

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA DE CIENCIA POLÍTICA Y GESTIÓN PÚBLICA



Evaluación de impacto en la enseñanza de idiomas originarios,
como parte del Estado Intercultural, realizado por la Escuela de
Gestión Pública Plurinacional a los servidores públicos de los
ministerios del Estado 2009 - 2011

Proyecto de Grado para obtener el Título de Licenciatura

POR: RAMIRO LUQUE HERBAS

TUTOR: LIC. FLAVIO OROZCO LOZA

LA PAZ – BOLIVIA

Diciembre, 2013

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA DE CIENCIA POLÍTICA Y GESTIÓN PÚBLICA

Proyecto de Grado

Evaluación de impacto en la enseñanza de idiomas originarios,
como parte del Estado Intercultural, realizado por la Escuela de
Gestión Pública Plurinacional a los servidores públicos de los
ministerios del Estado 2009 – 2011

Presentado por: Ramiro Luque Herbas

Para optar el grado académico de Licenciado en Ciencia Política y Gestión Pública

Nota numeral:.....

Nota Literal:

Ha sido.....

Director de la Carrera de Ciencia Política y Gestión Pública:

Tribunal.....

Tribunal.....

Tribunal.....

Dedicado a:

Paulina...

Jacqueline...

Graciela...

AGRADECIMIENTOS...

A mi tutor por la colaboración y la confianza puesta en mí...

A Leticia por toda la ayuda incondicional...

Y para Alex por toda la colaboración brindada...

Resumen

La presente investigación tiene la finalidad de demostrar el impacto que se obtuvo en los cursos de capacitación en idiomas originarios, que fueron realizados por la Escuela de Gestión Pública Plurinacional, mediante el Programa de Capacitación en Idiomas Oficiales del Estado, dirigido a servidores públicos de los distintos ministerios del Estado.

El trabajo se basa en los antecedentes que se tiene en el marco de la Constitución Política del Estado, que establece: Bolivia se constituye en un Estado Unitario Social de Derecho Plurinacional Comunitario, libre, independiente, soberano, *Intercultural*, descentralizado y con autonomías. Por tal motivo, el actual gobierno adopta una nueva visión de gestión pública que responda a los intereses de Bolivia. Por lo tanto, el Plan Nacional de Desarrollo contempla la capacitación y formación de los recursos humanos al servicio del pueblo boliviano, para consolidar y profundizar la transformación de estructuras de gestión del Estado en los diferentes niveles de Gobierno.

Por tal motivo el gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia, mediante Decreto Supremo dispuso la creación de la Primera Escuela de Gestión Pública del Estado con la finalidad de descolonizar la administración de las instituciones del Estado.

Esta nueva institución busca incorporar las prácticas interculturales y comunitarias en la gestión pública estatal. Y para incorporar una de estas prácticas interculturales, se

establece: que los servidores públicos deben hablar al menos dos idiomas oficiales del país, el cual está establecido en la Constitución Política del Estado.

Por tanto resulta necesario conocer el impacto, el avance de esta normativa constitucional y su aporte a la gestión pública, que se da a través de programas que coadyuvan al fortalecimiento institucional y por ende a la formación del servidor público.

Para este propósito, se realizó una evaluación de impacto, donde se demuestra: los resultados de la implementación de estos cursos a los servidores públicos, los cuales ya están normados en la Constitución Política del Estado, en su artículo 234 que establece: que los servidores públicos para el ejercicio de la función pública deben saber al menos dos idiomas oficiales del Estado, es decir, un idioma aparte del castellano. Se verá también, los efectos directos e indirectos que produjo el programa de capacitación en los mismos.

Para la realización de la investigación, fue necesario trabajar con dos grupos: tratamiento y control. El grupo de tratamiento está conformado por servidores públicos que fueron beneficiados por el programa con una delimitación temporal que oscila del año 2009 al 2011. El grupo de control esta agrupado con la misma cantidad de servidores públicos, pero éstos no fueron beneficiados por el Programa. Estos dos grupos deben ser totalmente similares, donde la única diferencia radica en la intervención del programa en ellos.

Como objetivo general de la investigación se plantea: Evaluar el Impacto que produce los cursos de capacitación en idiomas originarios por parte del Programa de Capacitación en Idiomas Oficiales del Estado Plurinacional, realizado por la Escuela de Gestión Pública Plurinacional, a los servidores públicos de los ministerios del Estado.

Los resultados de la investigación señalan que los cursos de capacitación no fueron bien direccionados, y que no se cumplió con la mayoría de los objetivos del Programa, dando paso a una serie de falencias que se demuestran en la investigación.

Summary

This investigation is intended to demonstrate the impact that was obtained in the training courses in original languages, which were carried out by the School of Public Management plurinational, through the Training Program in official languages of the State, led to public servants of the various ministries of the State.

The work is based, in the background that is in the framework of the Political Constitution of the State, establishes:

Bolivia is constituted as a unitary State Social Plurinational Communitarian Law, free, independent, sovereign, intercultural, and decentralized and with autonomies.

Therefore, the National Development Plan provides for the training and development of human resources at the service of the Bolivian people, to consolidate and deepen the transformation of structures for the management of the State at different levels of government.

The current government adopts a new vision of public management, which responds to the interests of Bolivia. Therefore, the National Development Plan provides distinguishes the training and development of human resources at the service of the Bolivian people, to consolidate and deepen the transformation of structures for the management of the State at different levels of government.

For that reason, the government of the Plurinational State of Bolivia, by Supreme Decree ordered the creation of the First School of Governance of the State with the purpose to decolonize the administration of the institutions of the State.

This new institution seeks to incorporate the intercultural practices of the Public Management in the state. And to incorporate one of these practices intercultural, sets: that public servant should speak at least two official languages of the country, which is established in the Constitution of the State. Therefore it is necessary to know the impact, the advance of this constitutional legislation and its contribution to the Public management. Through programs that contribute to the institutional strengthening and hence to the formation of the public server.

For this purpose, an evaluation was conducted of impact, where it shows: the results of the implementation of these courses to the public servants, which are already regulated in the Constitution of the State, in its article 234: that establishes: public servants for the exercise of public authority should know at least two official languages of the State, That is, a language other than Spanish. It will also, the direct and indirect effects that produced the program of training in the same.

For completion of the investigation, it was necessary to work with two groups: treatment and control. The treatment group is formed by public servants who were beneficiaries of the program with a timeline that ranges from 2009 to 2011. The control group is grouped with the same amount of public servants, but these were not benefiting from the Program. These two groups should be very similar, where the only difference lies in the intervention program in them.

As an overall objective of the investigation, we have: to assess the impact that produces the training courses in original languages on the part of the Training Program in official

languages of the Plurinational State, conducted by the School of Public Management Multinational public servants from the ministries of the State.

The results of the research indicate that the training courses were not well addressed, and that was not met with most of the objectives of the Program, giving way to a number of shortcomings that are demonstrated in investigation.

Palabras Claves

Evaluación – Programas - Evaluación de Programas - Evaluación de Impacto-
Evaluación por Objetivos - Evaluación Sumativa - Evaluación Prospectiva y
Retrospectiva - Idiomas Oficiales del Estado- Interculturalidad - Bilingüismo - Estado
Intercultural- Gestión Pública Intercultural - Grupo de Tratamiento- Grupo de Control -
Teoría de Cambio

Tabla de Contenido

INTRODUCCION.....	1
CAPITULO 1.....	4
1. Contextualización y Tematización.....	4
1.1 Contexto Político.....	4
1.2 Estado del Arte.....	7
1.2.1 Investigaciones sobre Estudios de Impacto.....	7
1.2.2 Estudios de Enseñanza – Aprendizaje de Idiomas Originarios.....	11
1.2.3 Estudios sobre Bilingüismo en la Función Pública Municipal.....	16
1.2.4 Una mirada sobre la Gestión Pública Intercultural.....	19
1.2.5 El idioma originario como instrumento de Gestión Pública Intercultural.....	20
1.3 Marco Teórico Metodológico.....	22
1.3.1 Problemas, objetivos, resultados.....	22
1.3.2 Enfoque teórico.....	24
1.3.2.1 Evaluación de Programas.....	24
1.3.2.2 Evaluación de impacto.....	40
1.3.2.3 La Evaluación Prospectiva y Retrospectiva.....	48
1.3.2.4 Programas.....	48
1.3.2.5 Interculturalidad y Estado Intercultural.....	49
1.3.2.5 Idiomas originarios en Bolivia (Aymara y Quechua).....	52
1.3.4 Diseño de la Investigación.....	55
1.3.4.1 Técnicas e instrumentos de investigación.....	57

1.3.4.2 Universo.....	57
1.3.4.3 Muestra.....	58
CAPITULO 2.....	60
2. Análisis Retrospectivo.....	60
2.1. Servicio Nacional de Administración del Personal.....	60
2.2 Creación del Servicio Nacional de Administración de Personal (SNAP).....	62
2.2.1 Marco Legal.....	62
2.2.2 Atribuciones y Competencias del SNAP.....	65
CAPITULO 3.....	67
3. Análisis Factual.....	67
3.1 Escuela de Gestión Pública Plurinacional.....	67
3.2 Marco legal de la EGPP.....	68
3.3 La EGPP: Oferta Académica.....	70
3.4 Proyecciones de la EGPP.....	74
3.5 Proceso de Capacitación en Idiomas Oficiales del Estado.....	74
3.5.1 Objetivo General del Programa de Capacitación.....	75
3.5.2 Objetivos Específicos del Programa de Capacitación.....	76
3.5.3 Aspectos Metodológicos de la capacitación de idiomas oficiales del Estado.....	76
3.5.4 Contenidos de las Capacitaciones.....	79
3.5.5 Etapa previa al proceso de capacitación.....	80
3.6 Definición de términos.....	82

3.7 Diglosia entre Aymara y Castellano.....	84
CAPITULO 4.....	86
4.1 Implementación de la Evaluación de Impacto.....	86
4.2 Teoría de Cambio.....	86
4.3 Hipótesis de la Evaluación de Impacto.....	88
4.4 Instrumentos.....	89
4.5 Cuestionario.....	90
4.5.1 Cuestionario – Tratamiento.....	90
4.5.2 Cuestionario – Control.....	94
4.6 Determinación de la Muestra.....	97
4.7 Identificación del grupo de tratamiento y grupo de control.....	99
4.8 Ministerios del Estado que se beneficiaron con los cursos de capacitación en Aymara y Quechua, en las gestiones (2009, 2010 y 2011).....	100
4.9 Detalle de las Capacitaciones.....	102
4.10 Similitudes de los servidores públicos a ser encuestados (grupo de tratamiento – grupo de control).....	106
4.11 Análisis de Datos – Grupo de Tratamiento.....	107
4.12 Análisis de datos – Grupo de Control.....	124
Conclusiones.....	135
Propuesta.....	138
Bibliografía.....	142
Anexos.....	146

Índice de Gráficos

Gráfico 1.....	33
Gráfico 2.....	107
Gráfico 3.....	108
Gráfico 4.....	109
Gráfico 5.....	111
Gráfico 6.....	112
Gráfico 7.....	113
Gráfico 8.....	115
Gráfico 9.....	117
Gráfico 10.....	118
Gráfico 11.....	120
Gráfico 12.....	121
Gráfico 13.....	122
Gráfico 14.....	123
Gráfico 15.....	124
Gráfico 16.....	125
Gráfico 17.....	126
Gráfico 18.....	127
Gráfico 19.....	128
Gráfico 20.....	129

Gráfico 21.....130

Gráfico 22.....131

Gráfico 23.....132

Gráfico 24.....133

Gráfico 25.....134

Índice de Cuadros

Cuadro 1.....	59
Cuadro 2.....	71
Cuadro 3.....	97
Cuadro 4.....	101
Cuadro 5.....	102
Cuadro 6.....	102
Cuadro 7.....	103
Cuadro 8.....	104
Cuadro 9.....	104
Cuadro 10.....	105
Cuadro 11.....	105

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de grado realizó una investigación evaluativa acerca de la implementación del Programa de Capacitación de Idiomas Oficiales del Estado perteneciente a la Escuela de Gestión Pública Plurinacional. Esta evaluación es de impacto, ya que determina: cuáles son los efectos directos e indirectos de la aplicación del Programa, dirigido a servidores públicos, concretamente, de los ministerios del Estado. Cabe recalcar que en el título de la investigación se utiliza el nombre de idiomas originarios para diferenciarlo de los idiomas oficiales del Estado, debido a que, el castellano forma parte de los Idiomas Oficiales.

El primer capítulo, contextualiza y tematiza el tema escogido, revisando la documentación pertinente para la elaboración del estado del arte, donde se muestran estudios de impacto medianamente similares al tema a tratar; presentando la metodología que utilizan para dichas investigaciones. Además, se plantea toda la fundamentación teórica con respecto a la evaluación de proyectos y programas sociales, las cuales, guiarán a entender la evaluación de impacto, con toda una secuencia de evaluación. Dentro de este mismo capítulo, se plantean los objetivos de la investigación, juntamente con el diseño de investigación, la cual, es descriptiva.

El segundo capítulo, realiza una descripción retrospectiva acerca de los antecedentes previos a la creación de la Escuela de Gestión Pública Plurinacional. En el cual se describe el marco referencial acerca del Servicio Nacional de Administración del Personal (SNAP)¹ y los cursos de capacitación dirigidos a servidores públicos, donde se impartían cursos de capacitación en idiomas originarios.

Dentro del tercer capítulo, se constituye una descripción actual de la Escuela de Gestión Pública Plurinacional, en la cual, se revisó el marco normativo que dio paso a la creación de la misma; seguidamente, se describen los procesos de capacitación y formación para servidores públicos, específicamente del Programa de Idiomas Oficiales del Estado, y de los otros espacios de formación que son: Postgrados y diplomados.

En el capítulo cuarto, se implementa la evaluación de impacto. Se realiza la interpretación de los datos recolectados en el trabajo de campo, y se detallan los resultados, tanto del grupo de tratamiento como el de control. Además, se plantea la teoría de cambio, que se utiliza en el Programa.

Los parámetros de medición son: la muestra, técnicas e instrumentos que fueron útiles en el análisis de los datos obtenidos, por las encuestas.

Posteriormente, se plantean las conclusiones que están relacionadas con la interpretación de las encuestas realizadas a los dos grupos donde se realizó el levantamiento de la

¹ Anteriormente estaba en funcionamiento el Servicio Nacional de Administración del Personal hasta junio del año 2009, y partir del mismo mes y año se crea por Decreto Supremo N° 0212 la EGPP.

información. En esta parte se detalla los efectos que tuvo el Programa en los servidores públicos. Finalmente, se revisa el cumplimiento de los objetivos del Programa.

En la última parte del proyecto, se plantea una propuesta que está direccionada a dar soluciones a las dificultades que impiden el cumplimiento de los objetivos del Programa de Idiomas Oficiales del Estado. La propuesta va desde el replanteamiento de los objetivos del Programa hasta la parte operativa de la misma.

CAPITULO1

1. CONTEXTUALIZACIÓN Y TEMATIZACIÓN

1.1 Contexto Político

Desde que Evo Morales asumió la presidencia del Estado Boliviano el año 2006 se dio inicio al proceso de transformación del Estado, o proceso de cambio, el cual es impulsado desde las esferas del gobierno. Este proceso tiene como eje orientador: la construcción de un Estado intercultural que surge a partir del mandato establecido en el Plan Nacional de Desarrollo.

En este Estado intercultural se recupera la experiencia de los pueblos indígena originario y campesinos, quienes sumen presencia y participan en su autogobierno, y en la descentralización e interculturalidad en la gestión pública, sin embargo, de algún modo se habían desarrollado ya con anterioridad especialmente en el ámbito municipal.

Ahora bien, se implementa la idea de lo *pluri* y *multi*² cultural en la agenda pública, y estuvo constantemente tensionada y polarizada debido a que grupos

²La *multi-, pluri- e interculturalidad* se refieren a la diversidad cultural; sin embargo, apuntan a distintas maneras de conceptualizar esa diversidad y a desarrollar prácticas relacionadas con la diversidad en la sociedad y sus instituciones sociales, incluyendo la educación.

sociales antes discriminados y excluidos, demandaban su inclusión y su participación en la toma de decisiones del Estado.

Por tal motivo, los actores del gobierno plantean que la gestión pública plurinacional es un proceso en construcción que requiere la participación de la sociedad y de las organizaciones sociales, para construir una interculturalidad sin afectar la unicidad del Estado. Dentro de este marco se plantea como bases de dicha gestión pública intercultural: la transparencia, la participación ciudadana, la interculturalidad, la descolonización y el plurilingüismo, esta última base es el cimiento o base sólida de un proceso de interculturalidad.

Es así que el 15 de julio el gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia, mediante Decreto Supremo N° 0212 crea la primera Escuela de Gestión Pública con el fin de descolonizar la administración de las instituciones del Estado; busca contribuir a la construcción de la nueva gestión pública, mediante la formación y la capacitación de servidoras y servidores públicos que puedan dar su servicio de manera eficiente a toda la población boliviana, incorporando las prácticas interculturales en la gerencia del aparato estatal.

Los ejes sobre los que se basa son: la gestión comunitaria, las decisiones colectivas, la intra-interculturalidad, el plurilingüismo; la reciprocidad, la equidad e igualdad, descolonización, la transparencia, la honestidad y el compromiso.³

Uno de los campos más relevantes en los que trabaja la Escuela de Gestión Pública es la enseñanza de idiomas originarios a servidores públicos mediante el Programa de Idiomas oficiales del Estado, donde éstos puedan prestar un mejor servicio en el trabajo que desempeñan. Además los servidores públicos deben saber dos idiomas oficiales del Estado, esta disposición se encuentra en el artículo 234 de la Constitución Política del Estado.

Por tal razón, la presente investigación plantea la necesidad de evaluar el impacto de los cursos de capacitación que desarrolla el Programa de idiomas Oficiales del Estado. Dicho impacto permitiría conocer el cumplimiento de los objetivos del programa y si éstos coadyuvan al cumplimiento del artículo 234 de la CPE, ya que en la décima disposición transitoria se establece que el servidor y servidora pública debe hablar al menos dos idiomas oficiales, para su desempeño en sus funciones públicas, y será de aplicación progresiva de acuerdo a ley.

³ Los ejes de la EGPP principales son aquellos que tiene como objetivo primero el plurilingüismo. "Se pretende conformar un colectivo intelectual para garantizar resultados efectivos en la Escuela de Gestión Pública Plurinacional que tomará el nombre a partir del 15 de agosto", indicó Iván Ipórre Director General.

1.2 Estado del Arte

1.2.1 Investigaciones sobre Estudios de Impacto

Se empezará describiendo algunos estudios de impacto que se realizaron en la Universidad Mayor de San Andrés, que no son similares al tema de la presente investigación. Sin embargo, servirán como referencia para una mejor comprensión de lo que consiste un estudio de impacto.

El primero es de Juan Rodrigo Aguilar Ch. en su tesis titulada *El impacto del programa de capacitación de pro mujer en la potencialización y autoestima de las mujeres de sectores urbanos populares de la ciudad de El Alto*.

En la parte introductoria del trabajo de Aguilar plantea que bajo la sustentación del informe de desarrollo humano de 1990 donde se indica que: “las mujeres cuentan – pero no se contabilizan” ya que la mayor parte del trabajo que hacen es invisible como se indica en los censos nacionales, a pesar de su valor productivo y social. Debido a que se dedican activamente a laborar en el sector informal y los quehaceres domésticos, áreas para las cuales existe una notoria insuficiencia de datos.

Para ello, este estudio revela el impacto producido por el programa de capacitación, en base a los objetivos de la capacitación inicial, la cual, se basó en la potencialización a la mujer:

Incrementar la autoestima de las participantes para que puedan convertirse en personas más efectivas en todas las tareas de sus vidas. Que las participantes tomen en cuenta sus metas y sus derechos, comprometiéndose más en su propio e insertándose activamente en las acciones de las organizaciones a la cuales pertenece.

Aguilar utiliza la encuesta como técnica de investigación en la obtención de datos que permitan medir, establecer e interpretar el impacto del programa de capacitación de Promujer, con respecto a la potencialización de la mujer.

En pro Mujer las mujeres encontrarían su voz política y desarrollarían destrezas relacionadas con el manejo financiero y administrativo, que les permitiría enfrentar los desafíos urbanos más de igual a igual con los hombres. En base a sus comentarios, la habilidad de participar en el diálogo público simbolizaría para la mujer un cambio en su estado o posición de trabajadoras del hogar de barrios, con un componente fundamental que sería potencializar su autoestima.

El segundo estudio que se revisó es el de Rocío Esther Muñoz Ferrufino, su investigación de tesis titula *El estudio del impacto motivacional de la implementación del programa de capacitación en funcionarios de la Caja Petrolera de Salud (oficina central y administración regional la paz)*. Este estudio pretendería determinar los factores motivacionales que influyen en los recursos humanos del personal administrativo de la caja Petrolera de Salud (C.P.S.) de la oficina central y administración Regional La Paz;

el personal de la Caja Petrolera son los beneficiarios del programa de capacitación, el cual, está conformado por administrativos profesionales en salud en las diferentes áreas.

La investigación se desarrolló en base a un estudio descriptivo correccional y su diseño es no experimental. Se realiza un acercamiento explicativo y teórico al objeto de estudio: observando o correlacionándolo y midiéndolo para luego analizarlo.

Las técnicas e instrumentos que utilizó es la encuesta con una muestra de 45 personas para el recojo de la información. El instrumento de recolección de datos para su investigación utilizando fue el siguiente:

El cuestionario que sirvió para establecer el impacto motivacional de la implementación y desarrollo del Programa de Capacitación de la Caja Petrolera de Salud.

Muñoz presenta los resultados del estudio identificando un conjunto de características institucionales, labores e individuales en la Caja Petrolera de Salud, oficina Central y Administración Regional La Paz, que permitieron concluir en lo siguiente:

La comunicación e información en la Caja Petrolera de Salud por medios y canales formales no es dinámica, ni eficaz, su efectividad no es oportuna; la deficiente vinculación entre áreas no permite un conocimiento adecuado de las estrategias y políticas institucionales de las distintas áreas que la componen.

La centralización de la comunicación restringe la difusión de la información, limitando la participación de los funcionarios, en los eventos de capacitación.

Las interferencias en las comunicaciones se darían por las características estructurales de la organización, la jerarquía y la cadena de mando, que guían el curso de la comunicación, restringiendo generalmente los canales de transmisión, y no cubriendo con las expectativas de información de los funcionarios, generando escepticismo sobre el desarrollo de los diferentes cursos de Programa de Capacitación, por la falta de información oportuna.

Las políticas institucionales no cubren las necesidades y expectativas de los funcionarios referentes al Programa de capacitación.

El Programa de Capacitación para los funcionarios administrativos de la C.P.S. no reporta ningún beneficio a corto plazo, existe desconfianza por parte de los servidores, asisten a los cursos por un incremento salarial o estabilidad laboral.

El sentido de pertenencia del funcionario a la institución es casi nulo, el Programa de Capacitación es percibido como beneficio institucional y no personal. Existe poca coherencia entre las políticas institucionales y los objetivos que persigue el Programa de Capacitación: La participación de los funcionarios de la Caja Petrolera de Salud estaría motivada por su desarrollo personal. Sin embargo, perciben al programa de capacitación institucional como algo externo e impuesto que no les reportará un beneficio económico inmediato.

Por lo tanto, “...los elementos hallados resultan ser incentivos, no poseyendo estrategias de motivación que respondan a una planificación moderna y estratégica para el logro de objetivos personales e institucionales.”⁴

1.2.2 Estudios de Enseñanza – Aprendizaje de Idiomas Originarios

También, se revisó estudios relacionados a la enseñanza de idiomas originarios, en vista que no tiene el mismo tratamiento de la presente investigación, pero es un aporte acerca de la enseñanza de idiomas originarios. Estos estudios de igual manera se realizaron en la Universidad Mayor de San Andrés. El primero que se revisó es el de Jaqueline Chuquimia, quien parte explicando que Bolivia es un país rico en recursos naturales y a su vez es rico en su diversidad de lenguas; entre las que presentan mayor número de hablantes se tiene el quechua, aymara y guaraní, como lenguas originarias. Y en ese contexto, Bolivia está caracterizada por ser un país multicultural y plurilingüe, donde una gran mayoría de la población es de origen quechua, aymara y guaraní; además, estas lenguas tienen su importancia dentro del contexto cultural, gozan de prestigio en los pueblos, en las comunidades, ya que es ahí donde ellos hacen uso de su lengua materna para comunicarse; sin embargo, cuando un originario tiene la necesidad de salir a la ciudad se le dificulta realizar ciertas actividades, porque cuando se comunica en castellano se le presenta interferencias de su primera lengua.

⁴Ferrufino Muñoz, Esther. *Estudio del impacto motivacional de la implementación del programa de capacitación en funcionarios de la caja petrolera de salud: Oficina central y administración regional La Paz*. P. 55.

Por ser un país tan variado, la sociedad necesita aprender las diferentes lenguas existentes en éste, como un instrumento de comunicación y lograr un mutuo entendimiento; por esta razón es importante la enseñanza y aprendizaje de las lenguas nativas, que son y serán importantes dentro la sociedad, esta justificación es la que plantea Chuquimia.

Y por tal motivo, se centra su estudio en el Ministerio de Salud y Deportes, porque esta institución pública tiene facultades conferidas por la ley 3351 del 29 de febrero de 2006 y decreto supremo N° 28631 de 9 de marzo de 2006, donde se considera que las Escuelas Nacionales de Salud tienen la necesidad de implementar programas y proyectos de desarrollo interinstitucionales de recursos humanos en el campo de salud, esto para que el personal técnico y estudiantil en salud aprendan las lenguas nativas de Bolivia entre ellas se encuentra el quechua.

Este convenio interinstitucional tendría como objetivo encaminar el proceso de enseñanza y aprendizaje del quechua y aymara, teniendo como beneficiarios al personal técnico y estudiantil de la escuela de salud, quienes llegaron a aprender el idioma quechua como instrumento de comunicación que repercutiría en una mejor atención a los pacientes; además, los profesionales estarían satisfechos en sus funciones laborales.

Hoy en día, por la coyuntura actual, hablar un idioma originario (quechua o aymara) es una necesidad para los que trabajan en instituciones públicas. Este trabajo que se revisó se orienta a la enseñanza y aprendizaje del idioma quechua dirigido al personal técnico y

estudiantil de la Escuela Nacional de Salud, con el fin de utilizarlo como instrumento de comunicación con los pacientes, puesto que muchas veces estos son hablantes quechua.

Chuquimia concluye afirmando, que en esta autoevaluación de la enseñanza aprendizaje del quechua que se realizó en la escuela Nacional de Salud y Deportes, sería satisfactoria; ya que la enseñanza y aprendizaje del quechua sería de gran ayuda para los estudiantes. A pesar de que no tenían conocimiento del idioma, mostraron interés en el transcurso del curso y al concluir el mismo pudieron comunicarse en forma escrita y oral a nivel básico. El método que incorpora para su investigación es “...el comunicativo, aquel que va dirigido a aprender a hablar un idioma a través de situaciones reales, por ejemplo: los diálogos.”⁵

Otro estudio similar al tema de investigación, es el trabajo dirigido titulado *Proceso de enseñanza aprendizaje del idioma aymara como segunda lengua* realizada por Delia Fernández Zarate.

Fernández desarrolla la investigación en la Escuela Nacional de Salud, institución donde se tiene la necesidad de aprender un idioma nativo, en este caso el aymara, debido a que los servidores públicos están en constante contacto con personas aymara hablantes, en especial cuando realizan campañas de salud y la atención en hospitales de la ciudad de La paz y El Alto; el público que frecuenta en su mayoría es monolingüe (aymara o quechua). Por eso es un instrumento de comunicación básica.

⁵Chuquimia Paiva, Jaqueline. *Autoevaluación de la enseñanza - aprendizaje del idioma quechua en la escuela Nacional de Salud y Deportes*. P. 46.

Por tal motivo, Fernández implementa la enseñanza del idioma aymara a los funcionarios del Ministerio de Salud y Deportes, donde los profesionales tienen la necesidad de aprender el idioma nativo para desenvolverse en la sociedad aymara hablante. De esta manera, se enseñó el idioma nativo como instrumento de comunicación de los estudiantes de la Escuela Nacional de Salud y puedan comunicarse con la población hablante aymara.

La finalidad de este proyecto sería de enseñar el idioma aymara como segunda lengua a los profesionales del área de salud en la Ciudad de La Paz.

La importancia de la investigación está en la aplicación del proceso de enseñanza y aprendizaje del idioma aymara con el objetivo de desarrollar las competencias lingüísticas que exige el aprendizaje de una segunda lengua, para que el funcionario pueda hablar, comprender, escribir y leer el idioma.

Por esta razón, se justificaría el proceso de enseñanza y aprendizaje del idioma aymara como L2 a los estudiantes de la Escuela Nacional de Salud, porque es una necesidad comunicativa, por la afluencia de pacientes de las zonas rurales.

Concluye Fernández, el proceso de enseñanza del idioma aymara en la Escuela Nacional de Salud logró cumplir y obtener buenos resultados. Recordemos que la Escuela es dependiente del Ministerio de Salud y Deportes.

La conclusión del trabajo dirigido se basaría en: 30 estudiantes que aprobaron y 2 reprobaron, que permitiría evaluar que la enseñanza fue óptima porque se lograron aprender las habilidades lingüísticas: escuchar, hablar, leer, y escribir el idioma aymara.

Se lograría una comunicación básica, donde los funcionarios de salud podrían comunicarse con sus pacientes de forma básica.

Para cumplir la comunicación básica Fernández aplicó los métodos comunicativos y cooperativos, didácticos y audiovisuales.

Se desarrolló en 480 sesiones y la evaluación realizada muestra que el 93 % de los profesionales de salud aprendieron el idioma aymara como instrumento de comunicación básica. Fernández sugiere:

- ✚ Los cursos no deben ser mayor a los quince estudiantes para un buen desarrollo en la enseñanza aprendizaje.
- ✚ Dotar a los docentes materiales de escritorio para enseñanza de idiomas.
- ✚ Debe brindar aulas adecuadas para la enseñanza de idiomas.

Utilizó el método socializado que tiene como técnica, los diálogos que se apoyan en dinámicas grupales en situaciones de la vida real. Fernández define el método didáctico según Gutiérrez Feliciano, quien indica: ...que el método didáctico es el conjunto de procedimientos, formas, medios, materiales y técnica.

Para Feliciano el docente puede orientar y dirigir el proceso de enseñanza y aprendizaje, de acuerdo a los objetivos educacionales propuestos. También el método comunicativo es ante todo un instrumento de comunicación y no de estructuras gramaticales, en este sentido el método prioriza la enseñanza de segundas lenguas a través de la comunicación, en un contexto social determinado y en menor tiempo.

La enseñanza de L2 se centra en la comunicación, es decir en el acto del hablar, en las funciones comunicativas del lenguaje, y la gramática está dada por la pedagógica, tal como su denominación indica: "... no debe responder a un marco teórico doctrinal sino debe ser ecléctico, con el fin de aprender la gramática, léxico y la sintaxis, que son los medios para conseguir el objetivo de la comunicación interpersonal."⁶

1.2.3 Estudios sobre Bilingüismo en la Función Pública Municipal

A nivel municipal se tiene innumerables casos de práctica de la interculturalidad a través del plurilingüismo en la gestión pública, pero a nivel central del Estado, en las instituciones como los ministerios, es escasa la información o en realidad no existen avances o resultados concretos de dicha práctica. Por eso, es importante remarcar en estos estudios la importancia que tiene el idioma de las personas en la función pública.

Los estudios de la interculturalidad en la gestión pública o en su defecto a los que se denomina gestión pública intercultural, son básicamente en gobiernos locales

⁶ Fernández Zarate, Delia. *Proceso de enseñanza - aprendizaje del idioma aymara en el Ministerio de Salud y Deportes*. P. 22.

(municipios), por lo que es muy complicado encontrar estudios de impacto de la interculturalidad en la gestión pública a nivel institucional (ministerios y viceministerios), por este motivo se investigaron trabajos realizados a nivel municipal sobre la Gestión pública intercultural, con relevancia en idiomas originarios.

Un primer acercamiento a este escenario es el trabajo realizado en y por el Municipio de Colquechaca denominada *Experiencias y aprendizajes desarrollados en el Municipio de Colquechaca*; donde se recoge: “... los sistemas modernos vigentes de la Gestión Pública, que son contrastados con los modos comunitarios de planificación, contratación y control social, concluyendo con una propuesta de interfase de tecnologías de gestión.”⁷

Esta propuesta se desarrolla en el marco de las orientaciones y directrices del PND, donde como lineamientos se tiene:

...impulsar una Bolivia Intercultural, a través del cambio de la matriz normativa dominante, por una concepción intercultural y comunitaria, donde los saberes originarios son parte del establecimiento de normas e instrumentos que faciliten la efectiva participación de los pueblos indígenas en las políticas públicas.⁸

La causa fundamental para la inclusión de la interculturalidad dentro la gestión pública es porque en la estructura del Estado boliviano se presentan los siguientes problemas:

“racismo y corrupción” además, se practica la negación de la diferencia y la exclusión.

Con respecto al primer elemento, el racismo dentro del Estado boliviano desde su

⁷Equipo de Interculturalidad GTZ/PADEP *Experiencias y aprendizajes de la gestión pública intercultural en el municipio de Colquechaca: planificación del desarrollo, contratación de bienes y servicios y control social*. La Paz, P. 66.

⁸Ibíd. P. 68.

nacimiento, practicó la exclusión y dominación de los indígenas, originarios, campesinos y colonizadores, lo cual limitó la apertura de espacios de diálogo y el reconocimiento del “otro” como sujeto.

Una de las formas de racismo es el cultural, que se asienta en la creencia de que la civilización occidental, eurocéntrica, alcanzó un nivel superior, al cual, deberían llegar otros pueblos. La lógica occidental se basa en la supremacía de los valores, del modo de vida, del modo de hacer política y del modo de Gestión Pública Intercultural, el de comprender el mundo, bajo parámetros únicos. Según esta percepción, hay culturas más desarrolladas y mejores que otras, pueblos más civilizados que otros.

Otro elemento necesario de la Gestión Pública Intercultural es la corrupción, en general, la gestión pública aún se encuentra atravesada por la corrupción y el clientelismo, donde no se aplican los principios de transparencia y la rendición de cuentas.

El equipo intercultural propone:

...normas de convivencia respetuosa y articulando las tecnologías y saberes de los indígenas y campesinos en la gestión municipal a las tecnologías y saberes occidentales; es decir, creando un tejido que una dos lógicas, donde ninguna tiene más valor que la otra, donde ambas se encuentran en un espacio común.⁹

⁹Equipo Interculturalidad GTZ.PADEP. *Qué, el cómo, el dónde y el para qué de la Gestión Pública Intercultural*. P. 23.

1.2.4 Una mirada sobre la Gestión Pública Intercultural

Mamani establece al menos dos escenarios para procesos de descolonización, desde la esfera política y desde la gestión pública:

La primera sería desde dentro del Estado, de las instituciones republicanas, desde los intersticios del poder colonial. Quitar desde ahí las bases simbólicas del sistema de poder colonial, corroer sus bases de poder simbólico y material...la segunda desde los micro centros de poder indígena (rurales y urbanos) produciendo un involucramiento del Estado y recreando nuevas formas políticas, de organización social.¹⁰

Dicho de otro modo, la tarea de la descolonización pasa por el desmontaje del aparato republicano, y admite que este proceso será largo. Su concreción tiene que ver con el plano de la subjetividad colectiva e individual y la descolonización de las cosas materiales: sistema político, económico e institucional.

En esta misma perspectiva, Nelson Maldonado Torres plantea que los procesos de descolonización consideren la orientación propuesta por Frantz Fanon:

El desmontaje de estructuras de poder estatal, laboral y del control de la sexualidad, de ideologías, y de formas de conocimiento que producen una división del mundo, es decir, una división entre amos y esclavos. El autor advierte que la descolonización es un proceso complejo “que envuelve la descolonización del poder y de sus aparatos institucionales (como el Estado y el mercado), la descolonización del ser (del sentido

¹⁰Equipo Interculturalidad GTZ.PADEP. *Ponencia en el taller de la Red Sectorial Estado y Democracia de la GTZ.* P. 32.

mismo de las cosas, de la identidad, y del deseo de ser), y la descolonización del saber (métodos de investigación, pedagogías, e instituciones educativas)¹¹

La propuesta de Interculturalidad en la Gestión Pública que propone Maldonado muestra que:

...el conjunto de estructuras institucionales, de tecnologías de poder y de sistemas de gestión hegemónico, hoy vigentes, debe modificarse y articularse con la gestión comunitaria en una construcción complementaria, que propicie una nueva gestión pública que responda de manera adecuada al nuevo escenario de la gestión pública plurinacional, y se transforme en función a los nuevos paradigmas y atributos emergentes del reconocimiento de los derechos colectivos de los pueblos indígena originario campesinos y de la sociedad civil organizada.¹²

1.2.5 El idioma originario como instrumento de Gestión Pública Intercultural

Se realizó de igual manera un estudio sobre instrumentos de gestión pública intercultural, al igual que el anterior trabajo antes mencionado en un municipio, en este caso el de Huacaya, donde se detallan los instrumentos que son:

El primer instrumento es la Asamblea Comunal, que es el espacio deliberante y toma de decisiones comunales, como lo plantea Albó en su libro *Bolivia plurilingüe* donde: "...la asamblea, es la instancia privilegiada en que el grupo o la comunidad se encuentra como tal para deliberar, intercambiar puntos de vista y decidir".

¹¹Nelson Maldonado Torres. *Del mito de la democracia racial a la descolonización del poder, del ser, y del conocer*. P. 112.

¹²Ministerio de Autonomía. Viceministerio de Organización Territorial Interculturalidad en la Gestión Pública. *Conceptos, metodologías e instrumentos, parte II*. P. 75.

El ejercicio de la asamblea en el municipio de Huacaya se presenta a nivel comunal y zonal, las asambleas zonales se llevan a cabo cada seis meses pero una asamblea puede realizarse en cualquier momento que surja algún tema de interés colectivo. Los espacios propios y legítimos de toma de decisiones responden a aspiraciones reales de la comunidad, y forman parte de un proceso de hegemonía de la gran mayoría de la población guaraní en las decisiones, respecto a su destino.

Otro instrumento, uno de los más importantes, es el idioma guaraní en la gestión; En Huacaya la mayoría del personal que trabaja en el gobierno municipal no habla el idioma guaraní y es gente contratada de otros municipios, por tanto: "...se quiere crear espacios de mayor confianza entre la sociedad civil y el gobierno municipal, logrando a la vez una comunicación más integral."¹³ La mayoría de la población en Huacaya es guaraní, la vigencia del idioma en la gestión municipal permite generar una hegemonía de la identidad guaraní en todo el municipio.

El tercer instrumento son los mecanismos legítimos de control social a cargo de las organizaciones locales. Este escenario carece de coordinación y es débil en los mecanismos legales de control en la gestión pública, generando el control social recaiga en estas organizaciones locales y en sus autoridades; sin embargo, no llega a ser completo ni totalmente reconocido, a pesar de que estos mecanismos de control están regulados por las capitanías que tienen legitimidad en la comunidad, pero no llega a

¹³Terán, Daniel. *Instrumentos de Gestión Pública Intercultural en el municipio de Huacaya, departamento de Chuquisaca*. P. 18.

efectivizar su acción debido al manejo político que se da en la última instancia que es el gobierno municipal.

El último instrumento son los grupos de mujeres como iniciativas locales para el bien común. Al parecer este proceso tendría sus antecedentes más remotos en la conformación de grupos como un aspecto característico de la organización guaraní, en torno al trabajo de la cooperación mutua, el motivo traducido como faena es un aspecto que se mantiene hasta estos días, como una forma de cooperación institucionalizada.

Los procesos citados anteriormente demuestran, más que un escenario de interculturalidad, una acción de *interculturalizarse* entendido como un proceso de transformación de las relaciones sociales y de las estructuras e instituciones públicas. Se observan procesos que: “optan o luchan por construir nuevas estructuras, estableciendo instancias propias de participación y de toma de decisión, mecanismos de control, iniciativas propias en las cuales la población se reconoce y se identifica.”¹⁴

1.3 MARCO TEÓRICO METODOLÓGICO

1.3.1 Problemas, objetivos, resultados

El presente proyecto de grado investigó el impacto y la medida en que se cumple el objetivo de interculturalizar la gestión pública a través de la enseñanza de idiomas originarios, mediante el programa de idiomas oficiales del Estado, dependiente de la Escuela de Gestión Pública Plurinacional, por lo que se plantea la pregunta de

¹⁴Ibíd. P. 20.

investigación: ¿Cuál es el impacto que ha obtenido la Escuela de Gestión Pública Plurinacional desde el año 2009 al 2011 con la enseñanza de idiomas originarios a servidores públicos de los ministerios del Estado, como parte del Estado Intercultural?.

Por lo que se hace necesario, conocer el impacto y el avance de esta normativa constitucional que hasta ahora se tiene, y cual su aporte a la gestión pública. Esta normativa constitucional está enmarcada en el artículo 234 numeral 5 que dice: Hablar al menos dos idiomas oficiales del estado.

Los objetivos planteados para dar solución al problema están divididos en un objetivo general y cuatro específicos, el general es el siguiente:

Evaluar el Impacto que produce los cursos de capacitación en idiomas originarios por parte del Programa de Capacitación en Idiomas Oficiales del Estado Plurinacional, realizado por la Escuela de Gestión Publica Plurinacional, a los servidores públicos de los ministerios del Estado.

Con este objetivo general se dará respuesta al problema de investigación ya que permitirá mostrar de manera concreta los resultados de la investigación

Y los objetivos específicos, que servirán para coadyuvar al objetivo general, son:

- ✚ Determinar el grado de cumplimiento de los objetivos enmarcados en los cursos de capacitación de idiomas originarios del Programa de Capacitación

en Idiomas Oficiales del Estado Plurinacional, realizada por la Escuela de Gestión Pública Plurinacional.

- ✚ Analizar la normativa que dio paso a la nueva gestión pública en la administración del Estado.
- ✚ Describir el proceso de capacitación en idiomas originarios, del Programa de Capacitación en Idiomas Oficiales del Estado Plurinacional, dirigido a servidores públicos de los ministerios del Estado.
- ✚ Determinar el grado de aplicabilidad de los idiomas originarios en la práctica del ejercicio público realizado por las y los servidores públicos.

Con estos objetivos planteados se dará a conocer de manera objetiva los resultados de la investigación.

1.3.2 Enfoque teórico

1.3.2.1 Evaluación de Programas

El enfoque teórico que presenta la investigación es referente a la teoría o enfoque de evaluación de programas, en la que se podrá ubicar la evaluación de impacto. Comenzaremos conceptualizando en primer lugar lo que es una evaluación, luego la evaluación de programas: cómo se evalúa y en qué momentos se evalúa, respaldada por criterios convergentes del mismo.

José Aguilar y Ezequiel Ander – Egg citan a D. L. Stufflebeam para definir a la evaluación como:

... el proceso de identificar, obtener y proporcionar información útil acerca del valor y el mérito de las metas, la planificación, la realización y el impacto de un objeto determinado, con el fin de servir de guía para la toma de decisiones, solucionar los problemas de responsabilidad y promover la comprensión de los fenómenos implicados...¹⁵

Pineault y Davelvy conciben a la evaluación en:

...un proceso que consiste en determinar y en aplicar criterios y normas con el fin de realizar un juicio sobre los diferentes componentes del programa, tanto en el estadio de concepción como de su ejecución, así como sobre las etapas del proceso de planificación que son previas a la programación.¹⁶

Para C. H. Weiss: “La evaluación analiza la relación programa/necesidad social, midiendo el grado, y si es posible, la profundidad, en que sus fines son logrados, y por lo tanto, las necesidades cubiertas, o problemas solucionados.”¹⁷

Complementa Weiss:

La investigación en evaluación es una empresa racional, que examina los efectos de las políticas (“policies”) y los programas de sus poblaciones – objeto (“targets”) (individuos, grupos, instituciones, comunidades) en términos de los fines que intentan alcanzar. Por métodos objetivos y sistemáticos, la evaluación mide la extensión con la que dichos fines son alcanzados y observa los factores asociados con el éxito o el fracaso de sus resultados. Se supone que aportando “hechos”, la evaluación ayuda a la toma de

¹⁵Aguilar, José & Ander-Egg, Ezequiel. *Evaluación de Servicios y Programas Sociales*. P. 44.

¹⁶Ibíd. P. 45.

¹⁷Ibíd. P. 45.

decisiones para la elección inteligente entre cursos de acción. Los datos precisos y no sesgados sobre las consecuencias de los programas mejorarán de toma de decisiones.¹⁸

Por tanto, la evaluación identifica, verifica y determina los alcances de las metas planteadas de un determinado programa, como lo plantean Aguilar y Ander – Egg en las anteriores citas, las cuales, encaminan la evaluación de programas. En el texto de Nirenberg se plantea que:

...la evaluación de programas o proyectos sociales es una actividad programa de reflexión, basada en procedimientos sistemáticos de recolección, análisis e interpretación de información, con la finalidad de emitir juicios valorativos fundamentados y comunicables sobre las actividades, resultados e impactos de esos proyectos o programas, y formular recomendaciones para tomar decisiones que permitan ajustar la acción presente y mejorar la acción futura.¹⁹

Esta primera definición de evaluación de programas se la define como una actividad más del proyecto o programa; por tanto, la evaluación de programas consiste en analizar qué es lo que se está haciendo, y para ello se utiliza metodologías y técnicas para el levantamiento de la información lo que permitiría emitir juicios de valor para ver si los resultados obtenidos por el programa responden a los objetivos programados por el mismo. Esta evaluación sería un factor importante para la toma de decisiones para los ejecutores del programa o proyecto con respecto a perfeccionar el programa, corregirlo o incluso para detener su funcionamiento.

¹⁸Ibíd. P. 46.

¹⁹Nirenberg, Olga et al. *Evaluar para la transformación; Innovaciones en la evaluación de programas y proyectos sociales*. P. 34.

Siguiendo a la misma autora plantea similitudes y diferencias entre la evaluación y la investigación.

La investigación es fundamentalmente incrementar el cuerpo del conocimiento, estableciendo relaciones entre hechos, fenómenos, situaciones, etc. Por tanto, la investigación busca explicar cómo ocurren los hechos, alimenta las teorías y el conocimiento sobre temas específicos.

Mientras, que la evaluación se encarga sobre el perfeccionamiento de la acción, de los posibles cambios de un programa y concluye recomendando acerca de modificaciones a lo que se venía haciendo o incluir nuevas acciones. En suma, en las recomendaciones esta la distinción entre la evaluación y la investigación.

La misma autora plantea una distinción clásica de lo que es la evaluación ex ante y la evaluación ex post. En la primera (ex ante) se emprende antes de iniciar un programa o proyecto, para decidir si se debe implementar o no. Y la evaluación ex post la que se realiza una vez concluida la ejecución del proyecto, en esta parte se utilizan varios términos para hacer referencia a diferentes momentos en que se realiza la evaluación. Sea esta apenas haya concluido la fase de ejecución o después de varios años que el proyecto o programa haya terminado. En algunos casos cuando la evaluación se realiza después de algunos años se denomina de impacto (véase un ejemplo en el BID, s/f).

En general, la evaluación ex post se concentra en los resultados obtenidos, los cuales servirán para evaluar en qué medida se alcanzaron los objetivos previstos, para ver cuáles son los efectos y los desafíos.

Acercas de los métodos cuantitativos y cualitativos métodos que recolectan, procesan y analizan la información para la evaluación; para ello, la autora plantea que cada uno tiene sus potencialidades y sus limitaciones, y lo que se debe plantear es una reflexión acerca de la utilidad de cada uno e integrarlos en el diseño que se plantee.

Para el caso de la presente investigación evaluativa se plantea una estrategia cuantitativa la cual apunta a obtener datos numéricos, los cuales, estarán sometidos a un análisis estadístico y a su posterior interpretación.

Ya elegido el método se plantea la técnica, la cual, será la encuesta, que siguiendo a Nirenberg, quien indica que es: “...la interrogación a personas sobre temas específicos a través de un cuestionario estructurado y cuidadosamente preparado.”²⁰

Siguiendo esos mismos lineamientos otros autores plantean una definición acerca de evaluación, la cual, es una forma de investigación social aplicada de forma sistemática, planificada y dirigida; que busca:

...obtener e identificar información suficiente y relevante en que apoyar un juicio acerca del mérito y el valor de los diferentes componentes del programa (diagnóstico,

²⁰Nirenberg, Olga et al. *Evaluar para la transformación; Innovaciones en la evaluación de programas y proyectos sociales*. P. 39.

programación y ejecución), o de un conjunto de actividades específicas que se realizaron, que se realizan y que realizarán, con el propósito de producir efectos y resultados concretos; comprobando la extensión y el grado en que se dan los logros que servirán de base o guía para una toma de decisiones o para solucionar problemas del conocimiento y la comprensión de los factores asociados al éxito o fracaso de sus resultados²¹

En cuanto a la investigación social consistiría en aplicar el método científico a un aspecto de la realidad. Investigación que aplica el método científico para valorar la implementación de estrategias de acción de cara a lograr determinados propósitos. Ya que la evaluación es el proceso de enjuiciar, se debe conocer bien el objeto que se va evaluar, identificando la información que se requerirá. Una vez recogida la información (datos) se emite un juicio de valor el cual debe apoyarse en datos e información pertinente, la cual, viene dada por su relevancia.

Continuando con Nirenberg, quien plantea que una evaluación de programas sociales puede realizarse en el diagnóstico como en la fase de programación y en la ejecución; además, que la evaluación puede hacerse una vez que el programa haya terminado, a lo que se llama, evaluación de impacto.

Una evaluación no sólo puede realizarse a un programa o proyecto, sino también a un conjunto de actividades, como lo plantea Ander-Egg:

Para realizar una evaluación sistemática no se necesita requisitos respecto a la complejidad y organicidad de las acciones, basta que se realice un objetivo concreto... en suma toda acción encaminada a lograr ciertos efectos o producir unos resultados es

²¹Aguilar, José & Ander-Egg, Ezequiel. *Evaluación de Servicios y Programas Sociales*. P. 52.

susceptible de evaluarse. Cuando se habla de producir efectos y resultados concretos se toma en cuenta: valorar el logro de los objetivos propuestos en un programa, servicio o actividad; valorar en qué medida se satisfacen las necesidades de los usuarios o destinatarios del programa servicio o calidad.²²

Son formas o maneras en que algo se lleva a cabo y el grado en que dichas acciones producen efectos o resultados concretos.

La evaluación es:

...unatomía de decisiones que permite una retroalimentación acerca de lo que se realiza en un programa, que permite ver errores que pueden ser subsanados. Además, es útil para la mejora de políticas e intervenciones sociales, haciéndolas más eficaces, idóneas y pertinentes. Resulta ser un instrumento al servicio de los objetivos.²³

Lo que plantea el autor es tratar de utilizar procedimientos encaminados a comprobar en qué grado se consiguen o no las metas y objetivos propuestos, e identificar los factores o razones que influyen en los resultados.

Nirenberg plantea tres tipos de evaluación, según el momento de la evaluación: la primera: la *evaluación antes* o también llama pre decisión, la que se realiza antes de tomar la decisión de emprender un programa o proyecto (fase del diseño). La segunda es la *evaluación durante* que es considerada como evaluación continua, que se realiza durante la fase de ejecución, es decir se encarga de la marcha del programa. Y finalmente la *evaluación ex post* la que se realiza una vez que el programa o proyecto ha finalizado.

²²Ander – Egg, Ezequiel. *Introducción a las técnicas de investigación*. P. 15.

²³ *Ibíd.* P. 20.

En este caso se debe diferenciar la evaluación de fin de proyecto, de la evaluación ex post, la primera se realiza una vez concluida la fase de ejecución y la segunda se realiza cuando el programa o proyecto alcanza su pleno desarrollo, meses o incluso años después de la finalización y ejecución del programa, y este último tipo de evaluación se suele llamar “evaluación de impacto o evaluación de post decisión”.

La evaluación ex post tiene una doble finalidad: en primera instancia valora el logro de los resultados generales en términos de eficiencia, productos, efectos e impacto. Y en segunda instancia, debe obtener enseñanza y experiencias para otros programas y proyectos futuros.

Acerca de las funciones que cumplen las evaluaciones: “*sumativa o formativa*”²⁴, se puede afirmar que la evaluación de impacto corresponde a una evaluación sumativa ya que esta hace referencia al estudio de los resultados o efectos de un programa. A través de esta modalidad evaluativa se determina hasta qué punto se cumplen los objetivos, si se producen efectos previstos. Determina el valor de un programa una vez que ha sido desarrollado, investiga los efectos y los compara con las necesidades de los beneficiarios.

Ahora bien, continuamos siguiendo a Aguilar y Ander-Egg, ellos nos plantean la procedencia de los evaluadores. Los externos y los internos, el primero hace referencia a evaluadores que no pertenecen a la institución que ejecuta un programa o proyecto, y

²⁴ Con respecto a la *formativa*, se refiere al seguimiento que se realiza durante el proceso de ejecución de un programa o proyecto, formula información acerca de cómo se desarrolla el proceso.

los segundos son aquellos con los que se realiza la evaluación con participación de personas que pertenecen a la institución ejecutora del programa o proyecto pero que no son directamente responsables de la ejecución. Podemos afirmar entonces que el investigador será un evaluador mixto.

Revisando otros autores se tiene otra definición acerca de la evaluación de un programa, que dice:

...es emitir un juicio de valor fundamentado en información recogida sistemática y “científicamente”, con el objetivo último de utilizar dicho juicio e información para actuar sobre el programa, manteniéndolo, modificándolo o terminándolo.²⁵

Previa a esta definición el autor indica que la evaluación sólo tiene sentido dentro un proceso de planificación/programación, de esto deriva que la evaluación no es lo más importante, sino que la intervención adecuada de una realidad mediante un programa.

La evaluación sólo tendría sentido si los resultados de la misma están encaminados a mejorar las intervenciones o realizar nuevas intervenciones. Una evaluación debe realizarse entremezclándose con el proceso de intervención. Estas intervenciones surgen de la existencia de un problema o necesidad, y para identificar o caracterizar implica una evaluación de necesidades, la que resulta ser la base para la elaboración de un programa de intervención.

Posteriormente, se realiza “una evaluación del diseño y la conceptualización del mismo; como paso siguiente tenemos: la evaluación de la implementación y por último se

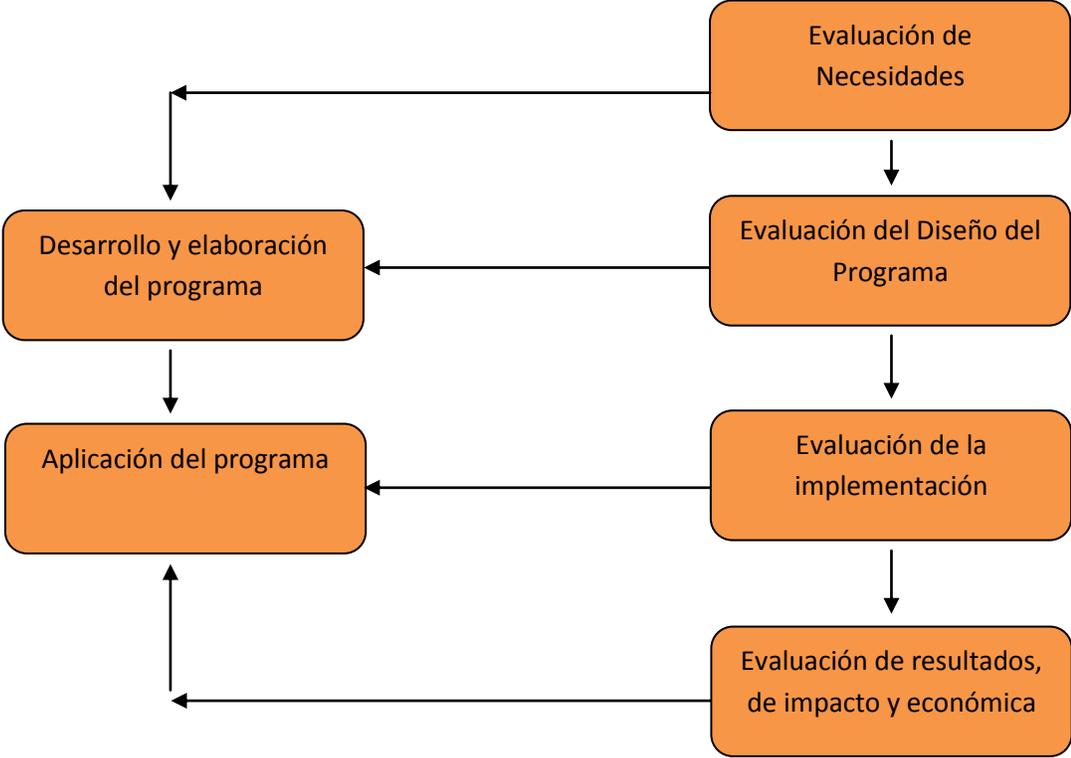
²⁵Alvira, Martín. *Metodología de la Evaluación de Programas*. P. 101.

evalúa el programa cuando se está desarrollando, se lleva a cabo una evaluación de resultados, de impacto y económica.²⁶

Gráfico 1: Evaluación de Diseño²⁷

Programación

Evaluación



El inicio de una evaluación se da por la demanda realizada por un cliente, donde el evaluador utiliza como base de su proyecto. El primer paso: el evaluador debe

²⁶ *Ibíd.* P. 105.

²⁷ Elaboración propia.

familiarizarse con el programa para llegar a la especificación de las preguntas que deben ser contestadas en la evaluación.

El autor también realiza la distinción entre el evaluador interno y externo, al igual que Ander-Egg afirma que:

...el interno está situado en centro de la organización o institución y que está familiarizado con el programa; existe una relación de evaluador interno/cliente la cual es de subordinación, y la de evaluador externo/cliente es una relación de contratación, pero no altera los procesos lógicos que deben seguirse.²⁸

En cambio el evaluador externo no sólo no conoce el programa sino que tiene que familiarizarse con él desde fuera. Pero el detalle está en que "...la evaluación realizada desde adentro de la institución puede ser una visión sesgada y/o interesada"²⁹,

Mientras, que la del evaluador externo es más objetiva. Este evaluador externo cuenta con una mayor credibilidad debido a que se encuentra distanciado del programa que evaluará y por ende su trabajo es más objetivo debido a que desconoce el programa y la estructura organizativa.

Por tanto, debe familiarizarse con el programa, recabando información de los profesionales internos de la institución, y generalmente se conecta sólo con altos niveles jerárquicos y presenta su informe a dichos niveles, y esto genera a que los resultados obtenidos del proceso de evaluación sea no utilizable.

²⁸ Ander Egg, E. *Introducción a las técnicas de investigación*. P. 44.

²⁹ El problema radica en que el evaluador interno dentro la estructura jerárquica de una institución puede influir en los procesos de planteamiento de la evaluación. Ahora bien se puede subsanar este detalle si el evaluador interno es apoyado con evaluadores externos.

Al final de proceso de familiarización, el evaluador debe llegar a plantearse preguntas de evaluación, estas preguntas son el inicio de la evaluación y dan paso al análisis del programa y de su intervención.

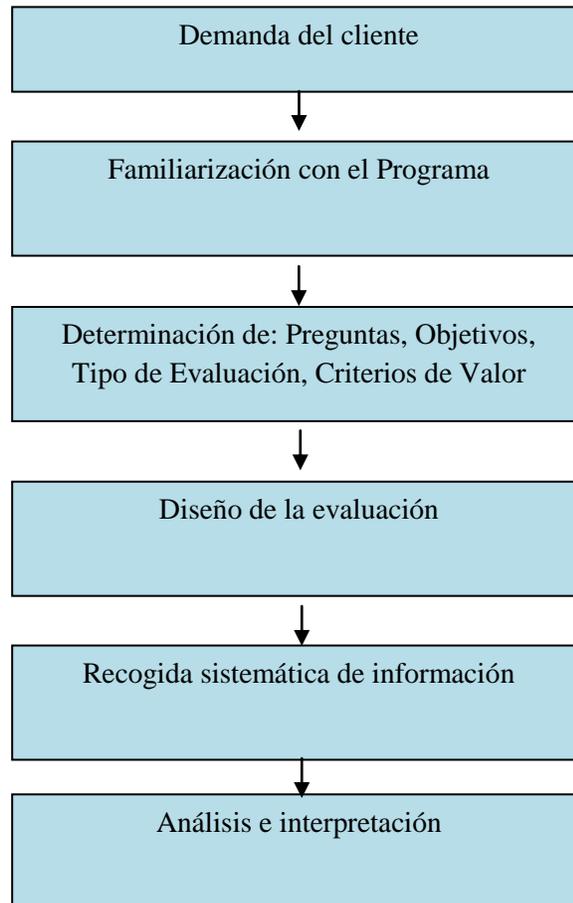
Para formular las preguntas de evaluación se opta por tres aspectos:

- ✚ El primero, están los objetivos de la evaluación. Son las que definirán el cumplimiento del mismo.
- ✚ El segundo, el tipo o tipos de la evaluación, es de acuerdo a la investigación, al requerimiento de la institución que solicite la evaluación, en caso de ser institucional.
- ✚ El tercero, en los criterios de valor: Las preguntas, objetivos, tipo de evaluación, estos criterios de valor deben ser coherentes e interrelacionados.

El diseño de la evaluación implica escoger un método de recogida de información y del análisis de la misma.

La aplicación del tal diseño exige que se diseñen los instrumentos de medida, seleccionar procedimientos de recogida de datos y aplicación de los instrumentos, y registro de la información.

Las fases de una evaluación son:



Diseñar una evaluación es establecer la información que se recogerá y como se lo va hacer. En esta parte se separa dos procesos, la determinación de los objetivos de la evaluación y el diseño propiamente dicho. La fijación de los objetivos condiciona el diseño. Además, condiciona también el tipo de investigación que se va realizar y que criterios de valor se van a utilizar.

Las evaluaciones en si persiguen distintos objetivos. Pero el objetivo general de una es proporcionar información para dar respuesta a las preguntas que se plantean sobre los programas. “Y la mejor forma de plantear objetivos de evaluación es formular preguntas relativas al programa que se quiere ver contestadas con la evaluación.”³⁰

En esta parte el autor hace una serie de preguntas dependiendo el tipo de evaluación que se está realizando. Por ejemplo, plantea tres preguntas cuando se trata de una evaluación de impacto. ¿Cuáles fueron los efectos del programa? ¿Cuál fue el impacto en los medios de comunicación? ¿Cuál es el impacto sobre la comunidad y las poblaciones que no son parte del programa? Estas preguntas son un ejemplo de cómo se debería realizar las evaluaciones.

Una vez formuladas las preguntas se debe transformar las mismas en objetivos de evaluación, precisando a la vez el tipo de evaluación y los criterios de valor que se utilizaran. Todo esto determina el diseño de la evaluación.

Con respecto al tipo de evaluación, Alvira plantea que hay muchos tipos de evaluación, los más frecuentes son:

- ✚ Evaluación de necesidades
- ✚ Evaluación del diseño y conceptualización del programa
- ✚ Evaluación de la implementación
- ✚ Evaluación de resultados

³⁰Alvira, Martin. *Metodología de la Evaluación de Programas*. P. 110.

✚ Evaluación de impacto

✚ Evaluación económica

Estos tipos de evaluación están ordenados cronológicamente desde la implementación del programa de intervención. Ahora con respecto a los criterios de valor que se utilizan para realizar el juicio de valor están relacionados con el tipo de evaluación, que se centra en una evaluación en específico. “Los criterios de valor surgen de manera implícita o explícita: de preguntas, objetivos y tipo de evaluación. Pero el criterio de valor más utilizado es el cumplimiento de los objetivos del programa como tal.”³¹

En suma el diseño de evaluación incluye de manera concreta las preguntas de la evaluación, y la información necesaria para responder a dichas preguntas.

Palladino relaciona a la evaluación “...con la evaluación institucional, que está referida a distintos niveles de la misma, con recursos humanos, recursos materiales y financieros, los proyectos o servicios que brinda la misma.”³²

La evaluación es un proceso o conjunto de procesos para obtener información de los productos o resultados de los servicios o productos que se inicia antes de comenzar, el proceso incluye el desarrollo del mismo y finaliza con la conclusión del mismo. Palladino, pretende estudiar en qué medida se cumplen con los fines y objetivos que se pretenden alcanzar. Y una evaluación está presente desde el momento que se realiza el diagnóstico de los proyectos.

³¹ *Ibíd.* P. 111.

³² Palladino. *Como diseñar y elaborar proyectos: Elaboración - Planificación - Evaluación.* P. 22.

La evaluación de objetivos dependerá del modelo conceptual o paradigma con el que se opere desde la institución u organización. La concepción tradicional no solamente considera los resultados o producto final, en este caso la administración tiene un enfoque taylorista, debido a que sólo interesa evaluar o medir los resultados finales.

Palladino clasifica los modelos de evaluación en tres: tradicional, etnográfico y el integrador. El tradicional contempla las siguientes características: en primer lugar se fundamenta en el taylorismo, trata de objetivar todos los datos, utiliza un método experimental, realiza mediciones controladas, emplea métodos y técnicas cuantitativas, y prescinde de interpretaciones subjetivas.

El modelo etnográfico es holístico, atiende al conjunto de hechos y fenómenos, la interpretación es subjetiva, la observación es una de las técnicas fundamentales, utiliza métodos cualitativos. Y finalmente, el modelo integrador considera el diagnóstico, el proceso y los resultados, toma en cuenta aspectos cualitativos y cuantitativos, es confiable ya que determina el grado de exactitud en la apreciación de los datos obtenidos.

La concepción tradicional se inicia con Taylor en la que se ponía énfasis en los productos, para ellos la evaluación era al final del proceso y permitía medir el logro de los objetivos institucionales.

En la concepción etnográfica se enfatiza aspectos cualitativos: como la historia, la cultura institucional, las misiones que se desarrolló, etc. Y el paradigma contemporáneo plantea un modelo integrador en la que considera el proceso y el producto.

1.3.2.2 Evaluación de impacto

Teniendo aclarado el panorama de lo que es la evaluación de programas y ubicando a la evaluación de impacto, la misma pertenece al tipo de evaluación que se realiza una vez finalizado el programa o proyecto. La evaluación de impacto, como Alvira lo plantea son: "...los buenos diseños giran alrededor de una lógica experimental, puesto que el objetivo es establecer la relación causa-efecto entre el programa y los resultados. Y por ello se debe elegir entre diseño experimental o el cuasi experimental."³³

En el primer caso la característica básica del diseño experimental es la de utilizar grupos de control equivalentes que deben ser formados a través de un procedimiento aleatorio. Las mediciones antes del programa no son necesarias, lo que si es necesario es el procedimiento aleatorio para la formación de al menos dos grupos iguales. Lo esencial de este diseño es la igualación que se realiza entre los dos grupos el experimental y el de control, lo que permitirá ver el efecto del programa mediante las mediciones que efectuemos para ver las diferencias entre ambos grupos. Deben ser dos grupos iguales en todo uno que se beneficie con la intervención del programa y el otro que no, e inmediatamente se recoge la información de ambos y se la compara para ver las

³³Alvira, Martin. *Metodología de la Evaluación de Programas*. P. 121.

diferencias, y en el caso de que existan diferencias es debido al efecto positivo del programa y si no las hay el programa no es efectivo.

Con respecto al diseño cuasi experimental, se realiza la medición pretest la que es necesaria para analizar las diferencias entre el grupo de control y tratamiento. Para esto se realiza un diseño de series temporales que consiste en la repetición de las mediciones antes del tratamiento para lograr una buena base de comparación y repetición.

La evaluación de impacto de política pública mide los resultados de la intervención de un programa, y tiene por objeto determinar en forma general si el programa produjo los efectos deseados en las personas, hogares e instituciones y si estos efectos son atribuibles a la intervención del programa. Las preguntas que aborda la evaluación de impacto son:

¿Cómo afectó el proyecto o programa a los beneficiarios? ¿Algún tipo de mejora fue resultado directo del programa o proyecto, o esta mejora se hubiera producido de todas formas? ¿Se podrá mejorar el diseño del programa para mejorar sus repercusiones? ¿Se justifican los costos?³⁴

Cada evaluación es diferente a partir de las características del país, las restricciones del tiempo, las preguntas de la evaluación, y la disponibilidad de datos. Por lo que “es

³⁴ Ministerio de Planificación del Desarrollo. *Evaluación de Impacto De los Seguros de Maternidad y Niñez en Bolivia*. P. 89.

necesario encontrar la combinación de metodologías adecuadas ya sean estas cuantitativas o cualitativas.”³⁵

El interés por utilizar esta herramienta persiste debido a que se ha registrado experiencias de evaluación de impacto en actividades de: “...capacitación de corto y largo plazo en organizaciones públicas y privadas,³⁶ tal y como se enfatiza en la necesidad de evaluar el impacto de la capacitación como una manera de indagar acerca de ¿Cuál es la contribución que hace la Escuela de Gestión Pública Plurinacional en la enseñanza de idiomas oficiales del Estado a los servidores públicos de las instituciones?

Entrando en tema de las evaluaciones de impacto, empezaremos definiendo que es una evaluación. Una de las definiciones nos indica que son exámenes periódicos y objetivos de un proyecto, programa o política programada, en curso o completada. Las evaluaciones se usan para responder a preguntas específicas, relacionadas con el diseño, la ejecución y los resultados. A diferencia del monitoreo, continuo, se ejecutan en momentos discretos y suelen buscar una perspectiva externa de expertos técnicos. Su diseño, método y costo varían considerablemente en función del tipo de pregunta que intenten responder.

En términos generales, las evaluaciones pueden abordar tres tipos de preguntas, como lo plantea Imas & Rist:

³⁵ *Ibíd.* P. 91.

³⁶ Ruddy, M. G. *Evaluación de Impacto de la Capacitación en el Sector Público y Privado*. P. 50.

- **Preguntas descriptivas.** La evaluación intenta determinar qué está ocurriendo y describe los procesos, condiciones, relaciones organizativas y opiniones de las partes interesadas.
- **Preguntas normativas.** La evaluación compara lo que está ocurriendo con lo que debería ocurrir; evalúa las actividades y si se logran o no los objetivos. Las preguntas normativas pueden aplicarse a los insumos, las actividades y los productos.
- **Preguntas sobre causa y efecto.** La evaluación examina los resultados e intenta determinar la diferencia que ejerce la intervención sobre estos.

En este sentido:

Las evaluaciones de impacto son un tipo particular de evaluación que intenta responder a preguntas sobre causa y efecto. A diferencia de las evaluaciones generales, que pueden responder a muchos tipos de preguntas, las evaluaciones de impacto se preocupan por saber cuál es el impacto de un programa sobre un resultado de interés. Sólo interesa el *impacto* del programa: el efecto directo que tiene en los resultados. Una evaluación de impacto analiza los cambios en el resultado *directamente atribuibles al programa*.³⁷

Siguiendo esta lógica la pregunta fundamental de la evaluación, ¿Cuál es el impacto (o efecto causal) de un programa sobre un resultado de interés?

De igual manera se plantean otros aspectos introductorios, relevantes de una evaluación de impacto:

³⁷Gertler, P. et al. *La Evaluación de Impacto en la Práctica*. P. 109.

...tiene como propósito determinar si un programa produjo los efectos deseados en las personas, hogares e instituciones a los cuales este se aplica; obtener una estimación cuantitativa de estos beneficios y evaluar si ellos son o no atribuibles a la intervención del programa...³⁸

Asimismo, la evaluación de impacto lanza las siguientes preguntas: ¿Se contribuye a resolver el problema en la población objetivo del programa? ¿Cuál fue el efecto del programa sobre sus beneficiarios? ¿Los beneficios recibidos por los participantes en el programa son los que se propuso lograr o son diferentes a los propuestos? ¿Son estos positivos o negativos?³⁹

Como se puede ver compete tanto el estudio de la eficacia de los programas como al análisis de su eficiencia, temas que son de absoluta relevancia dado que los recursos necesarios para la realización de estos programas son escasos y presentan múltiples usos alternativos.

Además, se puede revisar en otros documentos que la evaluación de impacto es el proceso evaluatorio orientado a *medir los resultados de las intervenciones*, en cantidad, calidad y extensión según las reglas preestablecidas. La medida de los resultados, característica principal de la evaluación de impacto, permite comparar el grado de realización alcanzado con el grado de realización deseado. Compara, de esta forma, la planeación con el resultado de la ejecución. La evaluación de impacto abarca todos los efectos secundarios a la planeación y a la ejecución: específicos y globales; buscados

³⁸ Aedo, C. *Evaluación de Impacto*. P. 72.

³⁹ *Ibíd.* P. 73.

(según los objetivos) o no; positivos, negativos o neutros; directos o indirectos (la puesta en marcha del programa puede generar por sí misma efectos sobre los directamente involucrados, hasta la sociedad toda).

Durante décadas, la idea predominante era “evaluar es medir”, dándole peso únicamente a las dimensiones e indicadores cuantitativos. Actualmente, la evaluación de impacto es valorada como un proceso amplio y global, en el que al abordaje cuantitativo se agregan técnicas cualitativas.⁴⁰

De esta forma podemos ver que los autores antes mencionados afirman de que el objetivo de la evaluación de impacto es la de medir los resultados, de acuerdo con el cumplimiento de los objetivos de un programa, en este caso evaluar el Programa de capacitación en idiomas oficiales del Estado Plurinacional en aimara y quechua.

Además, el impacto consiste en la magnitud cuantitativa del cambio observado en la población objetivo que el proyecto logra con la entrega de sus productos, la cual: “se determina al comparar la situación inicial (línea base) con una situación posterior (línea de comparación) controlando los efectos externos al proyecto mediante grupos de control.”⁴¹

Con respecto a los programas siguiendo a Ernesto Cohen, plantea que todo programa se implementa para alcanzar sus objetivos de impacto y para ello se lleva una serie de procesos en los que se utiliza los insumos, estos son recursos de todo tipo como

⁴⁰ E. Abdala. *La evaluación de impacto: tipos, modelos teóricos y proceso técnico*. P. 11.

⁴¹ E. Cohen & R. Franco. *Gestión Social: Cómo lograr eficiencia e impacto en las políticas sociales*. P. 88.

humanos, servicios medidos en unidades físicas. Estos procesos organizan los insumos por medio de actividades incluyendo procedimientos normas y reglas que regulan y viabilizan su realización para alcanzar un fin determinado. Las actividades son articuladas entre sí a través de los procesos y permiten de manera directa o indirecta transformar los insumos en productos.

Entonces los impactos según Cohen vendrían a ser los cambios atribuibles al proyecto registrados en su población objetiva o que alteran otros aspectos de la realidad no previstos en el diseño de proyecto. La relación entre productos e impacto es una estimación que deber ser explicitada en la evaluación ex-ante y verificado durante la evaluación ex post.

La gestión debe asegurar que estos productos efectos e impactos sean coherentes con los objetivos del programa.

En suma podemos atribuir como única definición de evaluación de impacto, siguiendo al mismo autor, la siguiente: “Tiene como finalidad determinar la magnitud cuantitativa de los cambios producidos por el programa. Su inclusión tiene como propósito destacar que el análisis de impacto debe ser una función permanente en los programas sociales.”⁴²

De este modo podemos afirmar que esta investigación sigue los mismos lineamientos de los autores antes mencionados, por lo que se cuantificará los datos obtenidos de la investigación a los dos grupos de comparación, los cuales, deberán responder a los

⁴²Ibíd. P. 89.

objetivos del programa en cuestión. En ese sentido se logrará establecer un parámetro o una guía básica para que se puedan realizar investigaciones similares de programas de enseñanza de idiomas.

Es necesario remarcar que para la realización de una evaluación de impacto deben realizarse mediante dos diseños, el diseño experimental y el diseño cuasi experimental. El diseño experimental está conformado por dos grupos en un tiempo de anterior y posterior. El modelo cuasi experimental trabaja con un solo grupo de personas previa a la intervención del programa y luego de la intervención de la misma.

El modelo clásico para evaluar es el denominado “modelo experimental” o “experimento controlado”. Para aplicar cabalmente el modelo experimental es necesario tener prevista su utilización antes de la ejecución del proyecto, ya que en su diagnóstico sería imprescindible aplicar la medición “antes” y previamente, como es lógico, se debería realizarse mediante un criterio aleatorio (al azar) identificar al grupo experimental y al grupo de control. Esta circunstancia es la que convierte en poco usual al modelo experimental. La mayoría de las veces, el evaluador entra en escena cuando el proyecto está en proceso de ejecución. La alternativa es aplicar un “modelo experimental simplificado”⁴³. Este modelo elimina la medición “antes” de la ejecución del proyecto y sólo realiza la medición del grupo experimental y del grupo de control “después” de finalizado el mismo.

⁴³ Espinoza Vergara, Mario. *Evaluación de Proyectos Sociales*. P. 66.

1.3.2.3 La Evaluación Prospectiva y Retrospectiva

Las evaluaciones de impacto pueden dividirse en dos categorías: prospectivas y retrospectivas. Las evaluaciones prospectivas se realizan al mismo tiempo que se diseña el programa y forman parte de la implementación del programa. Para ello, se recolectan datos de línea de base de los grupos de tratamiento y de comparación antes de la implementación del programa. Las evaluaciones retrospectivas examinan el impacto del programa después de su implementación, lo que genera grupos de tratamiento y de comparación ex post.

En general, las evaluaciones prospectivas de impacto: “tienen más probabilidades de producir resultados más sólidos y creíbles”⁴⁴

En esta investigación se empleará lo que se mencionaba antes, una evaluación retrospectiva, porque se evaluará los cursos de capacitación del 2009 al 2011, es decir después de su implementación, porque no se tiene acceso a los datos de línea base.

1.3.2.4 Programas

Para entender de dónde vienen los programas y proyectos partiremos de la premisa de Ernesto Cohen, que menciona a los programas y proyectos a partir de una política social, la cual, es demandada por la sociedad y para su cumplimiento y funcionamiento se elabora programas y proyectos.

⁴⁴Gertler, P. et al. *La Evaluación de Impacto en la Práctica*. P. 6.

1.3.2.5 Interculturalidad y Estado Intercultural

Con respecto a la interculturalidad, se menciona en la presente investigación como referencia la cual implica “...una relación equitativa entre culturas; es procesual: su inicio puede darse a partir del *diálogo intercultural*, transitar por la *comunicación intercultural* y ascender hacia el *relacionamiento intercultural*...”⁴⁵

Otros autores como San Martín, aseguran que: “...haber alcanzado el nivel de la comunicación intercultural, implica ya incorporar la revalorización, entendimiento y comprensión de los símbolos y valores culturales”⁴⁶.

San Martín afirma que:

... los pueblos indígenas poseen culturas de *comunicación intercultural*. En este sentido, ellos entienden que: “todos somos peces de un mismo mar” o “todos somos aves de un mismo cielo”, es decir, no existe nada separado, aislado: el uno depende del todo⁴⁷

Los indicadores de la interculturalidad, en cuanto a método se traducen en indicadores del protagonismo indígena y la interfase de saberes, en un proceso dialéctico que se concretaría en:

Protagonismo indígena/originario: presencia física de los indígenas, el protagonismo de sus organizaciones, presencia simbólica en el idioma y la vitalidad de su cultura.

⁴⁵ PADEP/GTZ. *Experiencias y Aprendizajes de la Gestión Pública Intercultural en el Municipio de Colquechaca*. P. 23.

⁴⁶ San Martín, Juan. *Ukamapi “Así no mas es”*. P. 10.

⁴⁷ *Ibíd.* P. 12.

Interfase de saberes (conocimientos, prácticas y valores) correspondientes a diferentes matrices culturales.⁴⁸

En una dimensión metodológica se muestra que la implementación de la interculturalidad en la gestión pública se desarrolla en el marco del protagonismo indígena y de la interfase de saberes, que es proceso dialéctico en el caso de la Gestión Pública con un enfoque intercultural y se operacionaliza en:

1. Presencia física de los indígenas en la gestión pública, *en lo simbólico la utilización del idioma indígena*, participación de sus organizaciones en la toma de decisiones, elección autoridades, planificación, organización, ejecución y evaluación.
2. Articulación de tecnologías o sistemas de gestión correspondientes a diferentes matrices culturales; la correspondiente a los pueblos indígena originario campesinos con la occidental.⁴⁹

En la Gestión Pública a nivel del Estado central, los órganos rectores deberían desarrollar lineamientos y orientaciones marco o básicas, a través de leyes o normas concretas, en función de al menos, los siguientes criterios metodológicos:

- ✚ El uso de idiomas originarios junto con el español en función a las particularidades y preferencias nacionales, departamentales o locales.

⁴⁸ PADEP/GTZ. *Experiencias y Aprendizajes de la Gestión Pública Intercultural en el Municipio de Colquechaca*. P. 26.

⁴⁹ Villalta, V. y Ruiz, S. *Interculturalidad en la Gestión Pública: Conceptos, Metodologías e Instrumentos*. P. 27.

- ✚ La presencia física de indígena originario campesinos en la gestión pública, en todos los niveles de gobierno plurinacional.

La interculturalidad vista desde esferas del gobierno se encuentra reflejada en el Plan Nacional de Desarrollo que nos afirma que uno de los núcleos del nuevo patrón de desarrollo propuesto es la interculturalidad como relación entre varias culturas dentro de un mismo territorio; como interacción, intercambio y comunicación cultural y como reconocimiento, aceptación y reciprocidad con el “otro”. La interculturalidad es el motor del desarrollo, pues permite que las culturas interactúen, compartan valores, se complementen y se reconozcan promoviendo relaciones igualitarias entre los seres humanos y los pueblos. La interculturalidad es una construcción opuesta al *etnocentrismo*.⁵⁰

Ahora bien, la posición que desarrolla la presente investigación con respecto a la interculturalidades a través de una comunicación por parte de los habitantes del territorio boliviano, entendida la interculturalidad como el desarrollo de la interrelación e interacción de conocimientos, saberes, ciencia y tecnología, propios de cada cultura y con otras culturas, que fortalece la identidad propia y la interacción en igualdad de condiciones entre todas las culturas bolivianas, con las del resto del mundo. Se promueven prácticas de interacción entre diferentes pueblos y culturas, desarrollando actitudes de valoración, convivencia y diálogo entre distintas visiones de mundo para proyectar y universalizar la sabiduría propia. Esta comunicación está

⁵⁰ Se entiende como etnocentrismo a la tendencia a explicar los comportamientos de otras culturas a partir de la cultura propia.

plasmada por cada uno de los autores que se vio anteriormente. En la ley General de Derechos y Políticas lingüísticas se presenta a la interculturalidad como el reconocimiento de la expresión y convivencia de la diversidad cultural lingüística, institucional, normativa, y el ejercicio y respeto de los derechos individuales y colectivos.⁵¹

Partiendo de las definiciones anteriores se entiende como un Estado Intercultural, aquel que en su conjunto expresa una diversidad de culturas, con un reconocimiento en la CPE, donde existe 36 idiomas oficiales, que es la cantidad de pueblos indígenas originario campesinos en el territorio boliviano.

1.3.2.5 Idiomas originarios en Bolivia (Aymara y Quechua)

El censo realizado el 1992 se cuenta con un total de 1.237.658 personas que hablan aymara, lo que equivale al 23.5% del total. Albó afirma que hay una clara variación dialectal entre el aymara paceño, más evolucionado y con sus variantes locales y otras formas más conservadoras de Oruro, el norte de Potosí y Villa Tunari en Cochabamba, pero estas variaciones no impiden la mutua comunicación. Dentro de Bolivia se distingue: "...en el ámbito aymara varios grupos sociolingüísticos cuya variación tiene que ver con otras tantas aéreas socio geográficas y con el impacto diferenciado que en cada una de ellas tiene el castellano que es la lengua dominante de prestigio."⁵²

⁵¹ Este concepto de interculturalidad es extraído de la ley 070 Avelino Siñani y Elizardo Pérez.

⁵² Albó, Xavier. *Bolivia Plurilingüe*. P. 33.

Con referencia a los idiomas originarios durante el Censo 2001⁵³, el 47% de la población declaró hablar alguna lengua indígena, mientras que el 36% la tenía como lengua materna. El 33,2% de la población era bilingüe, en contraste del 11,6% de monolingües indígenas y el 49,8% de hispanohablantes monolingües. En el altiplano y las regiones subandinas, los idiomas hablados son el aymara y el quechua sureño.

Actualmente los aymara hablantes están ubicados en los Andes del Perú, Bolivia y parte de Chile, desde el extremo norte del lago Titicaca hasta el salar de Uyuni, en la parte sur del lago Poopó. Al sudeste del lago Titicaca, hacia las cabeceras de los ríos que bajan de las costas del Pacífico; y hacia el este hasta los valles subtropicales de los Yungas. Pero su dominio está ubicado principalmente en el altiplano.

Según Albó la región aymara se encuentra en los departamentos de La Paz, en las provincias Franz Tamayo, Saavedra, Camacho, Muñeca, Manco Capac, Omasuyos, Larecaja, Los Andes, Murillo, Ingavi, Nor Yungas, Sud Yungas, Pacajes, Aroma, Loayza, Inquisivi y Villaruel. En Oruro: Sajama, Carangas, Cercado, Atahuallpa, Litoral, Saucarí, Dalence, Poopó, Cabrera y Abaroa. En Potosí: por las provincias Ibañez, Bustillos, Bilbao, charcas, Chayanta, Quijarro, Frías, Campero, Campos. En

⁵³ Los datos obtenidos fueron extraídos de la base de datos del Instituto Nacional de Estadística – Censo 2001.

Cochabamba: En los enclaves por la zona oeste, que incluye las provincias Tapacarí y Ayopaya. En Chuquisaca, la provincia Oropeza.⁵⁴

El censo de 1992 permite identificar cuatro idiomas: castellano, quechua, aimara y guaraní. Todos los demás quedan englobados en dos categorías “otros idiomas originarios” y “extranjeros”

Ahora se plantea en la Constitución Política del Estado en el artículo 5: que los idiomas oficiales del Estado son el castellano y todos los idiomas de los pueblos indígenas originario campesinos (36 idiomas). Para la investigación sólo se toma en cuenta el aymara y el quechua.

De manera seguida se plantea en el parágrafo II del mismo artículo que el gobierno plurinacional y los gobiernos departamentales deben utilizar al menos dos idiomas oficiales del Estado: el castellano y el otro tomando en cuenta el uso, conveniencia, necesidad y preferencia.

Para comprender más acerca de la importancia que tienen los idiomas originarios en nuestro país podemos citar el ensayo redactado por el Lic.Hugo Vega en su texto *Hacia el equilibrio de la vida: Qamadonde* afirma que:

El reconocimiento de los idiomas nativos de los pueblos indígenas plasmado en el artículo 5 de la Constitución Política del Estado es la reafirmación de un derecho

⁵⁴ Este dato fue obtenido de Atlas Étnico de Investigaciones Antropológicas, UNAM - Viceministerio de Cultura, José Teijeiro - Teófilo Laime - Sotero Ajacopa - Freddy Santalla, pagina web: <http://pueblosindigenas.educabolivia.bo/paginas/Aymara.htm>

negado de cinco centurias que impuso la castellanización. La Constitución asume que el idioma expresa una realidad, una forma de ver el mundo; la cosmovisión andina y su convivencia con la cultura occidental, está limitada a causa de la poca práctica del idioma indígena, donde prevalece el idioma castellano al margen del idioma quechua, aimara o tupi-guaraní, entre otros.⁵⁵

Entonces se ve que es fundamental dejar en suspenso nuestras verdades, creencias, teorías subjetivadas que en mayor medida no corresponden a la realidad.

Por tanto, un idioma originario representa la realidad de una cultura, de una cosmovisión (una forma de ver el mundo) la cual, es distinta a la occidental, donde su objetivo esta direccionado y representado bajo la lógica de desplazar y encubrir la forma de vida de nuestros pueblos. De acuerdo a este planteamiento, es determinante la práctica del idioma, que determinara su permanencia.

1.3.4 Diseño de la Investigación

La presente investigación es evaluativa, porque el programa o proyecto es llevado a cabo en una determinada modalidad y produce un determinado resultado. Estas investigaciones tienen como objetivo determinar la efectividad del procedimiento anticipado así como sus resultados y alcances. “La investigación evaluativa enfatiza el procedimiento que se lo denomina formativa, y aquella que se centra en los resultados se la llama sintética.”⁵⁶ De acuerdo a lo planteado, se realiza una investigación sintética

⁵⁵ Hugo Vega. *Hacia el equilibrio de la vida: Qama*. P. 23.

⁵⁶ Orozco Loza, F. *Técnicas de Investigación Social en la Realidad Intercultural*. La Paz. P. 99.

siguiendo a Orozco, ya que la evaluación de impacto enfatiza los resultados alcanzados de un programa.

El diseño de la investigación es descriptivo, que consiste en una investigación minuciosa e interpretativa, donde se llega a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes que se dan a través de la descripción exacta: de las actividades, objetos, procesos y personas. Según Sankhe: “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.”⁵⁷

Por otro lado, la investigación es de tipo transeccional porque recopila datos en un momento único durante un tiempo determinado, y no a lo largo de la ocurrencia del fenómeno investigado.

La recolección de datos fue realizada en el segundo semestre de 2013, y la metodología empleada es cuantitativa porque se recolecta, estudia y analiza grandes cantidades de datos; mediante técnicas y tecnología estadística, “con la conversión de fenómenos sociales, capturados en forma de datos y en números.”⁵⁸ También se utilizaron algunos datos cualitativos para dar credibilidad a la investigación, los cuales, son descripciones detalladas: de situaciones, eventos, personas, interacciones y comportamientos que son observables. Se incorpora la voz de los participantes, sus experiencias, actitudes, creencias, pensamientos y reflexiones.

⁵⁷ Hernández, Sangle et al. *Metodología de la investigación*. P.81.

⁵⁸<http://es.shvoong.com/social-sciences/1744318-qu%C3%A9-es-el-m%C3%A9todo-cuantitativo/>

1.3.4.1 Técnicas e instrumentos de investigación

Las técnicas son procedimientos concretos y operativos que se realizan en el trabajo científico o para llevar a cabo distintas etapas de investigación. La encuesta, como técnica de recogida de información queda definida por dos características:

1. La utilización de cuestionarios estructurados como instrumentos de medida.
2. La utilización de una muestra, esta última característica no es esencial.⁵⁹

Con respecto al cuestionario Hernández Sampieri afirma que es un instrumento para recolectar datos, que es un conjunto de preguntas respecto de una o más variables. En tal sentido, la investigación utiliza esta técnica que fue aplicada a los servidores públicos, beneficiarios del programa.

Para la aplicación del cuestionario Martin Alviraplaneta que hay cuatro métodos de campo: la entrevista personal, la entrevista telefónica, la encuesta por correo y la encuesta. Para la presente investigación se utilizara la entrevista personal.

1.3.4.2 Universo

“El universo es la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de

⁵⁹Alvira, Martin F..*Metodología de la Evaluación de Programas: Un enfoque práctico*. P. 77.

investigación.⁶⁰ Entonces, para tener datos precisos sobre el impacto de la enseñanza en idiomas originarios, se tomó como universo a los servidores públicos que se beneficiaron del programa de idiomas oficiales del Estado. Es decir, el universo es conformado por todos ellos.

1.3.4.3 Muestra

“La muestra es definida como el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en la totalidad de una población.”⁶¹ En la muestra, todo investigador selecciona sólo una parte del todo, tratando de que sea representativa en todas sus características. Esto implica:

...una serie de ventajas, porque ahorra recursos, tiempo y fuerza de trabajo; a fin de obtener resultados bastante aproximados de los informantes. La selección de la muestra puede corresponder a individuos o conjunto de individuos, para que los datos sean confiables.⁶²

Ahora bien, con respecto a la presente investigación la muestra está constituida por 50 servidores públicos del grupo de tratamiento, y de 50 servidores públicos del grupo de control. Para cada grupo se seleccionó cinco ministerios del Estado, para el grupo de tratamiento son los servidores que se beneficiaron del programa, y para el de control son cinco ministerios, donde no se beneficiaron con el programa.

⁶⁰ Tamayo, Mario. *El proceso de la investigación científica*. P. 24.

⁶¹ Ander Egg. *Introducción a las técnicas de investigación*. P. 81.

⁶² López Morales, H. *Métodos de investigación lingüística*. P. 41.

Cuadro 1: Estrategia metodológica⁶³

ESTRATEGIA METODOLÓGICA	
TIPO DE INVESTIGACION:	DESCRIPTIVA
METODO:	CUANTITATIVO Y CUALITATIVO
UNIVERSO DE ESTUDIO:	SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS MINISTERIOS DEL ESTADO
MUESTRA:	SERVIDORES PÚBLICOS QUE SE BENEFICIARON CON LOS CURSOS DE IDIOMAS OFICIALES DEL ESTADO EN EL PROGRAMA DE IDOMAS OFICIALES DEL ESTADO – EGPP. (GRUPO DE TRATAMIENTO) SERVIDORES PÚBLICOS QUE NO SE BENEFICIARON CON LOS CURSOS DE IDIOMAS OFICIALES DEL ESTADO EN EL PROGRAMA DE IDOMAS OFICIALES DEL ESTADO – EGPP. (GRUPO DE CONTROL)
CONTEXTO:	EVALUACIÓN A LA APLICACIÓN DEL PROGRAMA DE IDIOMAS OFICIALES DEL ESTADO EN LA GESTIÓN PÚBLICA.
DELIMITACION TEMPORAL:	2009 – 2011
DELIMITACION ESPACIAL:	MINISTERIOS DEL ESTADO
INFORMANTES CLAVE:	SERVIDORES PÚBLICOS
TÉCNICAS DE RECOLECCION DE DATOS:	ENTREVISTAS A INFORMANTES CLAVE. ENCUESTAS: MUESTRA DE LA POBLACION TOTAL.
INSTRUMENTOS:	CUESTIONARIOS
TECNICAS DE PROCESAMIENTO:	TABULACION DE DATOS PARA GENERAR INDICADORES RELEVANTES AL TEMA DE INVESTIGACION, PARA LA ELABORACIÓN DE CUADROS, GRÁFICOS Y TABLAS, CON LOS DATOS OBTENIDOS.

⁶³Elaboración propia.

CAPITULO 2

2. ANÁLISIS RETROSPECTIVO

2.1. Servicio Nacional de Administración del Personal

El análisis retrospectivo está contextualizado desde la presidencia del Gral. Hugo Banzer Suarez, quien en 1999 creó el SNAP, mediante Decreto Supremo N° 25156, 4 de septiembre de 1998, debido a que uno de los principales objetivos de la política de institucionalidad del Gobierno de turno, se orientaba al logro de una efectiva aplicación de los principios consagrados por los artículos 43 y 44 de la Constitución Política del Estado⁶⁴, en cuanto al Estatuto, la Carrera Administrativa y Servicio Civil para los funcionarios públicos, que los garantice un régimen de eficiencia, dignidad y estabilidad en base a la idoneidad y al mérito. El propósito fundamental del proceso de reforma y modernización institucional del sector público, el impulsar la implantación y aplicación efectiva de los Sistemas de administración y Control Gubernamental, establecidos por la Ley SAFCO⁶⁵, entre los que figura el Sistema de Administración de Personal.

Una vez ya creado el SNAP tenía como misión promover y regular la aplicación del Sistema de Administración de Personal y del Servicio Civil, así como proponer e

⁶⁴De 1967 con reformas de 1994.

⁶⁵Ley No 1178 - Ley de Administración y Control Gubernamentales (SAFCO)

impulsar la aplicación del Estatuto del Funcionario Público, la carrera administrativa y el desarrollo del servidor público, en el marco de la reforma institucional del sector público.

Y entre sus atribuciones está:

Promover e impulsar la formulación de la Ley del Estatuto del Funcionario Público y el establecimiento del régimen de Carrera Administrativa.

Según lo previsto por los artículos 43 y 44 de la Constitución Política del Estado donde se determina:

- ✚ Impulsar, implantar y administrar el Programa de Servicio Civil como instrumento y estrategia de cambio y mejoramiento continuo en la gestión de las entidades públicas.
- ✚ Promover el desarrollo normativo relativo al Sistema de Administración Personal y mantener actualizado el mismo, en función de las necesidades y exigencias del proceso de desarrollo institucional del Estado.

El régimen legal aplicable por el SNAP, en el contexto de los principios establecidos por los artículos 43 y 44 de la Constitución Política del Estado, se halla constituido por la Ley N° 1178 y las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal, así como por las establecidas en la LOPE y sus disposiciones reglamentarias.

2.2 Creación del Servicio Nacional de Administración de Personal (SNAP)

2.2.1 Marco Legal

De Acuerdo a la documentación proporcionada por la Escuela de Gestión Pública Plurinacional (EGPP) y a la entrevista realizada al Dr. Adolfo Vega⁶⁶, asistente Jurídico de la misma, se tiene la siguiente información acerca del Servicio Nacional de Administración de Personal (SNAP).

El Dr. Adolfo Vega señala que: “...la EGPP anteriormente se denominaba SNAP, y tenía competencias más administrativas, pero sin dejar de lado su competencia formativa...” Por tanto, de acuerdo a la entrevista realizada al Dr. Vega y a la información obtenida se indica que el Servicio Nacional de Administración de Personal, hoy la actual Escuela de Gestión Pública Plurinacional, fue creado en el gobierno de Hugo Banzer Suárez, Presidente Constitucional de la República de Bolivia, con la Ley N° 1778, del 16 de septiembre de 1997, capítulo 3, Art. 9, parágrafos II indica:

Los Servicios Nacionales, son estructuras operativas de los Ministerios, encargadas de administrar regímenes específicos, con atribuciones, competencia y estructura de alcance nacional. La descripción de atribuciones y funciones se determinará, en cada caso, mediante Decreto Supremo. Los Directores de los Servicios Nacionales, serán designados por Resolución Suprema.⁶⁷

⁶⁶ Dr. Adolfo Vega – Asistente Jurídico (Entrevista 16 de junio de 2013).

⁶⁷ Gaceta Oficial del Estado. Decreto Supremo. N° 25156.

De acuerdo al Art. 9, párrafo I, los servicios nacionales a ser creados tienen la tuición de administrar regímenes específicos y para cada Servicio Nacional existe un Decreto Supremo en concreto, y para el Servicio Nacional de Administración de Personal es el D.S. N° 25156, del 04 de septiembre de 1998, aprobado en el gobierno de Hugo Bánzer Suárez, donde se establece en su primer Art. lo siguiente:

El presente Decreto Supremo tiene por objeto establecer la organización y funcionamiento del Servicio Nacional de Administración del Personal, en el marco de la Ley 1788 de 16 de Septiembre de 1997, Ley de Organización del Poder Ejecutivo (LOPE), y de sus disposiciones reglamentarias.⁶⁸

El Art.2 del D.S. 25156 señala que:

...El Servicio Nacional de Administración de Personal, cuya sigla será SNAP, es un órgano de derecho público desconcentrado del Ministerio de Hacienda. Tiene estructura propia, competencia de ámbito nacional y dependencia funcional del Viceministro de Presupuesto y Contaduría.

También se establece en el Art. 3 la misión institucional del Servicio Nacional de Administración de Personal que es "...es promover y regular la aplicación del Sistema de Administración de Personal y del Servicio Civil, así como proponer e impulsar la aplicación del Estatuto del Funcionario Público, la carrera administrativa y el desarrollo del servidor público, en el marco de la reforma institucional del sector público." Es importante mencionar que el SNAP tiene:

⁶⁸Ibíd.

...independencia de gestión legal, técnica y administrativa. Su dependencia funcional del Viceministro de Presupuesto y Contaduría, se entiende referida a la supervisión del cumplimiento de las normas, objetivos y resultados institucionales, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 41 del Decreto Supremo 25055 de 23 de mayo de 1998.⁶⁹

De acuerdo a lo establecido en el D.S. 25156 el SNAP tiene la independencia de gestión técnica administrativa, la cual le faculta una sede donde pueda operar, como lo establece el Art. 5: El SNAP tiene su sede principal en la ciudad de La Paz y podrá establecer unidades desconcentradas en otros lugares del territorio nacional, en función de las necesidades del Servicio.

Dentro del marco del D.S. 25156, específicamente en el capítulo II, Art. 7, El SNAP tiene las siguientes atribuciones:

- a. Ejercer, en representación del Ministerio de Hacienda, la rectoría del Sistema de Administración de Personal y sus Normas Básicas, en el marco establecido por la Ley 1178 de 20 de julio de 1990.
- b. Promover e impulsar la formulación de la Ley del Estatuto del Funcionario Público y el establecimiento del régimen de Carrera Administrativa, según lo previsto por los artículos 43 y 44 de la Constitución Política del Estado.
- c. Administrar el Sistema Nacional de Registro Personal de la Administración Pública.
- d. Implantar el Sistema Nacional de Capacitación de la Administración Pública, en el marco de las leyes y reglamentaciones vigentes.

⁶⁹ Decreto Supremo 25156, Art. 3.

- e. Impulsar, implantar y administrar el Programa de Servicio Civil como instrumento y estrategia de cambio y mejoramiento continuo en la gestión de las entidades públicas.
- f. Promover el desarrollo normativo relativo al Sistema de Administración Personal y mantener actualizado el mismo, en función de las necesidades y exigencias del proceso de desarrollo institucional del Estado.
- g. Administrar el régimen de Calificación de Años de Servicio de los funcionarios públicos.
- h. Coordinar la implantación del Sistema de Administración de Personal con los sistemas de Programación de Operaciones y Organización Administrativa.
- i. Ejercer las demás atribuciones que le permitan el cumplimiento eficiente de su misión institucional.

2.2.2 Atribuciones y Competencias del SNAP

Todas las atribuciones mencionadas en dicho decreto estaban regidas dentro del sistema público como lo menciona el Dr. Adolfo Vega: “...El SNAP tenía la facultad de capacitar a toda la administración pública, su alcance no abarcaba el espacio externo como lo indica la misma ley...”⁷⁰

El SNAP crea el Sistema de Capacitación de la Administración Pública, donde se implementa cursos permanentes como lo señala el Dr. Vega: “... los cursos permanentes

⁷⁰Entrevista realizada 18 de julio de 2013.

estaban referidos dentro del marco de las leyes y reglamentos vigentes, específicamente la Ley 1178 (Administración y Control Gubernamental) del 20 de julio de 1990, y leyes que repercuten el área pública, como ser la Ley SAFCO y otros...”⁷¹

Vega menciona “... que El Sistema de Capacitación de la Administración Pública también desarrolla cursos para el mejoramiento de la gestión en las entidades públicas; como la actualización en las normativas del Sistema Administrativo Personal...”⁷²

Durante aproximadamente una década El SNAP desarrolla cursos informativos y de actualización de leyes y normas que rige a la entidad pública. También aclara Vega que “...El SNAP no daba diplomados, maestrías y otros cursos, porque no tenía la tuición de certificar, y los cursos de leyes y normas sólo estaban dirigidos a funcionarios públicos...”⁷³

Unas de las atribuciones que El SNAP desarrolló y la cual no ejerce la Actual Escuela de Gestión Pública Plurinacional, como lo indica Vega “...es la de seguimiento administrativo (trámites: procesos administrativos, jubilación y otros. Esa atribución actualmente la ejerce El Ministerio de Economía y Finanzas...”⁷⁴

⁷¹Ibíd.

⁷²Ibíd.

⁷³Ibíd.

⁷⁴Ibíd.

CAPITULO 3

3. ANÁLISIS FACTUAL

3.1 Escuela de Gestión Pública Plurinacional.

Una vez cerrado el Servicio Nacional de Administración del Personal se da paso mediante decreto Supremo 0212 se crea la EGPP, en el marco del Plan Nacional de Desarrollo (PND) como institución encargada de los procesos de mejoramiento en sus capacidades de las y los servidores públicos, está a cargo de la programación, la organización y la ejecución de los procesos de formación en gestión pública del Estado Plurinacional a través de sus diferentes programas. Tiene como contribuir a la construcción y consolidación de la nueva gestión pública del Estado, mediante la formación y capacitación de servidoras y servidores públicos, para los diferentes niveles de gobierno (central, departamental, municipal y entidades territoriales indígena campesinas), que sirvan al pueblo boliviano. La Escuela de Gestión Pública Plurinacional se rige bajo los siguientes principios: Gestión comunitaria, Decisiones colectivas, Intra – interculturalidad y plurilingüismo, Complementariedad y reciprocidad, Equidad e igualdad, Interrelación con la naturaleza, Descolonización, Transparencia, Honestidad, Compromiso.

Durante el gobierno de Evo Morales Ayma, se cierra El Servicio Nacional de Administración de Personal, como lo indica el Decreto Supremo N° 0212, en su Art. 12, inciso I: Se establece el cierre del Servicio Nacional de Administración de Personal – SNAP en un plazo no mayor a treinta (30) días calendario a partir de la emisión del presente Decreto Supremo.

Como lo indica Vega: “...El SNAP se cierra el año 2009, exactamente el 15 de julio, al crearse la Escuela de Gestión Pública...”⁷⁵

3.2 Marco legal de la EGPP

La Escuela de Gestión Pública plurinacional (EGPP) se crea el 15 de julio de 2009, en el gobierno de Evo Morales Ayma, presidente constitucional del Estado Plurinacional de Bolivia, con el Decreto Supremo N° 0212, que indica en su Art. primero: “El presente Decreto Supremo tiene por objeto crear la Escuela de Gestión Pública Plurinacional, estableciendo su naturaleza jurídica, principios, objetivos, estructura organizativa, competencias y financiamiento.”⁷⁶

El Art. 2 del D. S. 0212 establece que: “ La Escuela de Gestión Pública Plurinacional, se constituye como una Entidad Pública Descentralizada bajo tuición del Ministerio de Educación, con sede en la ciudad de La Paz y competencia a nivel de todo el Estado con programas en los diferentes niveles de gobierno.”

⁷⁵ Entrevista realizada el 6 de junio de 2013.

⁷⁶ Decreto Supremo N° 0212.

Por tanto, "... La Escuela de Gestión Pública Plurinacional, se constituye como una Entidad Pública Descentralizada bajo tuición del Ministerio de Educación, con sede en la ciudad de La Paz y competencia a nivel de todo el Estado con programas en los diferentes niveles de gobierno." (Decreto Supremo N° 0212. Art. 2).⁷⁷

De acuerdo a lo establecido en el D.S. 0212 La Escuela de Gestión Pública Plurinacional tiene como objetivo:

...contribuir a la construcción y consolidación de la nueva gestión pública del Estado, mediante la formación y capacitación de servidoras y servidores públicos, para los diferentes niveles de gobierno (central, departamental, municipal y entidades territoriales indígena originaria campesinas), que sirvan al pueblo boliviano...⁷⁸

La Escuela de Gestión Pública Plurinacional al tener el mandato de formar y capacitar a los y las servidores públicos, se estructura académicamente en tres ámbitos como lo señala el Art. 9 del decreto mencionado:

- a) Programas de postgrado especializados en diferentes áreas de la gestión pública (diplomados, maestrías y doctorados).
- b) Programas de formación y capacitación continua especializada en diferentes áreas de la gestión pública (cursos, talleres, seminarios y otros).
- c) Programa de formación, capacitación y certificación de competencias a autoridades y líderes de los pueblos indígena originario campesinos.

⁷⁷Gaceta oficial del Estado. *Decreto Supremo N° 0212. Art. 4.*

⁷⁸Ibíd.

Dentro del Art. 9, inciso II, III, IV y V se establece que “... los programas académicos y diseños curriculares de postgrados serán aprobados por el Ministerio de Educación.” Y los programas de: “formación y capacitación continua serán aprobados por el Directorio.” También el D. S. le da potestad de:

...desarrollar programas educativos de carácter presencial, semi-presencial, virtual (a distancia), e itinerante.” Como espacio académico la EGPP puede “...desarrollar procesos de investigación y asistencia técnica orientados a mejorar la gestión pública en todos sus ámbitos.⁷⁹

El Art. 10 en sus incisos I, II señala que:

El financiamiento de la Escuela de Gestión Pública Plurinacional será financiado con recursos provenientes del Tesoro General del Estado, recursos propios, cooperación internacional y transferencias públicas o privadas, de acuerdo a lo establecido en el Art. 11 del Decreto Supremo N° 0212.⁸⁰

3.3 La EGPP: Oferta Académica⁸¹

El Dr. Vega señala que existen tres niveles de formación académica en la EGPP: Cursos y talleres cortos, Diplomados y el Programa de Capacitación en idiomas oficiales. Para ello tenemos el siguiente cuadro que explica la formación académica:

⁷⁹ *Ibíd.*

⁸⁰ *Gaceta de Bolivia. Decreto Supremo N° 0212.*

⁸¹ Datos proporcionados por la Escuela de Gestión Pública Plurinacional. Elaboración propia.

Cuadro 2: Oferta Académica(Elaboración propia)

FORMACIÓN ACADEMICA	NOMBRE DEL CURSO	DURACIÓN	INVERSION	MODALIDAD	DIRIGIDO
CURSOS CORTOS	Programa de Tele Educación	Permanente	Gratuito	Virtual	A todos
	Talleres	Momentáneo de acuerdo a las necesidades de la institución.	Con costo	Presencial	A todos
	Foros	Momentáneo de acuerdo a las necesidades de la institución.	Con Costo	Presencial	A todos
	Seminarios	Momentáneo de acuerdo a las necesidades de la institución.	Con costo	Presencial	A todos
DIPLOMADOS	Derecho Administrativo	Permanente Con costo		Presencial	A todos
	Desarrollo de cursos de Formación y Capacitación por Competencias	Permanente	Con costo	Virtual	A todos
CAPACITACIÓN EN IDIOMAS OFICIALES	Aymara y quechua	Permanente	Con costo	Presencial	A todos

Hasta la fecha la Escuela de Gestión Pública desarrolla cursos de acuerdo a las necesidades de las instituciones, tanto públicas como privadas. Vega aclara que los cursos cortos, talleres, seminarios y foros, que no son permanentes dentro del sistema académico de la EGPP, están “...regidos por los POAS de cada institución, donde existe un presupuesto determinado a la capacitación de los servidores y servidoras públicos, en caso de entidades del gobierno, y actualización en caso de entidades privadas u otras instituciones...”⁸²

Vega menciona los diplomados no permanentes que se realizaron en la EGPP:

-  Turismo y Gestión Pública
-  Migración y Gestión Pública
-  Política y Gestión Tributaria
-  Gobierno Electrónico y Gestión Pública

Durante los dos últimos dos años comenta Vega: “...el Seminario – Foro que tuvo muy buena acogida por parte de los servidores públicos fue El seminario: Transparencia en la Gestión Pública...” es importante mencionarlo porque, como dijo Vega: “... muy pronto se volverá un curso taller, permanente en la EGPP...” También, Vega aclara que todas las entidades públicas deben actualizar o solicitar un curso o diplomado a la EGPP, porque es el ente que fue destinado para cubrir ese espacio académico...esto no cierra la posibilidad de trabajar con otras instituciones académicas, como las universidades tanto públicas como privadas... y se tuvo la experiencia junto a la Universidad Mayor de San

⁸² Entrevista entrevista realizada el 6 de junio de 2013.

Andrés y la Embajada de España, lanzando una Maestría sobre Política y Gobernabilidad, dirigido a dirigentes de Organizaciones Sociales...”⁸³

Otro espacio permanente que se ejecuta desde que fue creada la EGPP, es el Programa de Capacitación en idiomas oficiales del Estado Plurinacional, donde se capacita como primera lengua (L1) y segunda lengua (L2) en los idiomas de Aymara y quechua, como lo menciona Vega: “... los cursos son de acuerdo a la región, acá en La Paz como departamento se da los cursos de Aymara y Quechua...en los niveles: básico, intermedio y avanzado, el curso es presencial y cada módulo dura tres meses, y son las instituciones públicas quienes en su mayoría toman el curso, pero todos pueden tomar el curso, porque es abierto...” también enfatiza Vega que este año además de los idiomas oficiales se abrió el curso de francés, surgió como necesidad, para abrirse a otros ámbitos, se lo está dando a los servidores públicos, inicialmente...”⁸⁴

Otra actividad académica que realiza la EGPP, es el proceso de obtención de Becas otorgadas al país por las embajadas, Vega aclara:

Somos un canal o mediador de las Becas, no damos las becas: sólo publicamos, recogemos las solicitudes y enviamos las que cumplieron los requisitos establecidos por cada embajada, al Ministerio de Educación, ahí termina nuestra labor...”⁸⁵

⁸³Ibíd.

⁸⁴Ibíd.

⁸⁵Ibíd.

3.4 Proyecciones de la EGPP

La EGPP tiene dos proyecciones: como lo señala Vega:

...la primera, es sacar la primera convocatoria tanto para maestría como para doctorado, como Escuela, la cual se estima llevarla a cabo el 2013; la segunda proyección es llegar al mayor número de servidores y servidoras públicos capacitados en los idiomas oficiales, cumpliendo los tres niveles establecidos por el Programa...⁸⁶

3.5 Proceso de Capacitación en Idiomas Oficiales del Estado

El Programa de Capacitación en Idiomas Oficiales de la Escuela de Gestión Pública Plurinacional– Básico, intermedio y avanzado (L1 y L2)⁸⁷, estos cursos tienen la función de desarrollar cursos de capacitación con el fin de incentivar la comunicación intra-intercultural y plurilingüe entre los servidores públicos y los ciudadanos beneficiarios de los servidores públicos, de acuerdo a los artículos 5 y 234 de la Constitución Política del Estado Plurinacional.

En este sentido, es menester la realización de cursos de aprendizaje enseñanza de los idiomas oficiales como L2 para castellano hablantes, y por otro lado, la aplicación de lecto-escritura para hablantes de idiomas nacionales en su condición de L1 y certificar

⁸⁶ *Ibíd.*

⁸⁷ El L1 es la primera lengua que adquiere la persona, es la lengua materna. El L2 es el segundo idioma después de la lengua materna.

sus competencias lingüísticas. La EGPP como instancia encargada de la capacitación del servidor público, responde a este encargo social.

El “L1” según la ley general de derechos y políticas lingüísticas (269) consiste en el primer idioma que se aprende a hablar en el seno familiar y que se constituye en la base de la socialización, la elaboración y expresión de las primeras ideas y las conceptualizaciones del mundo externo, desde la cultura a la que pertenece el hablante.

Y el “L2” es el idioma que se aprende después de la lengua materna (L1) y que se constituye en la segunda opción para concebir, expresar otras cosmovisiones y comunicarse dentro de la dinámica del bilingüismo nacional.⁸⁸

3.5.1 Objetivo General del Programa de Capacitación

Coadyuvar al cumplimiento de las disposiciones legales relacionadas con los idiomas oficiales para que las y los servidoras y servidores públicos puedan adquirir el manejo de las cuatro competencias comunicativas lingüísticas, en el desarrollo de los idiomas oficiales en el contexto intracultural⁸⁹ e intercultural plurilingüe, para el mejoramiento de la calidad en la gestión pública.

⁸⁸ Estas definiciones de L1 y L2 están en el artículo 4 de la ley 269.

⁸⁹ La intraculturalidad promueve la recuperación, fortalecimiento, desarrollo y cohesión al interior de las culturas de las naciones y pueblos indígena originario campesinos, comunidades interculturales y afrobolivianas para la consolidación del Estado Plurinacional, basado en la equidad, solidaridad, complementariedad, reciprocidad y justicia.

3.5.2 Objetivos Específicos del Programa de Capacitación

Objetivo 1: Interactuar en situaciones reales de comunicación oral, escrita y de lectura conforme al nivel cursado.

Objetivo 2: Conocer y valorar los paradigmas de las culturas y sus respectivas cosmovisiones.

Objetivo 3: Mejorar las interrelaciones entre las y los hablantes de los idiomas originarios y el castellano, dinamizando las actividades institucionales.

3.5.3. Aspectos metodológicos de la capacitación de idiomas oficiales del Estado

Dentro del proceso de capacitación podemos ver los siguientes puntos:

Los cursos de idiomas oficiales en L2 y L1 son realizados bajo el enfoque “comunicativo textual” enmarcado en el constructivismo comunitario, por lo que se parte del uso de la lengua con fines comunicativos, enfatizando la comprensión de una situación comunicativa a través de actividades que da prioridad al diálogo a partir de contextos concretos y representativos; generando de esta manera la necesidad de una comunicación de forma directa, con sentido y minimizando la traducción.

Se da énfasis al uso de la lengua originaria de acuerdo al contexto, con la convicción de que el idioma se aprende practicando, es decir, hablando, conversando. Se trabaja con el apoyo permanente de los facilitadores en el curso, el módulo y los materiales de apoyo; por su parte, los participantes producirán diferentes tipos de mensajes de

intercomunicación orales, escritos y de lectura. La gramática referencial normativa constituye la base de la construcción del idioma originario.

La evaluación, según el Programa, es por la naturaleza multicomponencial del lenguaje oral y escrito. Por tanto, la evaluación de los aprendizajes se apoya principalmente en lo cuantitativo y cualitativo, a través de la observación y el análisis protagónico de los participantes. El puntaje mínimo para la certificación del curso es de 65 puntos, para los que acumulen de 45 a 64 puntos se extenderá sólo el certificado de asistencia.

Los resultados esperados por el Programa son: Los participantes, durante y al final de los cursos de aprendizaje del idioma oficial como L2 y/o L1 tratan básicamente tres principales competencias:

a) En lo oral: Hablan de manera suficiente sobre las situaciones presentadas en el trabajo cotidiano, calle y el mercado.

b) Escritura: Los participantes construyen y presentan en el aula materiales escritos en forma de sociodramas, trabajos individuales, en grupos y/o parejas, apoyando de esta forma el desempeño comunicativo en contextos reales. Este material es presentado junto al informe de ejecución del curso por parte de los facilitadores a la EGPP, como producto final del proceso de inter aprendizaje de los idiomas como segunda y primera lenguas.

c) Lectura: Sobre la base de la lectura de los materiales producidos en el aula, los participantes incursionan en la lectura de la diversidad de textos publicados en los idiomas oficiales. Con dicha actividad consolidarán definitivamente la oralidad y la escritura adquiridas en los cursos.

Instituciones que participan en la ejecución del curso:

La Escuela de Gestión Pública Plurinacional; todos los órganos y niveles administrativos del Estado Plurinacional; gestores institucionales y gestores sociales públicos y privados en todo el territorio nacional.

El curso de idioma oficial como L2 y L1 para los servidores públicos, tiene una duración total de 70 horas académicas.

Para los profesores del magisterio y de instituciones de formación tiene una duración de 85 horas académicas; ambos de manera presencial.

Los cursos pueden iniciar en cualquier fecha y horario, dependiendo de los recursos financieros y la disponibilidad del tiempo de los participantes.

Cantidad de participantes: Para mejor aprovechamiento y aprendizaje de los idiomas oficiales, el número máximo de participantes por grupo o paralelo será de 35 participantes.

3.5.4 Contenidos de las Capacitaciones

Los contenidos de las capacitaciones son elaborados por la EGPP y están divididos en 5 unidades:

La primera parte, introducción al Programa, con los contenidos: Lengua y Cultura, la cultura y cosmovisión, territorio, la lengua, tecnología (noción de tiempo y espacio, organización dual, configuración del movimiento). La lengua: historia, familia lingüística, tipología, personas gramaticales, género gramatical. Función del habla: Preguntar, responder, indicar, opinar, informar.

En una segunda unidad se capacita en: Actividades funcionales comunicativas que involucren pronombres, fórmulas lingüísticas y verbos para comunicarse en medio social intercultural. Función del habla: Preguntar, responder, indicar, opinar e informar. Pronombres demostrativos, pronombres personales en singular y plural. Verbos intransitivos y transitivos en tiempos presente y futuro.

En la tercera unidad se capacita en: actividades funcionales comunicativas que involucren adjetivos para comunicarse en medio social intercultural. Consignar, demandar, indicar, preguntar, persuadir. También, Adjetivos numerales, de color, de tamaño, de forma, de cantidad, de peso, de calidad, de sabor, de consistencia.

En la cuarta unidad se capacita en: Relaciones interpersonales que involucran actividades funcionales comunicativas que involucren adjetivos, adverbios, conectores y otros elementos lingüísticos para comunicarse en medio social intercultural.

Preguntar, indicar, instruir, explicar, comprometer, demandar, expresar sentimientos, consignar. Adjetivo de lugar, de tiempo, de distancia, adverbio de orden, de tiempo, de modo, de cantidad, de afirmación, de negación, de duda, de lugar, direccional, conectores, expresión literaria, verbo en tiempo futuro.

En la quinta unidad se capacita: producción de textos, comunicación escrita básica en lengua oficial, a través de las actividades reales y significativas de producción de texto, para comunicarse en el medio social intercultural, tipos de texto y propósitos comunicativos, Intra, interculturalidad, bien vivir y despatriarcalización.⁹⁰

3.5.5 Etapa previa al proceso de capacitación

Los costos: El costo del curso por modalidad cerrada es de Bs. 60 por hora, y una vez cumplidas las exigencias académicas y administrativas, se deberá cancelar al facilitador o facilitadora luego de la presentación del informe técnico y el acta de conformidad en el que consten los siguientes documentos originales: informe técnico de ejecución, acta de notas, producto del proceso de enseñanza-aprendizaje, planilla de asistencia y hoja de reacción.

⁹⁰ Los contenidos de las capacitaciones fueron obtenidos de la Escuela de Gestión Pública Plurinacional mediante el área de desarrollo del servidor público.

La ejecución del curso de modalidad abierta, en la que los costos corren por cuenta de las y los interesados, se coordinará con la unidad administrativa y financiera correspondiente.

La certificación académica: A la conclusión del curso, sobre la base del informe técnico efectuado por los facilitadores del programa, la Escuela de Gestión Pública Plurinacional otorgará certificados de aprobación y/o de asistencia. Para esta situación, la EGPP realizará un seguimiento de carácter técnico y administrativo.

Los facilitadores: Para lograr los objetivos trazados por la Escuela de Gestión Pública Plurinacional a través de los cursos en idiomas oficiales, los facilitadores están en constante actualización con las estrategias metodológicas e investigaciones lingüísticas y sociolingüísticas acordes a la dinamicidad de los idiomas a nivel nacional e internacional, en proyección de establecer el marco común de referencia lingüística pan andina y amazónica relacionada con el horizonte de construcción de una política lingüística, con visión de conservación y desarrollo.

Materiales: Para la aplicación y cumplimiento del servicio de capacitación en la lengua y cultura oficiales, contamos con las siguientes herramientas:

- ✚ Módulos de los idiomas oficiales, en los niveles básico, intermedio y avanzado, propuestos por el equipo técnico del programa de capacitación en idiomas oficiales del Estado Plurinacional de Bolivia.

- ✚ Material de apoyo bibliográfico actualizado (vocabularios, gramáticas y literatura complementaria) y fonográfico.
- ✚ Herramientas administrativas: cronograma de ejecución del curso, plan de secuencias didácticas, planillas de control de asistencia, planilla de notas, propuesta técnica. Además entregamos a cada facilitador el modelo de informe, carátulas para la organización de los productos de la enseñanza y aprendizaje y hoja de reacción.

Sistema de calidad: La coordinación académica del Programa de Capacitación en Idiomas Oficiales del Estado Plurinacional celebra reuniones periódicas con el equipo técnico base y el grupo de facilitadores; realiza periódicamente talleres de evaluación, actualización e intercambio de experiencias pedagógicas. El seguimiento además, implica la sistematización de los resultados de las hojas de reacción que los beneficiarios de cada institución aplican para evaluar el taller, los materiales y a cada uno de los facilitadores.

3.6 Definición de términos

Aprendizaje de una lengua: “Es la adquisición de la capacidad de comprenderla y servirse de su sistema para comunicarse, bien oralmente, bien por escrito con los individuos que utilizan el mismo sistema lingüístico.”⁹¹

⁹¹Crisólogo, A. *Diccionario Pedagógico*. P. 45.

Adquisición del lenguaje: “Es el aprendizaje de la lengua materna, lengua primera; adquisición de la capacidad de comprender expresiones lingüísticas y de utilizarlas según la situación.”⁹²

Bilingüismo: “El bilingüismo es la aptitud de un hablante para utilizar indistintamente dos lenguas. Una persona bilingüe puede tener diferentes grados de competencia comunicativa en las lenguas que habla, al igual que un manejo diferente de las mismas.”⁹³

Enseñanza – Aprendizaje. Para Gutiérrez es la enseñanza aprendizaje es un conjunto de pasos inseparables que integran un proceso que está en movimientos constante. Esto se basa en el proceso de que alguien aprende correctamente cuando se le enseña correctamente.

Lengua materna: “Es la primera lengua o llamada también lengua primaria, la lengua adquirida en la primera infancia, que no precisa der de la madre y que no tiene que permanecer como el conjunto de comunicación más usado.”⁹⁴

Segunda lengua: Fontanillo afirma que: la “segunda lengua” es un término técnico usado para referirse a una lengua que se aprende después de la lengua materna.

En esa perspectiva, la EGPP realiza los cursos de capacitación de acuerdo a requerimiento de las instituciones públicas. Estos cursos se realizaron en las principales

⁹²Lewandowski, T. *Diccionario de Lingüística*. P.33.

⁹³ Fontanillo, E. *Diccionario de Lingüística*. P.56.

⁹⁴ Fontanillo, E. *Diccionario de Lingüística*. P.175.

capitales del Estado Plurinacional, los cuales contaron con gran afluencia de participantes por la latente necesidad de cambiar las estructuras coloniales del Estado e incorporar en la práctica cotidiana la perspectiva de la lengua y la cultura de los pueblos indígena-originario-campesinos, ahora extendiéndonos a todo el territorio del Estado Plurinacional de Bolivia.

3.7 Diglosia entre Aymara y Castellano

En el contexto boliviano, actualmente el castellano sigue siendo empleado en situaciones formales, mientras que el Aymara y otros idiomas originarios son empleados en escenarios informales. Hablar castellano se convierte en una necesidad porque es la lengua que goza de mayor prestigio social, por otro lado, la mayoría de los textos escritos están en castellano, como documentos, transacciones comerciales, educación, trámites y otros.

Hace pocos años atrás, los Aymara hablantes debían aprender la lengua de poder si deseaban realizar algún trámite o simplemente si deseaban progresar, de esta manera muchas personas aprenden más de una lengua. En nuestro contexto el bilingüismo fue impuesto hasta la actualidad debido a la desigualdad de estatus de las lenguas.

Bolivia tiene la característica de ser un país plurilingüe con fenómenos de diglosia. Por tal razón los hablantes de Aymara u otros idiomas originarios preferían aprender la lengua castellana, pensando en que obtendrán un estatus más elevados y en todo caso para poder relacionarse de mejor manera con la mayoría de las personas.

Por estas causas la población rural dejaba su lengua materna (la cual era un idioma originario), decidiendo adoptar el castellano. Esta situación es netamente lingüística, especialmente cuando estas lenguas consideradas inferiores, carecen de soportes institucionales y su única fuerza proviene de los sectores rurales, quienes practican la lengua en su diario vivir y permiten la permanencia de la misma.

Esta permanencia se hace viva cuando los sectores ruraleso hablantes de la lengua comienzan a usarsu lengua materna con la del castellano este hecho implica una práctica intercultural, ya sea en un escenario político, social, institucional, comercial, u otra convivencia que la lengua permita.

CAPITULO 4

4.1 IMPLEMENTACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE IMPACTO

Se elaboró el trabajo en base a la teoría de cambio que tiene como objetivo transformar o cambiar la atención al público que realizan los servidores públicos a los hablantes de idiomas originarios, con la capacitación en Idiomas Oficiales del Estado.

4.2 Teoría de Cambio

Una teoría del cambio es una descripción de cómo es una intervención y cómo se logra los resultados deseados. Describe la lógica causal de cómo y por qué un proyecto, un programa o una política lograrán los resultados deseados o previstos.

En suma en la teoría de cambio se plantean todos los objetivos que el Programa se propuso para cambiar una situación actual y pasar a una situación futura.

La teoría del cambio es fundamental para cualquier evaluación de impacto, además de describir una secuencia de eventos que generan resultados: examinan las condiciones y las suposiciones necesarias, para que se produzca el cambio, explicitan la lógica causal detrás del programa.

La teoría del cambio planteada para la realización de los cursos de Idiomas Oficiales del Estado Plurinacional (aymara y quechua) va dirigida a los servidores y servidoras

públicos de todos los órganos y niveles administrativos del Estado Plurinacional, gestores institucionales en todo el territorio nacional.

La modalidad para optar por los cursos de Idiomas Oficiales del Estado consiste en enviar la oferta a las distintas instituciones públicas para que las mismas puedan revisarla y optar o no por el curso, no es una obligación el optar por los cursos de idiomas oficiales. Si la institución pública opta por el curso, se elabora un cronograma de actividades para establecer el día y la hora en la que se darán las capacitaciones. El propósito principal es la de:

Coadyuvar al mejoramiento de la gestión pública a través de la enseñanza de idiomas originarios, mediante el cumplimiento de disposiciones legales relacionadas con los idiomas oficiales del Estado.

Se busca apoyar a los servidores públicos en el aprendizaje de las cuatro competencias comunicativas lingüísticas para el mejoramiento de la calidad en la gestión pública; como objetivos específicos es:

1. Interactuar en situaciones reales de comunicación oral, escrita y de lectura en idiomas oficiales del estado.
2. Conocer y valorar los paradigmas de las culturas y su cosmovisión para practicar la intra-interculturalidad y plurilingüismo.
3. Mejorar las interrelaciones entre los hablantes de idiomas originarios con los hablantes castellano, dinamizando las actividades institucionales.

El mejor momento para desarrollar una teoría del cambio para un programa es al principio del diseño, es decir, la cadena causal que debe ser capaz de discernir entre los logros del programa y las condiciones o influencias ajenas al programa.

Para alcanzar este propósito general se plantea en primer lugar interactuar en situaciones reales de comunicación oral, escrita y de lectura, en idioma aimara, en segundo lugar, conocer y valorar los paradigmas de la cultura y la cosmovisión aimara para practicar la intra – interculturalidad y el plurilingüismo, en tercer lugar, mejorar las interrelaciones entre las y los hablantes de idiomas originarios y castellano hablantes dinamizando las actividades institucionales.

4.3 Hipótesis de la Evaluación de Impacto

Los cursos de Idiomas Oficiales del Estado no lograron que los servidores públicos (de los ministerios de Estado seleccionados) aprendan las cuatro competencias comunicativas, que fueron planteados en los objetivos del Programa.

La hipótesis es sustentada con el trabajo metodológico que realizó la presente investigación, la cual, se concreta con los resultados obtenidos mediante las encuestas, instrumento de recolección de datos, que facilitó la evaluación de impacto de los cursos de capacitación en Idiomas Originarios realizados por el Programa.

Para ello, se detalla se explica conceptualmente el proceso de selección de los beneficiarios:

Cuando se asigna aleatoriamente a los beneficiarios de un programa, la asignación aleatoria del tratamiento se puede llevar a cabo mediante un sorteo en el que se decidirá quién participa en el programa de entre una población de individuos con igual derecho a participar.

Este método es una regla de selección justa porque permite a los administradores de un programa garantizar que todas las personas o unidades elegibles tengan la misma probabilidad de ser seleccionadas. La asignación aleatoria es una regla sencilla de explicar y que todas las partes interesadas pueden entender fácilmente. La asignación aleatoria es un mecanismo de selección cuya utilidad trasciende la evaluación de impacto.

4.4 Instrumentos

Se propone como instrumento de investigación a la encuesta como la define Sampieri: "...el diseño de las diferentes encuestas brinda información que se debe corroborar con la hipótesis planteada y al cumplimiento de los objetivos planteados."⁹⁵

Para la presente investigación se elaboraron 13 preguntas en la Encuesta que va dirigida al grupo de tratamiento (servidores públicos que se beneficiaron de cursos en idiomas originarios), de las cuales todas son cerradas. En la encuesta que se realizara al grupo de control se elaboraron 11 preguntas las cuales son todas cerradas.

⁹⁵ Hernández, S. R. et al. *Metodología de la investigación*. P. 55.

4.5 Cuestionario

4.5.1 Grupo de Tratamiento

- 1. ¿Cómo accedió al Programa de Capacitación en Idiomas Oficiales del Estado Plurinacional?**
 - a) A través de la institución donde trabaja.
 - b) A través de una invitación.
 - c) A través de comunicados de la Escuela de Gestión Pública Plurinacional.
 - d) Otro ¿Cuál?.....

- 2. ¿Por qué decidió tomar el curso de Capacitación en Idiomas Oficiales del Estado Plurinacional, dado por el Programa?**
 - a) Porque es un requisito en la institución donde trabaja.
 - b) Porque tendría un crecimiento profesional y laboral.
 - c) Porque necesita comunicarse con hablantes del idioma originario.

- 3. ¿Qué conocimiento tiene del idioma que aprendió, en el Programa?**
 - a) Entiende el idioma pero se le dificulta hablar.
 - b) Habla el idioma pero desconoce su escritura.
 - c) Aprendió el paradigma de la cultura y su cosmovisión.
 - d) Opciones a y c.
 - e) Ninguna de las anteriores.

4. ¿Cuál es su idioma materno?

- a) Castellano.
- b) Aimara.
- c) Quechua.
- d) Otro ¿Cuál?.....

5. ¿Hasta qué nivel del Programa, se capacitó?

- a) Básico.
- b) Intermedio.
- c) Avanzado.

6. ¿Por qué razón no terminó el curso completo de capacitación dado por el Programa (Básico, Intermedio, Avanzado)?

- a) Porque no es un requisito en la institución donde trabaja.
- b) Porque no es una necesidad comunicativa en el área donde trabaja.
- c) Porque el tiempo no le permitió.
- d) Por falta de interés.
- e) Si terminé el curso completo de capacitación.
- f) Otro.

7. A la finalización del curso de capacitación impartido por el Programa, usted:

- a) Se comunica de forma oral y/o escrita, en situaciones reales, conforme al nivel cursado.

- b) Se interrelaciona entre las y los hablantes de los idiomas originarios y el castellano, dinamizando las actividades institucionales.
- c) Conoce el paradigma de la cultura y su cosmovisión del idioma aprendido.
- d) Todas las anteriores.
- e) Ninguna de las anteriores.

8. A la finalización del curso ¿Qué competencias comunicativas ha obtenido?

- a. Entiende el idioma.
- b. Se comunica.
- c. Escribe un texto.
- d. Lee un texto.
- e. Todas las anteriores.
- f. Ninguna de las anteriores.

9. ¿Por qué cree usted que es importante aprender un idioma originario?

- a) Porque puede comunicarse con hablantes del idioma originario aprendido.
- b) Porque conoce la identidad y los valores que expresan la cultura de los hablantes del idioma originario aprendido.
- c) a y b.
- d) No es importante.
- e) Otro.

10. ¿Qué beneficios obtuvo con la capacitación realizada por el Programa?

- a) Estabilidad laboral.
- b) Logro personal.
- c) a y b.
- d) Ninguno.

11. Con la capacitación recibida por Programa ¿Qué tipo de relación tiene con la actividad que desempeña en la institución donde usted trabaja?

- a) Directa.
- b) Alguna.
- c) Ninguna.

12. ¿Qué mejoras usted observa en su desempeño laboral, después de la capacitación dada por el Programa?

- a) Mejor atención al público.
- b) Se dinamiza la actividad institucional.
- c) Ninguna.

13. ¿Usted independientemente seguirá capacitándose?

- a) En la Escuela de Gestión Pública Plurinacional.
- b) En Otra lugar.
- c) No seguirá capacitándose.

4.5.2. Cuestionario – Grupo de Control.

1. ¿A usted le interesaría participar del Programa de Capacitación en Idiomas Oficiales del Estado Plurinacional?

- a) Sí.
- b) No.

2. ¿Por qué motivo usted tomaría el curso de capacitación en Idiomas Oficiales, dado por el Programa?

- d) Porque es un requisito en la institución donde trabaja.
- e) Porque tendría un crecimiento profesional y laboral.
- f) Porque necesita comunicarse con hablantes de idiomas originarios.

3. Si usted optaría aprender un idioma originario dado por el Programa, ¿Cuál elegiría?

- a) Aimara.
- b) Quechua.

4. ¿Usted qué competencia comunicativa espera obtener a la finalización de la capacitación, dado por el Programa?

- f) Entender el idioma.
- g) Comunicarse.
- h) Leer un texto.
- i) Escribir un texto.
- j) Todas las anteriores.

5. ¿Cuál es su idioma materno?

- a) Castellano.
- b) Aimara.
- c) Quechua.
- d) Otro ¿Cuál?.....

6. ¿Hasta qué nivel del Programa le interesaría capacitarse?

- d) Básico.
- e) Intermedio.
- f) Avanzado.

7. A la finalización del curso de capacitación dado por el Programa ¿Usted que espera obtener?

- f) Comunicarse de forma oral y/o escrita, en situaciones reales.
- g) Interrelacionarse entre hablantes de idiomas originarios y el castellano, dinamizando las actividades institucionales.
- h) Conocer el paradigma de la cultura y su cosmovisión del idioma que espera aprender.
- i) Todas las anteriores.

8. ¿Por qué cree usted que es importante aprender un idioma originario?

- a) Porque puede comunicarse con hablantes de idiomas originarios.
- b) Porque conocería la identidad y los valores que expresan la cultura de los hablantes de idiomas originarios.

- c) a y b.
- d) No es importante.
- e) Otro.

9. ¿Qué beneficios cree usted que obtendrá si participa del curso de capacitación realizado por el Programa?

- e) Estabilidad laboral.
- f) Logro personal.
- g) a y b.
- h) Ninguno.

10. ¿Qué tipo de relación tendría el curso de capacitación con la actividad que desempeña en la institución donde usted trabaja?

- a) Directa.
- b) Alguna.
- c) Ninguna.

11. ¿Qué mejoras cree que se darán en su desempeño laboral, después de haber sido capacitado por el Programa?

- d) Mejor atención al público.
- e) Se dinamiza la actividad institucional.
- f) Ninguna.

4.6 Determinación de la Muestra

Del total de servidores públicos de los ministerios del Estado que han participado de la capacitación de idiomas oficiales del Estado en aymara y quechua tenemos:

Cuadro 3: Cantidad de servidores públicos capacitados⁹⁶

INSTITUCIÓN	CANTIDAD DE SERVIDORES PUBLICOS CAPACITADOS
Ministerio de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción	42
Ministerio de Relaciones Exteriores	60
Ministerio de Economía y Finanzas Públicas	89
Ministerio de Planificación del Desarrollo	87
Ministerio de Educación	56
Ministerio de Minería y Metalurgia	27
Ministerio de Trabajo	21
Ministerio de Desarrollo Productivo y Economía Plural	25
Ministerio de Medio Ambiente y Agua	29
Ministerio de Defensa	267
Ministerio de Obras Públicas, Servicio y Vivienda	62
Total	765

⁹⁶Datos proporcionados por la Escuela Gestión Pública Plurinacional. Elaboración propia.

Servidores Públicos Capacitados: 765

Institución Pública: De 20 ministerios del Estado se beneficiaron: 11

Mediante la fórmula que se obtiene para sacar muestras de poblaciones obtenemos:

50 servidores públicos a ser encuestados.

Fórmula de muestreo:

N Tamaño de la muestra

$n^1 = \frac{S^2}{V^2}$ Tamaño provisional

$n = \frac{n'}{1 + \frac{n'}{N}}$ Tamaño de la muestra

$S^2 = p(1 - p) = 0,9 (1 - 0,9) = 0,9$ Varianza de la muestra

V^2 Varianza de la población.

$(Se)^2$ Error estándar al cuadrado = (0,041) Determinado por el investigador.

El tamaño de la muestra:

$V^2 = (0,041) = 0,0025$

$$n^1 = \frac{0,09}{0,0025} = 53,539 \quad n = \frac{53,539}{1 + \frac{53,539}{765}}$$

$$n = \frac{53,539}{1,06998562} n = 50,037$$

4.7 Identificación del grupo de tratamiento y grupo de control

Para realizar una evaluación de impacto la información y los datos se recogen de una muestra de personas que se beneficiaron o no de la política, programa o proyecto.

Es decir se consideran dos grupos dentro la muestra, denominados grupos de tratamiento y control.

El grupo de tratamiento son aquellas personas que se beneficiaron de la política, programa o proyecto, este grupo puede ser conformado por personas o instituciones que recibieron la intervención.

Nuestro grupo de tratamiento estará conformado por servidores públicos del Ministerio de Defensa, Ministerio de Obras Publicas y Ministerio de Planificación del Desarrollo, Economía y Finanzas Públicas, Relaciones Exteriores y Culto.

El grupo de control son aquellas personas o instituciones que no se beneficiaron o no participaron del programa o proyecto cuyas características son similares al grupo de tratamiento, este grupo de comparación es llamado grupo de control.⁹⁷

⁹⁷Premand, Patrick, Rawlings, Laura B., Vermeersch, Christel M. J., Gertler, Paul J., Martínez, Sebastián. *La evaluación de Impacto en la práctica*. P. 77.

Nuestro grupo de control estará conformado por igual cantidad de personas que el grupo de tratamiento. Estos servidores públicos serán del Ministerio de Desarrollo Rural y Tierras, Ministerio de Salud y Deportes, Ministerio de Autonomía, Ministerio de Cultura y Ministerio de Comunicación.

4.8 Ministerios del Estado que se beneficiaron con los cursos de capacitación en Aymara y Quechua, en las gestiones (2009, 2010 y 2011)

En el cuadro 4 que se describe los cursos de capacitación en idioma aymara y quechua durante las gestiones 2009, 2010 y 2011, donde participan 11 ministerios del Estado, de los cuales se tiene al Ministerio de Defensa con un total de capacitados de 267 servidores públicos, pero únicamente del idiomas aymara. Luego tenemos al Ministerio de Economía y Finanzas Publicas con un total de 89 servidores públicos capacitados en las tres gestiones y en los dos idiomas (aymara, quechua). Luego está el Ministerio de Planificación del Desarrollo con 87 servidores públicos de igual en las tres gestiones y los dos idiomas.

Finalmente, tenemos 6 ministerios que participaron de forma irregular en el Programa que suman en total 322 servidores públicos capacitados, en las tres gestiones en los dos idiomas.

CUADRO 4: Cantidad de servidores públicos capacitados (aymara y quechua)⁹⁸

MINISTERIO	AYMARA													QUECHUA														
	CANTIDAD DE SERVIDORES PÚBLICOS CAPACITADOS													CANTIDAD DE SERVIDORES PÚBLICOS CAPACITADOS														
	GESTIÓN	2009			2010			2011			TOTAL				GESTIÓN	2009			2010			2011			TOTAL			TOTAL AYMARA Y QUECHUA
		NIVEL	BÁSICO	INTERMEDIO	AVANZADO		TOTAL	NIVEL	BÁSICO	INTERMEDIO	AVANZADO	BÁSICO	INTERMEDIO	AVANZADO	BÁSICO	INTERMEDIO	AVANZADO	TOTAL										
DEFENSA	93	0	0	71	21	42	0	23	17	164	44	59	267	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	267		
RELACIONES EXTERIORES	28	0	0	0	0	0	0	0	0	28	0	0	28	0	0	0	32	0	0	0	0	0	0	32	0	0	60	
ECONOMÍA Y FINANZAS	0	0	0	24	0	0	0	0	0	24	0	0	24	38	0	0	27	0	0	0	0	0	0	65	0	0	89	
TRANSPARENCIA	0	0	0	26	0	0	0	0	0	26	0	0	26	16	0	0	0	0	0	16	0	0	16	0	0	42		
TRABAJO	0	0	0	21	0	0	0	0	0	21	0	0	21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	21		
OBRAS PÚBLICAS	0	0	0	46	0	0	16	0	0	62	0	0	62	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	62		
EDUCACIÓN	0	0	0	0	0	0	27	0	0	27	0	0	27	0	0	0	29	0	0	29	0	0	29	0	0	56		
PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO	0	0	0	0	0	0	24	0	0	24	0	0	24	0	0	0	30	0	0	33	0	0	63	0	0	87		
MEDIO AMBIENTE	0	0	0	0	0	0	29	0	0	29	0	0	29	0	0	0	0	0	0	9	0	0	9	0	0	29		
MINERÍA Y METALURGIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	27	0	0	27	0	0	27	0	0	27	
DESARROLLO PRODUCTIVO	0	0	0	25	0	0	0	0	0	25	0	0	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25		
TOTAL	121	0	0	213	21	42	96	23	17	430	44	59	533	54	0	0	89	0	0	105	0	9	232	0	0	765		

⁹⁸ Los datos fueron proporcionados por la EGPP. Elaboración propia.

4.9 Detalle de las capacitaciones

Cuadro5: Cantidad de servidores públicos(Gestión 2009)⁹⁹

2009	AYMARA			
	MINISTERIO	NIVEL	CANTIDAD	%
	Relaciones Exteriores	Básico	28	23
	Defensa	Básico	93	77
	TOTAL		121	100

Cuadro 6: Cantidad de servidores públicos (Gestión 2010)¹⁰⁰

2010	AYMARA			
	MINISTERIO	NIVEL	CANTIDAD	%
	Economía y Finanzas Públicas	Básico	24	8
	Transparencia y Lucha Contra la Corrupción	Básico	26	9
	Defensa	Básico	71	26
		Intermedio	21	8
		Avanzado	42	15
	Trabajo, Empleo y Previsión Social	Básico	21	8
	Obras Públicas	Básico	46	17
	Desarrollo Productivo y Economía Plural	Básico	25	9
TOTAL		276	100	

⁹⁹Datos obtenidos por la EGPP. Elaboración propia.

¹⁰⁰Datos obtenidos por la EGPP. Elaboración propia.

Cuadro 7: Cantidad de servidores públicos (Gestión 2011)¹⁰¹

2011	AYMARA			
	MINISTERIO	NIVEL	CANTIDAD	%
	Educación	Básico	27	20
	Planificación del Desarrollo	Básico	24	18
	Defensa	Intermedio	40	29
	Medio Ambiente y Agua	Básico	29	21
	Obras Públicas	Básico	16	12
	TOTAL		136	100

De las tres gestiones 2009, 2010 y 2011, se puede ver que el 2010 fue el que más cursos de capacitación brindó el Programa, ya que del total de 533 servidores públicos capacitados en el idioma aymara, 276 se realizaron en dicho año. Con relación al año 2009 y 2011 la cantidad de capacitados es casi similar 121 y 136 respectivamente.

Los cuadros nos muestran claramente que en las tres gestiones fueron participes del programa más servidores públicos del Ministerio de Defensa en el idioma aymara, el segundo ministerio más beneficiado de esta gestión es el Ministerio de Obras Públicas, Servicios y Vivienda.¹⁰²

En los cuadros 8,9 y 10 se presenta el desglose de servidores públicos capacitados en el idioma quechua de las tres gestiones, donde sólo se capacitaron hasta nivel básico (232).

¹⁰¹ Datos obtenidos por la EGPP. Elaboración propia.

¹⁰² Este dato fue obtenido del Área de Certificaciones de la Escuela de Gestión Pública Plurinacional.

Los ministerios de Economía y Finanzas Publicas y Obras Públicas, Servicios y Vivienda participaron con mayor número de servidores públicos.

Cuadro 8: Cantidad de servidores públicos (Gestión 2009 - Quechua)¹⁰³

2009	QUECHUA			
	MINISTERIO	NIVEL	CANTIDAD	%
	Economía y Finanzas Publicas	Básico	38	100
	TOTAL		38	100

Cuadro 9: Cantidad de servidores públicos (Gestión 2010- Quechua)¹⁰⁴

2010	QUECHUA			
	MINISTERIO	NIVEL	CANTIDAD	%
	Transparencia y Lucha Contra la Corrupción	Básico	16	15
	Relaciones Exteriores y Culto	Básico	32	30
	Economía y finanzas publicas	Básico	27	26
	Planificación del Desarrollo	Básico	30	29
	TOTAL		105	100

¹⁰³Datos obtenidos por la EGPP. Elaboración propia.

¹⁰⁴Datos obtenidos por la EGPP. Elaboración propia.

Cuadro 10: Cantidad de servidores públicos (Gestión 2011- Quechua)¹⁰⁵

2011	QUECHUA			
	MINISTERIO	NIVEL	CANTIDAD	%
	Minería y Metalurgia	Básico	27	30
	Planificación del Desarrollo	Básico	33	37
	Educación	Básico	29	33
	TOTAL		89	100

Cuadro 11: Total de servidores capacitados (Gestión 2009-2011)¹⁰⁶

TOTAL DE SERVIDORES CAPACITADOS POR IDIOMAS				
IDIOMA	NIVEL			
	BÁSICO	INTERMEDIO	AVANZADO	
AYMARA	430	44	59	533
QUECHUA	232	0	0	232
TOTAL				765

¹⁰⁵Datos obtenidos por la EGPP. Elaboración propia.

¹⁰⁶Datos obtenidos por la EGPP. Elaboración propia.

4.10 Similitudes de cargos de los servidores públicos a ser encuestados (grupo de tratamiento – grupo de control)

Para una selección acertada del grupo de tratamiento se elaboró el siguiente cuadro, donde se muestra en detalle los cargos, direcciones/unidades de los servidores públicos a ser encuestados. Para lograr una similitud adecuada se aplica el mismo método con el grupo de control.¹⁰⁷

Es importante mencionar que los cargos de los servidores públicos, muestran que no existe coherencia en el tratamiento de selección de los beneficiarios de los cursos, debido a que, el personal que tiene contacto con el visitante a los ministerios, no realizaron el curso de capacitación, o caso contrario el personal beneficiado por el curso, es en lo más mínimo. En cambio, se observa que el personal que no tiene contacto con el visitante realizó el curso de capacitación, en su mayoría, como ser: archivistas, auditores, informáticos (personal administrativo).

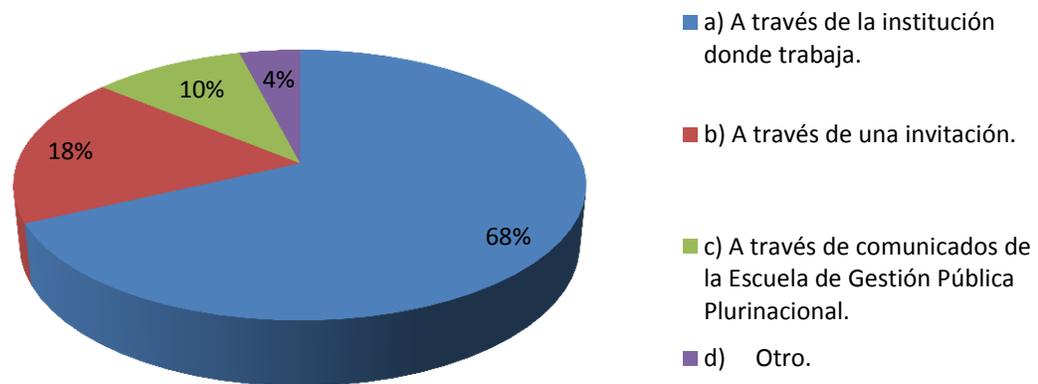
Por tanto, es un punto importante para el impacto de evaluación de la presente investigación.

¹⁰⁷Ver anexos.

4.11 Análisis de Datos – Grupo de Tratamiento

Gráfico 2

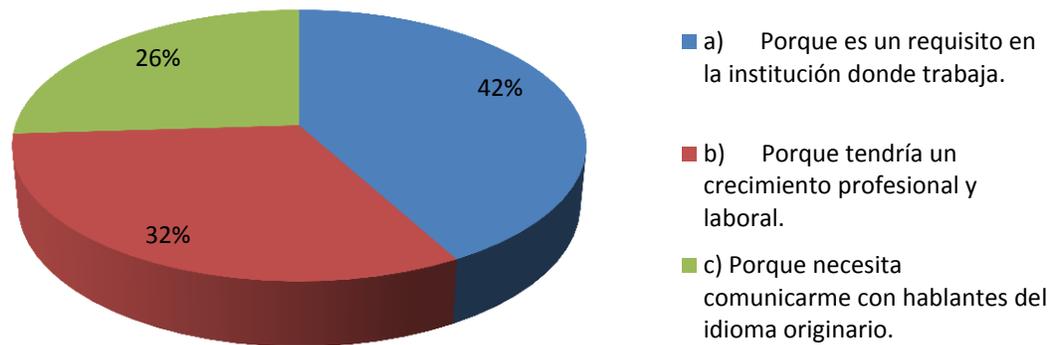
1. ¿Cómo accedió al Programa de Capacitación en Idiomas Oficiales del Estado Plurinacional?



Los datos muestran que los servidores públicos accedieron al curso de capacitación en idiomas oficiales a través de la institución donde ellos trabajan, con un 68%. El 18% de los servidores públicos accedieron a través de una invitación directa como: compañeros de trabajo, familiares y amigos. Y de manera indirecta acceden por medio de correos electrónicos y otros. El 10% toma el curso mediante notas de prensa, afiches, comunicados, volantes, y otros. Y finalmente un 4% de servidores públicos participan del programa a través de redes sociales (Páginas de internet). Por tanto, la mayoría de los servidores públicos accedieron al Programa de Capacitación por medio de las instituciones donde trabajan.

Gráfico 3

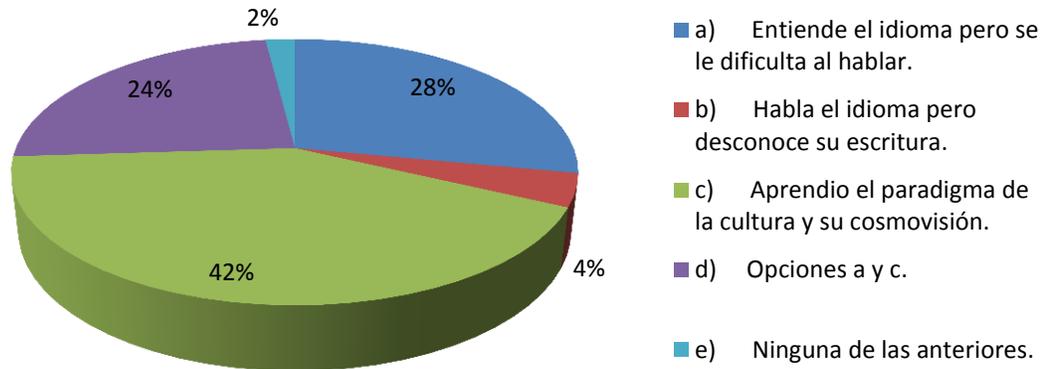
2. ¿Por qué decidió tomar el curso de Capacitación en Idiomas Oficiales del Estado Plurinacional, dado por el Programa?



El 42% nos muestran que el aprender un idioma oficial del Estado aparte del castellano es un requisito en la institución donde trabajan, debido a que está normado en la Constitución Política del Estado en el artículo 234 numeral 7, que indica: “...Para acceder al desempeño de la función pública se requiere: ...Hablar al menos dos idiomas oficiales del país.” El 32% afirma que aprender un idioma oficial del Estado, además del castellano, será de gran ayuda para su crecimiento profesional y laboral. Y por último el 26% de los encuestados indican que es una necesidad el saber un idioma originario, ya que tienen un contacto directo con hablantes de idiomas originarios en lo laboral y además en la vida personal de cada uno de ellos. En suma, los resultados de esta pregunta muestran que la mayoría de los servidores públicos de los ministerios del Estado optan por este curso porque es un requisito en la institución donde trabajan.

Gráfico 4

3. ¿Qué conocimiento tiene del idioma que aprendió, en el Programa?



Esta pregunta indica que en los cursos del Programa de Capacitación en Idiomas Oficiales del Estado se pone más énfasis en el paradigma, la cosmovisión y la cultura del idioma ya que el 42% de los servidores públicos encuestados marcaron la opción c, debido a que solo aprendieron dicho paradigma.

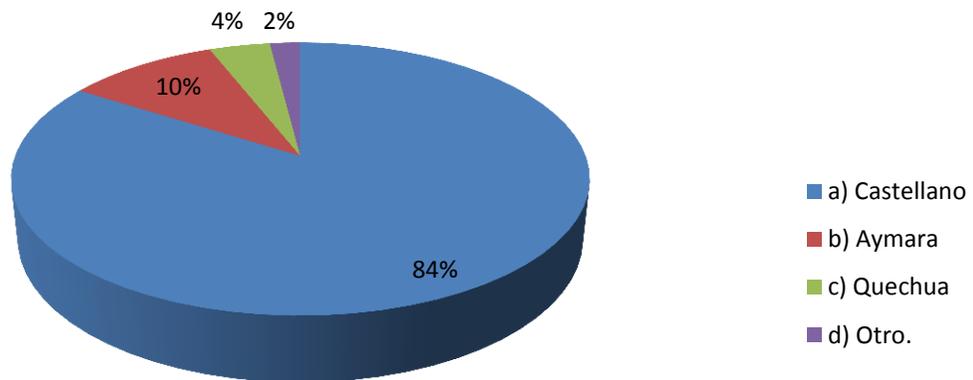
El 28% de los servidores públicos afirman que entienden el idioma aprendido pero se les dificulta el hablar, porque la estructura gramatical es muy distinta a la del castellano (según la pregunta 4 muestra que el idioma materno de la mayoría de los servidores públicos es el castellano) y no tienen una convivencia directa con hablantes de idiomas originarios.

El 24% de la población encuestada menciona: que hablan el idioma y tienen conocimiento de su cultura y cosmovisión de la misma; a diferencia de la opción c, los encuestados afirman que sólo aprendieron el paradigma del idioma aprendido.

En cambio el 4% indica que hablan el idioma pero desconocen su escritura, estos son servidores públicos que ya sabían hablar el idioma originario, o ya tenían algún conocimiento al respecto, antes de ingresar al curso de capacitación, y que solo optaron por el curso para aprender la escritura del idioma y además por el certificado debido a que necesitaban un respaldo formal donde se afirme que si saben un idioma originario. Y finalmente el 2% de la población encuestada afirman que no aprendieron el idioma originario ni su respectiva cosmovisión.

Gráfico 5

4. ¿Cuál es su idioma materno?



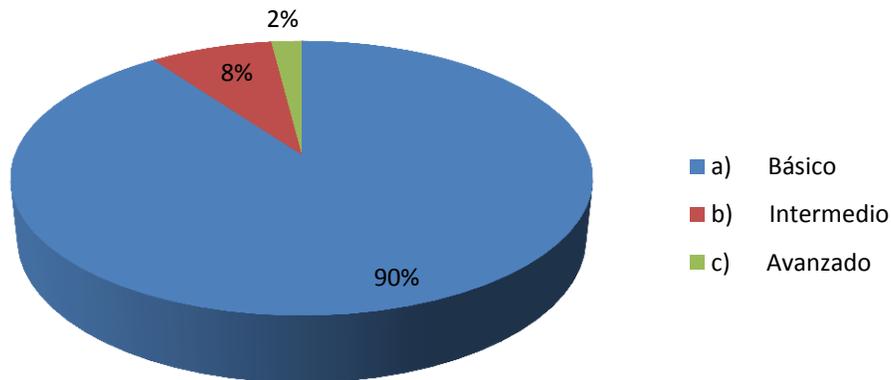
Con respecto a esta pregunta los resultados muestran claramente que la mayoría de los servidores públicos en un 84% tienen como lengua materna el castellano, por lo que los cursos de capacitación de idiomas oficiales van dirigidos en su mayoría a la enseñanza de la segunda lengua ya sea aymara o quechua.

El 10% de los servidores públicos afirman que tienen como lengua materna un idioma originario en este caso el aymara.

En este cuadro también vemos que con el 4% y el 2% respectivamente de los servidores públicos tienen como lengua materna un idioma originario, en primer lugar el quechua y otro originario, y optaron por los cursos de capacitación con el fin de aprender su escritura y su gramática, del idioma que ellos hablan.

Gráfico 6

5. ¿Hasta qué nivel del Programa, se capacitó?



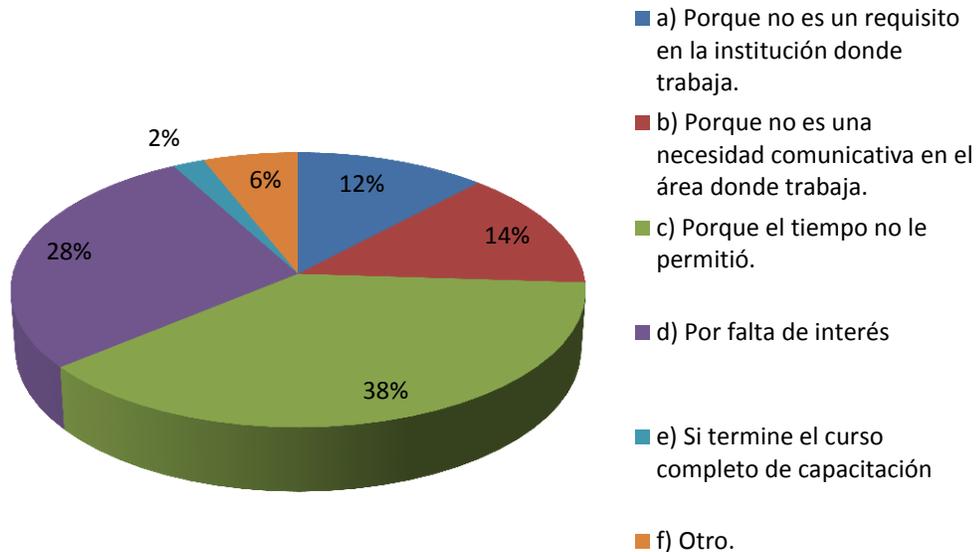
De acuerdo a los datos recolectados en la encuesta, el 90% indica que los servidores públicos cursaron en su mayoría únicamente el nivel básico del idioma que escogieron (Aymara o Quechua).

En cambio un 8% de los capacitados lograron acceder hasta el nivel intermedio, y son del Ministerio de Defensa.

Y finalmente, termina el curso completo el 2% de los encuestados, es decir, que de toda la muestra elegida al azar para el presente proyecto un solo servidor público curso hasta el último nivel (avanzado) establecido en la enseñanza de idiomas oficiales del Estado de la Escuela de gestión Pública Plurinacional.

Gráfico 7

6. ¿Por qué razón no terminó el curso completo de capacitación, dado por el Programa (Básico, Intermedio, Avanzado)?



El 38% de la población encuestada afirma que no terminaron el curso completo de capacitación debido a que los horarios de las clases impedía que los servidores públicos realicen otras actividades como ser: familiares y laborales.

El otro 28% indica que es por falta de interés, por razones diversas: como falta de compromiso, y de gestión por parte de las autoridades máximas de los ministerios y por tal motivo no quisieron completar el curso completo de capacitación.

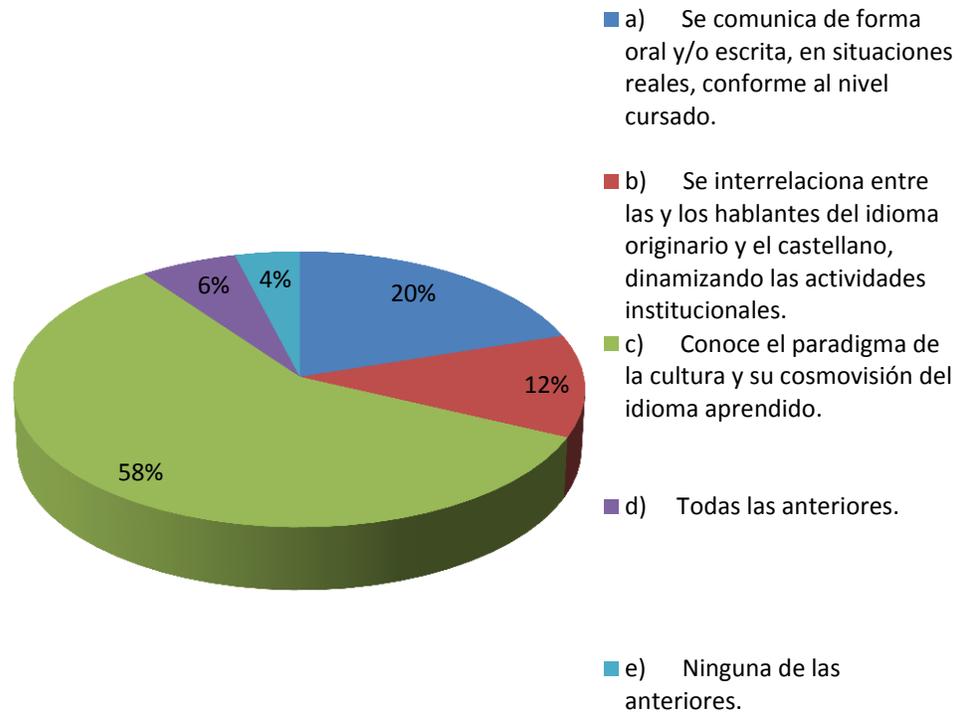
El 14% porque no es necesario aprender un idioma originario en el área donde desempeñaban sus funciones, en estas áreas se encuentran la de informática, auditoría y

otras que son relativamente internas. El 12% afirman que no era un requisito en el lugar donde trabajan ya que estos eran servidores públicos con contrato eventual, o consultores en línea y que no eran informados acerca de dichos cursos.

El 6% afirma que fueron otros motivos por los cuales no terminaron el curso de capacitación, como por ejemplo que estos servidores públicos no asistían con regularidad porque se dedicaban a cumplir órdenes de sus superiores para realizar otras actividades. Y por último el 2% termino el curso completo de capacitación.

Gráfico 8

7. A la finalización del curso de capacitación impartido por el Programa, usted:



En este gráfico se muestra que el 58% de los servidores públicos encuestados aprendieron el paradigma, la cosmovisión y cultura del idioma; antes que la práctica (entender, hablar, escribir) como tal, debido a que los facilitadores ponían más énfasis en ese aspecto. Por otro lado, el 20% de los servidores públicos se comunican de forma oral como por ejemplo en conversaciones cortas (saludo, despedidas, y preguntas y

respuestas)¹⁰⁸ todo esto conforme al nivel que cursaron, que en su mayoría fue el nivel básico. El 12% cree que se interrelacionan entre hablantes de idiomas originarios y el castellano, es decir que tienen una relación más allá de la simple comunicación¹⁰⁹ sean estos servidores públicos o no, y esto permite que se dinamice la actividad institucional.

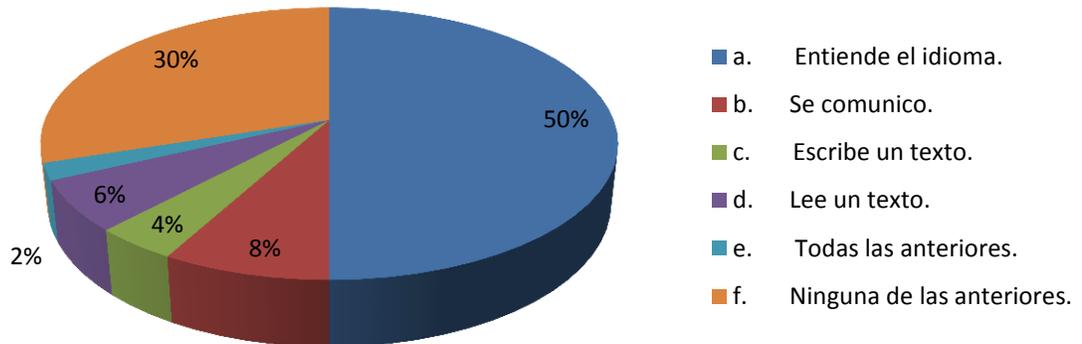
El 6% afirman saber todas las opciones de respuesta planteada en la pregunta, estas son personas que hablaban un idioma originario y que ingresaron al curso de capacitación para aprender la gramática, la cosmovisión y cultura del idioma. Y el restante 4% afirman que no adquirieron ningún tipo de conocimiento de todo el curso de capacitación, o para hacerlo más claro afirman que lo aprendido no tenía relevancia ya que no se ponía en práctica la función del idioma como tal.

¹⁰⁸ Esta afirmación se obtuvo de una servidora pública del Ministerio de Comunicación, cuando se producía el levantamiento de la información.

¹⁰⁹ En la entrevista realizada al Sr. Vitaliano Huanca - Coordinador del Programa de Capacitación en Idiomas Oficiales del Estado, explicaba que la interrelación consistía en que el servidor público tome conciencia de los valores aprendidos acerca de la cosmovisión y cultura del idioma.

Gráfico 9

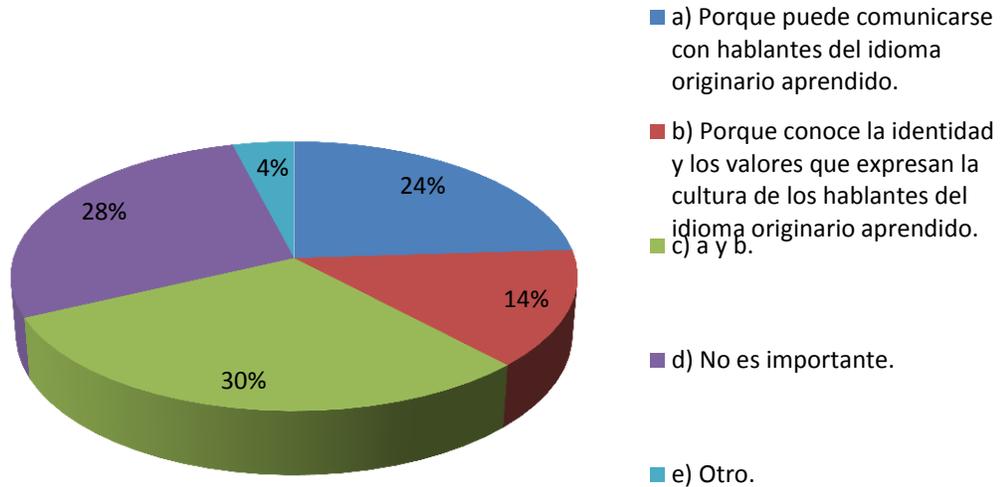
8. A la finalización del curso, ¿Qué competencias comunicativas ha obtenido?



Esta pregunta se dirige a comprobar el objetivo general del Programa de Capacitación en Idiomas Oficiales del Estado. Cuando se realizó la entrevista al Coordinador general del Programa, señalaba que las competencias comunicativas que deben adquirir los servidores públicos son: Hablar, leer, escribir, escuchar. Por tal motivo esta pregunta devela los siguientes resultados. En su mayoría con un 50% afirma que entiende el idioma, es decir, únicamente aprendió esa competencia. El 30% indica que no aprendió ninguna de las competencias comunicativas mencionadas. El 8% argumenta que aprendieron a hablar el idioma originario, pero que no fue por el programa, sino que ya lo sabían antes de ingresar al curso, es decir que ya tenían algún tipo de conocimiento. Y finalmente el 6% y 4% afirman que aprendieron a leer y escribir en el idioma originario que adquirieron. Y el 2% afirma que saben todas las competencias antes mencionadas entre estas esta la única persona que logro completar el curso completo de capacitación.

Gráfico 10

9. ¿Por qué cree usted que es importante aprender un idioma originario?



En este gráfico el 30% de la población encuestada afirma que resultaría importante porque les serviría en algún momento de su vida personal como laboral el comunicarse con hablantes de idiomas originarios y, por otro lado les resulta interesante conocer la cultura e identidad de los hablantes de idiomas originarios.

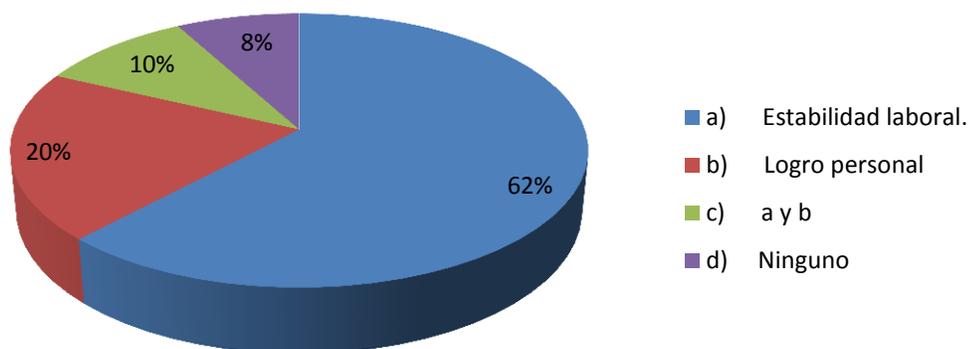
El 28% cree que debido a que la actual burocracia estatal está casi totalmente castellanizada y que son muy pocas las personas que asisten a instituciones públicas que hablen en idioma originario, además que en los ministerios encuestados afirmaban que no había mucha afluencia de hablantes de idiomas originarios. El 24% de los servidores públicos piensa todo lo contrario y que de alguna manera cada uno de ellos puede

comunicarse con personas hablantes de idiomas originarios, para este caso no les parece importante la cultura y cosmovisión del idioma. El 14% respondió que es importante debido a que se conoce la identidad y los valores de la cultura de los hablantes de idiomas originarios, y que esto resultaría ser aún más importante porque de esa manera se estaría dando paso a un principio de interculturalidad ya que estaríamos reconociendo la diversidad cultural de nuestro país.

Y el 4% de los servidores públicos afirman que tendrían más posibilidades laborales con el certificado de aprobación del curso de capacitación en Idiomas Oficiales del Estado.

Gráfico 11

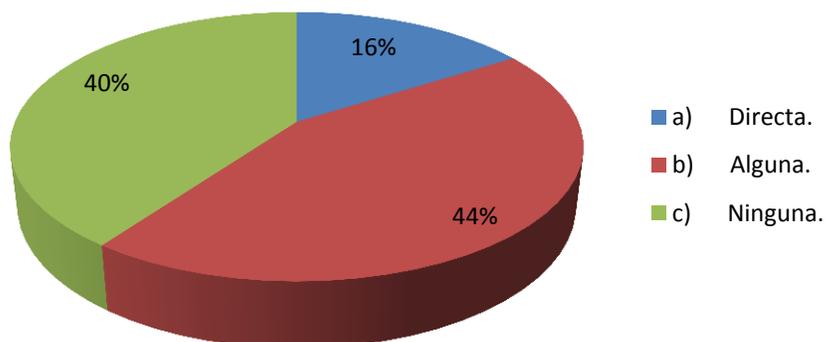
10. ¿Qué beneficios usted obtuvo con la capacitación realizada por el Programa?



Con referencia a los beneficios que obtuvieron los servidores públicos con el curso de capacitación de idiomas oficiales del Estado, ellos respondieron en un 62% que les permite tener una estabilidad laboral ya que están cumpliendo con una disposición normativa, lo que genera en ellos tranquilidad en ese aspecto. Por otro lado el 20% de los servidores públicos afirman que únicamente les sirve como un logro personal como por ejemplo: mayor curriculum, mayores posibilidades de conseguir otro trabajo, etc., ya que esto les permitiría ampliar sus conocimientos con la adquisición de un idioma originario. El 10% afirma que se benefician en los dos aspectos tanto como para mantener su fuente laboral como para progresar a nivel personal. La opción “d) Ninguno” tiene un 8%, debido a que ningún servidor público ve como beneficio debido a que no tienen ni tendrán contacto con hablantes de aymara o quechua.

Gráfico 12

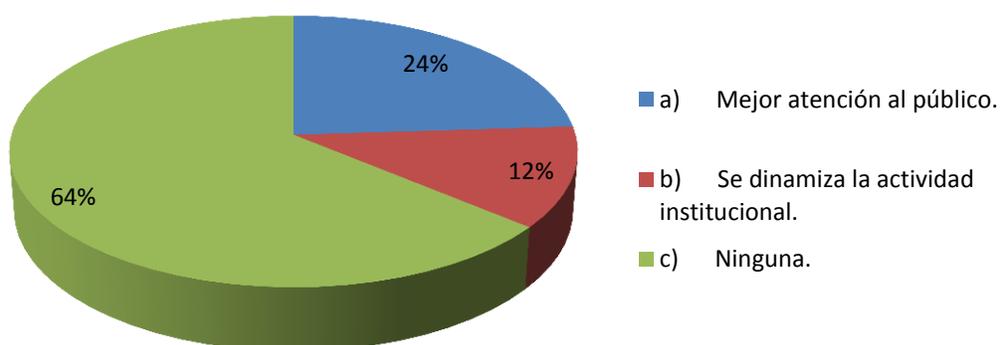
11. Con la capacitación recibida por el programa, ¿Qué tipo de relación tiene con la actividad que desempeña en la institución donde usted trabaja?



Esta pregunta es una de las más importantes de todo el cuestionario, porque esta nos muestra, si los servidores públicos capacitados efectivamente tienen un contacto con personas hablantes de idiomas originarios, es decir, si utilizan el idioma aprendido. El 40% de ellos no tienen ninguna relación de lo aprendido con la función que desempeñan es decir no aplican en ningún momento el idioma o cosmovisión aprendido. El 44% afirma que tiene alguna relación con la función que desempeñan pero que esta no es continua. Y por último solo el 16% de los capacitados tienen o utilizan lo aprendido en la función que desempeñan, es decir estos son funcionarios que trabajan en ventanillas, cajas, informaciones, u otros semejantes a estos cargos. En definitiva los beneficiarios de las capacitaciones no tienen un contacto directo o no utilizan un idioma oficial aparte del castellano.

Gráfico 13

12. ¿Qué mejoras usted observa en su desempeño laboral, después de la capacitación dada por el Programa?



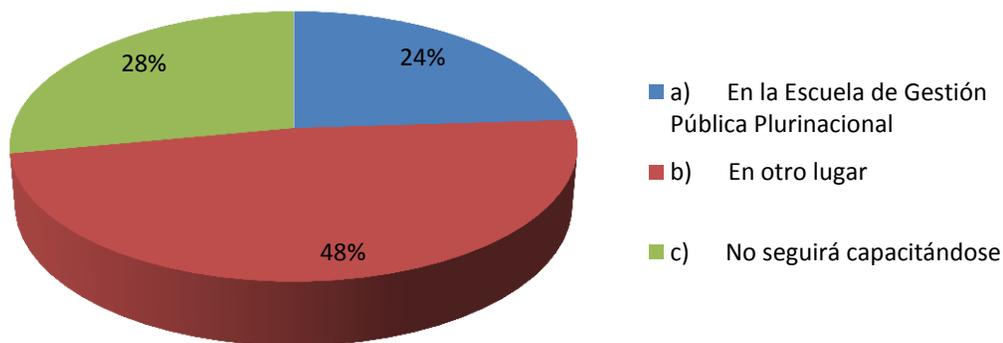
Con respecto a esta pregunta el 64% de los encuestados aseguran que el desenvolvimiento o desempeño laboral sigue siendo el mismo, y que no se nota ningún cambio en sus actividades laborales.

El 24% afirma que la atención al público mejoró, debido a que se da un paso para promover la interculturalidad ya que se estaría hablando en uno de los idiomas oficiales del estado.

Y por último el 12% indica que se dinamiza la actividad, debido a que el proceso burocrático de su ministerio se agiliza.

Gráfico 14

13. ¿Usted independientemente seguirá capacitándose?

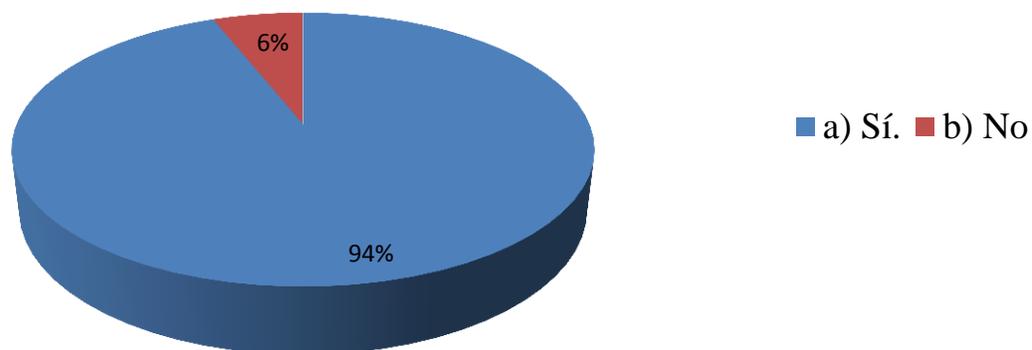


La última pregunta del cuestionario nos muestra que los servidores públicos tienen en cuenta seguir capacitándose en idiomas originarios, el 48% afirma que seguirá capacitándose en otros espacios educativos debido a que la enseñanza fue direccionada más que todo a la cosmovisión y cultura del idioma y no así en la práctica del lenguaje oral. El 28% no seguirá capacitándose porque argumentan que es suficiente con el nivel básico aprendido y que además ya cuentan con el certificado correspondiente lo que les permite tener una estabilidad laboral. El 24% en la misma Escuela de Gestión Pública, debido a que los costos son menores que a los de otros institutos y porque además, argumentan ellos, que el valor del certificado emitido por la Escuela de Gestión Pública Plurinacional tiene una validez institucional mayor.

4.12 Análisis de datos – Grupo de Control.

Gráfico 15

1. ¿A usted le interesaría participar del Programa de Capacitación en Idiomas Oficiales del Estado Plurinacional?

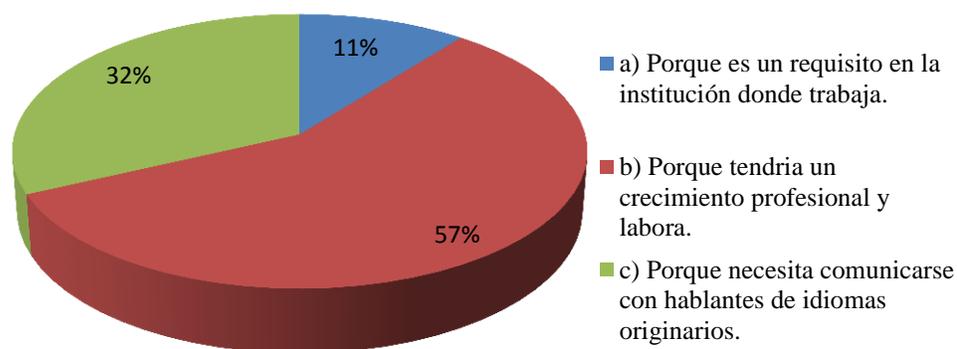


Esta primera pregunta del grupo de control, indica que el 94% de los servidores públicos les interesaría saber un idioma originario porque sería un logro personal para cada uno de ellos, tanto en lo profesional como en lo laboral y porque estarían cumpliendo la disposición constitucional del artículo 234; estarían “rescatando” la cultura de los pueblos indígena originario campesinos, con el solo hecho de aprender su idioma.

El 6% sostiene que no les resultaría para nada importante aprender otro idioma, mucho menos que sea originario porque ellos no tienen un contacto directo con personas hablantes de idiomas originarios.

Gráfico 16

2. ¿Por qué motivo usted tomaría el curso de capacitación en Idiomas Oficiales, dado por el Programa?



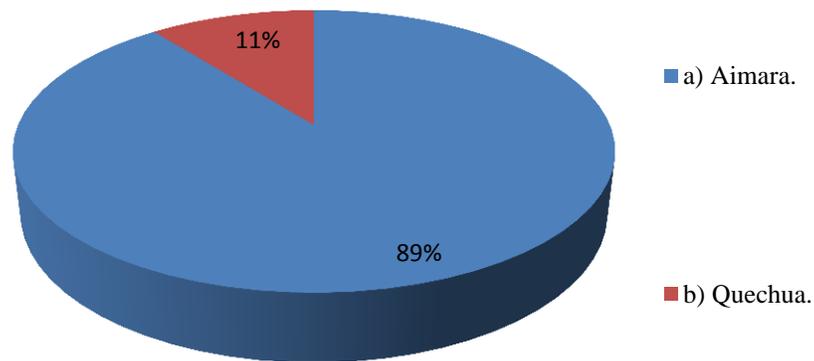
En esta pregunta los servidores públicos afirman con un 57% que tomarían el curso de capacitación en idiomas oficiales, porque tendrían un crecimiento profesional y además laboral.

El 32% los servidores públicos afirman que necesitan comunicarse con hablantes de idiomas originarios tanto en lo laboral como en lo personal.

Y el 11% de los servidores públicos lo ven como una necesidad, ya que es un requisito en la institución donde trabajan.

Gráfico 17

3. ¿Si usted optaría aprender un idioma originario dado por el Programa, ¿cual elegiría?

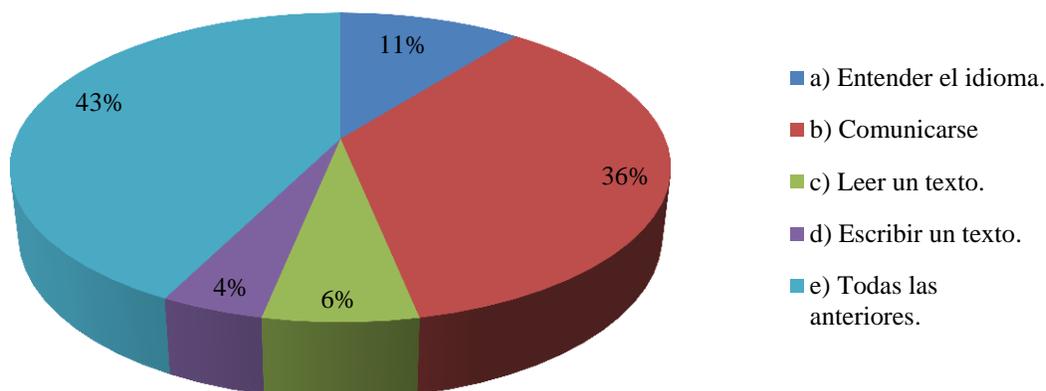


De esta pregunta el 89% de los servidores públicos afirman que preferirían aprender el aimara, debido a que en esta región del país hay más aimara hablantes que otros idiomas. Además que la Constitución Política del Estado dice que los servidores públicos deben aprender un idioma oficial aparte del castellano que sea de acuerdo a la región en la que vivan.

El 11% afirma que aprenderían a hablar el quechua u otro idioma originario, porque alguna vez se encontraron con personas quechua hablantes. Además indican que aprenderían otros idiomas como por ejemplo el guaraní, ya que ellos lo tomarían como su segunda lengua debido a que su ciudad de origen es santa cruz u otros departamentos colindantes.

Gráfico 18

4. ¿Usted que competencia comunicativa espera obtener a la finalización del curso de capacitación, dado por el Programa?

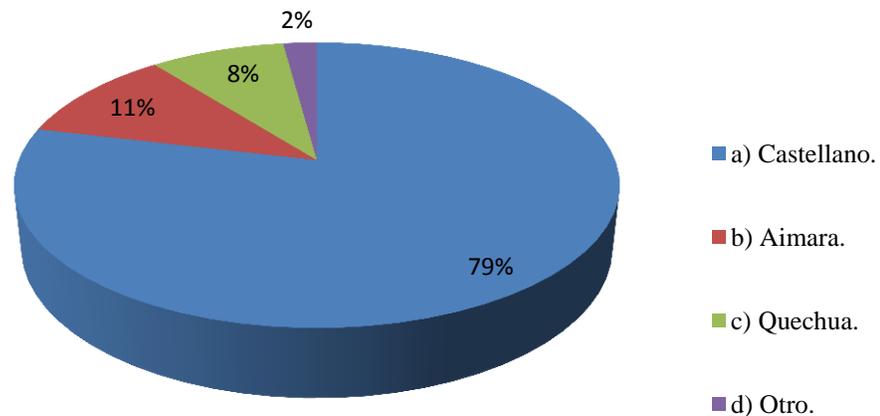


Los resultados de esta pregunta nos muestran que el 43% de los servidores públicos consideran que con el curso de capacitación dado por el Programa lograrán obtener todas las competencias comunicativas. El 36% cree que con el curso de capacitación lograrán tener la capacidad de comunicarse en el idioma originario que desea aprender.

El 11% afirma que mínimamente lograrán entender el idioma pero sin hablarlo o hablarlo con dificultad. El 6% y el 4% creen que aprenderán a leer y escribir respectivamente en el idioma originario, estos son servidores públicos que tienen como lengua materna el aimara o el quechua, o que ya tenían algún conocimiento del idioma originario que escogieron para aprender, y que sólo les faltaba tener un aval de saber el idioma.

Gráfico19

5. ¿Cuál es su idioma materno?



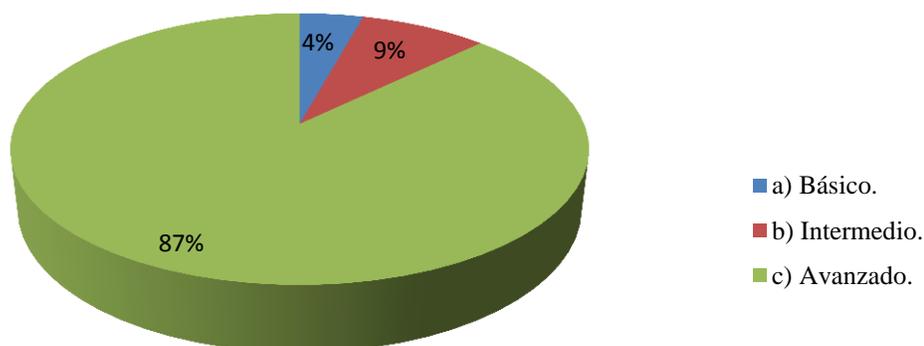
Con respecto a las lenguas maternas que tienen los servidores públicos, el 79% afirma que su primera lengua o lengua materna es el castellano y que no tienen conocimiento de otro idioma ni originario ni extranjero.

El 11% de los servidores públicos afirman que como idioma materno tienen el aimara y que ingresarían al curso de capacitación para reforzar su conocimiento tanto en lectura como en escritura. El 8% de los servidores públicos dicen que su idioma materno es el quechua, y estos argumentan casi las mismas razones que los que tienen el aimara como idioma materno.

Y finalmente el otro 2% de los servidores públicos afirman que elegirían uno de los 36 idiomas oficiales reconocidos por la Constitución Política del Estado.

Gráfico 20

6. ¿Hasta qué nivel del Programa le interesaría capacitarse?



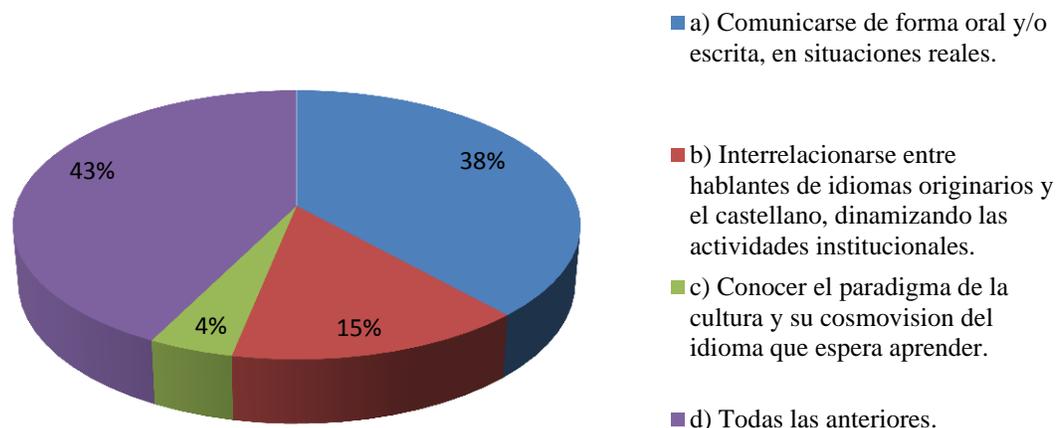
Con los resultados de esta pregunta vemos que el 87% de los servidores públicos están interesados en cursar hasta el último nivel del Programa (avanzado) porque suponen que aprenderán todas las competencias comunicativas planteadas en los objetivos del Programa.

El 9% sólo quiere cursar hasta el nivel intermedio porque argumentan que por falta de tiempo no podrá terminar el programa.

Y el 4% cree que sólo con el nivel básico será suficiente para poder hablar el idioma y porque además ya contarán con un certificado de aprobación del curso de capacitación y que con eso ya tienen un respaldo suficiente para continuar, en la mayoría de los casos, en sus fuentes de trabajo.

Gráfico 21

7. A la finalización del curso de capacitación dado por el Programa, ¿Usted que espera obtener?

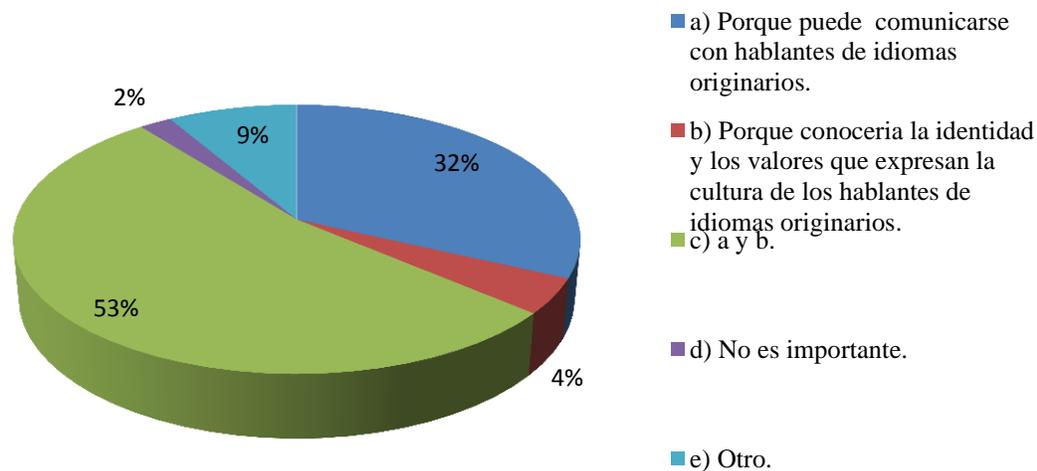


Con esta pregunta se ve claramente que la mayoría de los servidores públicos con un 43% afirman que al finalizar el curso ellos obtendrán las tres primeras opciones planteadas por la pregunta, es decir, la habilidad de comunicarse, interrelacionarse y de aprender el paradigma y la cultura del idioma. En segundo lugar con el 38%, los servidores públicos afirman que obtendrán la habilidad de comunicarse de forma oral en situaciones reales en el idioma originario que aprenderán. El 15% de los servidores públicos encuestados creen que podrán interrelacionarse con hablantes de idiomas originarios, es decir, ser parte de su cultura y de su modo de vida.

Y finalmente, el 4% únicamente les interesaría conocer el paradigma y la cultura del idioma que escogerán para aprender.

Gráfico 22

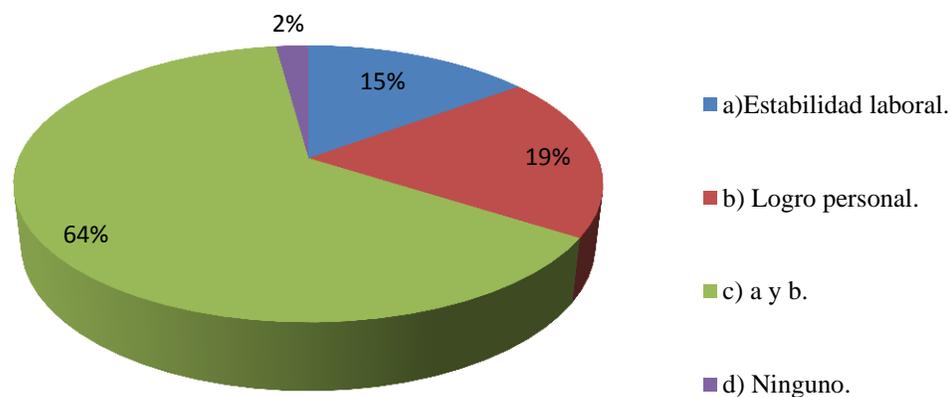
8. ¿Por qué cree usted que es importante aprender un idioma originario?



El 53% de los servidores públicos marcaron la opción “c” afirmando, que es importante hablar un idioma originario porque podrán comunicarse con hablantes que visiten la institución donde trabajan, y porque conocerían la identidad y los valores de las culturas de nuestro país. En cambio el 32% indican que es importante porque se comunicarían con personas que solamente sepan hablar en idioma originarios. El 9% tiene otras razones como ser la revalorización de nuestras culturas plasmadas en el reconocimiento de los 36 idiomas oficiales del Estado. El 4% argumentan que no necesitan comunicarse con hablantes de idiomas originarios ni en lo laboral ni en lo personal, y la única importancia sería la de conocer los valores y la identidad que expresa la cultura del idioma originario escogido. Y el 2% afirma que no resultaría importante ninguna de las opciones anteriores, ya que afirman que actualmente todo esta castellanizado.

Gráfico 23

9. ¿Qué beneficios cree usted que obtendrá si participa del curso de capacitación realizado por el Programa?

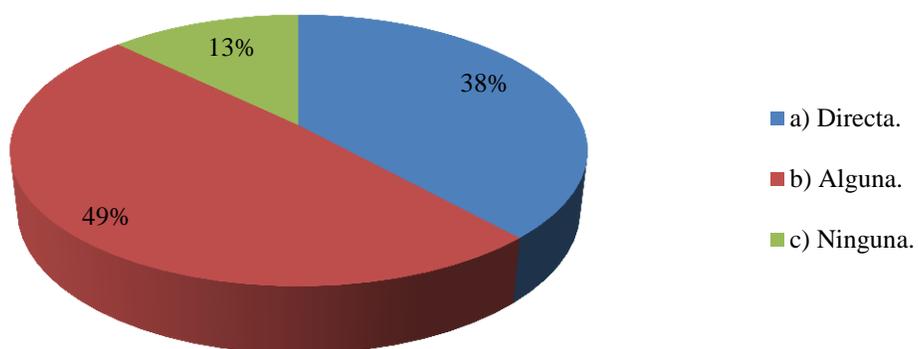


En esta pregunta se puede ver que los servidores públicos afirman que el curso de capacitación en idiomas oficiales les dará beneficios laborales, porque podrán mantener su fuente de trabajo y también sería un logro personal, porque tendrían un respaldo curricular, para otras opciones laborales, ya que el 64% de los servidores públicos marcaron esta opción de respuesta. El 19% afirma que sería sólo un logro personal, refiriéndose al peso curricular y mayores posibilidades laborales, etc. El 15% cree que aprender otro idioma les dará como beneficio una estabilidad laboral, debido a que podrán mantenerse en el cargo de la institución donde trabajan.

Y finalmente el 2% de la población encuestada cree que no recibirá ningún tipo de beneficio.

Gráfico 24

10. ¿Qué tipo de relación tendría el curso de capacitación con la actividad que desempeña en la institución donde usted trabaja?

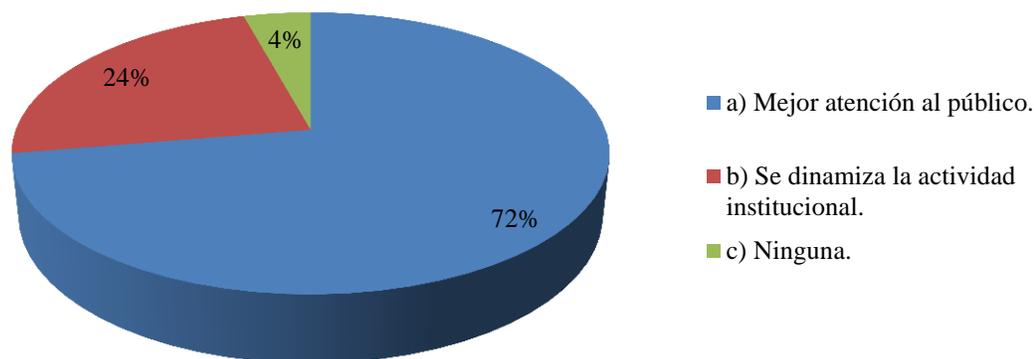


Con relación a esta pregunta en primer lugar el 49% de los servidores públicos afirman que tendrían alguna relación los idiomas originarios con la actividad que desempeñan. Seguidamente el 38% de la población encuestada indica que si tiene mucha importancia, y por ende una relación directa, el saber idiomas originarios, con las actividades que desempeñan en las instituciones que trabajan.

Y finalmente el 13% afirma que no tendrían ningún tipo de relación con la actividad laboral que desempeñan, debido a que no tienen contacto con personas hablantes de idiomas originarios.

Gráfico 25

11. ¿Qué mejoras cree que se darán en su desempeño laboral, después de haber sido capacitado por el Programa?



El 72% de los servidores públicos creen que los idiomas originarios servirán únicamente para mejorar la atención al público, haciendo que los ciudadanos se sientan conformes con el trato recibido por parte de ellos. Porque antes no se solía hablar algún idioma originario, por parte de los “funcionarios públicos”, denominados así hasta ese entonces. El 24% cree que se dinamizaría la actividad institucional porque argumentan que en muchas ocasiones asisten a sus ministerios personas hablantes de idiomas originarios, que en la mayoría de los casos son aimara hablantes, y que se les hace moroso el poder conversar o atenderlos.

Y finalmente el 4% afirma que no mejorará, ni empeorará el desempeño rutinario en el ministerio donde trabaja. Todo continuará sin cambio alguno.

CONCLUSIONES

Una vez ya visto los resultados de los dos grupos podemos ver claramente que no hay una coherencia al momento de impartir los cursos de capacitación dados por el Programa. En primer lugar el Ministerio que recibió más capacitación fue el de Defensa, seguidamente el de Economía y Finanzas Públicas. En dichos ministerios la afluencia de público es mínima y es más mínima todavía la asistencia de personas hablantes de idiomas originarios a estos ministerios. En cambio en los ministerios que necesitan verdaderamente estos cursos de capacitación como el de Desarrollo Rural y Tierras o el Ministerio de Salud, estos no se beneficiaron con el Programa hasta la gestión 2011. Acá se puede observar que se capacita a ministerios donde no se necesita el saber un idioma originario por parte de los servidores públicos.

Con respecto al cumplimiento de los objetivos del programa, éstos no lograron cumplirse debido a que el objetivo general no se llegó a cumplir, como se muestra claramente en los siguientes datos que: de los 71.445 servidores públicos aproximadamente de todo el Gobierno Central (Ministerios del Estado), sólo se beneficiaron hasta el año 2011, 765 servidores públicos. Por lo que ese objetivo todavía no está totalmente cumplido, o está en proceso de cumplimiento, pero no existe mucha celeridad en el mismo.

Continuando con el objetivo general, podemos ver también que se plantea que los servidores públicos deben adquirir las cuatro competencias comunicativas (entender,

hablar, leer, escribir). Pero revisando los datos que arrojan las encuestas vemos que lo único que lograron adquirir, es el simple entendimiento, basado en una comunicación básica que se torna en la mayoría de los casos saludo inicial y saludo final. Por lo que ese objetivo no está cumplido. Ahora, el grupo de control afirma que los servidores públicos creen que cursando la capacitación a nivel básico aprenderían todas las competencias comunicativas. Y por tal motivo podemos ver que el impacto de este objetivo es negativo.

Con respecto al objetivo específico número 1: “Interactuar en situaciones reales de comunicación oral, escrita y de lectura conforme al nivel cursado”, vemos que el objetivo tampoco está cumplido debido a que en la pregunta referida a este punto los servidores respondieron que aprendieron en la mayoría de los cursos el paradigma, la cosmovisión y la cultura del idioma, y no así, la práctica del idioma como tal. Y revisando las respuestas del grupo de control, vemos también que los servidores públicos respondieron que la enseñanza de idiomas originarios les permitiría interrelacionar en primera instancia, y comunicarse de forma oral y escrita, y también saber el paradigma, por ese motivo podemos catalogar como impacto deficiente del objetivo específico número uno.

Pasando al objetivo específico número dos: “Conocer y valorar los paradigmas de las culturas y sus respectivas cosmovisiones.” vemos que efectivamente este objetivo si se cumple a cabalidad ya que los servidores públicos en su mayoría afirman que

aprendieron todo lo referente a este tema. Y en el grupo de control vemos que no les resulta muy relevante ese punto.

Pero en lo que respecta al Programa este objetivo está siendo cumplido y por ende tiene un impacto positivo.

Con respecto al objetivo específico número tres: “Mejorar las interrelaciones entre las y los hablantes de los idiomas originarios y el castellano, dinamizando las actividades institucionales.” vemos que este objetivo de igual manera que el del específico uno tiene un impacto negativo ya que para ellos no es importante este punto, y que además los servidores del grupo de tratamiento no ven ninguna mejora en su institución después de haber aprendido el idioma originario. Y evidentemente en el grupo de control afirman que se mejorará la atención al público.

PROPUESTA

Objetivos actuales del Programa	Dificultades	Propuesta
<p>✚ Coadyuvar al cumplimiento de las disposiciones legales relacionadas con los idiomas oficiales para que las y los servidoras y servidores públicos puedan adquirir el manejo de las cuatro competencias comunicativas lingüísticas, en el desarrollo de los idiomas oficiales en el contexto intra e intercultural plurilingüe, para el</p>	<p>✚ Deficiente difusión de los cursos de Capacitación en Idiomas Oficiales, por parte de la Dirección encargada de dicha función.</p> <p>✚ Ausencia de un diagnóstico que muestre las necesidades de cada ministerio.</p> <p>✚ Los contenidos de cada nivel no cumplen con las exigencias comunicativas lingüísticas.</p>	<p>✚ Promocionar los cursos de Capacitación de Idiomas Oficiales en las distintas entidades públicas a través de un Plan estratégico que vincule las necesidades específicas de cada entidad.</p> <p>✚ Elaborar un diagnóstico puntual a todos ministerios del Estado, en el que se especifique que cantidad de personas hablantes</p>

<p>mejoramiento de la calidad en la gestión pública.</p>		<p>de idiomas originarios recurren a los ministerios, para que dependiendo de esa cantidad se elabora el cronograma de capacitación de acuerdo a la necesidad que tenga cada ministerio.</p>
<p>✚ Interactuar en situaciones reales de comunicación oral, escrita y de lectura conforme al nivel cursado.</p>	<p>✚ Los contenidos que propone El Programa de Capacitación en Idiomas Oficiales no están integrados a las actividades de aula.</p> <p>✚ La didáctica es arbitraria y convencional, es decir</p>	<p>✚ El facilitador necesita ser parte de la elaboración de los contenidos que se impartirá en clases.</p> <p>✚ La didáctica debe partir de una mirada comunicativa, donde el diálogo sea la detonante que</p>

	<p>tradicional; donde actores (estudiantes y facilitador) asumen el proceso de aprendizaje de forma vertical, a través de clases magistrales.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ El plantel docente tiene limitaciones en los siguientes aspectos pedagógicos: ✚ Ausencia de manejo de aula. ✚ Escaso material didáctico. ✚ No existen dinámicas grupales. ✚ El dominio de la lengua originaria tiene limitaciones en lo oral, concretamente en la fluidez de la lengua. 	<p>permita el aprendizaje de la segunda lengua.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ La socialización continua de lo aprendido permitiría asumir este aprendizaje en experiencia. ✚ Especialistas en idiomas originarios, preferentemente a lingüistas, que tengan dominio de la lengua a ser enseñanza y dominio pedagógico
--	---	--

<p>✚ Mejorar las interrelaciones entre las y los hablantes de los idiomas originarios y el castellano, dinamizando las actividades institucionales.</p>	<p>✚ Los servidores públicos que participaron de los cursos de capacitación no observan “mejoras” en su desempeño laboral, porque no lograron obtener las cuatro competencias comunicativas lingüísticas (Hablar, escuchar, leer y escribir).</p>	<p>✚ Revisar la curricula de los cursos de capacitación tanto en los contenidos como en la optimización del tiempo para cada nivel.</p>
<p>✚ Conocer y valorar los paradigmas de las culturas y sus respectivas cosmovisiones.</p>	<p>✚ Este objetivo se desarrolló en todas las actividades de aula.</p>	<p>✚ Probablemente, este objetivo se lo podría trabajar dentro de las actividades de aula, con la práctica de la lengua.</p>

BIBLIOGRAFÍA

- Abdala, E. (2007). *La evaluación de impacto: tipos, modelos teóricos y proceso técnico*.
- Aedo, C. (2005). *Evaluación de Impacto*. Santiago, Chile: CEPAL/GTZ.
- Aguilar, J. R. (1999). *El impacto del programa de capacitación de pro mujer en la potencialización y autoestima de las mujeres de sectores urbano populares de la ciudad de El Alto*. La Paz: UMSA.
- Aguilar, M. J., & Ander-Egg, E. (1994). *Evaluación de Servicios y Programas Sociales*. Buenos Aires: LUMEN.
- Albo, X. (1995). *Bolivia Plurilingüe*. CIPCA/UNICEF.
- Alvira Martin, F. (1997). *Metodología de la Evaluación de Programas: Un enfoque práctico*. Arg: LUMEN/HVMANITAS.
- Ander Egg, E. (1971). *Introducción a las técnicas de investigación*. Buenos Aires: Humanitas.
- Chuquimia Paiva, J. V. (2011). *Autoevaluación de la enseñanza - aprendizaje del idioma quechua en la escuela Nacional de Salud y Deportes*. La Paz: UMSA.
- Cohen, E., & Franco, R. (s.f.). *Gestión Social: Cómo lograr eficiencia e impacto en las políticas sociales*. Siglo Veintiuno Editores.

Crisólogo, A. (1999). *Diccionario Pedagógico*. Perú: Abedul.

Espinoza Vergara, M. (1982). *Evaluación de Proyectos Sociales*. Buenos Aires: HVMANTAS.

Fernandez Zarate, D. (2008). *Proceso de enseñanza - aprendizaje del idioma aymara en el Ministerio de Salud y Deportes*. La Paz: UMSA.

Fontanillo, E. (1986). *Diccionario de Linguística*. Madrid: Anaya.

Gertler, P., Martinez, S., Premand, P., & Rawlings, L. B. (2011). *La Evaluación de Impacto en la Práctica*. Washington DC: Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial.

Hé Hernández S., R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

Imas, L. G., & Rist, R. C. (2009). *The Road to Results: Designing and Conducting*.

Lewandowski, T. (1986). *Diccionario de Lingüística*. Madrid: Lavel S.A.Lingüísticas, L. G. (s.f.).

Lopez Morales, H. (1994). *Métodos de investigación lingüística*. Ediciones Colegio de España.

- Ministerio de Planificación del Desarrollo, G. N. (2006). *Bolivia - Evaluación de Impacto De los Seguros de Maternidad y Niñez en Bolivia 1989 - 2003*. La Paz: UDAPE/UNICEF.
- Muñoz Ferrufino, R. E. (2001). *Estudio del impacto motivacional de la implementación del programa de capacitación en funcionarios de la caja petrolera de salud: Oficina central y administración regional La Paz*. La Paz: UMSA.
- Nirenberg, O., Brawerman, J., & Ruiz, V. (2007). *Evaluar para la transformación; Innovaciones en la evaluación de programas y proyectos sociales*. Buenos Aires: Paidós/SAICF.
- Orozco Loza, F. (2012). *Técnicas de Investigación Social en la Realidad Intercultural*. La Paz.
- PADEP/GTZ, E. I. (2008). *Experiencias y Aprendizajes de la Gestión Pública Intercultural en el Municipio de Colquechaca*. La Paz: PADEP/GTZ.
- Palladino, E. (1999). *Como diseñar y elaborar proyectos: Elaboración - Planificación - Evaluación*. Espacio.
- PND. (2006). *Plan Nacional de Desarrollo: Bolivia Digna, Soberana, Productiva y Democrática para Vivir Bien – Lineamientos Estratégicos*. La Paz.
- Tamayo, M. (1995). *El proceso de la investigación científica*. Mexico: LIMUSA.

Vega, H. (2012). *Hacia el equilibrio de la vida: Qama*. La Paz: Universidad Pública de El Alto.

Villalta, V., & Ruiz, S. (2009). *Interculturalidad en la Gestión Pública: Conceptos, Metodologías e Instrumentos*. La Paz: Ministerio de Autonomía / PADEP GTZ.

ANEXOS

ANEXO1:CARGOS DE SERVIDORES PÚBLICOS GRUPO DE TRATAMIENTO¹¹⁰

CARGOS DE SERVIDORES PÚBLICOS GRUPO DE TRATAMIENTO			
Nº	MINISTERIOS	DIRECCIONES/UNIDADES	CARGOS
1	Defensa	Dirección General de Asuntos Jurídicos	Responsable de Ética Jurídica
2	Defensa	Unidad de Transparencia	Secretaria en Jefatura
3	Defensa	Unidad de Registro Territorial	Secretaria Territorial
4	Defensa	Unidad de Programas Y Proyectos	Asistente legal
5	Defensa	Dirección de Emergencias y Auxilio	Secretaria Intercentral
6	Defensa	Unidad de Comunicación Social	Central Telefónica
7	Defensa	Unidad de Comunicación Social	Jefe de la Unidad de Comunicación
8	Defensa	Unidad de Recursos Humanos	Técnico Psicólogo en DD.HH
9	Defensa	Unidad de Bienes y Patrimonio de las Fuerzas Armadas	Técnico de Patrimonio
10	Defensa	Unidad de Legalización y Trámites	Supervisor de Verificación de Trámites
11	Defensa	Unidad de Programas y Proyectos	Técnico en Evaluación
12	Defensa	Dirección General de Asuntos Administrativos	Técnico en activos fijos
13	Defensa	Unidad Financiera	Operador de Presupuesto
14	Defensa	Dirección General de Asuntos Jurídicos	Tramitador
15	Defensa	Unidad de Informática	Técnico informático
16	Defensa	Unidad de Planificación Estratégica y Operativa.	Jefe de la Unidad de Planificación Estratégica
17	Defensa	Dirección General de Logística	Encargado de monitero y comunicación
18	Defensa	Unidad Financiera	Analista de Presupuestos

¹¹⁰ Datos extraídos por las encuestas. Elaboración propia.

19	Defensa	Unidad Financiera	Técnico Contable
20	Defensa	Unidad Financiera	Analista Contable
21	Defensa	Unidad Administrativa	Analista de Movilidad de Personal
22	Defensa	Dirección General de Asuntos Jurídicos	Supervisión de verificación de tramites
23	Defensa	Unidad Administrativa	Secretaria Unidad Administrativa
24	Defensa	Unidad de Auditoria Interna	Supervisor de la Unidad de Auditoria Interna
25	Obras Publicas Servicios y Vivienda	Unidad de Recursos Humanos	Encargada de Recursos Humanos
26	Obras Publicas Servicios y Vivienda	Unidad de Comunicación Social	Secretaria Unidad de Comunicación Social
27	Obras Publicas Servicios y Vivienda	Unidad de Transparencia	Secretaria Unidad de Transparencia
28	Obras Publicas Servicios y Vivienda	Unidad Auditoría Interna	Secretaria Unidad Auditoria Interna
29	Obras Publicas Servicios y Vivienda	Unidad de Políticas de Vivienda	Asistente Social de Políticas de Vivienda
30	Obras Publicas Servicios y Vivienda	Unidad de Recursos Humanos	Auxiliar de RR.HH.
31	Economía y finanzas publicas	Dirección General de Asuntos Jurídicos	Secretaria de dirección
32	Economía y finanzas publicas	Unidad de Seguimiento y Control a las Finanzas Territoriales	Profesional VIII Finanzas Territoriales
33	Economía y finanzas publicas	Unidad del Sistema de Reparto	Técnico Operativo II
34	Economía y finanzas publicas	Unidad de Fideicomisos	Supervisor
35	Economía y finanzas publicas	Unidad Interna	Profesional IX Auditoria Interna

36	Economía y finanzas publicas	Unidad de Recursos Humanos	Secretario de Seguimiento y Control
37	Economía y finanzas publicas	Unidad Administrativa	Coordinador Administrativo
38	Economía y finanzas publicas	Dirección General de Asuntos Administrativos	Recepción y despacho de correspondencia
39	Planificación del desarrollo	Dirección general de Administración	Analista Sectorial
40	Planificación del desarrollo	Unidad de Normas y Capacitación	Jefe de Unidad de Capacitación
41	Planificación del desarrollo	Unidad de Gestión de Inversión Territorial	Profesional II unidad de ordenamiento territorial
42	Planificación del desarrollo	Dirección General de Asuntos Jurídicos	Procurador
43	Planificación del desarrollo	Unidad de Comunicación Social	Encargada de Comunicación
44	Planificación del desarrollo	Unidad Administrativa	Recepción y despacho de Correspondencia
45	Planificación del desarrollo	Unidad de Informática	Técnico en Sistemas
46	Relaciones exteriores y culto	Unidad de Legalizaciones	Técnico en Legalización
47	Relaciones exteriores y culto	Unidad de Cultos y ONGs	Responsable ONG
48	Relaciones exteriores y culto	Archivo General de Informáticos la Estructura Central del ministerio	Bibliotecario
49	Relaciones exteriores y culto	Unidad de Gestión Jurídica	Auxiliar de Derechos Humanos
50	Relaciones exteriores y culto	Unidad de Integración Subregional	Primer responsable Secretario de los Escritorios Perú, Paragua y Uruguay

ANEXO 2: CARGOS DE SERVIDORES PÚBLICOS GRUPO DE CONTROL¹¹¹

CARGOS DE SERVIDORES PÚBLICOS GRUPO DE CONTROL			
Nº	MINISTERIOS	DIRECCIONES/UNIDADES	CARGOS
1	Desarrollo Rural y Tierras	Dirección General de Tierras	Responsable de la Unidad de Saneamiento y Titulación
2	Desarrollo Rural y Tierras	Unidad de Promoción Social Indígena Campesina	Secretaria de Unidad de Promoción Social Indígena Campesina
3	Desarrollo Rural y Tierras	Unidad de Políticas de Sanidad Agropecuaria e Inocuidad Alimentaria	Responsable de Capacitación
4	Desarrollo Rural y Tierras	Dirección General de Asuntos Jurídicos	Responsable de la Unidad Jurídica
5	Desarrollo Rural y Tierras	Unidad Nacional de Información de la Tierra (UNIT)	Apoyo II – Seguimiento y Actualización de información
6	Desarrollo Rural y Tierras	Unidad de Comunicación Social	Secretaria
7	Desarrollo Rural y Tierras	Dirección General de Desarrollo Rural	Responsable de la Unidad de Saneamiento de TCO en Tierras Altas
8	Desarrollo Rural y Tierras	Dirección General de Asuntos Administrativos	Secretaria
9	Desarrollo Rural y Tierras	Unidad de Información, Estudios y Políticas de Desarrollo Sostenible	Técnico en Políticas de Desarrollo
10	Desarrollo Rural y Tierras	Unidad de Coordinación Integral de Programas	Responsable de proyectos
11	Salud y Deportes	Dir. Gral. De Medicina Tradicional e Interculturalidad	Secretaria
12	Salud y Deportes	Unidad Técnica del Bono Juana Azurduy	Jefe de la Unidad Técnica
13	Salud y Deportes	Unidad de Gestión de Programas y Proyectos	Técnico I
14	Salud y Deportes	Unidad de Salud Comunitaria y	Técnico I - Movilidad

¹¹¹ Datos extraídos por las encuestas. Elaboración propia.

		Movilización Social	
15	Salud y Deportes	Unidad de Epidemiología	Técnico II - monitoreo
16	Salud y Deportes	Dirección General de la Promoción de la Salud	Secretaria
17	Salud y Deportes	Unidad de Seguros Públicos	Auxiliar en seguros
18	Salud y Deportes	Unidad de Desarrollo Infantil Temprano	Auxiliar en políticas de desarrollo infantil
19	Salud y Deportes	Unidad de Transparencia	Secretaria de la Unidad de Transparencia
20	Salud y Deportes	Unidad de Recursos Humanos	Auxiliar de Recursos Humanos I
21	Culturas	Unidad de Análisis Jurídico	Procurador
22	Culturas	Dirección General de Lucha Contra el Racismo	Asesor de conflictos
23	Culturas	Unidad de Gestión y Desarrollo del Turismo Comunitario	Profesional I en turismo comunitario
24	Culturas	Unidad de Servicios Turísticos	Profesional I en servicios turísticos
25	Culturas	Unidad de Antropología y Promoción de Saberes y Conocimientos Ancestrales	Oficial II en conocimientos ancestrales
26	Culturas	Unidad Administrativa	Secretaria
27	Culturas	Unidad de Producción Comunicacional	Comunicador I
28	Culturas	Unidad de Coordinación de Consejos Departamentales de Cultura	Promotor I
29	Culturas	Unidad de Promoción Turística	Asistente en promoción turística
30	Culturas	Unidad de enlace con Organizaciones Sociales y Sociedad Civil	Gestor de conflictos sociales
31	Autonomía	Dirección General de Autonomías Indígenas Campesinas	Coordinador general AIC
32	Autonomía	Dirección General de Autonomías Municipales	Secretario
33	Autonomía	Unidad de Límites y Conflictos	Técnico Operativo en Límites
34	Autonomía	Unidad de Fortalecimiento de la Gestión Pública Autónoma Departamental	Profesional V en gestión pública autónoma
35	Autonomía	Unidad de Gobernabilidad Municipal	Técnico en gobernabilidad

36	Autonomía	Unidad de Apoyo a la Gestión Autonómica	secretaria
37	Autonomía	Unidad de Transparencia	Secretaria de la Unidad de Transparencia
38	Autonomía	Dirección de Programas y proyectos	Técnico en Evaluación
39	Autonomía	Dirección General de Asuntos Jurídicos	Asistente Legal - DGAJ
40	Autonomía	Unidad Financiera	Encargado de planillas de pago
41	Comunicación	Unidad de Radio de los Pueblos Originarios	Profesional I en Comunicación
42	Comunicación	Unidad de Recursos Humanos	Jefe de Unidad
43	Comunicación	Unidad de la Agencia Boliviana de Información	Profesional IV en Comunicación
44	Comunicación	Unidad de Proyectos Comunicacionales y Relaciones Internacionales	Comunicador en RRH
45	Comunicación	Dirección General de Medios Estatales	Consultor en línea
46	Comunicación	Unidad de Encuestas	Transcriptor
47	Comunicación	Unidad de Relacionamento	Encargado de promoción y difusión
48	Comunicación	Dirección General de Planificación	Coordinador de Proyectos
49	Comunicación	Unidad Financiera	Analista Contable
50	Comunicación	Unidad de Auditoría Interna	Secretaria

ANEXO 3: CANTIDAD DE GÉNERO (FEMENINO – MASCULINO): TRATAMIENTO Y CONTROL

TRATAMIENTO					CONTROL				
#	MINISTERIO	GÉNERO			#	MINISTERIO	GÉNERO		
		MASCULINO	FEMENINO	TOTAL			MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
1	DEFENSA	17	7	24	1	DESARROLLO RURAL Y TIERRAS	6	4	10
2	ECONOMÍA Y FINANZAS	5	3	8	2	SALUD Y DEPORTES	7	3	10
3	PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO	4	3	7	3	CULTURA	4	6	10
4	OBRAS PÚBLICAS	1	5	6	4	AUTONOMÍA	7	3	10
5	RELACIONES EXTERIORES Y CULTO	3	2	5	5	COMUNICACIÓN	8	2	10
TOTAL		30	20	50	TOTAL		32	18	50

ANEXO 4: TABULACIÓN ENCUESTA DE TRATAMIENTO

Tabulación Grupo de Tratamiento						
1. ¿Cómo accedió al Programa de Capacitación en Idiomas Oficiales del Estado Plurinacional?						
OPCIONES DE PREGUNTA	MINISTERIOS					TOTAL
	DEFENSA	ECONOMÍA Y FINANZAS	PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO	OBRAS PÚBLICAS	RELACIONES EXTERIORES Y CULTO	
a) A través de la institución donde trabaja.	18	4	4	4	4	34
b) A través de una invitación.	3	2	2	1	1	9
c) A través de comunicados de la Escuela de Gestión Pública Plurinacional.	1	2	1	1	0	5
d) Otro ¿Cuál?	2	0	0	0	0	2
TOTAL	24	8	7	6	5	50

ANEXO 5

2. ¿Por qué decidió tomar el curso de Capacitación en Idiomas Oficiales del Estado Plurinacional, dado por el Programa?						
OPCIONES DE PREGUNTA	MINISTERIOS					
	DEFENSA	ECONOMÍA Y FINANZAS	PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO	OBRAS PÚBLICAS	RELACIONES EXTERIORES Y CULTO	TOTAL
a) Porque es un requisito en la institución donde trabaja.	10	4	3	2	2	21
b) Porque tendría un crecimiento profesional y laboral.	9	1	2	2	2	16
c) Porque necesita comunicarse con hablantes del idioma originario.	5	3	2	2	1	13
TOTAL	24	8	7	6	5	50

ANEXO 6

3. ¿Qué conocimiento tiene del idioma que aprendió, en el Programa?						
OPCIONES DE PREGUNTA	MINISTERIOS					
	DEFENSA	ECONOMÍA Y FINANZAS	PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO	OBRAS PÚBLICAS	RELACIONES EXTERIORES Y CULTO	TOTAL
a) Entiende el idioma pero se le dificulta hablar.	7	2	2	2	1	14
b) Habla el idioma pero desconoce su escritura.	1	1	0	0	0	2
c) Aprendió el paradigma de la cultura y su cosmovisión.	10	2	3	3	3	21
d) Opciones a y c.	5	3	2	1	1	12
e) Ninguna de las anteriores.	1	0				1
TOTAL	24	8	7	6	5	50

ANEXO 7

4. ¿Cuál es su idioma materno?						
OPCIONES DE PREGUNTA	MINISTERIOS					
	DEFENSA	ECONOMÍA Y FINANZAS	PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO	OBRAS PÚBLICAS	RELACIONES EXTERIORES Y CULTO	TOTAL
a) Castellano.	21	7	6	4	4	42
b) Aimara.	1	1	1	1	1	5
c) Quechua.	1	0	0	1	0	2
e) Otro ¿Cuál?	1	0	0	0	0	1
TOTAL	24	8	7	6	5	50

ANEXO 8

5. ¿Hasta qué nivel del Programa, se capacitó?						
OPCIONES DE PREGUNTA	MINISTERIOS					
	DEFENSA	ECONOMÍA Y FINANZAS	PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO	OBRAS PÚBLICAS	RELACIONES EXTERIORES Y CULTO	TOTAL
a) Básico.	21	8	7	5	4	45
b) Intermedio.	2	0	0	1	1	4
c) Avanzado.	1	0	0	0	0	1
TOTAL	24	8	7	6	5	50

ANEXO 9

6. ¿Por qué razón no terminó el curso completo de capacitación dado por el Programa (Básico, Intermedio, Avanzado)?						
OPCIONES DE PREGUNTA	MINISTERIOS					
	DEFENSA	ECONOMÍA Y FINANZAS	PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO	OBRAS PÚBLICAS	RELACIONES EXTERIORES Y CULTO	TOTAL
a) Porque no es un requisito en la institución donde trabaja.	3	1	0	1	1	6
b) Porque no es una necesidad comunicativa en el área donde trabaja.	3	1	1	1	1	7
c) Porque el tiempo no le permitió.	10	3	3	2	1	19
d) Por falta de interés.	5	2	3	2	2	14
e) Si terminé el curso completo de capacitación.	1	0	0	0	0	1
f) Otro.	2	1	0	0	0	3
TOTAL	24	8	7	6	5	50

ANEXO 10

7. A la finalización del curso de capacitación impartido por el Programa, usted:						
OPCIONES DE PREGUNTA	MINISTERIOS					
	DEFENSA	ECONOMÍA Y FINANZAS	PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO	OBRAS PÚBLICAS	RELACIONES EXTERIORES Y CULTO	TOTAL
a) Se comunica de forma oral y/o escrita, en situaciones reales, conforme al nivel cursado.	3	2	2	2	1	10
b) Se interrelaciona entre las y los hablantes de los idiomas originarios y el castellano, dinamizando las actividades institucionales.	2	1	1	1	1	6
c) Conoce el paradigma de la cultura y su cosmovisión del idioma aprendido.	15	4	4	3	3	29
d) Todas las anteriores.	3	0	0	0	0	3
e) Ninguna de las anteriores.	1	1	0	0	0	2
TOTAL	24	8	7	6	5	50

ANEXO 11

8. A la finalización del curso ¿Qué competencias comunicativas ha obtenido?						
	DEFENSA	ECONOMÍA Y FINANZAS	PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO	OBRAS PÚBLICAS	RELACIONES EXTERIORES Y CULTO	TOTAL
a. Entiende el idioma.	7	6	6	3	3	25
b. Se comunica.	3	0	0	1	0	4
c. Escribe un texto.	2	0	0	0	0	2
d. Lee un texto.	2	1	0	0	0	3
e. Todas las anteriores.	1	0	0	0	0	1
f. Ninguna de las anteriores.	9	1	1	2	2	15
TOTAL	24	8	7	6	5	50

ANEXO 12

9. ¿Por qué cree usted que es importante aprender un idioma originario?						
OPCIONES DE PREGUNTA	MINISTERIOS					TOTAL
	DEFENSA	ECONOMÍA Y FINANZAS	PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO	OBRAS PÚBLICAS	RELACIONES EXTERIORES Y CULTO	
a) Porque puede comunicarse con hablantes del idioma originario aprendido.	5	2	2	2	1	12
b) Porque conoce la identidad y los valores que expresan la cultura de los hablantes del idioma originario aprendido.	3	1	1	1	1	7
c) a y b.	11	2	2	0	0	15
d) No es importante.	4	3	2	2	3	14
e) Otro.	1	0	0	0	0	1
TOTAL	24	8	7	5	5	49

ANEXO 13

10. ¿Qué beneficios obtuvo con la capacitación realizada por el Programa?						
OPCIONES DE PREGUNTA	MINISTERIOS					
	DEFENSA	ECONOMÍA Y FINANZAS	PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO	OBRAS PÚBLICAS	RELACIONES EXTERIORES Y CULTO	TOTAL
a) Estabilidad laboral.	16	5	4	3	3	31
b) Logro personal.	4	1	1	2	2	10
c) a y b.	3	1	1	0	0	5
d) Ninguno.	1	1	1	1	0	4
TOTAL	24	8	7	6	5	50

ANEXO 14

11. Con la capacitación recibida por Programa ¿Qué tipo de relación tiene con la actividad que desempeña en la institución donde usted trabaja?						
OPCIONES DE PREGUNTA	MINISTERIOS					
	DEFENSA	ECONOMÍA Y FINANZAS	PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO	OBRAS PÚBLICAS	RELACIONES EXTERIORES Y CULTO	TOTAL
a) Directa.	4	1	1	1	1	8
b) Alguna.	8	5	5	2	2	22
c) Ninguna.	12	2	1	3	2	20
TOTAL	24	8	7	6	5	50

ANEXO 15

12. ¿Qué mejoras usted observa en su desempeño laboral, después de la capacitación dada por el Programa?						
OPCIONES DE PREGUNTA	MINISTERIOS					
	DEFENSA	ECONOMÍA Y FINANZAS	PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO	OBRAS PÚBLICAS	RELACIONES EXTERIORES Y CULTO	TOTAL
a) Mejor atención al público.	8	1	1	2	0	12
b) Se dinamiza la actividad institucional.	4	1	1	0	0	6
c) Ninguna.	12	6	5	4	5	32
TOTAL	24	8	7	6	5	50

ANEXO 16

13. ¿Usted independientemente seguirá capacitándose?						
OPCIONES DE PREGUNTA	MINISTERIOS					
	DEFENSA	ECONOMÍA Y FINANZAS	PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO	OBRAS PÚBLICAS	RELACIONES EXTERIORES Y CULTO	TOTAL
a) En la Escuela de Gestión Pública Plurinacional.	6	1	1	2	2	12
b) En Otro lugar.	10	6	5	1	2	24
c) No seguirá capacitándose.	8	1	1	3	1	14
TOTAL	24	8	7	6	5	50

TABULACION: ENCUESTA DE CONTROL

ANEXO 17

Tabulación Grupo de Control						
1. ¿A usted le interesaría participar del Programa de Capacitación en Idiomas Oficiales del Estado Plurinacional?						
OPCIONES DE PREGUNTA	MINISTERIOS					
	DESARROLLO RURAL Y TIERRAS	SALUD Y DEPORTES	CULTURA	AUTONOMÍA	COMUNICACIÓN	TOTAL
a) Sí.	10	9	8	10	10	47
b) No.	0	1	2	0	0	3
TOTAL	10	10	10	10	10	50

ANEXO 18

2. ¿Por qué motivo usted tomaría el curso de capacitación en Idiomas Oficiales, dado por el Programa?						
OPCIONES DE PREGUNTA	MINISTERIOS					
	DESARROLLO RURAL Y TIERRAS	SALUD Y DEPORTES	CULTURA	AUTONOMÍA	COMUNICACIÓN	TOTAL
a) Porque es un requisito en la institución donde trabaja.	0	2	1	0	2	5
b) Porque tendría un crecimiento profesional y laboral.	7	4	5	8	3	27
c) Porque necesita comunicarse con hablantes de idiomas originarios.	3	3	2	2	5	15
TOTAL	10	9	8	10	10	47

ANEXO 19

3. Si usted optaría aprender un idioma originario dado por el Programa, ¿Cuál elegiría?						
OPCIONES DE PREGUNTA	MINISTERIOS					
	DESARROLLO RURAL Y TIERRAS	SALUD Y DEPORTES	CULTURA	AUTONOMÍA	COMUNICACIÓN	TOTAL
a) Aimara.	9	8	6	10	9	42
b) Quechua.	1	1	2	0	1	5
TOTAL	10	9	8	10	10	47

ANEXO 20

4. ¿Usted qué competencia comunicativa espera obtener a la finalización de la capacitación, dado por el Programa?						
OPCIONES DE PREGUNTA	MINISTERIOS					
	DESARROLLO RURAL Y TIERRAS	SALUD Y DEPORTES	CULTURA	AUTONOMÍA	COMUNICACIÓN	TOTAL
a) Entender el idioma.	1	2	0	1	1	5
b) Comunicarse.	3	4	3	3	4	17
c) Leer un texto.	0	0	2	1	0	3
d) Escribir un texto.	0	0	0	1	1	2
e) Todas las anteriores.	6	3	3	4	4	20
TOTAL	10	9	8	10	10	47

ANEXO 21

5. ¿Cuál es su idioma materno?						
OPCIONES DE PREGUNTA	MINISTERIOS					
	DESARROLLO RURAL Y TIERRAS	SALUD Y DEPORTES	CULTURA	AUTONOMÍA	COMUNICACIÓN	TOTAL
a) Castellano.	9	7	8	7	6	37
b) Aimara.	0	1	0	2	2	5
c) Quechua.	1	1	0	1	1	4
d) Otro ¿Cuál?	0	0	0	0	1	1
TOTAL	10	9	8	10	10	47

ANEXO 22

6. ¿Hasta qué nivel del Programa le interesaría capacitarse?						
OPCIONES DE PREGUNTA	MINISTERIOS					
	DESARROLLO RURAL Y TIERRAS	SALUD Y DEPORTES	CULTURA	AUTONOMÍA	COMUNICACIÓN	TOTAL
a) Básico.	0	0	0	1	1	2
b) Intermedio.	0	2	2	0	0	4
c) Avanzado.	10	7	6	9	9	41
TOTAL	10	9	8	10	10	47

ANEXO 23

7. A la finalización del curso de capacitación dado por el Programa ¿Usted que espera obtener?						
OPCIONES DE PREGUNTA	MINISTERIOS					
	DESARROLLO RURAL Y TIERRAS	SALUD Y DEPORTES	CULTURA	AUTONOMÍA	COMUNICACIÓN	TOTAL
a) Comunicarse de forma oral y/o escrita, en situaciones reales.	3	3	3	4	5	18
b) Interrelacionarse entre hablantes de idiomas originarios y el castellano, dinamizando las actividades institucionales.	1	1	1	2	2	7
c) Conocer el paradigma de la cultura y su cosmovisión del idioma que espera aprender.	1	1	0	0	0	2
d) Todas las anteriores.	5	4	4	4	3	20
TOTAL	10	9	8	10	10	47

ANEXO 24

8. ¿Por qué cree usted que es importante aprender un idioma originario?						
OPCIONES DE PREGUNTA	MINISTERIOS					
	DESARROLLO RURAL Y TIERRAS	SALUD Y DEPORTES	CULTURA	AUTONOMÍA	COMUNICACIÓN	TOTAL
a) Porque puede comunicarse con hablantes de idiomas originarios.	2	3	2	3	5	15
b) Porque conocería la identidad y los valores que expresan la cultura de los hablantes de idiomas originarios.	1	0	0	0	1	2
c) a y b.	4	5	5	7	4	25
d) No es importante.	1	0	0	0	0	1
e) Otro.	2	1	1	0	0	4
TOTAL	10	9	8	10	10	47

ANEXO 25

9. ¿Qué beneficios cree usted que obtendrá si participa del curso de capacitación realizado por el Programa?						
OPCIONES DE PREGUNTA	MINISTERIOS					
	DESARROLLO RURAL Y TIERRAS	SALUD Y DEPORTES	CULTURA	AUTONOMÍA	COMUNICACIÓN	TOTAL
a) Estabilidad laboral.	1	0	0	2	4	7
b) Logro personal.	2	1	2	3	1	9
c) a y b.	6	8	6	5	5	30
d) Ninguno.	1	0	0	0	0	1
TOTAL	10	9	8	10	10	47

ANEXO 26

10. ¿Qué tipo de relación tendría el curso de capacitación con la actividad que desempeña en la institución donde usted trabaja?						
OPCIONES DE PREGUNTA	MINISTERIOS					
	DESARROLLO RURAL Y TIERRAS	SALUD Y DEPORTES	CULTURA	AUTONOMÍA	COMUNICACIÓN	TOTAL
a) Directa.	4	2	3	4	5	18
b) Alguna.	6	5	2	5	5	23
c) Ninguna.	0	2	3	1	0	6
TOTAL	10	9	8	10	10	47

ANEXO 27

11. ¿Qué mejoras cree que se darán en su desempeño laboral, después de haber sido capacitado por el Programa?						
OPCIONES DE PREGUNTA	MINISTERIOS					
	DESARROLLO RURAL Y TIERRAS	SALUD Y DEPORTES	CULTURA	AUTONOMÍA	COMUNICACIÓN	TOTAL
a) Mejor atención al público.	9	7	6	6	6	34
b) Se dinamiza la actividad institucional.	1	2	2	3	3	11
c) Ninguna.	0	0	0	1	1	2
TOTAL	10	9	8	10	10	47

ANEXO 28

ENTREVISTA 1

Entrevista realizada al Coordinador del Programa de Capacitación en Idiomas Oficiales,
Vitaliano Huanca Torres.

Fecha de la entrevista: 18 de julio de 2013

Lugar: Escuela de Gestión Pública Plurinacional

E. 1 ¿Cuáles son las disposiciones legales que organiza al Programa de Capacitación en Idiomas Oficiales?

V. Bueno... El Programa de capacitación en idiomas oficiales... es una situación transversal...con todo lo que se capacita a los servidores públicos, parte del Plan Nacional del gobierno Central, y es parte de todo el Proceso de Descolonización y el Vivir Bien...entonces, no es una situación suelta, trabaja con todos los sectores, dependencias del órgano ejecutivo y también se abarca a las gobernaciones con quienes se coordina y los municipios tanto urbanos y poblaciones dispersa.

El 2006 se inicia la planificación cuando todavía era el SNAP, cursos de idiomas aymara, luego una vez que afinamos toda la propuesta metodológica, entonces, esa metodología, lo amplificamos, para quechua, guaraní, para mojeño trinitario, y está

disponible para todos los idiomas es de acuerdo a cada región y de acuerdo a la lengua y cultura.

E. Por lo tanto ¿los cursos están dirigidos sólo a servidores públicos?

V....Nuestro ámbito de trabajo es básicamente servidoras y servidores públicos, claro es demasiado amplio el mercado, es grande que se abrió a partir de la Nueva Constitución Política del Estado, entonces ya no podríamos abarcar a estudiantes más, entonces, ahora tenemos el desafío, inclusive pero ya por afinidad, el tema del sector del magisterio, eso queremos incursionar, estamos viendo la cantidad de facilitadores que podríamos habilitar para abarcar, es demasiado grande. En el sector de los servidores públicos tenemos más de 300 000 mil que es el universo, de esos hemos abarcado lo mínimo unos 20 000 capacitados, a partir del 2007, estamos viendo cómo podemos masificar cada vez más llegar a esta cantidad de servidores públicos.

E. ¿Cuántas veces al año se lanza la convocatoria para los cursos en idiomas originarios?

V. La convocatoria es abierta, anualmente sacamos las ofertas académicas...enviamos las propuestas, en función de esas propuestas ellos van confirmando horarios, fechas y nosotros retroalimentamos con la preselección de profesores, con la capacitación primero de los profesores, de los facilitadores después, coordinamos la selección de profesores que van a ejecutar cada curso y luego hacemos el seguimiento técnico, si están ejecutando el curso adecuadamente si hay fallas, el proceso de seguimiento técnico.

E. Bajo qué criterios se elige al equipo de facilitadores del Programa de Capacitación en Idiomas Oficiales

V. Es una convocatoria libre, se enteran a través de los amigos, de las instituciones, solicitan libremente para participar del Programa, lo que hacemos nosotros es lo que llamamos la capacitación de los facilitadores, ahí se hace la actualización de ciertas técnicas y líneas de trabajo y la aplicación misma del programa...

El grueso de los participantes son egresados de Lingüística, las universidades, la convocatoria es libre, nos mandan la solicitud, nos reunimos y hacemos cursos anualmente, trabajamos, compartir experiencias compartir técnicas metodológicas, también compartir herramientas, para que los cursos sean mejores. Ver la metodología, evaluamos, ya definimos nuestra visión, nuestra herramientas, hemos diseñado nuestra propuesta metodológica, en el sector público...

E. ¿Me puede explicar el proceso de capacitación: tiempo, dirigido a, si son presenciales o no, costo y la certificación?

V. Por un lado la Escuela tiene por decreto... es de capacitar a todos servidores públicos, la única que capacita y certifica, en tema de idiomas L2 y L1.

Cumpliendo el decreto de creación de la Escuela Gestión pública, capacitar y certificar los cursos que se realizan, y por otro lado, la Constitución y como Ley de Derechos Políticas lingüísticas y el Convenio con el Instituto Plurilingüe el Estudio de Lenguas y

Culturas, que es la máxima instancia que regula la aplicación de políticas lingüísticas a nivel nacional, nivel de Estado, es la máxima instancia. es similar a la Real Academia de la Lengua Española, eso se ha instituido a partir del 12 de octubre de 2012, está en vigencia. A partir de este año trabajamos con el instituto, antes trabajamos como Escuela, ahora tenemos un Convenio con esta institución, es una fortaleza para nosotros, ya no trabajamos solitos, sino estamos enmarcado todo lo que dice las disposiciones legales.

Ahora los cursos para L2, que son los castellanos hablantes tiene 3 niveles: el básico, intermedio y avanzado, la mayoría de las instituciones han hecho el curso básico, otros están entrado al proceso del nivel intermedio, y pocos ya están terminando, cancillería, APS, Aduana, que están terminando los tres nivel, pero cada nivel se certifica. Y está previsto a terminen el nivel avanzado, hacer seguimiento al aprendizaje estamos preparando, recabando preparando material didácticos para “aperturar” cursos gratuitos en esa segunda etapa.

La primera etapa son los tres niveles presenciales, hay una segunda etapa que va a ser virtual, con un seguimiento a través de la Escuela, el IPELC y en algunos casos van a ser los institutos de Lenguas y Culturas de cada nación Pueblos de cada región, Como el ILCA, el Instituto de Lengua y Cultura Aymara, dependiente del IPELC.

Una tercera etapa que va a ser prácticamente ya conectar con todo el sistema del Desarrollo de las lenguas, que esto ya va a ser enteramente trabajado con los institutos de cada región de manera que en ese proceso de aprendizaje de L2, el que está

aprendiendo de cero, ya tendrían que estar hablando, se está viendo, se piensa llegar a eso.

El otro es el enfoque L1, que es para los hablantes, aymara o en otro idioma, es una metodología diseñada ya trabajada con experiencias también ya validadas, es un solo un curso de 70 horas.

El L2 tiene cada curso, cada nivel tiene 70 horas, 210 horas, relativamente 6 meses. El L1 aproximadamente, dos meses. En L1 aprenden a gramática, leer a escribir, el enfoque lingüístico descolonizador, vivir bien y además hablar. El hablante ahora está prácticamente contaminado por el castellano y además no sólo a nivel de palabras sino a nivel de sintaxis, el hablante está hablando una aymara con una gramática y sintaxis castellana, totalmente diferente a lo que se habla en las propias comunidades, entonces eso hay que normalizar, se tiene que recuperar su esencia de la gramática aymara, el quechua también ese problema y los otros idiomas igual. Entonces el L1 se sugiere, se practica como van a normalizar su habla, porque es preocupante, todo esto se certifica.

E. ¿Cómo se mide el impacto del Programa de Capacitación en Idiomas Oficiales?

V. Se mide a través de la práctica...el otro (se refiere al reglamento) como se está trabajando el reglamento de la Ley de derecho de políticas lingüísticas, entonces lo que estamos haciendo es trabajar, como vamos a valorar y tiene que ver en esto la administración del Estado, sino tiene que ver básicamente las organizaciones sociales, que tienen que involucrarse, no solo en el habla sino con la escritura, con la lectura,

como se usan los textos, porque en este momento hay bastante producción, con diferentes enfoques, lo que queremos que haya cierta uniformidad, respetando las variaciones dialectales, no los estilos, pero tiene que tener un eje articulador, un tronco que gire en torno a la actualización que está dirigido por el Estado, Ministerio, por la ley Avelino Siñani, los Institutos, entonces en ese sentido se necesita una herramienta de evaluación y seguimiento para medir el impacto e incluso la bilingüización de las y los servidores públicos, estamos trabajando. Hay un entusiasmo fuerte, todos toman los cursos, etc. pero lo que se nota, no lo aplican, entonces lo que más se sobresale es que hay certificados, eso sirve para mantener tu puesto de trabajo no más, pero hay muy poca práctica, entonces, pero cuando ya se involucran las organizaciones sociales que exigen que hablen, que lean, que escriban, y entren en situación de utilización de las lenguas de manera oficial, ahí se va anotar el verdadero cambio, en cuanto al idioma y visión cultural también.

ENTREVISTA 2

Entrevista realizada al Coordinador del Programa de Capacitación en Idiomas Oficiales,
Vitaliano Huanca Torres.

Fecha de la entrevista: 9 de agosto de 2013

Lugar: Escuela de Gestión Pública Plurinacional

E. ¿Cuál es el objetivo del Programa de Capacitación en Idiomas Oficiales?

V. Es un servicio social, es el cumplimiento de la ley, coadyuvar en la aplicación de las políticas lingüísticas y fortalecer el desarrollo de las lenguas y culturas, entonces la escuela se inserta para sector público para fortalecer el desarrollo de las lenguas oficiales, esos son básicamente.

Por nivel son competencias que en el nivel básico, lo elemental, no significa que tomando el curso ya pueden hablar, pero si tienen una competencia interesante, con las 35 sesiones, más o menos están aprendiendo una 35 formas, modelos de conversación para poder describir, para preguntar, una serie de elementos que se necesitan para tener una conversación, en el básico pueden describir con solo aplicar la metodología. En el nivel intermedio es más complejo, el rol, el desenvolvimiento bajo la guía del profesor o la profesora, el trabajo es casi independiente, y en el nivel avanzado debería ser

prácticamente independiente el aprendizaje bajo la guía del facilitador, en base a una estructura de trabajo. Ahora en cuanto a la metodología, el enfoque metodológico es sencillo, llamamos comparativo y constructivismo, comparativo, comparado con el castellano, porque estamos en una situación bilingüe intercultural, entonces no conviene desarrollar independientemente, entonces se trabaja al lado del otro, comparativamente, pero, es un constructivismo comunitario, entonces el desarrollo consiste en que primero las herramientas que tenemos es un guía de desarrollo de aplicar el aprendizaje, y los temas se desarrollan en base a una propuesta de modelos de conversación, el ejemplo, un modelo con un primer contacto en una oficina, un hablante castellano con un hablante originario, tres cuatro frases, oraciones sencillas, en función de eso, los facilitadores y los participantes tienen que poner la idea, la capacidad de recrear el contexto, entonces tienen que ir recreando el contexto de acuerdo al modelo del aymara, por ejemplo, entonces una vez conocido herramientas, vocabulario básico, empiezan a crear su repertorio comunicacional, hacen sus diálogos, a partir de la guía. En el nivel intermedio las herramientas son más complejas, y de la misma forma recrean y ya elaboran su texto, su libro de aprendizaje. A partir de esa guía, ellos construyen su libro, ilustran, su vocabulario. Cada uno elabora su texto, con la participación del grupo, que inclusive se puede publicar, respetando a los co autores, todo surge a partir de una guía, es de 45 páginas, por tanto la metodología es colectiva, es comunitaria, complementaria, es ayni, y va acompañando con dinámicas, canto, baile y además romper esas estructuras rígidas, arriba a abajo, en los cursos el jefe y el portero, están al mismo nivel, esa es la metodología.

E. ¿Cuáles son las competencias comunicativas que obtiene el servidor público en los cursos de capacitación?

Son las mismas competencias: Hablar, escuchar, leer, escribir y el estilo del habla, no es lo mismo que un comerciante, ganadero agricultura, es distinto, porque tienen formación académica, su habitual trabajo es la oficina, es otra. Si no hacemos eso incidiríamos en “folclorizar” el campo, la chacra, tienen que conocer pero de acuerdo a como se desenvuelve el servidor público.

E. ¿Cuáles son los paradigmas que el Programa de Capacitación en Idiomas Oficiales?

V. La interculturalidad, incide en lo más profundo en ciertos elementos: como el conocimiento de los colores, los 7 colores de la wipala, es un símbolo, el rojo para el castellano hablante es peligro, pero para el aymara hablante el verde es peligro, traición. Entonces ese tipo de comparaciones de enfoques culturales, de cosmovisiones distintas paralelamente se va dando, no sólo lo lingüístico, sino también lo cultural tiene que estar más, valores, vestimenta, un enfoque, situaciones seguramente se va a ir ampliando.

E. ¿Dónde se dan los cursos?

V. Se dan en la Escuela, en los ministerios, también se dan en los otros departamentos o lugares que la institución nos facilite.

E. ¿Cuál es la función de los Institutos de Lenguas y Culturas de cada nación y Pueblos?

V. Nosotros somos parte del instituto, que fue creado por la ley Avelino Siñani, ellos se van a dedicar a generar políticas, ellos no capacitan, pero podían coadyuvar con la escuela, ellos investigan, ellos deciden junto con las organizaciones sociales, por ejemplo: cómo se va a llamar la Laptop... ellos tienen que investigar, ver mucho, cada cierto tiempo van a ir sacando vocablos, estilos, también van a ir dirigiendo la normalización institucional, de la aplicación y desarrollo de las lenguas, porque ahora hay mucho institutos, cada uno hace lo que puede y lo que quiere, entonces estos institutos, una vez que se apruebe la reglamentación van a solicitar que informen, se sugerirá que como se van a ir uniformizando enfoques en cuanto a escritura, a gramática, es un proceso, que se va ir regularizando.

E. ¿Qué tipo de programa es, cuál es su enfoque y qué finalidad tiene?

V. Es un programa educativo y con enfoque de descolonización, porque trabajar con lengua y cultura ciertamente apunta atacar concepciones coloniales respecto a las lenguas y culturas, entonces toda nuestra metodología se orienta en este sentido, no es solamente enseñar a hablar por hablar, tienen que mucho que ver la comprensión, las comparaciones entre una cultura y una visión cultural de una y otra, las dos cosmovisiones de manera comparada se va aprendiendo la lengua, y también comprendiendo las dos culturas, que es fundamental para nosotros, porque aprender por hablar eso se lo hace en muchas partes: Lengua y culturas son inseparables, pero nosotros insistimos mucho el tema de descolonización, el desmontaje del pensamiento

colonial, entonces una cosa que caracteriza podría ser por ejemplo el tratamiento y el enfoque del estilo de lo que están aprendiendo los servidores públicos, prácticamente lo que se crea aquí es una forma de habla que no es igualito que el comerciante, el agricultor, el ganadero, que está más inmerso en sus propias comunidades, nos basamos en todos esos conocimientos, pero, configuramos un estilo del habla y de comprensión cultural enmarcado en lo que es el servidor público, que son mayoría profesionales, tienen diferentes actividades y especialidades y en función a eso, ellos van construyendo su repertorio lingüístico de comunicación, economistas, abogados, de acuerdo su contexto y a sus necesidades, producto de aquello es que tienen que construir sus libros, o sus textos de aprendizaje comunitario, con sus compañeros y compañeras, con los facilitadores van construyendo sus textos, sobre la base de los módulos: básico, intermedio y avanzado.

E. ¿Cuál es el impacto que usted observa?

V. Es la apertura en realidad en la valoración de las culturas y de las lenguas, porque antes prácticamente estaba vetado, los servidores no querían hablar ni siquiera palabras en aymara, a pesar de que estaban metidos en el uso de las lenguas como: taya, chuño, chairo, sin embargo no querían utilizar, en la comunicación o el habla, ahora eso se abrió cuando los propios servidores utilizan algunas frases de recepción, saludo o de alguna otra cosita, para hablar con las autoridades originarias.

Eso crea una situación interesante, porque en el ministerio de defensa, por ejemplo en los primeros momentos, la mayoría de la gente hablantes va monolingüe para averiguar

por su hijo que está en el cuartel, entonces estos compañeros o compañeras que solo hablaban castellano, les reciben en aymara o quechua, crea una situación prácticamente en shock... ese tipo de situaciones ocurre por lo menos en situación básica en casi todos los ministerios, gente que acostumbrado estaba de escuchar solo hablantes castellanos, esto de pronto empiezan a utilizar las lenguas nativas, un impacto básico, ahora si lo que hay que incidir, de que sea una comunicación sea ya de ida y de vuelta, porque el retorno de los propios hablantes, también que a veces, porque como el propio servidor público no utiliza, no habla bien, no tienen profundidad en el manejo más competitivo en la conversación, entonces prefieren pasarse al castellano, o en algún caso por ejemplo yo también se hablar en castellano, hablaremos en castellano, aunque es importante saber los idiomas nativos, eso es muy notorio, ahora en lo escrito igualmente, hay un grupo en nuestro medio, sobretodo en La Paz, en el Aymara hay un grupo que transcribe tal como esta hablando el hablante natural ni el alfabeto, el estilo bilingüisado, cree que ese debe ser el aymara, y otro grupo que diferencia esas dos lenguas... entre el lenguaje oral y escrito, es dinámico en lo escrito, hacer evitar redundancia, tienes que elaborar la parte sintáctica, una estructura previa, nosotros preferimos utilizar en el habla o en lo escrito, en el habla una serie de escrito como cualquier idioma eso también impacta en las instituciones públicas, porque hay instituciones toman traductores de esa escuela, folklórica, y están empezando a publicar no construye la lengua, recupera lo folclórico, en el desgaste del idioma mismo, es escrito va a quedar para siempre, los hablante, ellos van a tomar como un estilo de habla normal, “aculturado” lo que nosotros cuidamos, ahora los ILC los ILP estamos preocupados en lo escrito, pero también en el uso oral

definida acordadas con instituciones hablantes, el impacto es interesante de cursos de aprendizaje, hasta el tope de tres, hay que hacer la segunda etapa y hasta la tercera como cualquier idioma, como cualquier aprendiz hasta que puedan desenvolverse como cualquier rubro, eso es un proceso los 3 años que la ley dispone sino 6 años 10 para poder lograr esameta tienen que tener la competencia, como cualquier como vemos el inglés están reacios o están las leyes y hay las exigencias de las organizaciones de bases, esta ley no tienen otra opción o yo te impongo se han hecho los acuerdos lo que quedará es cumplir la ley, hasta la fecha 20 mil servidores públicos aproximadamente, no solo en ministerios del Estado sino de todas las instituciones del Estado a nivel Nacional. Los factores son económicos, tiempo y trabajo y falta un impulso, las leyes y papeles y voluntad de las máximas autoridades, de la buena voluntad de los propios interesados, organizaciones de base se dinamice más en la cancha de las organizaciones sociales, de las lenguas nativas quedarían en papel es que las organizaciones sociales, hablando cada vez más, hablando casi a propósito a los servidores... más exigencia, deberían utilizar la escrita... es idioma oficial porque tienen que estar escribiendo en su idioma aunque no esté oficialmente así las autoridades de los ministerios creando la necesidad, y es más espacios laborales, especialitas en idiomas, para los traductores, intérpretes, una carta escrita de las bartolinas, una carta un pliego, va tener que buscar intérpretes, no solamente para por una simple traducción, traducción especializada, la riqueza que tienen la significado interculturales.

E.. ¿Cómo se implementa el concepto de interculturalidad en los cursos de capacitación?

V. En cada tema se tiene que hablar por norma institucional y del programa si está trabajando el tema de número con cierta profundidad la concepción de números, tienen que ver con la orientación geográfica, los números, la numeración es una configuración occidental decimal, te lleva a buscar a nuestros facilitadores, recientes de los números, que son los antecesores de Tiahuanaco, sino abrir el mundo de investigaciones andinas, otras cosas que influyeron en toda América, ahí está el desafío de documentos a nuestros facilitadores, conozcan nuestras investigaciones, charlas complementarias para la enseñanza de idiomas, si vamos a repetir a Posnanski, museos, antropología descriptiva colonial, actualización en estos temas, hay investigaciones muy interesantes, reduciendo a medios, y a partir se desarrollan temas, esa limitación podemos siempre subsanar, aprovechar en Europa Japón con los medios que disponen agarrar todo eso y validarlo.

E. El Programa de Capacitación en Idiomas Oficiales ¿en qué plan está inmerso dentro de las políticas estatales?

V. Esa es una cosa mixta, nuestra paraguas es el Plan Nacional de desarrollo de Bolivia como Estado Plurinacional, de ahí se descuelga la Escuela y los Programas de Capacitación dentro de la línea de los proa como marco referencial, tenemos como eje de la descolonización, está todos los ministerios, y en ese se inserta los idiomas como parte de la descolonización, no tenemos personal permanente, pero si nuestro enfoque, IPELC con los ILC materiales lingüísticos, y una construcción conjunta, no solamente solo profesionales, es el trabajo conjunto de los usuarios, organizaciones sociales, los municipios, las organizaciones participan porque si no vamos a quedar en el aire, cuando

a las unidades educativas, no llegan a utilizar instancia máxima en alguna manera incentivar todas las sesiones se haga de manera de esos se descuelgan los ILC que tiene dos sedes regionales, Oruro, y la central está en La Paz, las capacitaciones. Como programa hay que seguir fortaleciendo para la continuidad de la enseñanza, a mediano a plazo hay que incentivar de programas escritos audiovisuales, como a largo plazo, a mediano plazo, incentivar e impulsar la investigación y que loguen académico equiparable con cualquier otro profesional de cualquier país.