

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



PLAN EXCEPCIONAL DE TITULACIÓN PARA ANTIGUOS ESTUDIANTES NO GRADUADOS

MEMORIA LABORAL

LA PLANIFICACIÓN COMO INSTRUMENTO EDUCATIVO PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS SOCIALES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DEPARTAMENTAL DE LA PAZ (GADLP)

Para optar al Grado de Licenciatura en Ciencias de la Educación

POSTULANTE: JUAN VICTOR ALBERTO PAREDES

TUTOR: LIC. EDGAR LUIS MAMANI SÁNCHEZ

LA PAZ – BOLIVIA

2018

DEDICATORIA

A mi Señora Madre; Nelly Paredes Bautista y a mi Señor Padre; Rene Clemente Alberto Romero, dos personas fundamentales que coadyuvaron al logro de todos mis objetivos.

Y también hacer una mención especial a mi esposa Irene Valeria Poma Quisbert por acompañarme ineludiblemente en los buenos y malos momentos.

AGRADECIMIENTOS

A mi Señora Abuela, Mercedes Bautista Salazar y a mi Señora Tía, Lourdes Paredes Bautista, dos personas fundamentales en mi formación profesional, puesto que el ejemplo de perseverancia y tesón hicieron que cumpla con todos mis objetivos planteados.

Agradecer también a la Carrera de Ciencias de la Educación, por abrirme las puertas y por darme la oportunidad de formarme profesionalmente.

INDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

1. INTRODUCCIÓN.....	7
2. JUSTIFICACIÓN.....	9
3. OBJETIVOS.....	10
a) Objetivo General.....	10
b) Objetivos Específicos	10
4. MARCO INSTITUCIONAL.....	11
4.1. Datos Generales.....	11
• Nombre de la Institución.....	11
• Datos de Localización.....	11
4.2. Misión y Visión institucional.....	12
a) Misión.....	12
b) Visión.....	12
c) Objetivos Estratégicos Institucionales.....	12
4.3. Características Generales y/o funciones de la Institución.....	14
5. REFERENTES NORMATIVOS Y TEÓRICOS.....	15
5.1. Normativa Nacional.....	15
➤ Ley De Educación No. 070 Avelino Siñani Elizardo Pérez	15
➤ Reglamento Específico Del Artículo 67 De La Ley De Educación No. 070 Avelino Siñani- Elizardo Pérez.....	16

5.2.6. Seguimiento y Evaluación de los Resultados.....	33
6. REFERENTES METODOLÓGICOS.....	34
6.1. Primera Fase.....	34
6.2. Segunda Fase.....	34
6.3. Tercera Fase.....	34

CAPITULO I:

7. CONTEXTO LABORAL Y DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL...35	
7.1. Contexto Laboral.....	35
7.1.1. Estructura Organizacional del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz.....	36
7.1.2. Descripción de la Estructura Organizacional.....	37
7.1.3. Secretaria Departamental de Planificación del Desarrollo.....	41
7.1.3.1. Objetivo.....	41
7.1.3.2. Funciones.....	41
7.1.4. Relación de Dependencia de la Secretaria Departamental de Planificación del Desarrollo.....	45
7.1.5. Dirección de Control de Gestión.....	45
7.1.5.1. Objetivo.....	45
7.1.5.2. Funciones.....	45
7.2. Descripción de la Actividad Laboral.....	47

CAPITULO II:

8. DETERMINACIÓN Y ANÁLISIS DEL PROBLEMA.....	49
8.1. Desconocimiento conceptual determinantes para la Planificación.....	49
8.1.1. Información no Coherente.....	50
8.1.2. Inadecuada articulación POA – Presupuesto.....	50
8.1.3. Insuficiente Presupuesto.....	51

CAPITULO III:

9. PROPUESTAS DE SOLUCIÓN.....	52
9.1. Procesos de formación.....	53
9.2. Reajuste a los Instrumentos de Planificación.....	53
a) Formulario FODA.....	53
b) Formularios POA.....	53
9.3. Conjunción Del Trabajo.....	54

CAPITULO IV:

10. EVALUACIÓN.....	56
10.1. Logros y Resultados.....	56
10.2. Lecciones Aprendidas.....	57
11. CONCLUSIONES.....	60
12. BIBLIOGRAFIA.....	61
13. ANEXOS.....	62

1. INTRODUCCIÓN

La planificación es un proceso metódico fundamental en la práctica y ejercicio de cualquier profesional, porque de esta depende el éxito de su labor, pero en la actualidad gran parte de nuestros profesionales que desempeñan sus funciones en distintas áreas de trabajo, ya sea en el sector público o privado, olvidan poner en práctica las distintas herramientas que nos brinda la planificación, teniendo de ese modo niveles bajos de productividad.

La planificación hoy en día se convierte en un eje fundamental para el desarrollo de cualquier país, es de esa manera que el Estado Plurinacional de Bolivia promulgó La Ley No. 777 del 21 de enero de 2016, Ley del Sistema de Planificación Integral del Estado (SPIE), misma que subsana vacíos legales del anterior Sistema Nacional de Planificación (SISPLAN), y que pretende accionar a las Entidades Territoriales Autónomas, Empresas y Universidades públicas en el marco de sus competencias y responsabilidades que les asigna la Constitución, realizar su planificación orientada y concordante a los elementos constitutivos que proyecta la Agenda 2025.

Existen diversas definiciones de planificación, así también se hacen referencia a varios tipos de planificación, sin embargo, la presente memoria laboral se enfocará en tres tipos de Planificación (largo, mediano y de corto plazo), mismas que se establecen en la Ley N° 777 del Sistema de Planificación Integral del Estado (SPIE). Esto con el propósito de que los profesionales en Ciencias de la Educación puedan conocer y asumir la planificación como una competencia exclusiva en su desempeño laboral.

De acuerdo al Plan de Estudios de la Carrera de Ciencias de la Educación podemos evidenciar que el último año de formación cada estudiante opta por una especialización en “Educación Alternativa y Popular”, “Administración Educativa”, “Psicopedagogía” y “Educación a Distancia”, mismos que solo se describen en el certificado de egreso, por lo

cual el ámbito laboral tanto el sector Público y Privado desconocen de las competencias y funciones que el profesional en Ciencias de la Educación realiza, afrontando de esa manera un desconocimiento de la sociedad.

Actualmente los Cientistas en Educación no cuentan con un reconocimiento por parte del mercado laboral, por lo que, de acuerdo a los últimos informes de la Universidad Mayor de San Andrés, revela que la Carrera de Ciencias de la Educación cuenta con un porcentaje bajo de estudiantes titulados a comparación de otras carreras. Es de esa manera que la presente memoria laboral desarrollara algunas competencias del licenciado en Ciencias de la Educación a partir de la experiencia ejercida en la Dirección de Control de Gestión dependiente de la Secretaria Departamental de Planificación del Desarrollo del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz.

2. JUSTIFICACIÓN

La labor del profesional en Ciencias de la Educación implica diversas responsabilidades, sin embargo, cabe señalar que la planificación es una de las tareas con mayor relevancia, misma que conllevara a lograr en un porcentaje mayor en la práctica eficiente y productiva de las competencias laborales en beneficio de la sociedad.

Es importante recalcar que a través de la planificación los profesionales anticipan y organizan su trabajo, y estos están articulados a la planificación de largo plazo, donde se establece, qué queremos lograr y cuál será el impacto que se pretende alcanzar para el beneficio de la sociedad, posteriormente se tiene la planificación estratégica o de mediano plazo, el cual plantea los objetivos y metas que generarán resultados ya sea en una institución público o privada y, por último, la planificación a corto plazo o como se denomina la planificación operativa, será la encargada de hacer el seguimiento y evaluación de proyectos, programas y actividades que generen productos, tanto en servicios, bienes y normas que beneficiaran a la población de manera inmediata.

Por lo tanto, la presente memoria laboral pretende detallar la experiencia profesional adquirida en el Gobierno Autónomo Departamental de La Paz, denotando las competencias del profesional en Ciencias de la Educación en los estratos del sector público, de esa manera se pretende visibilizar la formación del Cientista en Educación, remarcando que todos los fenómenos sociales estas estrechamente asociadas con ámbito educativo.

También se pretende fortalecer el Plan de estudios de la carrera Ciencias de la Educación debido a que en la actualidad se siguen formando profesionales con un Pensum, que fue elaborado el año 1997 y que después de 10 años consiguió el reconocimiento oficial del Honorable Consejo Universitario. Debido a esta situación es menester empezar a trabajar y rescatar experiencias laborales para posicionar y realzar ante la sociedad, a los Profesionales en Ciencias de la Educación y de esa manera ampliar el mercado laboral tal como se establece en el REGLAMENTO ESPECÍFICO DEL ARTÍCULO 67 DE LA LEY DE EDUCACIÓN NO. 070 AVELINO SIÑANI- ELIZARDO PÉREZ, en su Artículo 9. DEL AMBITO LABORAL.

3. OBJETIVOS

c) Objetivo General

Describir las características del profesional en Ciencias de la Educación, a partir de los procesos de planificación, seguimiento y evaluación de proyectos sociales en el Gobierno Autónomo Departamental de La Paz.

d) Objetivos Específicos:

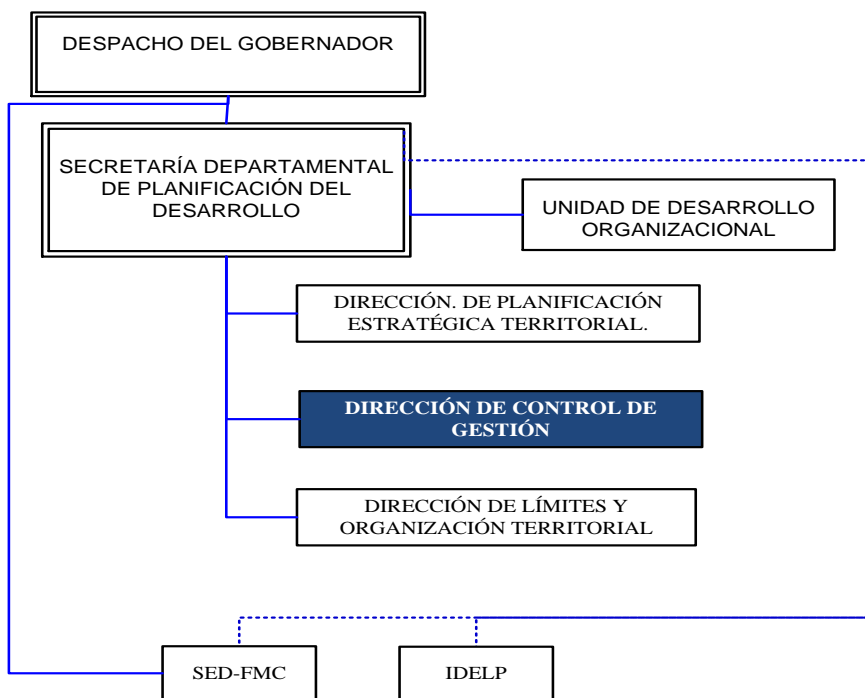
- Sintetizar la experiencia laboral adquirida en los procesos de planificación, seguimiento y evaluación de proyectos sociales del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz
- Identificar acciones del profesional en Ciencias de la Educación en función de la experiencia profesional de la Dirección de Control de Gestión.
- Determinar elementos para el estudio de la planificación educativa en el contexto laboral del Cientista en Educación en el sector público.

4. MARCO INSTITUCIONAL

4.1. Datos Generales

- **Nombre de la Institución:** GOBIERNO AUTÓNOMO DEPARTAMENTAL DE LA PAZ; SECRETARÍA DEPARTAMENTAL DE PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO, DIRECCIÓN DE CONTROL DE GESTIÓN

1. Grafico I. Estructura Organizacional de la Secretaría Departamental de Planificación del Desarrollo



FUENTE: Manual De Organización Y Funciones (MOF), del Órgano Ejecutivo del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz.

- **Datos de Localización:**

Dirección: Calle Comercio 1200 esq. Ayacucho.

Teléfonos: 2204127 – 2204182

Fax: 2204396

Página Web: www.gobernacionlapaz.gob.bo

4.2. Misión y Visión institucional

d) Misión

El Gobierno Autónomo Departamental de La Paz es una entidad pública constituida por sus órganos legislativo y ejecutivo, que promueve el desarrollo económico-productivo y social equilibrado entre sus diferentes regiones, en armonía con el medio ambiente, con equidad de género e inclusión social.

e) Visión

El Gobierno Autónomo Departamental de La Paz al 2020 es una entidad autónoma, desconcentrada y referente a nivel nacional como promotor del desarrollo departamental regionalizado a partir de una gestión concurrente y concertada con los diferentes niveles de gobierno y actores territoriales.

f) Objetivos Estratégicos Institucionales

Son Objetivos Estratégicos Institucionales son los siguientes:

- I.** Desarrollar el marco legal para fortalecer el carácter autonómico del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz.
- II.** Promover el desarrollo regionalizado y concurrente del departamento
- III.** Desarrollar capacidades institucionales para una gestión eficaz, eficiente y efectiva del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz.
- IV.** Promover y avanzar hacia una mayor autonomía financiera del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz.

- V.** Acondicionar a las regiones con infraestructura productiva para el desarrollo sostenible del departamento de La Paz (camino, riego, energía eléctrica).
- VI.** Fortalecer la estructura productiva departamental a través del desarrollo de cadenas productivas regionales (producción transformación e industrialización) como ejes dinamizadores de la economía regional.
- VII.** Promover el fortalecimiento y desarrollo sostenible de las cadenas productivas mineras e hidrocarburíferas en el departamento de La Paz.
- VIII.** Conservar y aprovechar de forma sustentable los recursos de la biodiversidad para lograr el desarrollo sostenible del departamento.
- IX.** Fortalecer la infraestructura social de las siete regiones del departamento de La Paz. (Salud, educación, agua y saneamiento).
- X.** Reducir las desigualdades de género a partir de la promoción del ejercicio de los derechos de las mujeres y el empoderamiento de las mismas.
- XI.** Mejorar el acceso y la calidad de la salud con énfasis en la prevención y la atención primaria de salud.
- XII.** Promover y apoyar la práctica de actividades deportivas como derecho y factor de desarrollo.
- XIII.** Adecuar la educación para el aprovechamiento y desarrollo de potenciales productivos regionales y el desarrollo del emprendedurismo empresarial.
- XIV.** Reducir la inseguridad ciudadana a través del fortalecimiento de la participación ciudadana y la concurrencia intergubernamental.

XV. Fortalecer capacidades de enfrentar situaciones adversas y la generación de oportunidades de empoderamiento económico y políticos para la población en situación de vulnerabilidad.

XVI. Recuperar y fortalecer las culturas y la identidad paceña para afianzar el desarrollo del departamento de La Paz.

4.3. Características Generales y/o Funciones de la Institución

De acuerdo a la Ley N° 031, Marco de Autonomías y Descentralización “Andrés Ibáñez”, de 19 de Julio de 2010, en los párrafos I y II del artículo 32 señala: “(ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL ÓRGANO EJECUTIVO DEPARTAMENTAL). I. La organización institucional del Órgano Ejecutivo será reglamentada mediante el estatuto o la normativa departamental, con equidad de género y sin perjuicio de lo establecido en la Constitución Política del Estado y la presente Ley. II. Los órganos ejecutivos de los gobiernos autónomos departamentales adoptarán una estructura orgánica propia, de acuerdo a las necesidades de cada departamento, manteniendo una organización interna adecuada para el relacionamiento y coordinación con la administración del nivel central del Estado.”

Es de esa manera que el GADLP se ha propuesto recuperar el liderazgo económico, social y político del Departamento de La Paz y para ello se planteó una propuesta de desarrollo regionalizado del Departamento de La Paz para que a partir de la creación de Consejos de Desarrollo Regionales como mecanismos de gobernanza regional, se promuevan procesos simultáneos de desarrollo económico y social en cada uno de las siete regiones del Departamento en base al desarrollo de cadenas productivas regionales.

El Gobierno Autónomo Departamental de La Paz se ha propuesto impulsar un proceso de desarrollo regionalizado del Departamento de La Paz en la que la región se convierte en el espacio intermedio entre lo municipal y lo departamental, con

facultades de planificación y coordinación para posibilitar la participación directa de las autoridades públicas y la población organizada, en la gestión del desarrollo de sus regiones y del departamento de La Paz en general, todo ello en concordancia con la nueva Ley N° 777 del Sistema de Planificación Integral del Estado (SPIE) recientemente promulgada, que promueve un desarrollo territorializado del Estado Plurinacional de Bolivia. De esa forma se pretende contribuir a la construcción del horizonte civilizatorio del Vivir Bien basado en las orientaciones específicas planteadas en la Agenda Patriótica 2025.

Desde el Gobierno Autónomo Departamental de La Paz se propone entonces un desarrollo basado en las personas y en la mejora de su calidad de vida en la que se reconoce a la población, hombres y mujeres, como protagonistas de su propio desarrollo. Se considera que ha llegado la hora de reclamar el departamento para los paceños un Departamento en la que sus habitantes recuperen el control de su tiempo y de su espacio, de sus recursos y que garantice la libertad individual y la responsabilidad social y ecológica. (GADLP; PEI 2016-2020).

5. REFERENTES NORMATIVOS Y TEÓRICOS

5.1. Normativa Nacional

➤ Ley De Educación No. 070 Avelino Siñani Elizardo Pérez

Artículo 67. *(Profesionales en Ciencias de la Educación y Pedagogía).*

Las y los profesionales en Ciencias de la Educación y Pedagogía apoyan y fortalecen al Sistema Educativo Plurinacional, cuyas funciones son desarrollar metodologías y técnicas de orientación educativa, psicopedagogía, educación a distancia, formación pedagógica, investigación, diseño curricular, evaluación de proyectos y procesos educativos, planificación y gestión educativa, sin incorporarse al escalafón docente.

➤ **Reglamento Específico Del Artículo 67 de la Ley de Educación N° 070 Avelino Siñani- Elizardo Pérez**

Artículo 6. *(Del Perfil Profesional en Ciencias de la Educación y Pedagogía)*

Los profesionales en Ciencias de la Educación y Pedagogía están formados científicamente con pensamiento y acción crítica, reflexiva, mentalidad creadora, con sentido ético, alta sensibilidad social, liderazgo, con compromiso integral en el desarrollo del país, para el mejoramiento y transformación de los procesos educativos, sociales, culturales, lingüísticos, económicos y políticos, de forma competente a nivel local, nacional e internacional.

Artículo 7. *(De las Áreas del Profesional en Ciencias de la Educación y Pedagogía)*

Los y las profesionales en Ciencias de la Educación y Pedagogía desarrollan su práctica y ejercicio profesional en las siguientes áreas:

- a) Área de orientación educativa
- b) Área de psicopedagogía
- c) Área de educación a distancia
- d) Área de formación pedagógica
- e) Área de investigación
- f) Área de diseño curricular
- g) Área de evaluación de proyectos y procesos educativos
- h) Área de planificación y gestión educativa

CAPITULO IV ÁMBITO LABORAL

Artículo 9. *Del Ámbito Laboral*

En el ámbito laboral las y los profesionales en Ciencias de la Educación y Pedagogía, apoyan y fortalecen en la estructura del Sistema Educativo Plurinacional en cumplimiento del Art. 67 de la Ley Educativa No 070 “Avelino

Siñani y Elizardo Pérez” y a todos los Ministerios e instancias encargadas del desarrollo social a través de la Dirección Nacional de Fortalecimiento Educativo (DINAFE).

- a) Nivel Central del Estado Plurinacional
- b) Nivel Departamental
- c) Nivel de Autonómico

➤ **Ley N° 777 Ley de 21 de enero de 2016; Ley del Sistema de Planificación Integral del Estado (SPIE)**

Artículo 1. *(Objeto de la Ley).*

La presente Ley tiene por objeto establecer el Sistema de Planificación Integral del Estado (SPIE), que conducirá el proceso de planificación del desarrollo integral del Estado Plurinacional de Bolivia, en el marco del Vivir Bien.

Artículo 2. *(Sistema de Planificación Integral del Estado y sus Subsistemas).*

- I. Es el conjunto organizado y articulado de normas, subsistemas, procesos, metodologías, mecanismos y procedimientos para la planificación integral de largo, mediano y corto plazo del Estado Plurinacional, que permita alcanzar los objetivos del Vivir Bien a través del desarrollo integral en armonía y equilibrio con la Madre Tierra, para la construcción de una sociedad justa, equitativa y solidaria, con la participación de todos los niveles gubernativos del Estado, de acuerdo a lo establecido en la presente Ley.

- II. El Sistema de Planificación Integral del Estado, está conformado por los siguientes subsistemas:
 - Planificación
 - Inversión Pública y Financiamiento Externo para el Desarrollo Integral
 - Seguimiento y Evaluación Integral de Planes

El presente marco legal y normativo sustentara la presente Memoria Laboral, las cuales servirán para el análisis e interpretación del mismo.

Artículo 23. (*Planes Operativos Anuales*)

- I. Los Planes Operativos Anuales (POA) son la programación de acciones de corto plazo de cada entidad pública señalada en el Artículo 4 de la presente Ley, y son aprobados por la Máxima Autoridad Ejecutiva correspondiente.
- II. El Plan Operativo Anual contemplará la estimación de tiempos de ejecución, los recursos financieros necesarios, la designación de responsables, así como las metas, resultados y acciones anuales.
- III. Las Máximas Autoridades Ejecutivas de las entidades públicas señaladas en el Artículo 4 de la presente Ley, podrán realizar ajustes al Plan Operativo Anual, para el cumplimiento de las metas y resultados de gestión, concordantes con el Plan Estratégico Institucional y la planificación de mediano plazo, conforme a normativa vigente.
- IV. Las entidades públicas podrán formular un presupuesto plurianual de manera articulada a la planificación de mediano y corto plazo, de acuerdo a normativa.
- V. Los Planes Operativos Anuales serán integrados por las entidades competentes, en las Plataformas del SPIE, de acuerdo a lineamientos del Órgano Rector del SPIE.

➤ **Ley 1178 Ley de Administración y Control Gubernamentales**

El artículo 6 de la Ley N° 1178, modificado por el párrafo II de la Disposición Adicional Segunda de la Ley N° 777 del Sistema de Planificación Integral del Estado, señala que: El Sistema de Programación de Operaciones, traducirá los planes estratégicos de cada entidad, concordantes con los planes generados por el Sistema de Planificación Integral del Estado, en tareas específicas a ejecutar; en procedimientos a emplear y en medios y recursos a utilizar, todo ello en función del tiempo y del espacio. Esta programación será de carácter integral, incluyendo tanto las operaciones de funcionamiento como las de inversión.

5.2. Sustento Teórico

5.2.1. Orígenes de la Planificación

El ser humano, desde su aparición sobre la tierra, siempre ha tenido necesidades. Como ser racional, y como parte de su proceso de desarrollo evolutivo, el hombre ha buscado solución a cada circunstancia que se le plantea, y ha tratado de prever el futuro a partir de las necesidades presentes en cada caso. En sus tareas como recolector y luego como cazador, el hombre tuvo necesidad de aplicar elementos de la planificación, mediante el uso de la razón y la imaginación, para conseguir sus alimentos y aprovecharlos, de manera cada vez más acertada, sin tener que estar recurriendo permanentemente a pruebas de ensayo y error que ponían en peligro sus vidas ante las adversidades naturales del ambiente. Cuando el hombre se hizo sedentario y practico la agricultura, sus necesidades de planificación aumentaron para aprovechar al máximo las cosechas. Posteriormente, el legado de la humanidad mediante las grandes obras (egipcias, griegas, romanas, incas y otros grupos indígenas y no indígenas en diversas partes del mundo) demuestra el producto de la planificación y la participación de grupos humanos en este proceso. Por todo esto, se puede decir que la planificación es tan antigua como el hombre mismo. (Venegas, 2004, p. 6) No obstante, el desarrollo de la planificación como proceso sistematizado es un fenómeno de siglo XX, y nace como una modalidad de los sistemas socialistas para dirigir la economía y el desarrollo social de los países del Este Europeo. (Venegas, 2004, p. 6).

5.2.2. ¿Qué Significa Planificar?

Planificar significa pensar antes de actuar, pensar con método, de manera sistemática; explicar posibilidades y analizar sus ventajas y desventajas; proponer objetivos, proyectarse hacia el futuro, porque lo que puede o no ocurrir

mañana decide si mis acciones de hoy son eficaces o ineficaces. La planificación es la herramienta para pensar y crear el futuro. (Matus, 1996)

5.2.3. Tipos de Planificación

Es importante destacar que existen diversos autores que definen diferentes tipos de planificación, y esto de acuerdo a distintos factores, pero el presente trabajo definirá los tipos de planificación de acuerdo a los plazos y niveles que las Instituciones Públicas del Estado Plurinacional de Bolivia implementan, acorde a la Ley N° 777; Ley del Sistema de Planificación Integral del Estado (SPIE).

d) Planificación de Largo Plazo, con un horizonte de hasta veinticinco (25) años, representada por el Plan General de Desarrollo Económico y Social para Vivir Bien (PGDES)

- **Agenda Patriótica**

Establece la visión política, el horizonte histórico y las estrategias con visión de futuro para la construcción del horizonte histórico del Vivir Bien en armonía y equilibrio con la Madre Tierra.

La Agenda Patriótica es la máxima directriz de cumplimiento obligatorio del Estado Plurinacional que orienta la gestión pública y se ejecuta a través de los planes sectoriales y territoriales en todo el territorio del país cumpliendo e implementando el SPIE. La Agenda Patriótica del Bicentenario contempla 13 pilares que se constituyen en la orientación para la formulación del PDES. Estos pilares son los siguientes:

1. Erradicación de la pobreza extrema.
2. Socialización y universalización de los servicios básicos con soberanía para Vivir Bien.

3. Salud, educación y deporte para la formación de un ser humano integral.
4. Soberanía científica y tecnológica con identidad propia.
5. Soberanía comunitaria financiera sin servilismo al capitalismo financiero.
6. Soberanía productiva con diversificación y desarrollo integral sin la dictadura del mercado capitalista.
7. Soberanía sobre nuestros recursos naturales con nacionalización, industrialización y comercialización en armonía y equilibrio con la Madre Tierra.
8. Soberanía alimentaria a través de la construcción del Saber Alimentarse para Vivir Bien.
9. Soberanía ambiental con desarrollo integral y respetando los derechos de la Madre Tierra.
10. Integración complementaria de los pueblos con soberanía.
11. Soberanía y transparencia en la gestión pública bajo los principios de no robar, no mentir, no ser flojo y no ser adulón.
12. Disfrute y felicidad plena de nuestras fiestas, de nuestra música, nuestros ríos, nuestra selva, nuestras montañas, nuestros nevados, de nuestro aire limpio, de nuestros sueños.
13. Reencuentro soberano con nuestra alegría, felicidad, prosperidad y nuestro mar.

e) **Planificación de Mediano Plazo**, con un horizonte de cinco (5) años; entre los que se tienen:

▪ **El Plan de Desarrollo Económico y Social en el marco del Desarrollo Integral Para Vivir Bien (PDES),**

El PDES (2016-2020), fue aprobado mediante Ley N° 786 de 9 de marzo de 2016. Este Plan, se formula a partir de los trece (13) pilares de la Agenda Patriótica del Bicentenario 2025 que se constituye en el Plan General de Desarrollo establecido en el numeral 9 del artículo 316 de la Constitución Política del Estado. El Plan de Desarrollo Económico y Social (PDES) en el marco del Desarrollo Integral para Vivir Bien en Armonía con la Madre Tierra es el instrumento que permite la aplicación de la Agenda Patriótica en el mediano plazo en la gestión pública plurinacional, articulando la planificación sectorial y territorial y la coordinación entre los actores privados, comunitarios, social cooperativos y organizaciones sociales del pueblo boliviano, incluyendo a las organizaciones de las naciones y pueblos indígena originario campesinos, comunidades interculturales y afrobolivianas.

▪ **Los Planes Sectoriales de Desarrollo Integral para Vivir Bien (PSDI).**

El Plan Sectorial de Desarrollo Integral para Vivir Bien en Armonía con la Madre Tierra es el instrumento de planificación sectorial para la gestión de mediano plazo de cada uno de los Ministerios cabezas de sector a partir de las orientaciones contenidas en el PDES en el marco del Desarrollo Integral para Vivir Bien en Armonía con la Madre Tierra, en articulación con las Entidades Territoriales Autónomas, las organizaciones sociales, incluyendo a las organizaciones de las naciones y pueblos indígena originario campesinos, comunidades interculturales y afrobolivianas, y los diferentes sujetos privados, comunitarios y social-cooperativos.

El Plan Sectorial de Desarrollo Integral para Vivir Bien en Armonía con la Madre Tierra articulara los Planes Estratégicos Empresariales de las Empresas Públicas y Planes Estratégicos Corporativos relacionados al sector, así como los Planes Estratégicos Institucionales de las entidades bajo su dependencia, resultando en una visión integrada de la planificación sectorial durante un quinquenio.

- **Los Planes Territoriales de Desarrollo Integral para Vivir Bien (PTDI).**

Los Planes de las Entidades Territoriales Autónomas Departamentales, Regionales y Municipales de Desarrollo Integral para Vivir Bien, son instrumentos de planificación territorial para la gestión de mediano plazo de las Entidades Territoriales Autónomas a partir de las orientaciones contenidas en el PDES en el marco del Desarrollo Integral para Vivir Bien, en articulación con los diferentes ámbitos del Estado Plurinacional y con los sujetos privados, comunitarios y social- cooperativos.

- **Plan Integral de Gestión Territorial Comunitaria (PIGTC)**

Los Planes Integrales de Gestión Territorial Comunitaria de las Autonomías Indígena Originario Campesinas para Vivir Bien en Armonía con la Madre Tierra están orientados a fortalecer la construcción del modelo autonómico tomando en cuenta las propias visiones sociales, culturales, políticas y económicas de las naciones y pueblos que los componen.

- **Planificación Estratégica Institucional (PEI).**

Los Planes Estratégicos Institucionales (PEI) son la herramienta que permite a cada institución establecer en el marco de sus competencias y atribuciones la contribución directa a la implementación de la Agenda Patriótica y el PDES en el marco del Desarrollo Integral para Vivir Bien en Armonía con la Madre Tierra y están a cargo de las Máximas

Autoridades Ejecutivas de cada entidad pública en el marco de sus competencias y atribuciones.

f) **Planificación de Corto Plazo**, con un horizonte de un (1) años; está constituida por los Planes Operativos Anuales (POA).

▪ **Plan Operativo Anual (POA)**

La planificación operativa anual, es el proceso técnico, social y político articulado al Plan Estratégico Institucional, dinámico e integral, mediante el cual las entidades organizan, elaboran, generan condiciones para la programación, ejecución, seguimiento y evaluación de acciones de corto plazo priorizadas en un año.

5.2.4. Marco de Resultados de la Planificación

El marco de resultados, es una herramienta que concretiza la planificación de acuerdo a los niveles de la planificación por resultados y su relación de causalidad. Estos niveles son:

5.2.4.1. Resultado Final o Impacto

El resultado final conocido también como impacto, producido a nivel más alto que puede atribuirse razonablemente de forma causal a un conjunto de sectores y es consecuencia de uno o más cambios intermedios. El cambio final consiste en un cambio de estado sostenible entre los beneficiarios, estos cambios se formulan a nivel de Planes de Desarrollo.

5.2.4.2. Resultado Intermedio o Efecto

Un resultado intermedio se prevé ocurrirá lógicamente una vez que se hayan logrado uno o más cambios inmediatos, estos cambios se formulan en los Planes de Desarrollo.

5.2.4.3. Resultado Inmediato

Un resultado inmediato puede atribuirse directamente a los productos que genera la entidad. Representan un cambio de competencias, conocimiento, acceso o capacidad entre los beneficiarios, estos cambios se encuentran establecidos en el Plan Estratégico Institucional.

Su importancia radica en que se espera que conduzcan a los cambios intermedios o finales y en consecuencia constituyen una aproximación a éstos.

5.2.4.3.1. Productos

Los productos (servicios, bienes o normas) son resultantes de las actividades de las Instituciones Públicas, en cumplimiento de sus competencias, los productos se alinean a las estrategias definidas en los Planes Estratégicos Institucionales para alcanzar los cambios inmediatos. Los productos se proporcionan a la población en términos de cantidad y calidad, para que una vez entregados generen los cambios inmediatos esperados. En la entidad se puede identificar los productos finales (terminales) e internos (intermedios directos e indirectos), estableciendo la relación de condicionamiento en los mismos. Los productos son generados por los procesos productivos (centros de producción).

5.2.4.3.2. Procesos

Los procesos son centros de producción, responsables de producir bienes, normas o servicios, para el mismo aplican una tecnología de producción y emplean insumos (Recursos humanos, servicios, materiales, activos y otros). El proceso está conformado por el “conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan entre sí”, las cuales transforman elementos de entrada (insumos) en

producto. Por lo tanto, la descripción de los procesos determina la tecnología de producción. Las acciones pueden clasificarse en proyectos, programas y acciones administrativas.

5.2.4.3.3. Actividades

Las actividades son concretas e indivisibles para propósitos de la planificación, generan subproductos, que por sí solos son irrelevantes. Las actividades están conformadas por procedimientos.

5.2.4.3.4. Insumos

Los insumos, son los recursos humanos, servicios, materiales, activos y otros que cumplen características de calidad y cantidad, determinados por la tecnología de producción y la cantidad y calidad de producto esperado.

5.2.4.3.5. Costo

Son los insumos expresados en términos financieros, por lo tanto, expresan los costos de los recursos humanos, servicios, materiales, activos y otros.

5.2.4.4. Indicadores de la Planificación

5.2.4.4.1. ¿Qué es un Indicador?

Un indicador es una expresión concreta de los cambios, productos, actividades e insumos que permiten observar y medir aspectos y relaciones empíricas (observables) en un momento particular de su existencia. Un indicador puede ser expresado en cifras absolutas, cifras relativas, o en forma cualitativa mediante el uso de expresiones no numéricas que resaltan ciertas características.

Un indicador es un instrumento de medición, en el plano práctico, los indicadores tienen una función puramente descriptiva, es decir, sirven para resumir la información existente y expresa relaciones básicas entre los datos originales y actuales observados, por lo tanto, se constituyen en instrumentos útiles para el proceso de planificación, toma de decisiones y control.

También se puede definir como, toda magnitud estadística, expresada en cifras absolutas o relativas, obtenida mediante la agregación de datos primarios o mediante operaciones matemáticas sobre las observaciones primarias, que permite conocer, describir o evaluar las características de una situación dada.

5.2.4.4.2. Tipos de Indicadores

5.2.4.4.2.1. Indicadores según su Formulación

c) Los indicadores cuantitativos

Absolutos, define cantidad o valor, que tiene una sola variable, por lo general son empleados para medir la cantidad de producción terminal o intermedia por ejemplo: Número de proyectos a fiscalizar, Cantidad construida de pavimento en kilómetros, número de kilómetros con mantenimiento, número de presupuestario elaborado por unidad funcional por acciones institucionales, número de pacientes atendido, número de servidores públicos, número de normativa elaborada y aprobada, número de escuelas construidas, número de auditorías realizadas.

Relativo, son cambios de dividir una cifra absoluta A sobre otra cifra absoluta B, este tipo de indicadores está compuesto de tres

elementos básicos: un numerador, un denominador y una constante $(B/A) * C$.

La constante facilita la interpretación del indicador, especialmente cuando la resultante es pequeña, la fracción obtenida se expresa en término de un grupo de personas u otras unidades múltiplos de 10.

❖ **La Razón**

Es un indicador que muestra el tamaño relativo de dos números, cuando se compara dos grupos, la razón de ambos mide el tamaño del primero en términos del segundo. Por tanto, una razón no depende del tamaño de las cifras comparadas, sino de la relación que existe entre ambas, por ejemplo: Razón de mortalidad materna (por mil nacidos): Mide el porcentaje de madres que fallecen (embarazo, parto o puerperio) por cada 100.000 niños nacidos vivos.

❖ **Tasas**

Es un número relativo para el cual los eventos del numerador provienen del denominador. Es decir, cada evento en el numerador es también contado en el denominador. Por lo tanto, existe un concepto dinámico de movimiento del denominador al numerador. La tasa es una medida de la velocidad de cambio en el denominador, por ejemplo: Cobertura de servicio (Población con acceso al /Población Total)

d) Indicadores Cualitativos

Capacidad de lograr la producción de los bienes y servicios de acuerdo a los atributos esperados por los usuarios, los indicadores cualitativos están relacionados a la oportunidad, accesibilidad,

precisión y continuidad en la entrega de los productos, comodidad y cortesía en la atención.

El indicador cualitativo mide la actitud de los usuarios o beneficiarios que reciben bienes o servicios. Una actitud es una predisposición aprendida para responder consistentemente de una manera favorable o desfavorable respecto a un bien, servicio o norma que recibe el usuario. Las actitudes tienen diversas propiedades, entre las que destacan: dirección (positiva o negativa) e intensidad (alta o baja), estas propiedades forman parte de la medición.

5.2.4.4.2.2. Indicadores según el Proceso de Producción

Según los ámbitos de control los indicadores se clasifican en: Indicadores de impacto, Indicadores de efecto intermedio, Indicadores de efecto inicial, Indicadores de producto, Indicadores de proceso (Actividades), Indicadores de recursos o insumos.

Esta clasificación permite referirse a los instrumentos de medición de las principales variables asociadas al cumplimiento de los objetivos: cuántos insumos se utilizaron, cuántos productos se entregaron y que cambios fueron logrados, los que se detallan a continuación:

- ❖ **Indicadores de cambio final o impacto:** miden los cambios a nivel del fin último esperado y es consecuencia de uno o más cambios intermedios. La información que entrega se refiere por ejemplo al mejoramiento en las condiciones de la población objetivo. En este nivel por lo general se emplean indicadores cualitativos.

- ❖ **Indicador de cambio intermedio:** Son cambios que se esperan una vez que se hayan logrado uno o más cambios inmediatos. En algunas oportunidades es difícil realizar estas mediciones,

principalmente, por la dificultad de aislar los efectos de otras variables externas. En este nivel por lo general se emplea indicadores relativos.

- ❖ **Indicadores de Cambio Inicial o efecto:** Se refiere a los cambios en el comportamiento, estado, actitud o certificación de los beneficiarios una vez que han recibido los bienes, servicios o normas. Miden las consecuencias que se esperan de los productos terminales producidos por la entidad, la forma en que contribuyen al logro de los objetivos estratégicos. En este nivel por lo general se emplea indicadores relativos.

- ❖ **Indicadores de productos:** Muestra los bienes, servicios o normas de manera cuantitativa o cualitativa producidos y provistos por un organismo público. Es el cambio de una combinación específica de insumos por lo cual dichos productos están directamente relacionados con ellos.

- ❖ **Indicadores de procesos:** Se refieren a aquellos indicadores que miden el desempeño de los procesos vinculadas con la ejecución o forma en que el trabajo es realizado para producir los bienes, servicios o normas, tales como subproductos o eficiencia de los procesos.

- ❖ **Indicadores de insumos (entrada):** Cuantifica los recursos tanto físicos como humanos, y/o financieros utilizados en la producción de los bienes, servicios o normas. Estos indicadores generalmente están dimensionados en términos de gastos asignados, cantidad y calidad de profesionales, servicios, materiales y suministros, activos fijos necesarios. Estos indicadores son muy

útiles para dar cuenta de cuantos recursos son necesarios para el logro final de un producto o servicio.

5.2.4.4.2.3. Indicadores según el punto de vista del desempeño por dimensión

Los indicadores de desempeño están relacionados directamente con la evaluación de la intervención de la entidad en varios ámbitos de acción.

Esta clasificación se asocia al juicio que se realiza una vez finalizada la intervención, y las preguntas que se intenta responder son: ¿en qué medida se cumplieron los objetivos?, ¿cuál es el nivel de satisfacción de la calidad percibida por los usuarios?, ¿cuán oportunamente llegó el servicio?, ¿cuáles fueron los insumos empleados en el cumplimiento de objetivos? y ¿cuáles los costos? Lo que se busca evaluar con las dimensiones de eficiencia, eficacia, economía y calidad es ¿cuán aceptable ha sido y es el desempeño de la entidad?, cuya respuesta sirve para mejorar cursos de acción y mejorar la gestión, informar a los diferentes grupos de interés y tener una base sobre la cual asignar el presupuesto.

Según el punto de vista del desempeño los indicadores se clasifican en: Indicadores de eficacia, Indicadores de eficiencia, Indicador economía, Indicador calidad.

Los indicadores son empleados tanto para el seguimiento como para la evaluación. El seguimiento es una actividad permanente que tiene como propósito la alerta temprana y mejora continua. La evaluación es la valoración del desempeño de un proyecto, programa o institución. Para ambos casos se emplean indicadores de: Eficiencia, Economía, Eficacia, agregando el indicador de calidad de forma

separada del indicador de “eficacia”, que en muchos manuales se considera un atributo de esta categoría.

Eficacia, cuál es el grado de cumplimiento de los objetivos, a cuántos usuarios o beneficiarios se entregan los bienes o servicios, qué porcentaje corresponde del total de usuarios.

Eficiencia, cuál es la productividad de los recursos utilizados, es decir cuántos recursos públicos se utilizan para producir un determinado bien o servicio.

Economía, cuán adecuadamente son administrados los recursos utilizados para la producción de los bienes y servicios.

Calidad, cuán oportunos y accesibles a los usuarios son los bienes y servicios entregados

5.2.5. ¿Qué es el Seguimiento y Evaluación?

El seguimiento y evaluación sirven para diferentes propósitos, saber si se logran los resultados buscados como planeados, que acciones correctivas se pueden necesitar para entregar los resultados esperados y si las iniciativas están haciendo una contribución positiva para el logro de los resultados.

5.2.5.1. Seguimiento

El seguimiento es un proceso continuo por el que las partes interesadas obtienen regularmente una retroalimentación sobre los avances que se han hecho para alcanzar las metas y objetivos. A diferencia de muchas definiciones que tratan el seguimiento simplemente como la revisión de los avances en la implementación de acciones y actividades, la definición que utilizada en la presente memoria laboral se centra en la revisión de avances en relación al logro de los objetivos. En otras palabras, el seguimiento no sólo se preocupa con la cuestión de si estamos emprendiendo las acciones que dijimos que haríamos, sino que también pregunta si estamos avanzando

para lograr los resultados que dijimos que queríamos alcanzar. La diferencia entre estos dos enfoques es extremadamente importante. En el enfoque más limitado, el seguimiento se centra en supervisar los proyectos y el uso de los recursos de la agencia. En el enfoque más amplio, el seguimiento también implica supervisar las estrategias y acciones emprendidas por otros, ya sean asociados o no, y decidir las nuevas estrategias y acciones que se deben llevar a cabo para asegurar el avance hacia los resultados más importantes.

5.2.5.2. Evaluación

La evaluación es una valoración rigurosa e independiente de actividades finalizadas o en curso para determinar en qué medida se están logrando los objetivos estipulados y contribuyendo a la toma de decisiones. La evaluación, al igual que el seguimiento, se puede aplicar a muchas cosas, incluidas una actividad, un proyecto, un programa, una estrategia, una política, un tema, un sector o una organización. La distinción clave entre las dos es que las evaluaciones son hechas de forma independiente para proporcionar a los gerentes y al personal una valoración objetiva sobre si están o no están bien encaminados. Además, son más rigurosas en sus procedimientos, diseño y metodología, y generalmente implican un análisis más amplio. Sin embargo, los objetivos del seguimiento y la evaluación son muy similares: proporcionar información que ayude a tomar decisiones más acertadas, mejorar el desempeño y alcanzar los resultados planeados.

5.2.6. Seguimiento y Evaluación de los Resultados

Apunta a ejercer una labor de control sobre la ejecución de proyectos y programas, de forma tal que ella se ajuste a las previsiones los objetivos y metas planteadas.

Permite tomar medidas operativas sobre la marcha y detectar aquellos proyectos que requieren una reevaluación en términos de los resultados programados.

6. REFERENTES METODOLÓGICOS

La metodología planteada para la elaboración de la memoria laboral está dividida en 3 fases, donde se describirá las estrategias aplicadas para la realización e intervención del profesional en Ciencias de la Educación.

6.1. Primera Fase

Esta fase está caracterizada por el proceso de inserción laboral dentro el Gobierno Autónomo Departamental de La Paz, donde se desarrolló el contexto del desempeño laboral.

6.2. Segunda Fase

Esta Fase refiere a la intervención del profesional en Ciencias de la Educación con los actores sociales que están inmersos en la administración pública, donde se aplicaron diferentes estrategias técnicas para plantear alternativas de solución a las problemáticas identificadas.

6.3. Tercera Fase

Esta fase consta demostrar los aportes profesionales que se logró con el trabajo en la Dirección de Control de Gestión, dependiente de la Secretaria Departamental de Planificación del desarrollo del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz.

CAPITULO I:

7. CONTEXTO LABORAL Y DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL

7.1. Contexto Laboral

Antecedentes del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz

La aprobación de la nueva Constitución Política del Estado en el año 2009, marca el inicio de la implementación de un nuevo modelo de desarrollo autonómico y descentralizado del Estado Plurinacional de Bolivia. “Bolivia se constituye en un Estado Unitario Social de Derecho Plurinacional Comunitario, libre, independiente, soberano, democrático, intercultural, descentralizado y con autonomías...” (CPE artículo 1ro).

Es en este marco, que el nuevo Gobierno Autónomo del Departamento de La Paz (GADLP) asume el compromiso político de profundizar el carácter autonómico del Estado que es también uno de los principales mandatos establecidos para los gobiernos autónomos en la Ley Marco de Autonomía y Descentralización N° 031. (Art. 7, párrafo II, inciso 1).

La profundización del carácter autonómico supone la generación de niveles crecientes de auto dependencia en la gestión del desarrollo del departamento de La Paz y de esa forma superar el modelo centralizado y de concentración del poder propio del “Estado Republicano Boliviano”¹. Todo ello implica la promoción de prácticas más directas y participativas que representan una necesaria profundización democrática que posibilite la promoción de un desarrollo participativo del departamento, bajo los principios de equidad e igualdad de oportunidades.

Existe consenso en la actualidad en afirmar que el departamento de La Paz ha perdido su tradicional liderazgo en los últimos años y que se ha sumido en una preocupante crisis que bloquea el paso hacia soluciones imaginativas, novedosas y audaces. No se

trata solo de una crisis económica, social o política sino de una convergencia de todas ellas que se reflejan en el debilitamiento del sentido de identidad paceña.

Por ello, el GADLP se ha propuesto impulsar un proceso de desarrollo regionalizado del departamento de La Paz en la que la región se convierte en el espacio intermedio entre lo municipal y lo departamental, con facultades de planificación y coordinación para posibilitar la participación directa de las autoridades públicas y la población organizada, en la gestión del desarrollo de sus regiones y del departamento de La Paz en general, todo ello en concordancia con la nueva Ley N° 777 del SPIE recientemente promulgada, que promueve un desarrollo territorializado del Estado Plurinacional de Bolivia. De esa forma se pretende contribuir a la construcción del horizonte civilizatorio del Vivir Bien basado en las orientaciones específicas planteadas en la Agenda Patriótica 2025.

Desde el GADLP se propone entonces un desarrollo basado en las personas y en la mejora de su calidad de vida en la que se reconoce a hombres y mujeres del departamento, como protagonistas de su propio desarrollo. Se considera que ha llegado la hora de reclamar el departamento para los paceños, un departamento en la que sus habitantes recuperen el control de su tiempo y de su espacio, de sus recursos y que garantice la libertad individual y la responsabilidad social y ecológica.

7.1.1. Estructura Organizacional del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz

La Organización del Gobierno Autónomo Departamental se constituye un proceso dinámico de constantes ajustes y complementaciones, sobre la base de la experiencia y requerimientos, siendo en este contexto que se presenta el desarrollo de la Estructura Organizacional del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz.

7.1.2. Descripción de la Estructura Organizacional

La Estructura Organizacional del Órgano Ejecutivo del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz, se constituye en el conjunto de áreas y unidades organizacionales interrelacionadas entre sí a través de canales de comunicación, instancias de coordinación interna y procesos establecidos para el cumplimiento de los objetivos de gestión de manera eficiente.

Las categorías de organización con las que cuenta el Gobierno Autónomo Departamental de La Paz, son las siguientes:

a) Nivel Superior

Corresponde a:

Gobernador(a) del Departamento de La Paz.

El Gobernador(a) es la Máxima Autoridad Ejecutiva del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz, por tanto, es responsable de la Gestión Institucional y de los resultados que logre en sus operaciones de funcionamiento e inversión.

b) Nivel de Asesoramiento

Corresponde a:

Asesoría General: Dirección de Asesoría Legal - Administrativa y Dirección de Desarrollo Normativo Departamental.

c) Nivel de Apoyo de Apoyo y Control

Corresponde a:

Gabinete de Despacho, Dirección de Comunicación Social, Unidad de Auditoría Interna, Dirección de Seguridad Ciudadana, Dirección de Coordinación con Organizaciones Sociales, Dirección de Transparencia,

Dirección de Alerta Temprana y Prevención de Riesgos, Dirección General de Notaría de Gobierno.

d) Nivel De Coordinación Superior

Corresponde a: Secretaría General.

e) Nivel Ejecutivo

Corresponde a:

Secretaría Departamental de Economía y Finanzas, Secretaría Departamental de Planificación del Desarrollo, Secretaría Departamental de Minería, Metalúrgica e Hidrocarburos, Secretaría Departamental de Desarrollo Económico y Transformación Industrial, Secretaría Departamental de Infraestructura Productiva y Obras Públicas, Secretaría Departamental de Desarrollo Social y Comunitario, Secretaría Departamental de los Derechos de la Madre Tierra, Secretaría de Turismo y Culturas y Secretaría Departamental de Asuntos Jurídicos.

f) Nivel Operativo

Comprende a:

Dirección Financiera, Dirección Administrativa, Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Planificación Estratégica y Territorial, ***Dirección Control de Gestión***, Dirección de Límites y Organización Territorial, Dirección de Minería, Metalurgia e Hidrocarburos, Dirección de Promoción Económica y Transformación Industrial, Dirección de Infraestructura Productiva y Obras Públicas, Dirección de Infraestructura Energética Electrificación y Energía Alternativa, Dirección de Desarrollo Social, Dirección de Comité Departamental de Personas con Discapacidad, Dirección Departamental de Transportes y Telecomunicaciones, Dirección de Política Social, Dirección de Salud Ambiental y Cambio Climático,

Dirección de Recursos Naturales, Dirección de Turismo, Dirección de Culturas, Dirección de Análisis Jurídico, Dirección de Gestión Jurídica y Dirección de Personalidades Jurídicas, Subgobernadores Provinciales y Representante Gobernación de El Alto.

g) Nivel Desconcentrado

Comprende a:

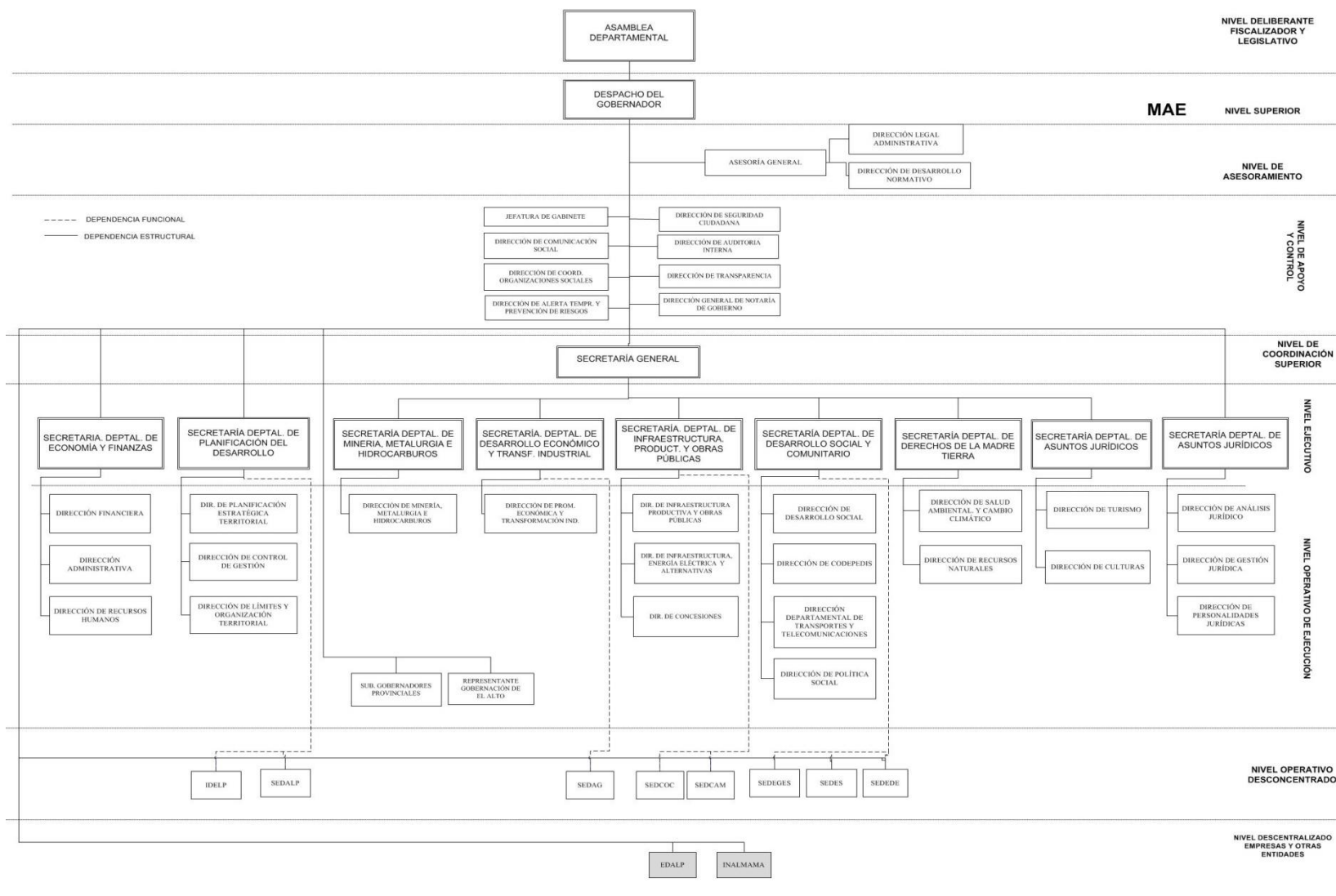
Servicio Departamental de Autonomía La Paz (SEDA-LP), Servicio Departamental Agropecuario (SEDAG), Servicio Departamental de Construcción y Obras Civiles (SEDCOC), Servicio Departamental de Caminos (SEDCAM), Servicio Departamental de Gestión Social (SEDEGES), Servicio Departamental de Salud (SEDES), Servicio Departamental de Deportes (SEDEDE) e Instituto Departamental de Estadística de La Paz (IDELP).

h) Nivel Descentralizado

Comprende a:

Empresa Departamental de Agua La Paz (EDALP)
Empresa Departamental Mixta Planta de Industrialización, Producción y Comercialización de Mates de Coca, Infusiones Combinada y Productos Derivados INALMAMA.

2. Gráfico II. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DEPARTAMENTAL DE LA PAZ



APROBADA POR LEY DEPARTAMENTAL N°139/2017 DE FECHA 07/09/2017

FUENTE: Manual De Organización Y Funciones (MOF), del Órgano Ejecutivo del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz

7.1.3. Secretaría Departamental de Planificación del Desarrollo

7.1.3.1. Objetivo

Promover el desarrollo del Departamento de La Paz, mediante la formulación, ejecución, seguimiento, y evaluación del Planes Estratégicos en el corto, mediano y largo plazo, como instrumento de gestión del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz.

7.1.3.2. Funciones

- 1.** Formular el Plan Operativo Anual y el Presupuesto de la Secretaría Departamental de Planificación del Desarrollo, en coordinación con las unidades de su dependencia, en base al Reglamento Específico del Sistema de Programación de Operaciones y el Reglamento Específico del Sistema de Presupuesto del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz.
- 2.** Ejecutar y supervisar las actividades programadas en el Plan Operativo Anual, consolidado de la de la Secretaría Departamental de Planificación del Desarrollo, emitiendo los respectivos informes de evaluación sobre los resultados alcanzados.
- 3.** Emitir, Resoluciones Secretariales en el marco de sus competencias.
- 4.** Planificar, ejecutar y controlar la ejecución, del Plan de Desarrollo Departamental de La Paz, en base a estrategias desarrolladas en coordinación con las organizaciones sociales y la sociedad civil.
- 5.** Planificar, ejecutar y controlar la ejecución, del Plan Estratégico Institucional, en base a estrategias desarrolladas en coordinación con

las unidades organizaciones del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz.

6. Aprobar y vigilar la Plan Operativo Anual y el Presupuesto del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz, en coordinación con las Secretarías y Direcciones, con base al Reglamento Específico del Sistema de Programación de Operaciones y al Reglamento Específico del Sistema de Presupuesto, Clasificadores y Directrices presupuestarias emitidas por los Ministerios de: Economía y Finanzas Públicas y Planificación del Desarrollo.
7. Promover y Fortalecer la capacidad de los sectores estratégicos del Departamento de La Paz, a través de la formulación, concertación y difusión del Plan de Departamental de Desarrollo, Plan Estratégico Institucional, el Plan de Ordenamiento Territorial, Plan de Uso de Suelos y otros Planes.
8. Realizar el seguimiento, evaluación y control de los proyectos de las Secretarías Departamentales, Servicios Técnicos Departamentales y Direcciones en coordinación con la Secretaría Departamental de Economía y Finanzas.
9. Implementar el Sistema de Inversión Pública Departamental con base a los lineamientos del Sistema Nacional de Inversión Pública.
10. Programar mensualmente la inversión pública (Cotas de compromiso) de todas las Secretarías y Servicios Técnicos Departamentales.
11. Gestionar recursos de la cooperación internacional en todo el Gobierno Autónomo Departamental de La Paz.

- 12.** Institucionalizar el proceso de Planificación en el Gobierno Autónomo Departamental de La Paz, mediante la implementación de normas y procedimientos que orienten la elaboración de los planes de desarrollo.
- 13.** Brindar asistencia técnica para la elaboración, validación y aprobación de las Estructuras Organizacionales de los Servicios Departamentales del nivel Desconcentrado.
- 14.** Participar en todos los comités internos para los cuales haya sido designados.
- 15.** Elaborar, ejecutar y efectuar el seguimiento y evaluación a la ejecución del Plan Operativo Anual del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz, en sujeción al Reglamento Específico del Sistema de Programación de Operaciones.
- 16.** Consolidar los Planes Operativos Anual de todas las Unidades Organizacionales del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz.
- 17.** Coordinar la aplicación de las políticas y normas Nacionales relacionada con el ámbito de competencias.
- 18.** Proponer políticas, normas y estrategias de desarrollo económico y social de carácter Departamental.
- 19.** Implementar el Sistema de Información Estadística del Departamento de La Paz para la Planificación del Desarrollo.
- 20.** Tomar conocimiento de las acciones que realiza en el ámbito Departamental, las instituciones públicas nacionales y empresas públicas, privadas con relación a su ámbito de competencia.

- 21.** Cumplir y hacer cumplir las disposiciones legales que regulan su ámbito de competencia.
- 22.** Gestionar la elaboración de la línea base e implementar un sistema de monitoreo para el cumplimiento de las metas.
- 23.** Realizar el análisis de la Estructura Organizacional del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz como indica el reglamento Específico del Sistema de Organización Administrativa (RE-SOA) en concordancia con el Plan Estratégico Institucional.
- 24.** Realizar la implementación de los Manuales de Organización y Funciones (MOF) y los Manuales de Procedimientos (MP), Reglamentos Internos (RI) del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz.
- 25.** Promover la delimitación del Departamento de La Paz, a través de espacios de procesos administrativos, conciliatorio utilizando metodologías y normativas para la delimitación de Unidades Territoriales en coordinación con el nivel central y otras instancias de límite.
- 26.** Implementar el Programa Anual de Pasantías, Trabajos Dirigidos, Proyectos de Grado o Tesis.
- 27.** Desempeñar otras funciones que le sean asignadas por la Máxima Autoridad Ejecutiva del Departamento de La Paz, dentro el ámbito de sus competencias.

7.1.4. Relación de Dependencia de la Secretaría Departamental de Planificación del Desarrollo

a) Depende de:

- Despacho del Gobernador

b) Dependientes:

- Dirección de Planificación Estratégica Territorial
- *Dirección de Control de Gestión*
- Dirección de Información Departamental
- Dirección de Límites y Organización Territorial
- Servicio Departamental de Autonomías La Paz
- Unidad de Desarrollo Organizacional

7.1.5. Dirección de Control de Gestión

7.1.5.1. Objetivo

Controlar y evaluar, la gestión de las distintas unidades y/o áreas funcionales del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz, siguiendo el cumplimiento efectivo de sus objetivos y metas, plasmadas en el Plan Operativo Anual.

7.1.5.2. Funciones

1. Elaborar el Plan Operativo Anual y Presupuesto de la Dirección de Control de Gestión, en función de los Reglamentos Específicos del Sistema de Programación de Operaciones y de Presupuestos del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz, y poner a consideración de la Secretaría Departamental de Planificación del Desarrollo.

2. Planificar, el proceso de formulación del Plan Operativo Anual del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz, en el marco de lo establecido en el Reglamento Especifico-Sistema de Programación y Operación.
3. Coordinar con las unidades organizacionales del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz, la elaboración y presentación de sus Planes Operativos Anuales, en el marco de lo establecido del Reglamento Especifico-Sistema de Programación y Operación - RE-SPO.
4. Compatibilizar y consolidar, el Plan Operativo Anual de las diferentes unidades y áreas del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz, verificando el cumplimiento de lo establecido en el Reglamento Especifico-Sistema de Programación y Operación.
5. Coordinar el proceso de reformulación y/o modificación del Plan Operativo Anual, con las unidades del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz, cuando corresponda y de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Especifico-Sistema de Programación y Operación.
6. Realizar el seguimiento y evaluación, a la ejecución de los Planes Operativos Anuales, en coordinación con las unidades y/o áreas funcionales del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz, de acuerdo a la periodicidad establecida en el Reglamento Especifico-Sistema de Programación y Operación.
7. Realizar el seguimiento a la ejecución de los proyectos inscritos en el Plan Operativo Anual del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz, de manera mensual, en base a información reportada por las unidades.

8. Reportar el avance físico de proyectos de inversión, a la unidad encargada de actualización de información, en el Sistema de Información Sobre Inversiones - SISIN.
9. Revisar los proyectos nuevos y, recomendar la pertinencia de su incorporación en el Plan Operativo Anual, y su posterior remisión a la unidad correspondiente, para su inscripción en el presupuesto de inversión pública del Programa de Inversiones, del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz.
10. Implementar el Sistema de Inversión Pública Departamental con base a los lineamientos del Subsistema Inversión Pública y Financiamiento Externo para el Desarrollo Integral.
11. Desempeñar otras funciones que le sean asignadas por la Máxima Autoridad Ejecutiva del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz y el Secretario Departamental de Planificación del Desarrollo, dentro el ámbito de sus competencias.

7.2. Descripción de la Actividad Laboral

Funciones como Técnico en Control de Gestión

El desempeño laboral del profesional en Ciencias de la Educación fue en el área de gestión pública, ejerciendo el cargo de Técnico en Control de Gestión, mismo que desempeñaba las siguientes actividades:

1. Planificar, el proceso de formulación del Plan Operativo Anual del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz, en el marco de lo establecido en el Reglamento Especifico-Sistema de Programación y Operación.
2. Realizar jornadas de capacitación a las Unidades Organizacionales, Hospitales de Tercer Nivel e Institutos Técnicos Tecnológicos dependientes del Gobierno

Autónomo Departamental de La Paz acerca el llenado de los formularios del Plan Operativo Anual.

3. Coordinar con las unidades organizacionales del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz, la elaboración y presentación de sus Planes Operativos Anuales, en el marco de lo establecido del Reglamento Especifico-Sistema de Programación y Operación - RE-SPO.
4. Revisar los proyectos nuevos y recomendar la pertinencia de su incorporación en el Plan Operativo Anual, y su posterior remisión a la unidad correspondiente, para su inscripción en el presupuesto de inversión pública del Programa de Inversiones, del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz.
5. Coordinar el proceso de reformulación y/o modificación del Plan Operativo Anual, con las unidades del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz, cuando corresponda y de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Especifico-Sistema de Programación y Operación.
6. Realizar el seguimiento y evaluación, a la ejecución de los Planes Operativos Anuales, en coordinación con las unidades y/o áreas funcionales del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz, de acuerdo a la periodicidad establecida en el Reglamento Especifico-Sistema de Programación y Operación.
7. Realizar el seguimiento in situ a la ejecución de los proyectos y programas no recurrentes inscritos en el Plan Operativo Anual del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz.
8. Realizar informes y reportes mensuales de la ejecución Física y Financiera de los Proyectos de Inversión y Programas no Recurrentes inscritos en el Plan Operativo Anual.

CAPITULO II:

8. DETERMINACIÓN Y ANÁLISIS DEL PROBLEMA

En la actualidad la sociedad tiene un concepto equivocado acerca el perfil profesional del Cientista en Educación, teniendo como consecuencia la falta de convocatoria y aceptación en los estratos laborales públicos y privados. Por otra parte, al momento de asumir cargos dentro de instituciones estatales y privadas, el Cientista en Educación identifica una serie de problemáticas que profesionales de otras áreas no las toman en cuenta, debido a su formación técnica.

Es de esa manera que uno de los mayores problemas identificados, están inmersos en nuestras políticas gubernamentales, tales como la Ley 2027; Ley del 27 de Octubre de 1999; Estatuto del Servidor Público, donde se indica que todos los trabajadores pertenecientes a una institución estatal son sujetos a acatar las disposiciones de dicha Ley, lo que significa que no están inmersos y protegidos por la Ley General del Trabajo, vulnerando de esa manera la continuidad laboral de los trabajadores. De acuerdo a esto se identificó que uno de los problemas centrales que atraviesa el Gobierno Autónomo Departamental de La Paz, recae en el constante cambio de personal, que conlleva a tener deficientes procesos de planificación, puesto que dichos cambios generan un proceso de retroalimentación en el marco conceptual para la programación y ejecución de sus actividades y competencias, teniendo como resultado procesos ineficientes en el cumplimiento de los Planes de Mediano y Corto Plazo; es de esa manera que a continuación se hará una descripción de los problemas identificados en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz.

8.1. Desconocimiento conceptual determinante para la Planificación

De acuerdo a los cronogramas establecidos por parte de los Ministerios cabezas de sector, establecen tiempos para la elaboración y presentación del Plan Operativo Anual, la cual refleja los procesos operacionales para el logro y cumplimiento de las metas

establecidas en una gestión, misma que conllevara al logro de resultados planteadas en el Plan Estratégico Institucional del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz.

En el transcurso de la experiencia profesional en la Dirección de Control de Gestión, dependiente de la Secretaria Departamental de Planificación del Desarrollo, pudo identificar que uno de los problemas radica en el desconocimiento conceptual de los instrumentos que conllevan a la elaboración de una adecuada planificación, esto se debe al constante cambio de personal, a la falta de autoformación por parte de los responsables y a la inasistencia de los talleres de formulación del POA, generando los siguientes sub problemas:

8.1.1. Información no Coherente

Una vez recepcionados los Planes Operativos Anuales de las unidades organizacionales del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz, se evidencia que un 70% no cumplen con el correcto llenado de los Formularios POA, (Anexo 1) confundiendo conceptos como, por ejemplo: objetivos estratégicos con objetivos institucionales, productos con metas, indicadores con línea base y otras observaciones más. Todo esto genera un retraso en los procesos de sistematización del POA obteniendo como resultado malos procesos de planificación.

8.1.2. Inadecuada articulación POA – Presupuesto

El resultado de una inadecuada formulación del Plan Operativo Anual, desemboca en una mala articulación POA – Presupuesto, obteniendo como consecuencias una baja ejecución física y financiera, así también extendiendo el tiempo de vida de los procesos que generan productos (bienes y servicios), conllevando a un retraso en el cumplimiento de los Objetivos institucionales para el desarrollo del Departamento de La Paz.

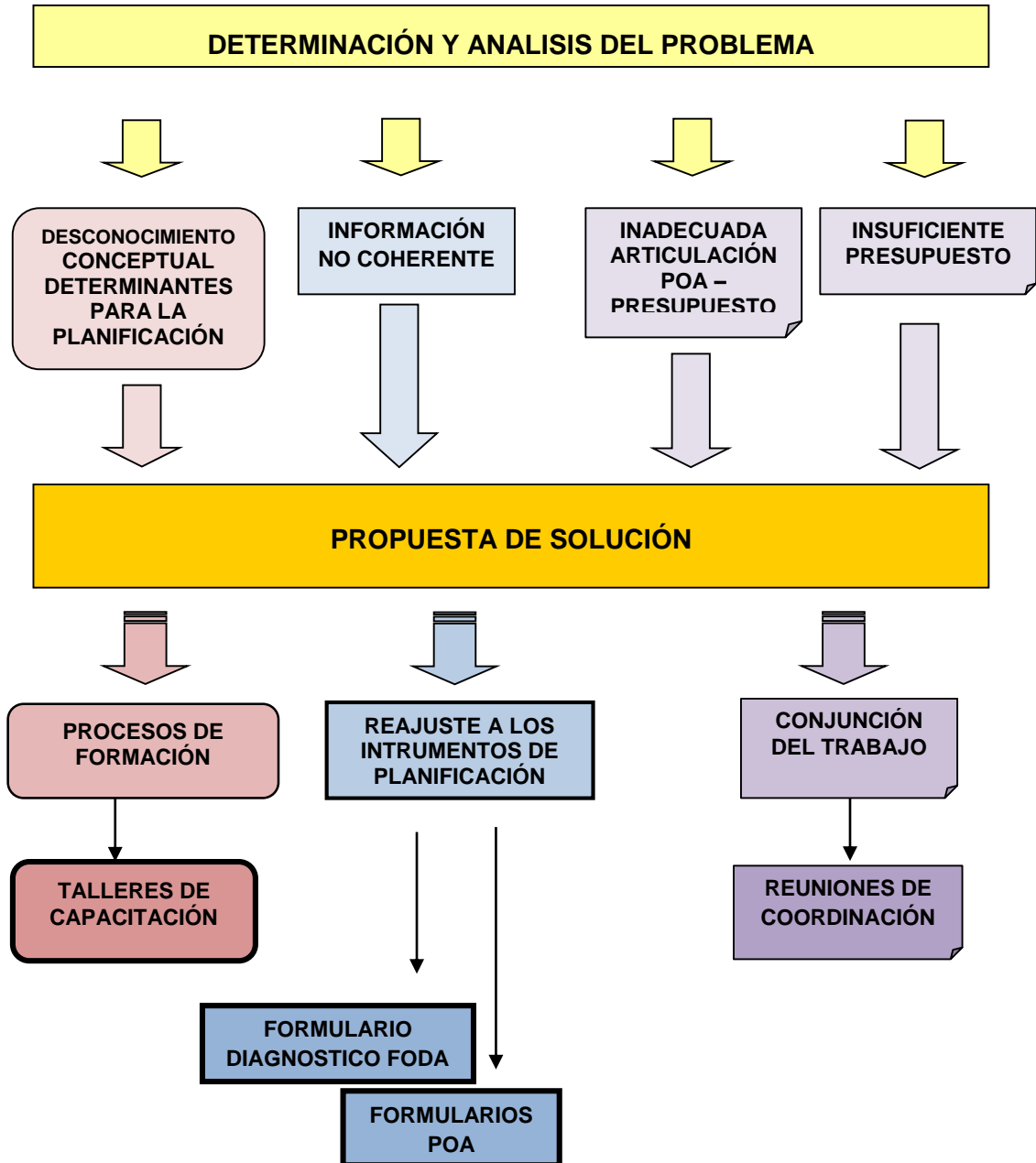
8.1.3. Insuficiente Presupuesto

En la experiencia profesional adquirida, se evidencio que constantemente la falta de presupuesto es un problema que se da en cada gestión, frenando de ese modo la ejecución de lo planificado, tanto en Proyectos de Inversión como en los Programas no recurrentes, incumpliendo efectivamente con los plazos determinados establecidos por las unidades organizacionales, mismo que interfiere al cumplimiento de las acciones de corto y mediano plazo. Es de esa manera que en la formulación del Plan Operativo Anual existan incompatibilidades entre las actividades programadas y las ejecutadas.

CAPITULO III:

9. PROPUESTAS DE SOLUCIÓN

3. Gráfico III. PROPUESTAS DE SOLUCIÓN



FUENTE: Elaboración Propia

9.1. Procesos de Formación

Talleres de Capacitación

De acuerdo al primer problema identificado, los responsables de la elaboración del Plan Operativo Anual de las distintas unidades organizacionales, tienen un conocimiento base, acerca de los procesos de planificación a corto plazo, lo que dificulta tener un buen producto acorde a las necesidades de cada unidad ejecutora. De esta manera se tomaron acciones significativas para coadyuvar a la mejora de esta dificultad, estableciendo talleres de capacitación, con el objetivo de reforzar los conceptos básicos de la planificación y así formular un plan operativo anual de calidad.

9.2. Reajuste a los Instrumentos de Planificación

De acuerdo al nuevo Sistema de Planificación Integral del Estado (SPIE), aprobado por la Ley N° 777, podemos identificar cambios sustanciales al anterior Sistema Nacional de Planificación (SISPLAN), por lo cual se trabajó en la actualización de los siguientes formularios:

- a. **Formulario FODA**; punto de partida esencial para dar inicio a cualquier proceso de planificación, mismo que fue llevado a segundo plano por las unidades ejecutoras del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz. Dicha afirmación se constató ante la revisión del formulario, evidenciando que se realiza una copia exacta del diagnóstico de la anterior gestión, por lo que se aportó con fundamentos teóricos y prácticos para la elaboración de un buen análisis situacional de las unidades organizacionales y así puedan contribuir a las necesidades identificadas.
- b. **Formularios POA**; de acuerdo a los cambios establecidos por el nuevo Sistema de Planificación Integral del Estado (SPIE), se pudo trabajar en el reajuste y actualización de los formularios POA. Cabe señalar que antes de la

promulgación de la Ley N° 777; la Dirección de Control de Gestión contaba con tres formularios para la elaboración del POA; en el primero se establecían los Objetivos Estratégicos e Institucionales; en el segundo se planteaban los objetivos específicos de las unidades organizacionales, articulados a sus productos, indicadores y metas. Por último, se tenía el formulario tres, el cual se articulaba al dos, desarrollando las actividades operacionales para el cumplimiento de sus objetivos específicos y de esa manera aportar al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Actualmente estos formularios sufrieron cambios significativos, esto debido a los nuevos lineamientos de la planificación, cabe señalar que se redujeron a dos los formularios para la elaboración de POA, esto debido al cambio de conceptos; se cambió los “Objetivos” por “Acciones”, es de esa manera que uno de los ajustes significativos paso por la eliminación del formulario dos, donde se establecían los Objetivos específicos.

En la actualidad el primer formulario se constituye en la Acciones de Mediano y Corto Plazo, articulados a los productos, indicadores y metas, el segundo formulario establece las actividades operacionales que desembocaran al cumplimiento de las acciones de corto y mediano plazo.

9.3. Conjunción Del Trabajo

Una de las partes fundamentales de la planificación, es la articulación POA – Presupuesto, debido a que las actividades operacionales requieren de insumos, tanto en recursos humanos, activos fijos, servicios y otros, con el objetivo dar cumplimiento a lo programado y de esa manera entregar resultados en beneficio de la población. Es de esa manera que se planteó la siguiente propuesta de solución:

- **Reuniones de Coordinación;** con la Secretaria Departamental de Economía y Finanzas, para trabajar conjuntamente en el ajuste de los formularios que

articulan el POA con el Presupuesto. Uno de los roles del profesional del Cientista en Educación es el de coadyuvar y facilitar los procesos de enseñanza y aprendizaje, por lo que se intervino en los procesos de capacitación para el reajuste de estos formularios, dando de esa manera una alternativa de solución que facilite el trabajo de planificación a las unidades organizacionales pertenecientes al Gobierno Autónomo Departamental de La Paz.

CAPITULO IV:

10. EVALUACIÓN

10.1. Logros y Resultados

En el marco de la formación del profesional en Ciencias de la Educación, se desempeñó funciones de planificación, desarrollo y evaluación de los procesos de enseñanza aprendizaje en el Gobierno Autónomo Departamental de La Paz, todos estos vinculados a los procesos administrativos para el desarrollo del departamento de La Paz, llevando a cabo actividades específicas de planificación, seguimiento y evaluación de proyectos, programas y actividades que la Secretaria Departamental de Planificación del Desarrollo tiene bajo sus competencias, articulando los procesos administrativos con los educativos, obteniendo los siguientes logros y resultados:

- 1.** El Plan Operativo Anual del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz, cuenta con una mejor calidad en torno a parte conceptual, obteniendo mejores procesos de ejecución.
- 2.** La Secretaria Departamental de Planificación del Desarrollo, estableció nuevas metodologías para la formulación y elaboración del Plan Operativo Anual.
- 3.** La Dirección de Control de Gestión, cuenta con nuevos instrumentos para la formulación del Plan Operativo Anual, concordantes a los nuevos lineamientos emanados por las cabezas de sector.
- 4.** Los Analistas Sectoriales de la Dirección de Control de Gestión, mejoraron sus niveles de seguimiento y evaluación de proyectos y programas, de acuerdo a los nuevos instrumentos elaborados en los procesos educativos participativos del personal del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz.

5. Incrementar la participación de los Servidores Públicos en talleres de información y capacitación para la formulación del Plan Operativo Anual, debido a la práctica de nuevos procesos de enseñanza y aprendizaje.

10.2. Lecciones Aprendidas

En torno al desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Departamental de La Paz podemos indicar las siguientes lecciones aprendidas:

- **Resolución de Problemas.** - Una habilidad inherente de todo profesional en ciencias de la educación, mismo que llevo a la transformación de conflictos en ciertas circunstancias laborales, tanto con el personal perteneciente a la Gobernación, así como también, representantes sociales de los distintos municipios del departamento de La Paz.
- **Conocimientos y Destrezas.** - En el marco de la administración pública, específicamente en el área de planificación se tuvo que poner en práctica los conocimientos adquiridos en la Carrera de Ciencias de la Educación, tales como la planificación educativa, didáctica general, técnicas participativas, evaluación educativa, diseño de proyectos educativos, gestión y gerencia educativa, planes y políticas educativas y así también el dominio del office y plataformas virtuales.
- **Principios adquiridos.** - De acuerdo a la Administración Pública del Estado Boliviano, en el marco del artículo 232 de la Constitución Política del Estado, se rige por 15 principios:
 1. **Calidez.** - Trato amable, cortés y respetuoso entre los servidores y servidoras públicos y con la población que usa los servicios del Estado.

2. **Ética.** - Compromiso efectivo del servidor y servidora pública con valores y principios establecidos en la Constitución Política del Estado y normativa, que lo conducen a un correcto desempeño personal y laboral.
3. **Legitimidad.** - Reconocimiento pleno del Soberano a los actos de la Administración Pública, cuando éstos sean justos y respondan a sus necesidades.
4. **Legalidad.** - Actuar en el marco de las disposiciones legales vigentes en el País que responden a la voluntad soberana del pueblo.
5. **Igualdad.** - Reconocimiento pleno del derecho de ejercer la función pública, sin ningún tipo de discriminación, otorgando un trato equitativo in distinción de ninguna naturaleza a toda la población.
6. **Transparencia.** - Práctica y manejo visible de los recursos del Estado, por parte de los servidores públicos y de personas naturales y jurídicas, nacionales y extranjeras que presten servicios o comprometan recursos del Estado, así como la honestidad e idoneidad en los actos públicos, y el acceso a toda información en forma veraz, oportuna, comprensible y confiable, salvo la restringida por norma expresa en casos de seguridad nacional.
7. **Competencia.** - Atribución legítima conferida a una autoridad para el conocimiento o resolución de asuntos determinados, prevista en norma expresa. Se ejerce en representación del pueblo.
8. **Eficiencia.** - Cumplimiento de los objetivos y de las metas trazadas optimizando los recursos disponibles oportunamente.

- 9. *Calidad.*** - Atributos aplicados en el desempeño laboral orientado a la prestación de óptimos servicios públicos.
- 10. *Honestidad.*** - Actuar correctamente en el desempeño de funciones públicas, con base en la verdad, transparencia y justicia.
- 11. *Responsabilidad.*** - Asumir las consecuencias de los actos y omisiones en el desempeño de las funciones públicas.
- 12. *Resultados.*** - Productos obtenidos en el desempeño de las funciones públicas para el cumplimiento de los objetivos planificados y la satisfacción de las necesidades de la población.
- 13. *Imparcialidad.*** - Las servidoras y los servidores públicos resuelven peticiones y conflictos en función de los intereses sociales y con justicia, los servidores públicos son servidores exclusivos de los intereses de la colectividad y no de parcialidad o partido alguno.
- 14. *Publicidad.*** - Los actos de las servidoras y los servidores públicos y de la Administración Pública no pueden estar al margen del control social y tampoco requieren de solicitud expresa para ser transparentes.
- 15. *Compromiso e interés social.*** - Todo acto de las servidoras y los servidores públicos se desarrollará velando por un buen servicio a la población, empatía y solidaridad.

11. CONCLUSIONES

De acuerdo a la experiencia laboral en la Dirección de Control de Gestión dependiente de la Secretaria Departamental de Planificación del Desarrollo, del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz se considera las siguientes conclusiones:

- Los procesos de planificación así también los procesos de enseñanza y aprendizaje son fundamentales para el logro y cumplimiento de objetivos y esto sea a nivel, Nacional, Departamental, Municipal, Empresarial y hasta de manera personal.
- Los procesos educativos, son pieza fundamental para desarrollar acciones que contribuyan al bienestar social, es de esa manera que los profesionales en Ciencias de la Educación deberán ser tomados en cuenta en los distintos estratos laborales para que de esa manera la educación dinamice los procesos técnico administrativos del sector público y privado.
- En el marco de la formación del Cientista en Educación, se puede observar que la planificación es tomada en cuenta solo en el quinto año, específicamente en la especialidad de Administración Educativa, dejando de esa manera un vacío en la formación profesional de los estudiantes que optan por las demás áreas de especialización; por tanto se sugiere establecer un análisis al Pensum actual y poder establecer nuevas materias que fortalezcan uno de los pilares fundamentales para lograr el desarrollo de cualquier institución como es la Planificación.
- La falta de posicionamiento profesional del Cientista en Educación es un factor determinante para la poca inclusión laboral en los sectores públicos y privados, por lo que es necesario realizar campañas de información y difusión, acerca el perfil profesional y las competencias que desempeñan.

12. BIBLIOGRAFIA

- Constitución Política del Estado.
- Ley N° 1178, Ley de Administración y Control Gubernamentales.
- Ley N° 777, Ley Sistema de Planificación Integral del Estado.
- D.S. N° 3246, Normas Básicas del Sistema de Programación de Operaciones.
- Lineamientos Metodológicos para la formulación de Planes Estratégicos Institucionales Para Vivir Bien, Ministerio de Planificación del Desarrollo.
- Directrices de formulación presupuestaria 2018.
- Reglamento Específico Del Artículo 67 De La Ley De Educación No. 070 Avelino Siñani- Elizardo Pérez
- Plan Estratégico Institucional, Gobierno autónomo Departamental de La Paz, Aprobado bajo Decreto Departamental N° 103
- Manual de Organización y Funciones (MOF); del Órgano Ejecutivo del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz
- Matus, C. (1996); *El método PES: Planificación Estratégica Situacional*; Chile: Ediciones (CEREB, 1996).
- Venegas, P. (2004); *Planificación Educativa Bases Metodológicas Para Su Desarrollo en El Siglo XXI*; Costa Rica: Ediciones (EUNED, 2006).

ANEXOS

ANEXO 5

FOTOGRAFÍAS TALLERES DE CAPACITACIÓN

- **ELABORACIÓN POA's**
- **LLENADO FORMULARIOS SEGUPOA's**

LLENADO FORMULARIOS SEGUPOA's



ELABORACIÓN POA's

