

UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO

VICERRECTORADO

DIRECCIÓN DE POSGRADO



**TESIS DE GRADO PARA OPTAR AL GRADO ACADÈMICO DE
DOCTOR
EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**EVALUACIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS
FACILITADORES DE “PROFOCOM” (PROGRAMA DE
FORMACION COMPLEMENTARIA DE MAESTROS Y
MAESTRAS), EN EL MARCO DEL MODELO EDUCATIVO SOCIO
COMUNITARIO PRODUCTIVO DEL SISTEMA EDUCATIVO
PLURINACIONAL**

POSTULANTE : Ivolio Canaviri Gonzales

TUTOR : Prof. Dr. Piter Henry Escobar Callejas Ph.D.

COBIJA - PANDO – BOLIVIA

2025

DEDICATORIA

A Dios por permitirme culminar este trabajo y cumplir mis anhelos

A mis familiares, especialmente a mis hijos: Grecia, Cristian y Danny por su paciencia y apoyo moral en todos mis proyectos, que se logró culminar con éxito.

A mi esposa María, su apoyo es de valioso nivel en la realización de este trabajo. Y por ser un pilar principal en mi familia y apoyarme en todo momento.

A las siete Escuelas Superior de Formación de Maestros y las tres Unidades Académicas del Departamento de La Paz, Facilitadores y Facilitadores Maestros y Maestras que contribuyeron al logro de mi realización profesional.

A Universidad Amazónica de Pando por darme la oportunidad de estudiar, capacitación y perfeccionamiento de mis aptitudes y conocimiento del mundo educativo.

A todos mi afecto, respeto y gratitud.

AGRADECIMIENTO

A mi Tutor de la Tesis Doctoral Prof. Dr. Piter Henry Escobar Callejas Ph.D. por su valiosa colaboración y orientación para la conclusión del presente trabajo.

A mis docentes de Posgrado, por su valiosa orientación, experiencia y transferencia de conocimientos en el curso del programa de Doctorado, a las Autoridades de la Dirección de Posgrado de la UAP: Ing. Andrea Alejandra Torres Torrico y la Coordinadora Académica Lic. Marcela de Paiva.

A todos mis más sincero reconocimiento y gratitud.

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo determinar la evaluación del desarrollo profesional de los facilitadores de “PROFOCOM” fortalecerá en el Marco del Modelo Educativo Socio Comunitario Productivo del Sistema Educativo Plurinacional. Se busca formar facilitadores para que puedan formar docentes en sistemas educativos multiculturales para implementar políticas educativas.

Este programa de educación continua, pretende equipar a los facilitadores para guiar a los estudiantes hacia una comprensión más profunda de la visión nacional y prepararlos para abordar y contribuir a la economía social, cultural, política y del país. Para atender esta necesidad se propuso una revisión del desarrollo profesional de los coordinadores del PROFOCOM, incorporando lineamientos legales, técnicos y pedagógicos para la gestión de la educación primaria, por lo tanto, es necesario plantear propuestas para evaluar el desarrollo profesional de los coordinadores de PROFOCOM, basadas en estándares legales, técnicos y pedagógicos que definan la educación en el nivel básico orientado a mejorar las capacidades y evaluadas desde la perspectiva del coordinador.

Este estudio investigativo su paradigma es interpretativo, con enfoque mixto cuantitativo-cualitativo, el tipo de investigación es descriptivo – correlacional – propositivo con diseño no experimental/ corte transeccional. Los instrumentos de investigación que se aplicaron fueron las entrevistas, y encuesta.

A partir de la problemática, marco teórico, soporte y aplicación de herramientas, se propondrá la recolección de información para mejorar las actividades profesionales de los coordinadores de PROFOCOM en el modelo asociativo de productividad social.

Palabras claves: *Evaluación, facilitador, desarrollo profesional, modelo socio comunitario productivo, Escuelas Superiores de Formación de Maestros.*

ABSTRACT

The objective of this work is to determine the evaluation of the professional development of the “PROFOCOM” facilitators, which will be strengthened within the Framework of the Socio-Community Productive Educational Model of the Plurinational Educational System. The aim is to train facilitators so that they can train teachers in multicultural educational systems to implement educational policies.

This continuing education program aims to equip facilitators to guide students towards a deeper understanding of the national vision and prepare them to address and contribute to the social, cultural, political and economy of the country. To address this need, a review of the professional development of PROFOCOM coordinators was proposed, incorporating legal, technical and pedagogical guidelines for the management of primary education. Therefore, it is necessary to propose proposals to evaluate the professional development of PROFOCOM coordinators, based on legal, technical and pedagogical standards that define education at the basic level aimed at improving capabilities and evaluated from the perspective of the coordinator.

This investigative study's paradigm is interpretive, with a mixed quantitative-qualitative approach, the type of research is descriptive - correlational - propositional with a non-experimental/transectal design. The research instruments that were applied were interviews and a survey.

Based on the problem, theoretical framework, support and application of tools, the collection of information will be proposed to improve the professional activities of PROFOCOM coordinators in the associative model of social productivity.

Keywords: *Evaluation, facilitator, professional development, productive socio-community model, Higher Teacher Training Schools.*

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo determinar la evaluación del desarrollo profesional de los facilitadores de “PROFOCOM” fortalecerá en el Marco del Modelo Educativo Socio Comunitario Productivo del Sistema Educativo Plurinacional. Se busca formar facilitadores para que puedan formar docentes en sistemas educativos multiculturales para implementar políticas educativas.

Este programa de educación continua, pretende equipar a los facilitadores para guiar a los estudiantes hacia una comprensión más profunda de la visión nacional y prepararlos para abordar y contribuir a la economía social, cultural, política y del país. Para atender esta necesidad se propuso una revisión del desarrollo profesional de los coordinadores del PROFOCOM, incorporando lineamientos legales, técnicos y pedagógicos para la gestión de la educación primaria, por lo tanto, es necesario plantear propuestas para evaluar el desarrollo profesional de los coordinadores de PROFOCOM, basadas en estándares legales, técnicos y pedagógicos que definan la educación en el nivel básico orientado a mejorar las capacidades y evaluadas desde la perspectiva del coordinador.

Este estudio investigativo su paradigma es interpretativo, con enfoque mixto cuantitativo-cualitativo, el tipo de investigación es descriptivo – correlacional – propositivo con diseño no experimental/ corte transeccional. Los instrumentos de investigación que se aplicaron fueron las entrevistas, y encuesta.

A partir de la problemática, marco teórico, soporte y aplicación de herramientas, se propondrá la recolección de información para mejorar las actividades profesionales de los coordinadores de PROFOCOM en el modelo asociativo de productividad social.

Palabras claves: *Evaluación, facilitador, desarrollo profesional, modelo socio comunitario productivo, Escuelas Superiores de Formación de Maestros.*

ABSTRACT

The objective of this work is to determine the evaluation of the professional development of the “PROFOCOM” facilitators, which will be strengthened within the Framework of the Socio-Community Productive Educational Model of the Plurinational Educational System. The aim is to train facilitators so that they can train teachers in multicultural educational systems to implement educational policies.

This continuing education program aims to equip facilitators to guide students towards a deeper understanding of the national vision and prepare them to address and contribute to the social, cultural, political and economy of the country. To address this need, a review of the professional development of PROFOCOM coordinators was proposed, incorporating legal, technical and pedagogical guidelines for the management of primary education. Therefore, it is necessary to propose proposals to evaluate the professional development of PROFOCOM coordinators. , based on legal, technical and pedagogical standards that define education at the basic level aimed at improving capabilities and evaluated from the perspective of the coordinator.

This investigative study's paradigm is interpretive, with a mixed quantitative-qualitative approach, the type of research is descriptive - correlational - propositional with a non-experimental/transectal design. The research instruments that were applied were interviews and a survey.

Based on the problem, theoretical framework, support and application of tools, the collection of information will be proposed to improve the professional activities of PROFOCOM coordinators in the associative model of social productivity.

Keywords: *Evaluation, facilitator, professional development, productive socio-community model, Higher Teacher Training Schools.*

INDICE GENERAL

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
RESUMEN	iii
ABSTRACT.....	iv
INTRODUCCIÓN	1
 CAPITULO I: MARCO GENERAL	 3
1.1. ANTECEDENTES	4
1.1.1. Estudios preliminares.....	5
1.1.2. Estudios actuales	5
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	8
1.3.1. Objetivo General	8
1.3.2. Objetivos Específicos.....	8
1.4. HIPÓTESIS	9
1.5. JUSTIFICACIÓN	9
1.5.1. Justificación Teórica	9
1.5.2. Justificación metodológica.....	10
1.5.3. Justificación social	10
 CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	 11
2.1. ASPECTO CONCEPTUAL	12
2.1.1. Evaluación	12
2.1.1.1. Funciones de la Evaluación	13
2.1.1.2. Tipos de Evaluación.....	14
2.1.1.2.1. Evaluación Cuantitativa	14
2.1.1.2.2. Evaluación Cualitativa	15
2.1.1.3. Evaluación Docente	16
2.1.1.4. Evaluación Desempeño.....	17
2.1.2. Desempeño.....	18
2.1.2.1. Desempeño docente	19
2.1.2.1.1. Importancia del Desempeño Docente	20
2.1.2.1.2. Factores del Desempeño Docente	20
2.1.2.2. Desempeño Laboral	21
2.1.2.2.1. Factores del desempeño laboral	21
2.1.2.2.2. Desempeño laboral inadecuado	22
2.1.2.2.3. Evaluación de desempeño Laboral	23
2.1.2.2.4. Técnicas de evaluación de desempeño laboral	23
2.1.2.2.5. Elementos que influyen en el desempeño laboral.....	24
2.1.2.3. Desempeño Profesional	24
2.1.2.3.1. Características	25
2.1.2.3.2. Estándares de desempeño profesional	25
2.1.3. Profesional	25

2.1.3.1. Desarrollo profesional en el ámbito educativo	26
2.1.3.2. Desempeño Profesional del Docente	27
2.1.4. Evaluación de Desarrollo Profesional.....	27
2.1.5. Facilitador	29
2.1.5.1. Tareas Básicas del Facilitador	30
2.1.5.2. Elementos Claves para una Buena Facilitación	30
2.1.5.2.1. Comunicación Efectiva.....	30
2.1.5.2.2. Características del facilitador.....	31
2.1.6. PROFOCOM	32
2.1.6.1. Antecedentes.....	32
2.1.6.2. Descripción	33
2.1.6.3. Características	38
2.1.6.4. Objetivos del PROFOCOM	38
2.1.6.5. Finalidad	39
2.1.7. Modelo Socio Comunitario Productivo	39
2.1.7.1. Antecedentes.....	39
2.1.7.2. Descripción	43
2.1.7.3. Enfoques del Modelo	44
2.1.7.4. Bases del Modelo.....	45
2.1.8. Sistema Educación Plurinacional.....	46
2.2. MARCO REFERENCIAL.....	48
2.2.1. Programas Especiales de Formación de Maestras y Maestros	48
2.2.1.1. Unidad Especializada de Formación Continua (UNEFCO)	48
2.2.1.2. Programa de Especialización y Actualización de Maestras y Maestros de Secundaria PEAMS	50
2.2.1.3. Programa de Profesionalización de Maestros Interinos – PPMI	51
2.2.1.4. Programa de Nivelación Académica (Licenciatura)	52
2.3. MARCO LEGAL.....	53
2.3.1. PROFOCOM: Programa de Formación Complementaria para Maestras y Maestro en Ejercicio	53
2.3.2. Reglamento General de las Escuelas Superiores de Formación de Maestras y Maestros.....	54
2.4. MARCO INSTITUCIONAL	59
2.4.1. Escuela Superior de Formación de Maestros - Simón Bolívar	59
2.4.2. Escuela Superior de Formación de Maestros – Warisata.....	62
2.4.3. Escuela Superior de Formación de Maestros - Santiago de Huata	63
2.4.4. Escuela Superior de Formación de Maestros – Calahumana.....	65
2.4.5. Escuela Superior de Formación de Maestros - Antonio José de Sucre.....	68
2.4.6. Escuela Superior de Formación de Maestros - El Alto.....	68
2.4.7. Escuela Superior de Formación de Maestros - Villa Aroma	70
2.4.8. Escuela Superior de Formación de Maestros – Caranavi	71
2.4.9. Escuela Superior de Formación de Maestros – Ancocagua.....	72
2.4.10. Escuela Superior de Formación de Maestros – Corpa	72

CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	74
3.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN, TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	75
3.1.1. Paradigma de Investigación	75
3.1.2 Enfoque de investigación.....	75
3.1.3. Tipo de estudio.....	76
3.1.4. Diseño de investigación	78
3.2. VARIABLES	78
3.3. MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	84
3.3.1 Método investigativo	84
3.3.2 Método estadístico	85
3.3.3 Técnica de recolección de datos	86
3.3.4. Instrumentos de recolección de datos	87
3.4 Universo, Población y Muestra.....	88
3.4.1 Universo.....	88
3.4.2. Población	88
3.4.3. Muestra	89
 CAPITULO IV: EXPOSICIÓN DE RESULTADOS	92
4.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	93
4.1.1. Resultados obtenidos del cuestionario expresado en términos absolutos.....	93
4.1.2. Resultados obtenidos del cuestionario expresado en términos absolutos.....	98
4.1.3. Resultados obtenidos del cuestionario expresado en términos absolutos.....	101
4.2. RESULTADOS DE LOS FACILITADORES DEL PROFOCOM	105
4.2.1. El Desarrollo Profesional: noción de implementación del modelo educativo.....	105
4.2.2. Desarrollo Profesional y currículum por objetivos holísticos.....	111
4.2.3. Desarrollo Profesional y compromiso en el desempeño.....	115
4.3. RESULTADOS DE CORRELACIÓN.....	118
4.3.1. El Desarrollo Profesional: noción de implementación del modelo educativo.....	120
4.3.2. Desarrollo Profesional y currículum por objetivos holísticos.....	121
4.3.3. Desarrollo Profesional y compromiso en el desempeño.....	122
4.4. RESULTADOS DE LA ENTREVISTA A COORDINADORES DE LAS ESFM.....	123
4.5. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS	124
 CAPÍTULO V: PROPUESTA.....	128
5.1. PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA.....	129
5.2. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA.....	129
5.3. CONDICIONES DE LA PROPUESTA.....	129
5.4. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA.....	130
5.5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	131
5.6. IMPACTO DE LA PROPUESTA.....	131
5.7. LÍMITES DE LA PROPUESTA	132
5.8. DESARROLLO DE LA PROPUESTA	132
5.9. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO DE LA FORMACIÓN PERMANENTE	

INVESTIGACIÓN DE LOS/AS MAESTROS Y MAESTRAS COMO FACILITADORES DEL SISTEMA DE CAPACITACIÓN Y FORMACION INTEGRAL, COMPONENTE LICENCIATURA.....	138
5.9.1. Componentes del perfil	138
5.9.2. Área Académica.....	139
5.9.3. Estándares de contenido y desempeño.....	139
5.9.4. Filosofía – Sociología	140
5.9.4.1. Filosofía	140
5.9.4.2. Sociología	142
5.9.4.3. Sociología de la educación.....	142
5.9.4.4. Evaluación e Investigación Educativa	144
5.9.4.5. Administración Escolar.....	144
5.9.4.6. Psicología Evolutiva	145
5.9.4.7. Psicología.....	145
5.9.4.8. Psicología Educativa.....	146
5.10. MALLA CURRICULAR DE LAS UNIDADES DE FORMACIÓN PARA EL SISTEMA DE EDUCACIÓN REGULAR, COMPONENTE LICENCIATURA, CUARTA FASE	146
5.11. CONSTRUCCIÓN UN PROGRAMA DE LAS TRAYECTORIAS Y LA PARTICIPACIÓN DEL/A FACILITADOR/A CON SUS FACILITADORES MAESTROS Y MAESTRAS DEL SEP	147
5.11.1. Componentes del perfil	147
5.11.2. Consolidación de la formación pedagógica con recursos digitales	150
CAPITULO VI: CONCLUSIONES	152
6.1. CONCLUSIONES	153
6.2. RECOMENDACIONES.....	155
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	157

ANEXOS

ANEXO 1
ANEXO 2
ANEXO 3
ANEXO 4

ÍNDICE DE FIGURAS

Nº	Denominación	pp
1.	Representación del desempeño (2018).....	19
2.	Políticas de formación de maestras/os (2016).....	37

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Nº	Denominación	pp
1.	El Desarrollo Profesional: noción de implementación del modelo educativo.....	95
2.	Desarrollo Profesional y currículum por objetivos holísticos.....	99
3.	Desarrollo Profesional: Compromiso y desempeño.....	103
4.	Concepción de la educación descolonizadora, comunitaria, productiva, intracultural e intercultural.....	105
5.	Desarrollo de la Estrategia formativa: Práctica, Teorización, Valoración y Producción.....	106
6.	Experiencia y competencia integral con el facilitador/a.....	107
7.	Incremento de mi capacidad pedagógica.....	108
8.	Deseo continuar incrementando la capacidad pedagógica e idoneidad.....	109
9.	La formación en el enfoque me ayuda a mejorar mi práctica pedagógica.....	110
10.	Considero que el trabajo por objetivos holísticos me exige más competencia integral que el trabajo por objetivos tradicionales.....	111
11.	El objetivo holístico me sirve para integrar mi conocimiento teórico con mi conocimiento práctico y mi experiencia profesional en la toma de decisiones.....	112
12.	El currículo por objetivos holísticos me ayuda a comprender las dinámicas que se producen en sesiones presenciales y la concreción curricular con mis facilitadores.....	113
13.	Utilizo el objetivo holístico de la Unidad de Formación para tomar decisiones sobre el currículum base, regionalizado y diversificado.....	114
14.	La Práctica de sistematización de mi experiencia real responde a las necesidades y problemáticas reales a diferencia de otros modelos educativos.....	115
15.	La Práctica de mi formación y autoformación dinamiza a la formación: descolonizadora, productiva, comunitaria, intracultural, intercultural y plurilingüe..	116
16.	La interacción en las comunidades de autoformación con mis compañeros/as ha activado más mi competencia profesional.....	117
17.	Percibo la experiencia teórico metodológico como una propuesta valiosa a nivel formativo.....	118
18.	Me ha sido útil para reflexionar sobre mis prácticas.....	119
19.	El Desarrollo Profesional: noción de implementación del modelo educativo.....	120
20.	Desarrollo Profesional y currículum por objetivos holísticos.....	121
21.	Desarrollo Profesional y compromiso en el desempeño.....	122
22.	Gráfico Prueba de Distribución de la Normal.....	127

ÍNDICE DE TABLAS

Nº	Denominación	pp
1.	Políticas de formación de maestras/os, cuadro comparativo (2014).....	44
2.	Estructura del Sistema Educativo Plurinacional -SEP (2008).....	47
3.	Variable Independiente.....	80
4.	Variable Dependiente.....	82
5.	Cuadro de muestra de la población.....	90
6.	El Desarrollo Profesional: noción de implementación del modelo educativo.....	93
7.	Desarrollo Profesional y currículum por objetivos holísticos.....	98
8.	Desarrollo Profesional: Compromiso y desempeño.....	101
9.	El Desarrollo Profesional: noción de implementación del modelo educativo.....	105
10.	Desarrollado la estrategia formativa: Práctica, Teorización, Valoración y Producción.....	106
11.	Experiencia y competencia integral con el facilitador/a.....	107
12.	Incremento de mi capacidad pedagógica.....	108
13.	Deseo continuar incrementando la capacidad pedagógica e idoneidad.....	109
14.	La formación en el enfoque me ayuda a mejorar mi práctica pedagógica.....	110
15.	Considero que el trabajo por objetivos holísticos me exige más competencia integral que el trabajo por objetivos tradicionales.....	111
16.	El objetivo holístico me sirve para integrar mi conocimiento teórico con mi conocimiento práctico y mi experiencia profesional en la toma de decisiones.....	112
17.	El currículo por objetivos holísticos me ayuda a comprender las dinámicas que se producen en sesiones presenciales y la concreción curricular con mis facilitadores.....	113
18.	Utilizo el objetivo holístico de la Unidad de Formación para tomar decisiones sobre el currículum base, regionalizado y diversificado.....	114
19.	La Práctica de sistematización de mi experiencia real responde a las necesidades y problemáticas reales a diferencia de otros modelos educativos.....	115
20.	La Práctica de mi formación y autoformación dinamiza a la formación: descolonizadora, productiva, comunitaria, intracultural, intercultural y plurilingüe.....	116
21.	La interacción en las comunidades de autoformación con mis compañeros/as ha activado más mi competencia profesional.....	117
22.	Percibo la experiencia teórico metodológico como una propuesta valiosa a nivel formativo.....	118
23.	Me ha sido útil para reflexionar sobre mis prácticas.....	119
24.	El Desarrollo Profesional: noción de implementación del modelo educativo.....	120
25.	Desarrollo Profesional y currículum por objetivos holísticos.....	121
26.	Desarrollo Profesional y compromiso en el desempeño.....	122
27.	Resultados de la entrevista a Coordinadores de la ESMF.....	123
28.	Prueba de Distribución de la Normal.....	125

ÍNDICE DE CUADROS

Nº	Denominación	pp
1.	Cuadro de Análisis para la Prueba de Hipótesis.....	124
2.	Análisis Descriptivo para las Variables de Estudio.....	124
3.	Toma de Decisión con el Valor de Significancia para la Prueba de Hipótesis.....	127

INTRODUCCIÓN

El estudio de investigación pretende reflejar el proceso de investigación en el campo de la formación y desarrollo profesional del coordinador del "PROFOCOM" (programa de formación docente), en el marco del modelo educativo de una comunidad social - sociedades productivas y, en la medida posible, realizar aportes apropiados para ayudar a promover la implementación del Modelo Socio Comunitario Productivo de Bolivia.

El motivo de esta elección es el interés por mejorar la formación y educación continua de los facilitadores de PROFOCOM, impulsado por la propia ley de educación boliviana, en particular la Ley de Educación de 2010, contenida en el Capítulo VI de la CPE, art. 77. I. La educación es la función suprema y la primera responsabilidad financiera del Estado, que está obligado a sostenerla, velarla y gestionarla. También demuestra que el aprendizaje permanente es un derecho y una responsabilidad de todos los docentes y responsabilidad de los organismos de gestión educativa, así como los propios centros educativos.

En este contexto, el marco práctico y el trabajo de campo se circunscribe al sistema educativo internacional del multinacional Estado de Bolivia, donde un pequeño grupo de coordinadores de PROFOCOM, dependientes de la ESFM de la ciudad de La Paz, tuvieron la oportunidad de realizar un trabajo real, inmersión en actividades de apoyo y desarrollo junto con los docentes facilitadores de los distritos educativos en relación con su dependencia del programa del comité sindical del sistema educativo internacional.

Como resultado de los seminarios y talleres para coordinadores de sistemas educativos internacionales realizados por expertos técnicos nacionales del Ministerio de Educación en 2012-2014 como facilitadores de PROFOCOM, se desarrolló una estrategia para el componente de licenciatura para el programa básico. La implementación de un modelo de educación eficaz basado en el objetivo general, desarrolla cuatro puntos metodológicos: Práctica, Teoría, Evaluación y Producción. Estas circunstancias explican por qué se eligió este contexto particular para la investigación de campo.

En el capítulo I, se presenta la problemática de investigación realizando una descripción de la situación problemática, para identificar el objeto de estudio, las preguntas de investigación, los objetivos generales y específicos, la justificación e hipótesis.

El capítulo II se inicia con el estudio etimológico de los términos desempeño y competencia, seguido de las distintas y diversas aportaciones conceptuales al hilo de los estudios

existentes. Se realiza una aproximación al concepto de competencia, al mismo tiempo que se pone de manifiesto su significado y aplicación, detectándose una variedad y multiplicidad de acepciones e interpretaciones conceptuales para llegar a la conclusión que se trata de un término que no tiene un significado unívoco y que admite interpretaciones conceptuales distintas y que en algunos puntos presenta todavía hasta matices contradictorios y confusos.

En el capítulo III, muestra el marco metodológico de la investigación desde el paradigma, hasta la forma en que se validan los instrumentos de investigación, como también las variables.

El capítulo IV, se presentan los resultados obtenidos de las entrevistas de los coordinadores, facilitadores y facilitadores de las Escuelas de Formación de Maestros del departamento de La Paz.

En el capítulo V, es la parte central de la investigación se incluye la elaboración, implementación y evaluación del desarrollo formativo para facilitadores/as de las ESFM. Se presenta una propuesta de construcción está sustentada y fortalecida en base a: Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo y la estrategia como instrumento de transformación educativa Programa Complementaria de Formación para Maestras y Maestros (PROFOCOM).

En el capítulo VI, se extraen las conclusiones finales de la investigación que sintetizan las aportaciones más relevantes propuestas en el marco teórico, así como en el marco experimental. La experiencia positiva de la experimentación realizada que se presenta nos inclina a apostar por la formación profesionalizadora, práctica, reflexiva, crítica en definitiva de los maestros/as activos.

También se recopila las referencias bibliográficas y documentales consultadas para la realización completa de la investigación y los anexos.

CAPITULO I: MARCO GENERAL

1.1.ANTECEDENTES

La educación moderna enfrenta enormes desafíos, debatir en el campo de la educación significa afrontar la tarea de determinar el modelo de individuo y el futuro de la sociedad; en este caso, significa que la búsqueda de una formación integral y de calidad de carácter, que también requiere una estrategia integral para reducir el número de estudiantes, se necesita urgentemente acciones decisivas más intensas para lograr una inclusión social concreta, cambiando la formación continua de docentes en un sistema educativo orientado a la investigación educativa como base para la creación de conocimiento que no sólo permita identificar problemas micro y macro sociales sino que también contribuya significativamente a la transformación real.

En este sentido, una política de inclusión social no sólo debe limitar la participación de las personas en el mundo del trabajo sino que también debe tener en cuenta la dinámica integral y horizontal de la globalización, no limitarse sólo al borde puramente económico; de hecho, es un proceso complejo, que incluye aspectos relacionados con la economía, las finanzas, la ciencia y la tecnología, los medios de comunicación, la cultura, la política y otros campos, y sobre todo, con la gran fortaleza que tiene el campo de la educación.

Los antecedentes señalados en los párrafos que anteceden del presente trabajo de investigación están orientados a la descripción de la realidad del PROFOCOM en las Escuelas Superiores de Formación de Maestros y sus Unidades Académicas donde funcionan los Programas de Formación de Maestros, que forman parte de Dirección General de Formación de Maestros, del Viceministerio de Educación Superior del Ministerio de Educación del Estado Plurinacional de Bolivia. El estudio describe fundamentalmente el comportamiento académico y el perfil profesional de los Facilitadores del PROFOCOM en su desempeño pedagógico con sus facilitadores integrados por maestras y maestros del sistema educativo de los distritos a los que corresponden.

1.1.1. Estudios preliminares

Los mejores programas de formación son los que permiten al profesorado una flexibilidad a la hora de seleccionar los temas más relevantes para sus necesidades de desarrollo. Los líderes, profesorado y directivos, deben contribuir al desarrollo de los procesos de cambios “la capacidad de una institución para mejorar depende, de forma significativa, de líderes que contribuyan activamente a dinamizar, apoyar y animar a que su escuela aprenda a desarrollarse, haciendo las cosas progresivamente mejor.

1.1.2. Estudios actuales

Cuando se habla de una evaluación permanente, de cómo se desempeña el docente en la institución se refleja en la evaluación, estos resultados se lleva una reflexión que es lo que está pasando, como se debe mejorar, hoy en día el facilitador debe ser un guía para que los estudiantes investiguen, hagan proyectos innovadores, que estén a la vanguardia de la tecnología y que estén preparados para este mundo competitivo que en la actualidad.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El desarrollo profesional docente ha emergido como una estrategia clave para garantizar la calidad educativa en diversos sistemas educativos. Instituciones y organismos internacionales, como la UNESCO, han destacado la importancia de implementar evaluaciones integrales que no solo midan las competencias de los educadores, sino que también promuevan su mejora continua; estas evaluaciones buscan alinear las habilidades de los docentes con las demandas de contextos educativos dinámicos, enfatizando la necesidad de herramientas que consideren tanto las capacidades pedagógicas como el impacto de estas en los estudiantes.

Según Darling-Hammond (2017), “la evaluación docente no debe limitarse a un mecanismo de control, sino que debe ser una herramienta formativa que permita a los educadores reflexionar sobre su práctica y desarrollar competencias alineadas con los estándares globales de calidad”. Este enfoque fomenta sistemas de evaluación participativos, donde los propios docentes contribuyen al diseño y aplicación de los instrumentos evaluativos; así, se busca transformar la evaluación en un proceso colaborativo y enriquecedor que no solo beneficie a los maestros, sino

también a las comunidades educativas donde trabajan.

A pesar de estos avances, en muchos países la implementación de sistemas efectivos de evaluación docente sigue siendo un desafío, especialmente en contextos donde las políticas educativas carecen de continuidad o los recursos son limitados. La disparidad en las prácticas evaluativas refleja la necesidad de desarrollar modelos adaptados a cada realidad educativa, asegurando que la evaluación no sea vista como una sanción, sino como un motor de cambio, estos antecedentes internacionales ofrecen un marco de referencia valioso para reflexionar sobre la evaluación del desarrollo profesional en contextos como Bolivia, donde el PROFOCOM busca implementar un modelo innovador basado en principios sociocomunitarios y productivos.

En el ámbito nacional, la evaluación del desarrollo profesional de los docentes se ha consolidado como una necesidad urgente en el marco de las políticas educativas bolivianas. La implementación del Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo (MESCP) y la Ley 070 Avelino Siñani - Elizardo Pérez, han establecido lineamientos claros para promover una educación inclusiva y descolonizadora. Sin embargo, la evaluación del desempeño docente en este contexto aún enfrenta desafíos significativos, particularmente en lo que respecta a la alineación de los instrumentos evaluativos con los principios del modelo educativo y las demandas de las comunidades.

Como señala Mamani (2019), “la evaluación docente en Bolivia debe transformarse en un proceso integral y formativo, capaz de identificar las fortalezas y necesidades de los maestros, mientras fomenta su desarrollo profesional continuo en el marco de los valores sociocomunitarios”. Este enfoque destaca la importancia de desarrollar herramientas de evaluación que no solo midan competencias, sino que también integren la perspectiva de los facilitadores, las comunidades educativas y los estudiantes, garantizando una visión holística del desempeño docente.

A pesar de los avances normativos, la aplicación práctica de la evaluación profesional en Bolivia sigue siendo limitada. Muchos programas, incluido el PROFOCOM, enfrentan dificultades para consolidar sistemas de evaluación que respondan de manera efectiva a las complejidades del contexto nacional. Esto pone de manifiesto la necesidad de investigaciones que permitan diseñar

modelos de evaluación innovadores y adaptados a las realidades socioculturales del país, contribuyendo al fortalecimiento del desarrollo profesional de los facilitadores y, por ende, a la transformación educativa integral que demanda el MESCP.

En el marco del Sistema Educativo Plurinacional de Bolivia, la implementación del Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo (MESCP) ha exigido no solo la formación continua de docentes, sino también la evaluación rigurosa de su desarrollo profesional. El PROFOCOM, como programa clave para la capacitación de maestros y maestras, enfrenta el desafío de diseñar herramientas de evaluación que no solo midan competencias pedagógicas, sino que también fomenten la reflexión y mejora continua de los facilitadores en su práctica profesional. Estas herramientas deben alinearse con los principios de descolonización, intraculturalidad y compromiso comunitario que caracterizan el MESCP.

Según Rivera (2020), “las herramientas de evaluación docente en contextos sociocomunitarios deben ir más allá de la medición de resultados, integrando procesos participativos y contextualizados que reflejen las realidades y desafíos del entorno educativo”. Este enfoque sugiere que las evaluaciones no solo deben centrarse en indicadores tradicionales, sino también considerar aspectos como la capacidad de los facilitadores para generar vínculos con la comunidad, promover aprendizajes significativos y adaptar sus prácticas al contexto plurinacional. De esta manera, las herramientas de evaluación se convierten en un medio para fortalecer la conexión entre teoría y práctica en la implementación del MESCP.

La ausencia de herramientas adaptadas al contexto boliviano limita la efectividad de la evaluación del desarrollo profesional en el PROFOCOM. Por ello, es necesario diseñar instrumentos que incluyan dimensiones conceptuales, pedagógicas y comunitarias, garantizando que estas sean aplicables y relevantes para las necesidades locales. Dichas herramientas no solo permitirían identificar fortalezas y áreas de mejora entre los facilitadores, sino que también contribuirían al fortalecimiento del MESCP, asegurando una educación transformadora, inclusiva y alineada con las demandas socioculturales del país.

Formulación del Problema

¿Qué características deben tener las herramientas de evaluación del desarrollo profesional de los facilitadores del PROFOCOM para contribuir efectivamente al fortalecimiento del Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo en el Sistema Educativo Plurinacional?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

Proponer herramientas de evaluación del desarrollo profesional de los facilitadores del PROFOCOM que contribuyan al fortalecimiento del Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo en el Sistema Educativo Plurinacional, mediante la identificación de características conceptuales, metodológicas y prácticas que optimicen su efectividad.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Analizar los fundamentos teóricos y metodológicos relacionados con el desarrollo profesional de los facilitadores del PROFOCOM en el marco del Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo.
- Identificar las dimensiones e indicadores clave para evaluar el desarrollo profesional de los facilitadores del PROFOCOM en la implementación del Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo.
- Diseñar un modelo preliminar de herramientas de evaluación del desarrollo profesional, basado en estándares conceptuales, legales y pedagógicos pertinentes al contexto del Sistema Educativo Plurinacional.
- Validar el modelo de herramientas de evaluación mediante la correlación de los resultados obtenidos con las necesidades detectadas en la práctica docente y los principios del Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo.

1.4. HIPÓTESIS

Las herramientas de evaluación basadas en indicadores conceptuales, metodológicos y prácticos del desarrollo profesional de los facilitadores del PROFOCOM contribuirá significativamente al fortalecimiento del Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo en el Sistema Educativo Plurinacional, al optimizar el desempeño docente y promover una implementación efectiva del modelo educativo.

1.5. JUSTIFICACIÓN

El propósito de la investigación es mostrar que la evaluación docente debe ser un proceso que mejore el desempeño docente y la confianza en el trabajo en el aula para que los estudiantes tengan la libertad de expresar lo que se puede mejorar, oponerse a lo dicho, pensado y expresado.

Desde el punto de vista del desarrollo individual, la evaluación brinda retroalimentación esencial para analizar las fortalezas y debilidades, así como para mejorar el desempeño. Sea cual sea el nivel de desempeño del empleado, el proceso de evaluación brinda una oportunidad para identificar los puntos de análisis, eliminar cualesquiera problemas potenciales y establecer nuevas metas para alcanzar un desempeño mayor.

1.5.1. Justificación Teórica

En el campo de estudio de la investigación los docentes enfrentan nuevos retos día a día para brindar una mejor educación a los estudiantes, en la actualidad el docente debe recibir orientación para enfrentar las dificultades y prepararlos para que se desarrollen en un mundo donde la globalización y los avances científicos están en constante cambio, es decir preparar profesionales competitivos.

Es fundamental garantizar una formación docente de alta calidad que satisfaga las necesidades y realidades de la sociedad boliviana, promoviendo así una educación inclusiva, equitativa y de excelencia.

1.5.2. Justificación metodológica

Esta investigación es importante, porque fortalece el modelo socio comunitario productivo del sistema educativo plurinacional de los maestros, donde se va a conocer las estrategias, y está elaborado de acuerdo a las normas establecidas, porque los instrumentos utilizados podrán ser aplicables en investigaciones que se relacione con este trabajo.

Se fundamenta en la necesidad de implementar un enfoque riguroso y sistemático que permita recopilar datos significativos y relevantes para mejorar la calidad de la formación docente, en el marco del MSCP del SEP, de adoptar un enfoque participativo, multidimensional y continuo que permita recopilar datos válidos y significativos para mejorar la calidad de la formación docente en Bolivia.

1.5.3. Justificación social

El propósito de esta investigación es ejecutar un diagnóstico en base a las variables del trabajo como es desempeño del maestro y sus competencias académicas, a fin de precisar dónde está la deficiencia y elaborar una gama de posibles soluciones que conlleven a mejorar el problema existente.

La evaluación del desarrollo profesional de los facilitadores del PROFOCOM en el marco del MSCP del SEP no solo tiene implicaciones educativas, sino también sociales, al contribuir a la construcción de una sociedad más inclusiva, equitativa, participativa y sostenible en Bolivia.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ASPECTO CONCEPTUAL

2.1.1. Evaluación

La evaluación es un proceso sistemático y reflexivo que se utiliza para recopilar, analizar e interpretar información relevante sobre un objeto o fenómeno con el fin de tomar decisiones informadas, proporcionar retroalimentación y mejorar su efectividad o calidad.

La evaluación, como considera, ha de ser una opción de reflexión y de mejora de la calidad, pero su oportunidad y sentido de repercusión tanto en la personalidad, del evaluado, como en su entorno y en el equipo del que forma parte, ha de ser entendida y situada adecuadamente para posibilitar el avance profesional de los docentes. La evaluación es un juicio de valor que necesita referentes bien consolidados a los que tender y con los que contrastar la realidad evaluada, más esta constatación exigiría plena coincidencia en la identificación de tales referentes en su aplicación. (Arias, 2015, pág. 32).

La evaluación no es el de asignar una calificación numérica, como muchos creen, el propósito es reconocer las fortalezas y debilidades que tiene cada maestro para ayudarlo a sobresalir, para ello no solo se debe de evaluar los conocimientos teóricos, sino también las habilidades, aptitudes y valores que la persona, institución o programa posee.

“Hay tres conceptos que tradicionalmente se consideran fundamentales en cualquier análisis de la evaluación: la validez, la fiabilidad y la viabilidad. Resulta útil respecto al análisis de este capítulo tener una idea general de lo que quieren decir estos términos, cómo se relacionan entre sí y cómo se adecuan al Marco de referencia”. (Didáctica, 2004, pág. 171).

- **La validez** es el concepto del que se ocupa el Marco. Se puede decir que una prueba o un procedimiento de evaluación tiene validez en la medida en que pueda demostrarse que lo que se evalúa realmente (el constructo) es lo que, en el contexto en cuestión, se debería evaluar y que la información obtenida es una representación exacta del dominio lingüístico que poseen los alumnos o candidatos que realizan el examen.

- **La fiabilidad**, por otro lado, es un término técnico. Es básicamente el grado en que se repite el mismo orden de los candidatos en cuanto a las calificaciones obtenidas en dos convocatorias distintas (reales o simuladas) de la misma prueba de evaluación. (Didáctica, 2004, pág. 171).

Por lo tanto, el proceso de evaluación busca valorar las características de un producto o servicio, de una situación o fenómeno, así como el desempeño de una persona, es por ello que la evaluación es constante y permanente.

2.1.1.1. Funciones de la Evaluación

En el ámbito de la educación superior la evaluación cumple una serie de funciones que tienen que ver con las distintas necesidades que demanda el proceso de enseñanza aprendizaje tanto al interior de la institución como desde el sistema educativo y social en el cual funciona. En general, las diversas funciones de la evaluación pueden agruparse en dos grandes conjuntos: funciones pedagógicas y funciones sociales.

- **Funciones pedagógicas o internas**

Son todas aquellas que tienen que ver directamente con la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes por parte del estudiante, así como con la labor directa del docente. El aprendizaje, la motivación y la capacidad de entregar información y retroalimentación a estudiantes y docentes son parte de las funciones internas de la evaluación. (Drago, 2017, pág. 18)

- **Funciones sociales o externas**

Son aquellas funciones que la evaluación cumple en tanto proceso institucional que ocurre en un contexto y sociedad determinada. Corresponde a los usos que se le da a la evaluación más allá del proceso mismo de enseñanza aprendizaje. Son aquellas que la sociedad y el sistema educativo de un determinado lugar y tiempo exige, como la selección, la promoción, la certificación, la acreditación. Algunos incluyen el control como una función social de la evaluación, en cuanto otorga poder a los profesores para

tomar decisiones respecto a los estudiantes, no solo en el ámbito propiamente cognitivo sino también en el actitudinal. A nivel general, también la entrega de información por parte de la evaluación. (Drago, 2017, pág. 18).

Por lo tanto, la evaluación es un proceso de análisis e interpretación de información que permite reflexionar sobre los diferentes factores que intervienen en los procesos de enseñanza - aprendizaje, investigación científica, tecnológica y la interacción social, que a la luz de un marco referencial proporciona juicios de valor que permiten la toma decisiones.

2.1.1.2. Tipos de Evaluación

2.1.1.2.1. Evaluación Cuantitativa

La evaluación cuantitativa centra la atención exclusivamente en la cantidad de productos y resultados efectuados. Éste ha sido el esquema de estudios por muchos años.

En este sentido, la evaluación cuantitativa está basada en factores de medición, con los cuales se determinan conocimientos de un estudiante, ya sea mediante sistemas de pruebas escritas, orales o de ejecución. Es importante destacar que la evaluación cuantitativa, mantenida por muchas décadas, nos obliga como evaluadores a obtener una mejor y concreta formación profesional, apegada a la nueva cultura evaluativa, con el fin de romper con este esquema de convertir la evaluación en una simple cuantificación del conocimiento. (Galantón, 2013, pág. 114)

Por otra parte, la evaluación cuantitativa debe ser realizada por el docente mediante el uso de técnicas e instrumentos que permitan comprobar y valorar el logro de los objetivos desarrollados en cada área o asignatura del plan de estudio.

❖ Tiene por finalidad:

Según (Galantón, 2013) menciona lo siguiente:

- Determinar el logro de los objetivos programáticos.
- Asignar calificaciones.
- Tomar decisiones de carácter administrativo o en cuanto a promoción, revisión y

certificación se refiere.

- Determinar la efectividad del proceso de aprendizaje.
- Informar a los padres o representantes acerca de la actuación del estudiante. (p.115)

❖ **Entre las características que definen a la evaluación cuantitativa:**

- Es unidireccional.
- Establece patrones generalizadores.
- Solo el docente evalúa.
- El único evaluado es el estudiante que aprende.
- Está centrada en productos.
- Su objetivo es verificar logro y asignar calificaciones con fines administrativos. (p.115)

Según Carlino (2007):

“Es esencialmente el de determinar hasta qué punto los objetivos educativos han sido alcanzados mediante los currículos y la enseñanza”. (pág. 18)

El autor define la evaluación cuantitativa como un proceso que permite determinar el grado de consecución de los objetivos educativos establecidos.

2.1.1.2.2. Evaluación Cualitativa

La evaluación cualitativa describe e interpreta los procesos que tienen lugar en todo el entorno educativo, considerando todos los elementos que intervienen, y dando prioridad a las actividades realizadas y no a la consecución de los objetivos (prioridad de la calidad sobre cantidad).

❖ **Características:**

- Es multidireccional.
- Es individualizada, personal.
- Evalúan todos los que participan en el proceso enseñanza aprendizaje.

- Todos los actores y factores que intervienen en el proceso educativo son evaluados.
- Está presente en cada una de las fases del proceso.
- Sus fines son pedagógicos ya que diagnostica, informa, reorienta, valora y verifica logros. (Galantón, 2013, pág. 115)

La evaluación cualitativa es aquella donde se juzga o valora más la calidad tanto del proceso como del nivel de aprovechamiento alcanzado de los estudiantes que resulta de la dinámica del proceso de enseñanza y aprendizaje. La misma procura por lograr una descripción holística, esto es, que intenta analizar exhaustivamente, con sumo detalle, tanto la actividad como los medios y el aprovechamiento alcanzado por los estudiantes en la sala de clase.

2.1.1.3. Evaluación Docente

La evaluación docente es un proceso sistemático y periódico que se lleva a cabo para evaluar el desempeño de un docente en su función educativa. Este proceso puede ser llevado a cabo por muchos participantes diferentes, como estudiantes, colegas, administradores escolares, padres u otros profesionales de la educación.

En relación con la evaluación de la docencia, aún no existe consenso sobre la forma idónea de evaluar las actividades del profesor, debido a que sus funciones cambian histórica y culturalmente según la diversidad de contextos y conforme al enfoque de enseñanza adoptado. Por otro lado, los estudios realizados al respecto manifiestan que la evaluación de la docencia presenta otros problemas, como su incipiente tradición; la imprecisión de sus propósitos (entre el control administrativo y el mejoramiento de la actividad); la selección de los medios y mecanismos de su realización y el conocimiento y uso de sus resultados. (Arbesú & Rueda , 2003, pág. 58)

La conciencia de las complejidades de la enseñanza es crucial cuando se intenta evaluar, ya que la evaluación implica conceptos precisos de enseñanza y aprendizaje en un contexto determinado. Es necesario considerar las diversas situaciones de enseñanza y aprendizaje: aula, seminario, laboratorio, práctica de campo o clínica, es difícil aceptar una misma forma de evaluar lo que sucede en cada una de ellas.

2.1.1.4. Evaluación Desempeño

En la evaluación del desempeño académico es necesario distinguir las actividades que caracterizan el trabajo académico de aquellas que implican la práctica docente. En el primer caso se incluyen los cursos, tutorías, investigaciones, asistencia a congresos y otro tipo de eventos; en el segundo, se restringe a la interacción entre docentes y estudiantes en el salón de clase.

Navarro Rojo, 2016 (citado por Marmanillo, 2021), señala que evaluación del desempeño:

Es una herramienta que permite cuantificar y establecer parámetros a la gestión y trabajo de las personas. De esta forma, permite establecer planes y estrategias de mejora para conocer cuantitativamente si hubo avances, mejoras o progresos. Así, dejamos de pensar o sentir que las cosas han mejorado o empeorado, para pasar a saber y demostrar cómo y cuánto. (pág. 48)

Evaluar la calidad de su desempeño para los resultados de los que son responsables. Por eso es importante que los coordinadores entiendan la importancia de evaluar el desempeño de los docentes, ambos requieren de tu retroalimentación sobre sus esfuerzos.

Tipos de Evaluación de desempeño

La evaluación del desempeño es la forma más usada para estimar o apreciar el desenvolvimiento del individuo en el cargo y su potencial de desarrollo.

Evaluación del desempeño es: “El proceso continuo de proporcionar a los subordinados, información sobre la eficacia con que están efectuando su trabajo para la organización”. (Iturralde , 2011, pág. 34)

Dentro de la Evaluación de Desempeño Laboral tenemos cuatro tipos:

- **Evaluación de Desempeño Laboral de 90°.-** En la evaluación de 90° se combinan objetivos y competencias. El cumplimiento de objetivos se relacionan con aspectos remunerativos y las competencias se evalúan para su desarrollo.

- **Evaluación de Desempeño Laboral de 180°.-** Se combinan la medición realizada por el jefe inmediato o supervisor y la autoevaluación del trabajador en el cumplimiento de los objetivos y competencias propias del puesto y el rendimiento del trabajador.
- **Evaluación de Desempeño Laboral de 270°.-** La evaluación de 270° fue desarrollada con la intención de eliminar la subjetividad que puede producirse como resultado de una evaluación de 90 o 180, en esta evaluación le mide al trabajador su superior, existe una autoevaluación e interviene un factor más de medición que puede ser la evaluación de los subordinados si existen en su cargo de trabajo subordinados, o por los pares que son sus compañeros del equipo de trabajo o quienes se encuentran en el mismo nivel de responsabilidad.
- **Evaluación de Desempeño Laboral de 360°.-** La evaluación de 360° también es conocida como evaluación integral es una herramienta cada día más utilizada por las organizaciones más modernas. Como el nombre lo indica, la evaluación de 360° pretende dar a los empleados una perspectiva de su desempeño lo más adecuada posible, al obtener aportes desde los ángulos: supervisores, compañeros, subordinados, clientes internos etc. Si bien en su inicio esta herramienta sólo se aplicaba para fines de desarrollo, actualmente está utilizándose para medir el desempeño, para medir competencias y otras aplicaciones administrativas. (Iturralde , 2011, pág. 35)

La evaluación del desempeño es un proceso estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el trabajador y si podrá mejorar su rendimiento a futuro.

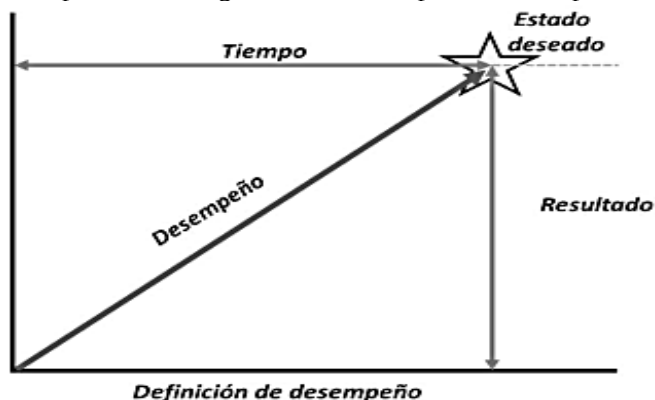
2.1.2. Desempeño

El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados.

Todos los activos (Humanos, Físicos, Intangibles) tienen un propósito y su desempeño se refiere a la forma en que los activos hacen lo que requerimos de ellos. El desempeño es el resultado del esfuerzo aplicado para obtener un resultado deseado en un

determinado plazo de tiempo. (Contreras, 2018)

Figura 1: Representación gráfica del concepto de desempeño



Fuente: Contreras, 2018

Para medir el desempeño se puede utilizar un sistema informal basado en el desempeño observado, que asigna criterios cualitativos de evaluación, tales como: deficiente, aceptable, bueno, etc., con base en la percepción de cumplimiento. Los sistemas formales de medición del desempeño utilizan elementos cuantitativos que generan información periódica sobre los criterios utilizados para evaluar el desempeño clave de un activo.

2.1.2.1. Desempeño Docente

El desempeño docente se refiere a cómo los docentes desempeñan sus deberes y funciones en el campo de la educación. Abarca una gama de habilidades, conocimientos y comportamientos que los profesores demuestran en su práctica diaria para facilitar el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes.

De la Cruz, 2008) indica que:

“Es la labor que califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser: Hombre, mujer, conductas, puntualidad, comportamiento, disposición, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación”. (pág. 78)

Todos los docentes de educación básica del país están obligados a tener áreas, competencias y

desempeño que caractericen la buena enseñanza. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que deben adquirir los docentes en todas las etapas de su carrera, con el objetivo de posibilitar el aprendizaje de todos los estudiantes. Es una herramienta estratégica en la política integral de desarrollo docente.

2.1.2.1.1. Importancia del Desempeño Docente

Evaluar el desempeño docente es necesario para brindar retroalimentación, identificar fortalezas y áreas de mejora y brindar oportunidades para el desarrollo profesional continuo.

El desempeño docente como principio primordial de calidad del sistema educativo y factor esencial de la calidad de la educación. Para comprobar el desempeño docente se requiere de instrumentos confiables de evaluación que permitan promover la mejora de su práctica pedagógica, una mejor calidad de los aprendizajes de los estudiantes y como consecuencia el logro de la calidad de la educación. (Díaz, 2010)

Como tal, se incorpora acríticamente a proyectos o iniciativas que involucran de alguna manera el trabajo de los docentes.

2.1.2.1.2. Factores del Desempeño Docente

Los factores de desempeño docente en las aulas de clase son los siguientes:

- **Didáctica.** Para el logro de los objetivos de una asignatura específica a cargo de un docente, este debe manejar procedimientos, principios y técnicas que permitan una comunicación verbal y no verbal y empleando medios y materiales didácticos.
- **Personalidad.** Rasgos de personalidad del docente en íntima relación con valores, comportamiento ético, personal y profesional.
- **Motivación.** Es un proceso en donde se fomenta el interés de los estudiantes con el propósito de sensibilizar, crear interés y concentración en los objetivos y contenidos de la clase.
- **Orientación.** Apoyo que brinda el docente con la finalidad de mejorar resultados en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

- **Habilidad para la enseñanza.** Capacidades del docente que permite lograr el aprendizaje de los estudiantes a través de la orientación y facilitación sencilla, clara, coherente, sistemática de los contenidos de una asignatura en el aula de clase y, como tal, lograr calidad en los resultados en el estudiante. (Villarreal, 2018, pág. 12)

El desempeño docente se refiere a nuestros otros conceptos tales como: función docente, habilidad docente, perfil docente, habilidades docentes, desarrollo profesional docente, práctica docente Docencia, roles docentes, etc.

2.1.2.2. Desempeño Laboral

Tales conductas, de uno o diversos sujeto(s) en distintos momentos temporales simultáneamente, favorecerá a la eficiencia de la organización.

Palaci (2005), plantea que:

“El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo” (pág. 155)

Se entiende como la calidad del trabajo que cada empleado le aporta a sus tareas diarias, durante un determinado período de tiempo. Se trata de un concepto en recursos humanos que sirve para poder entender de qué manera una persona se desenvuelve en su rol.

2.1.2.2.1. Factores del desempeño laboral

El desempeño depende de varias dimensiones trascendentales, las cuales se describen a continuación:

- **El conocimiento:** esta dimensión se refiere que el individuo debe tener los aspectos conceptuales y prácticos para alcanzar a ejecutar un trabajo. Parte fundamental de ese conocimiento se basa en los objetivos, la misión, planes y estrategias, propuestas de la empresa y el área.
- **Las habilidades:** esta dimensión hace referencia a la capacidad mental y psicomotriz

para ejecutar y realizar un trabajo.

- **La personalidad:** esta dimensión hace referencia al manejo de las relaciones interpersonales, pensamiento y las emociones que manifiesta frente a los demás.
- **Las expectativas:** se catalogan bajo este rubro los efectos esperados del desempeño, singularmente con referencia a recompensas y sanciones. (Serpa, 2019, págs. 15-16)

Son múltiples los factores que determinan el desempeño laboral, aunque, no solo los elementos personales y actividades de grupo son los únicos que determinan el desempeño, ya que un factor que tiene un papel muy importante son las herramientas de trabajo.

2.1.2.2.2. Desempeño laboral inadecuado

Las organizaciones para ser competitivas, deben realizar esfuerzos permanentes a fin de convertir el potencial humano en personal con un desempeño de excelencia. El desempeño depende de varios factores trascendentes como son:

- Aspectos tecnológicos
- Procedimientos administrativos
- Aspectos culturales (Guzman, 2017, pág. 20)

También existen factores que dependen únicamente del empleado como los son:

- **Conocimiento:** la persona debe de poseer los aspectos conceptuales y prácticos par conocimientos es poder efectuar un trabajo. Parte importante de estos saber acerca de la empresa sus orígenes, misión, objetivos y planes de la empresa así como sus estrategias.
- **Habilidades:** este término se refiere a la capacidad mental y psicológica necesaria para efectuar un trabajo o ejercer una ocupación
- **Personalidad:** Se refiere a los distintos modos de actuar y percibir en el mundo. En términos generales, dichos estilos se refieren al manejo de las relaciones interpersonales, el pensamiento y las emociones. (Guzman, 2017, pág. 20)
- **Compromiso:** se trata del involucramiento efectivo para lograr la misión y objetivos de la empresa. Esto se debe a que el trabajador debe de estar trabajando con las condiciones

adecuadas en su área de trabajo tanto como en el clima laboral, como en su grado de capacitación. (Guzman, 2017, pág. 20)

Desde una perspectiva negativa, todos estos factores afectan a la organización y, por tanto, al desempeño laboral se denomina violación de uno o más de estos factores.

2.1.2.2.3. Evaluación de desempeño Laboral

La evaluación del desempeño es un proceso sistemático que se utiliza para evaluar el desempeño de un empleado y su contribución a su trabajo. Su objetivo principal es brindar retroalimentación sobre el desempeño de los empleados, identificar fortalezas y áreas de mejora y desarrollar planes de desarrollo profesional.

La evaluación de desempeño laboral es un proceso técnico a través del cual, en forma integral, sistemática y continua realizada por parte de los jefes inmediatos se valoran el conjunto de actitudes, rendimientos y comportamiento laboral del trabajador en el desempeño de su cargo y cumplimiento de sus funciones, en términos de oportunidad, cantidad y calidad de los servicios producidos. (Iturralde , 2011, pág. 37)

La evaluación de los recursos humanos, es un proceso destinado a determinar y comunicar a los trabajadores la forma en que se están desempeñando en su trabajo y en principio a elaborar planes de mejora.

2.1.2.2.4. Técnicas de evaluación de desempeño laboral

Las técnicas de evaluación del desempeño son métodos o herramientas que se utilizan para recopilar información sobre el desempeño y las contribuciones de un empleado. Estos métodos le permiten evaluar objetiva y sistemáticamente varios aspectos del desempeño laboral.

“Pueden ser cuantitativas o cualitativas. Las cuantitativas son en su mayoría numéricas y para aplicarlas es preciso definir las variables que se quieren medir en cada empleado, que dependerán de los objetivos y funciones de su puesto de trabajo”. (Irene, 2022)

Elegir cuál de estas opciones se ajusta más a tu organización. Es importante tener claro cuáles

son los objetivos y qué resultados con estas evaluaciones.

2.1.2.2.5. Elementos que influyen en el desempeño laboral

El desempeño laboral está determinado por (Guzman, 2017):

- **Factores actitudinales de la persona, tales como:** la disciplina, la actitud cooperativa, la iniciativa, la responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad.
- **Factores operativos:** conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo. (p.20)

De esa manera, un factor que tiene un papel muy importante y toda información es esencial del oficio de supervisión.

2.1.2.3. Desempeño Profesional

El desempeño ocupacional se refiere a cómo una persona lleva a cabo sus responsabilidades y funciones en su trabajo o campo de especialización. Implica la combinación de habilidades, conocimientos, comportamientos y actitudes que contribuyen al logro exitoso de las tareas y objetivos relacionados con el trabajo.

El término desempeño profesional es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución, para Ponce (2005) el desempeño profesional docente es la actuación del profesor de acuerdo a sus competencias pedagógicas para poder orientar, guiar, y evaluar el proceso de aprendizaje del alumno, para lo cual se debe tener el dominio de tareas y funciones específicas para la función docente. (Martínez, Guevara, & Valles , 2016)

El desempeño profesional es multidimensional e implica en su interrelación dialéctica la integración de conocimientos, habilidades, actitudes y valores. Implica también, orientación, organización, supervisión.

2.1.2.3.1. Características

Es el desempeño profesional que, a partir de sus tres funciones fundamental:

- Orientadora
- Metodológica e investigativa (Puig , Martínez , & Valdés , 2016, pág. 438)

Permiten tributar desde su disciplina a la formación integral del técnico en enfermería con una efectiva relación ciencia - profesión; esto denota la necesidad de continuar en la búsqueda alternativas de solución a tal problemática.

2.1.2.3.2. Estándares de desempeño profesional

¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?

Actualmente, se desarrollan dos tipos de estándares generales de desempeño profesional: de docentes y de directivos. A futuro, se formularán estándares para otros tipos de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, supervisores-asesores y supervisores-audidores.

- **Los estándares de desempeño docente** son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.
- **Los estándares de desempeño directivo** son descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente; es decir, de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro escolar, y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

2.1.3. Profesional

El concepto profesión ha estado ligado a la evolución y desarrollo de las sociedades; pero es difícil tener una definición única de la profesión, ya que existe una frontera difusa entre lo que es una ocupación y una profesión.

Desde el punto de vista etimológico, el término profesión encierra en sí mismo una idea de desinterés, ya que profesar no significa solamente ejercer un saber o una habilidad, sino también creer o confesar públicamente una creencia. La palabra profesión proviene del latín professio, -onis, que significa acción y efecto de profesar. El uso común del concepto tiene diferentes acepciones, entre ellas, empleo, facultad u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente; protestación o confesión pública de algo (la profesión de fe, de un ideario político, etc.). (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011, pág. 15)

En este sentido, una ocupación puede definirse como una actividad permanente que sirve como medio de ganarse la vida y determina el ingreso a un determinado grupo ocupacional. En términos generales, una ocupación se define como aquella que monopoliza una gama de actividades privadas. La base de una gran cantidad de conocimiento abstracto, que otorga a quienes lo realizan una gran libertad de acción, con importantes consecuencias sociales.

Todo profesional, está capacitado y acreditado para ejercer esta actividad; posee conocimiento teórico y práctico, compromiso con su profesión, capacidad e iniciativa para aprender e innovar en su ámbito.

2.1.3.1. Desarrollo profesional en el ámbito educativo

La literatura sobre el contexto educativo hace referencia en su mayoría al desarrollo profesional del docente (DPD); entendido como una variedad de instancias formales e informales que ayudan a un profesor a aprender nuevas prácticas pedagógicas, junto con desarrollar una nueva comprensión acerca de su profesión, su práctica y el contexto en el cual se desempeña. El DPD se enfoca en modelos de desarrollo profesional docente que permiten a los profesores usar la información para resolver problemas, analizar, aplicar y producir conocimientos.

Con respecto a los enfoques o miradas del desarrollo profesional en el contexto educativo Taylor (1975) citado por García (1999) establece una distinción, según el protagonista y contenido del desarrollo, entre further professional study y staff development. El primero se refiere al desarrollo profesional orientado hacia las necesidades individuales del profesorado mientras que el segundo se orienta

hacia las necesidades de la institución. (Miranda , Hernández , & Hernández , 2015, pág. 9)

La complejidad del desarrollo profesional en contexto educativo ha recibido muy disímiles miradas teóricas entre ellas se mencionan diferentes grupos de enfoques: los académicos-tecnocráticos y los llamados práctico-reflexivo y socio críticos. Estos últimos predominan en el plano del discurso científico mientras que, en la práctica, la realidad es otra y guarda más parecido al modelo tradicional.

2.1.3.2. Desempeño Profesional del Docente

El desempeño profesional del docente es un tema de creciente interés e importancia para la sociedad actual sobre todo para las Instituciones Educativas. Apostar por la calidad de la educación hoy es un gran reto y una tarea difícil y costosa. Es cierto que hay necesidad de recuperar la pasión de los profesores por su trabajo, mantener la ilusión hacia su tarea a pesar de todas las dificultades del contexto y ante las nuevas exigencias y necesidades que permanentemente surgen en las escuelas.

Según lo que indican Bazarra, Casanova y García (2007):

Ante el reto de este tiempo lleno de cambios y de incertidumbres, los colegios, los profesores, no podemos intentar seguir respondiendo a los retos desde el coraje individual, desde la urgencia de lo inmediato. La educación de los niños y adolescentes del siglo XXI merece más dedicación, creatividad, profesionalidad, esperanza e ilusión...es un reto fundamental que todos debemos sentirnos implicados. (pág. 18)

En realidad, en el día de hoy supone un gran desafío llegar, porque las presiones que experimentan los profesores en las aulas, el manejo de la disciplina de los estudiantes, afectan de manera importante al ejercicio de la actividad docente y a la propia persona del enseñante.

2.1.4. Evaluación de Desarrollo Profesional

La evaluación de los docentes tiene un impacto positivo en su desarrollo profesional. Por otra parte, estos procesos de evaluación permiten a los profesores orientar su trabajo y esfuerzo

hacia las competencias y tareas más relevantes, al tiempo que favorecen la reflexión sobre la práctica profesional y ayudan a sistematizar y revisar su actividad.

Una evaluación de desarrollo profesional suele ser una serie de pruebas específicas que se utilizan para identificar áreas de fortaleza y debilidad en el conjunto de habilidades del candidato. El desarrollo profesional es un término utilizado para describir las habilidades que todos los empleados han adquirido a través de la educación formal, el trabajo y las experiencias personales. El campo del desarrollo profesional es bien conocido en los círculos educativos, y los métodos utilizados para evaluar estas habilidades también se utilizan en la planificación profesional y las evaluaciones psicológicas. (Netinbag, 2017)

La misión docente está diseñada para promover la valoración del trabajo de los docentes, realzar su prestigio, promover su desarrollo profesional y mejorar la calidad de la educación.

En la actualidad se enfrentan a nuevos desafíos en el campo de la profesión docente: la formación inicial, el sistema de acceso a la actividad, el diseño de una carrera profesional y la posibilidad de abordar un proceso de evaluación del trabajo para colaborar en su desarrollo profesional, así como la formación continua a lo largo de la vida profesional.

Hay tres tipos de pruebas utilizadas como parte de un proceso de evaluación de desarrollo profesional:

- Inteligencia
- Personalidad
- Estilo organizacional

Las pruebas reales utilizadas para evaluar al personal varían, dependiendo de los antecedentes del evaluador, el resultado deseado y el patrocinador de las pruebas. Concluir que el desarrollo profesional docente tiene que ver con el aprendizaje; remite al trabajo; trata de un trayecto; incluye oportunidades ilimitadas para mejorar la práctica; se relaciona con la formación de los profesores; y opera sobre las personas, no sobre los programas.

2.1.5. Facilitador

El facilitador debe ser experto en comunicación y tener un conjunto de conocimientos y técnicas, como lenguaje, moderación, planificación, dinámica de grupos, manejo de discusiones, psicología social, sociología, resolución de problemas.

“La función central del facilitador es diseñar las acciones de trabajo colaborativo y facilitar el diálogo entre los diversos facilitadores, con el propósito de construir en conjunto las soluciones, respuestas, acciones que requieran”. (Dausend, 2015, pág. 3)

El facilitador debe introducir las reglas que regirán el trabajo grupal. Para esto, debe considerar el tipo de audiencia y conforme a su composición definir si es necesario utilizar alguna metodología específica. Es recomendable, que en la definición de las reglas, el facilitador involucre a los facilitadores. Esto facilita la tarea del facilitador, ya que algunas reglas que pueden resultar molestas o ser impopulares si son impuestas, son mejor aceptadas cuando son ellos mismos quienes las definen y acuerdan. Dentro de estas reglas se tiene, según (Dausend, 2015):

- 1) Sólo habla uno a la vez
- 2) Las intervenciones son breves y en directa relación con el tema
- 3) Toda opinión es válida, cada uno de los facilitadores es un legítimo otro, por lo tanto, no se debe trivializar ninguna intervención.
- 4) Todo conocimiento es válido, tanto el formal como el tradicional
- 5) Todos los facilitadores son expertos en su materia, la calidad de experto la da la experiencia y no sólo la tenencia de títulos o certificados
- 6) Los celulares se deben mantener apagados o en modo silencio, y si se necesita responder algún llamado, se debe salir de la sala donde se está realizando el trabajo
- 7) Se debe evitar los diálogos, cualquier comentario se debe plantear al plenario completo
- 8) Puntualidad y cumplimiento de los horarios definidos. (p.3)

Ante una inquietud, desafío y/o problema, el facilitador es un ayudante metodológico, siendo un catalizador de las diversas ideas que se plantean en un grupo. El facilitador pone a disposición

de los facilitadores su conocimiento y experiencia en el trabajo con grupos.

2.1.5.1. Tareas Básicas del Facilitador

Las tareas básicas que debe realizar un facilitador se listan a continuación (Tapia , 2012):

- a) Definir reglas para el trabajo grupal, formuladas en conjunto con el grupo.
- b) Facilitar y favorecer la iniciativa en el grupo.
- c) Estructurar el contenido de trabajo.
- d) Favorecer la participación, a través de la definición de tareas claras y la asignación de roles.
- e) Reconocer las dificultades que tienen los facilitadores con respecto a la metodología y superarlas a través de la transmisión de conocimientos específicos.
- f) Movilizar las energías creativas dentro del grupo.
- g) Reconocer el trabajo y aportes para estimular a los facilitadores a practicar la retroalimentación constructiva
- h) Facilitar que los conflictos latentes se descubran para su discusión
- i) Integrar a las personas que se encuentran marginadas en el grupo, a través de una cuidadosa y respetuosa mediación. (p.5)

2.1.5.2. Elementos Claves para una Buena Facilitación

Los aspectos claves para una buena facilitación están relacionados con la comunicación. La distinción de afirmaciones y declaraciones, la distinción e identificación de juicios y su estructura, la distinción e identificación de estados de ánimo y emociones, son elementos que permitirán al facilitador un mejor desempeño en su rol.

2.1.5.2.1. Comunicación Efectiva

En este sentido, el facilitador deberá tener en consideración lo siguiente (Tapia , 2012):

- a) Confrontar al oyente y el asunto de la discusión.
- b) Dirigir toda la atención al oyente, escuchar atentamente.
- c) Unir la comunicación con una intención clara.

- d) Duplicar el mensaje transmitido para que sea comprendido.
- e) Confirmar la recepción y comprensión del mensaje.
- f) Incorporar la retroalimentación en la comunicación.
- j) Confrontar al oyente y el asunto de la discusión. (p.5)

Para poder comunicar bien, el facilitador debe tener al menos conocimientos básicos de los actos lingüísticos, y deberá poder distinguir e identificar estados de ánimo y emociones, tanto propios como de los facilitadores.

2.1.5.2.2. Características del facilitador

Como menciona (Borile, 2016):

- Reconoce las fuerzas y habilidades de los miembros del grupo y ayuda a que se sientan cómodos en compartir sus esperanzas, preocupaciones e ideas.
- Valora la diversidad y es sensible a las diferentes necesidades e intereses de los miembros del grupo. Estas diferencias podrían deberse al género, la edad, la profesión, la educación, la condición económica y social.
- Lidera con el ejemplo mediante actitudes, enfoque y acciones.
- Se asume como agente de cambio, socializando conocimientos en pos de un bien común.
- Coopera y comparte conocimientos y experiencias a la luz de la prudencia, para que las Familias apoyen a sus hijos en la búsqueda de alternativas orientadas a resolver problemáticas identificadas.(p.8)

2.1.6. PROFOCOM

2.1.6.1. Antecedentes

En el marco de la construcción del Estado plurinacional, la Ley de la Educación No. 070 "Avelino Siñani - Elizardo Pérez", brinda todos los mecanismos legales para la consolidación del Sistema Educativo Plurinacional (SEP).

La aplicación del nuevo Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo en los últimos cinco años ha supuesto encontrar una serie de escenarios de avances en su implementación en la nueva realidad educativa, se caracteriza por emerger desde la experiencia y participación directa de las y los involucrados en los procesos educativos en las que se integra la práctica y la teoría, donde se articulan y se adaptan procesos vivenciales con sentido desde los actores.

En este marco, el Programa de Formación Complementaria para Maestras y Maestros en Ejercicio (PROFOCOM-SEP), con RM 144/2010 en sus tres fases, ha desarrollado un proceso académico a nivel nacional que acredita a las y los maestros para obtener el grado de Licenciatura.

Los lineamientos y orientaciones del Ministerio de Educación, el propio proceso formativo impulsado desde el PROFOCOM se encuentra orientados a capacitar a maestras y maestros desde una perspectiva crítica, reflexiva y autocrítica posicionamiento propositivo e innovador, ligado al trabajo investigativo, con un fuerte compromiso con la transformación social y el desarrollo de una formación integral y holística de toda la comunidad educativa.

En ese sentido presentamos en texto "Memoria PROFOCOM-SEP, Gestión 2016", los avances y logros realizados por las y los programas desarrollados que entre sus contenidos centrales tiene la descripción de la experiencia de su implementación, su estrategia, metodología, contenidos desarrollados, sentido, enfoques en su aplicación y un balance de los resultados alcanzados tanto cualitativos y cuantitativos de sus procesos.

Los avances educativos del MESCP se presenta un resumen del desarrollo, organización y alcance de la Jornada Pedagógica Plurinacional 2016 denominada: "Socialización de Experiencias Transformadoras en el Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo". Las y

los maestros facilitadores de la jornada son parte de los procesos formativos del PROFOCOM y esta actividad visibiliza el rol protagónico y comprometido del magisterio boliviano en la Revolución Educativa.

2.1.6.2. Descripción

El Programa de Formación Complementaria para Maestras y Maestros en Ejercicio (PROFOCOM) es un proceso sin precedentes en la historia de la educación boliviana, mediante el cual maestras y maestros optan al grado académico de Licenciatura en el marco de la implementación del Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo.

Como uno de los componentes fundamentales de la Revolución Educativa emprendida por el Gobierno del Presidente Constitucional del Estado Plurinacional de Bolivia, Evo Morales Ayma, el PROFOCOM es la acción pública de mayor impacto en la historia de la educación del país emprendido por el Ministerio de Educación y asumido orgánicamente por el Magisterio nacional y otras organizaciones e instituciones comprometidas con el quehacer educativo de Bolivia.

- El PROFOCOM otorgó títulos de licenciatura a más de 33 mil maestras y maestros de todos los ámbitos territoriales de Bolivia que participaron en la Primera Fase de este programa.
- El PROFOCOM es un proceso sistemático y acreditable de formación continua a través del cual las maestras y maestros inscritos a este programa obtienen el grado de Licenciatura, equivalente al otorgado por las ESFM, además de contar con la opción de acceder al grado de Maestría (1ra fase del programa), similar al otorgado por la Universidad Pedagógica.
- En el PROFOCOM, los educadores se forman en el marco del Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo, base de la Ley N° 070”.

En la segunda fase del PROFOCOM participan 61.686 maestras y maestros, y la tercera fase, cuenta con la participación de aproximadamente 30.186 docentes del Sistema Educativo Plurinacional.

- El PROFOCOM forma profesionales de la educación críticos, reflexivos, autocríticos, propositivos, innovadores, investigadores; comprometidos con la democracia, las transformaciones sociales y la inclusión plena de todos los bolivianos.

En este contexto, el PROFOCOM tiene la función, primero, de crear una base común en los docentes en servicio para el manejo del nuevo currículo; segundo, de uniformar y regularizar la nomenclatura, las especialidades y la titulación de las maestras/os; y, tercero, crear las condiciones para el funcionamiento del Sistema Plurinacional de Formación de Maestros porque en su desarrollo ya participan todos los actores mencionados (ESFM, UNEFCO y UP).

El currículo se constituye en la base de la transformación educativa sustentado en los siguientes principios:

- Educación descolonizadora, liberadora, revolucionaria, antiimperialista y transformadora.
- Educación comunitaria, democrática, participativa y de consensos.
- Educación intracultural, intercultural y plurilingüe. (MINEDU, 2017, pág. 192)

La formación posgradual que desarrolla el PROFOCOM es integral, humanística, científica, técnica, artística, productiva, descolonizadora, comunitaria, inclusiva, intracultural, intercultural y plurilingüe para Vivir Bien.

- **Objetivos y Tareas del Programa**
- **Objetivo**

Fortalecemos la formación integral y holística, el compromiso social y la vocación de servicio de maestras y maestros en ejercicio, mediante la implementación de procesos formativos orientados a la aplicación del currículo del Sistema Educativo Plurinacional, que concrete el Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo aportando en la consolidación del Estado Plurinacional.

- **Tareas**

Para alcanzar el objetivo del programa, las tareas son:

- Formar maestras y maestros que se apropien crítica y propositivamente del Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo, creando y recreando el currículo del SEP, contribuyendo a la transformación de la sociedad boliviana.
- Propiciar condiciones para hacer de los procesos formativos verdaderas experiencias educativas, productivas, transformadoras y de trabajo comunitario articulados a la realidad de la comunidad.
- Articular permanentemente el trabajo estudio, el análisis, reflexión y producción con las prácticas educativas comunitarias de las y los facilitadores en sus lugares de trabajo.
- Consolidar mecanismos que fomenten la innovación educativa en la unidad, el centro educativo y la comunidad.
- Acompañar y apoyar los procesos formativos en la aplicación del currículo del SEP y en la transformación de la realidad educativa y comunitaria. Evaluar los procesos formativos en función de las prácticas transformadoras, el compromiso adquirido, la producción y participación. (MINEDU, 2017, pág. 193)

El PROFOCOM nace con la premisa de formar a las Maestras y Maestros en el pregrado, licenciatura, y en el postgrado, maestría, a los egresados de los INS antes de 2009 y a los maestros en ejercicio, respondiendo a una demanda de formación que antes únicamente era otorgada por las universidades públicas o privadas.

Cuando se estaba construyendo la Ley en la fase última de su redacción, se analizó el egreso de las nuevas maestras y maestros de las Escuelas Superiores de Formación y esta sería con el grado de Licenciatura, ahí había una interrogante al existir una gran cantidad de maestras y maestros que sólo tenían el grado de Técnico Superior, ¿Qué hacer con ellos, para que todos puedan contar con el mismo grado académico? Es decir tener Licenciatura.

En la misma Ley 070 se definió que la formación será exclusividad de las Escuelas Superiores de Formación de Maestros, dependientes del Ministerio de Educación, desde

este punto, cómo hacemos para nivelar a todas y todos. La respuesta fue crear un programa de formación complementaria para maestras y maestros “PROFOCOM”, que permita alcanzar la Licenciatura en forma voluntaria a todas las y los maestros del SEP. (Ministerio de Educación , 2016, pág. 9)

Paralelamente en esta instancia formativa debía servir para implementar el Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo (MESCP) y la aplicación del Currículo Base desde la experiencia del maestro.

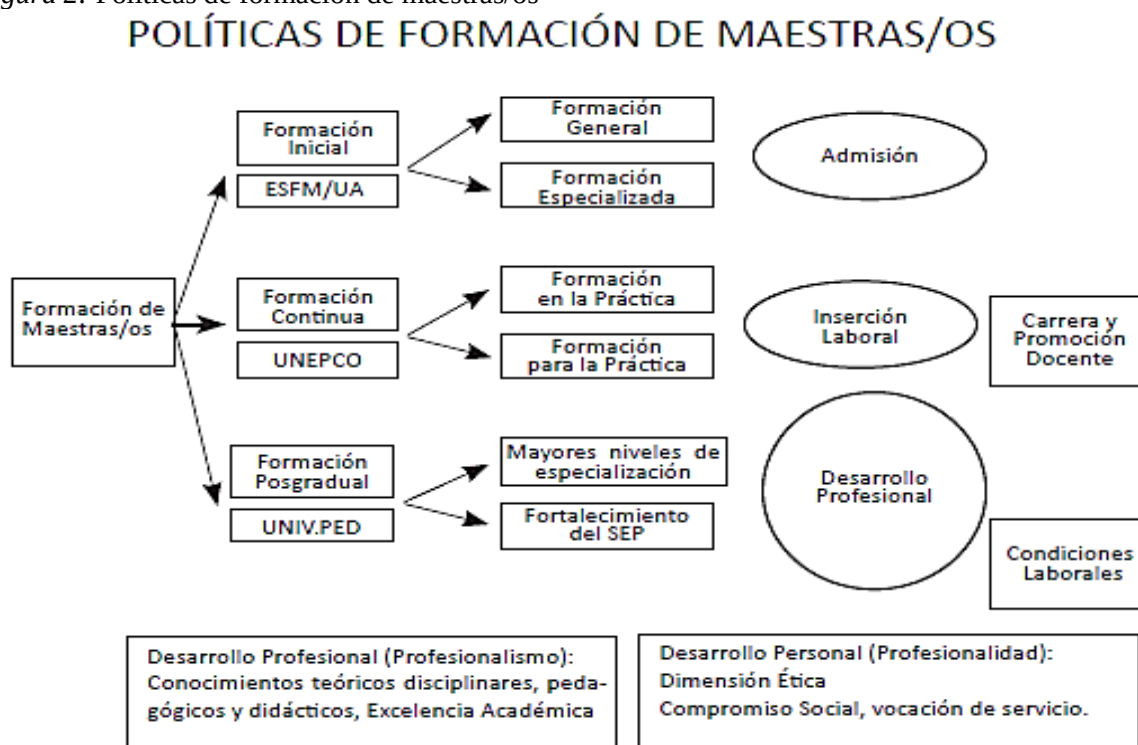
La aplicación del nuevo Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo en los últimos cinco años ha supuesto encontrar una serie de escenarios de avances en su implementación en la nueva realidad educativa y que esta se caracteriza por emerger desde la experiencia y participación directa de las y los involucrados en los procesos educativos en las que se integra la práctica y la teoría, donde se articulan y se adaptan procesos vivenciales con sentido desde los actores. En este contexto en la gestión 2016 se ha desarrollado la continuidad de las acciones emprendidas y se han abierto nuevos escenarios de acción para seguir avanzado en el proceso de implementación del Modelo Educativo con la perspectiva de una educación liberadora y transformadora.

En este marco, el Programa de Formación Complementaria para Maestras y Maestros en Ejercicio (PROFOCOM-SEP), con RM 144/2010 en sus cuatro fases, ha desarrollado un proceso académico a nivel nacional que acredita a las y los maestros para obtener el grado de Licenciatura y Maestría, otorgado por las Escuelas Superiores de Formación de Maestros (ESFMs), además de los postgrados que se vienen desarrollando, en su primera versión, para una mejor especialización de las y los maestros, grados otorgados bajo el techo académico de la Universidad Pedagógica (UP). (PROFOCOM, 2016)

Los lineamientos y orientaciones del Ministerio de Educación, el propio proceso formativo impulsado desde el PROFOCOM se encuentran orientados a capacitar a maestras y maestros desde una perspectiva crítica, reflexiva y autocrítica posicionamiento propositivo e innovador, ligado al trabajo investigativo, con un fuerte compromiso con la transformación social y el desarrollo de una formación integral y holística de toda la comunidad educativa.

El PROFOCOM en la constitución de esta red de formación de maestras/os tiene la función, primero, de crear una base común en los docentes en servicio para el manejo del nuevo currículo, segundo, de uniformar y regularizar el tema de la nomenclatura, las especialidades y la titulación de las maestras/os, y tercero, crear las condiciones para el funcionamiento de la red de maestros porque en el desarrollo de la misma ya participan todos los actores mencionados (ESFMS, UNEFCO y UP). En el programa funciona de forma preliminar esta red de formación de maestros mediante sus componentes de licenciatura y maestría en la cual participan también los viceministerios. Se articula la formación inicial con la formación continua y posgradual.

Figura 2: Políticas de formación de maestras/os



Fuente: PROFOCOM, 2018

2.1.6.3. Características

El Programa de Formación Complementaria para Maestras y Maestros en Ejercicio – PROFOCOM, la formación y aporte de los docentes en el marco del Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo es lo que responde a la necesidad de transformar el sistema educativo nacional. Los preceptos fundamentales de la Constitución Política del Estado fueron sustentados por “Avelino Siñani – Elizardo Pérez”.

El Ministerio de Educación implementará programas de formación complementaria para maestras y maestros en ejercicio y egresados de los Institutos Normales Superiores, para la obtención del grado de licenciatura equivalente al otorgado por las Escuelas Superiores de Formación de Maestras y Maestros. (Ley 070 de la Educación Avelino Siñani - Elizardo Pérez, 2010: artículo transitorio 5°).

El Programa de Formación Complementaria para Maestras y Maestros en Ejercicio (PROFOCOM) es una iniciativa diseñada para ofrecer oportunidades de desarrollo profesional a los docentes en ejercicio en el Sistema Educativo Plurinacional de Bolivia.

2.1.6.4. Objetivos del PROFOCOM

- Formar profesionales críticos, reflexivos, autocríticos, propositivos, innovadores, investigadores, comprometidos con la transformación social a través de una formación descolonizadora, productiva, comunitaria e intracultural, intercultural y plurilingüe.
- Desarrollar la formación integral de la maestra y el maestro con alto nivel académico, en el ámbito de la especialidad y el ámbito pedagógico, sobre la base del conocimiento de la realidad, la identidad cultural y el proceso socio histórico del país (Ley 070 de la Educación Avelino Siñani - Elizardo Pérez, 2010: Artículo 33).

Está dirigido a todas las maestras y maestros en ejercicio y en servicio del Estado Plurinacional de Bolivia. Este programa es desarrollado en todo el Estado Plurinacional articulado a la apropiación e implementación del currículo del Sistema Educativo Plurinacional, orientado a los procesos formativos con el enfoque de una educación: descolonizadora, productiva,

comunitaria, intracultural, intercultural y plurilingüe.

2.1.6.5. Finalidad

El PROFOCOM se constituye en la apuesta que hace el Estado por el reconocimiento de la maestra y maestro como generadores del cambio educativo

El Programa de Formación Complementaria para Maestras y Maestros en Ejercicio - PROFOCOM se centra en crear las condiciones destinadas a ejecutar los principales cambios en la educación mediante la implementación del currículo educativo del Sistema Educativo Plurinacional. Éste se constituye en el medio o el instrumento de transformación de la educación en aula: se vinculan el currículo y el aula mediante maestras y maestros como transformadores de la realidad educativa con el objetivo de lograr una educación abierta, humanista, científica, técnica y tecnológica, productiva, territorial, teórica y práctica, liberadora y revolucionaria, crítica y solidaria. (Programa de Formación Complementaria para Maestras y Maestros en Ejercicio, 2014, pág. 5)

. El programa crea las bases y condiciones para que la formación de maestras y maestros sea completa y continua, articulando la formación inicial con la formación continua y posgradual, y creando una oferta académica permanente, fortaleciendo la profesión de las y los educadores.

2.1.7. Modelo Socio Comunitario Productivo

2.1.7.1. Antecedentes

Aprobado el proyecto de Ley “Avelino Siñani – Elizardo Pérez” se inicia en 2007 la elaboración del Currículo Base para los programas de estudio en los diferentes niveles del Subsistema de Educación Regular, la cual según refieren los textos del PROFOCOM fue estructurada comunitariamente, con la participación de maestros/maestras urbanos y rurales, profesionales especialistas, sabios y sabias de los NPIOs y afrobolivianos.

Entonces para los mismos el actual Modelo surge como una necesidad de transformar la realidad a partir de la Educación, el cual responde a las características de una educación en diálogo complementario con las prácticas culturales y los conocimientos de otras culturas, en armonía

con la vida y la naturaleza, para vivir bien en comunidad.

Para la construcción del modelo educativo que requiere el país en el presente, es necesario un análisis crítico y revisión histórica de la educación en Bolivia. De esta reflexión y las experiencias educativas, surgen los elementos para la fundamentación política, ideológica, filosófica, sociológica, cultural, epistemológica y psicopedagógica, que se constituyen a su vez en los pilares de la nueva propuesta curricular del Sistema Educativo Plurinacional. (Ministerio de Educación, 2008, pág. 21)

En este análisis crítico y de revisión histórica se señala que las corrientes pedagógicas de antiguas reformas educativas resultaron insuficientes para resolver los problemas educacionales. Pues tanto el conductismo como el constructivismo no pudieron enraizarse en el pensamiento y el desempeño del maestro, menos aún con las necesidades e intereses del país, sus tradiciones, características multiétnicas y pluriculturales.

La educación para vivir bien es un proceso de transformación humana en convivencia con la comunidad y la naturaleza, que promueve el desarrollo integral en lo racional, afectivo y simbólico espiritual. En este sentido, el modelo educativo socio comunitario productivo revaloriza y reafirma la unidad plurinacional del país, con identidad cultural; así como la descolonización de las prácticas sociales y productivas; los procesos históricos de los pueblos indígenas originarios y sectores urbano populares que conforman el poder social. (Ministerio de Educación, 2008)

Con el fin propuesto de transformación de la estructura educativa y en base al análisis histórico de reformas pedagógicas de educación el Modelo Educativo Socio Comunitario Productivo según el 1er Encuentro del Estado Plurinacional de Bolivia en 2007 se sustenta en las siguientes experiencias educativas:

- Las experiencias educativas desarrolladas en las comunidades originarias, de las cuales trascienden sus saberes, conocimientos y valores culturales en la educación, que se da como una práctica socio comunitario de la formación.

- La experiencia pedagógica de la escuela ayllu de Warisata, constituye el fundamento principal del nuevo currículo de la educación boliviana. Tiene una organización social, económica y política comunitaria, fundada en la cosmovisión y valores propios. Es una escuela activa de trabajo y productiva, donde se vinculan las prácticas comunitarias con el aula; es única y nuclearizada, porque integra los diferentes niveles de formación del proceso educativo, desde la infancia hasta la educación superior; finalmente, es comunitaria en la toma de decisiones.
- Las propuestas psicológicas y pedagógicas contemporáneas, que contribuyen a complementar los fundamentos del nuevo currículo, como el enfoque histórico-cultural, que concibe el desarrollo personal como una construcción social y cultural, y la pedagogía liberadora, que desarrolla una conciencia crítica y de actitudes reflexivas, orientada a generar cambios en los sujetos sociales y en su entorno.

Es así que con la visión de implementar el actual Modelo Educativo se elabora y ejecuta el PROFOCOM que busca fortalecer la formación integral y holística, el compromiso social y la vocación de servicio de maestras y maestros en ejercicio mediante la implementación de procesos formativos orientados a la aplicación del Currículo del Sistema Educativo Plurinacional, que concrete el Modelo Educativo Socio comunitario Productivo aportando en la consolidación del Estado Plurinacional.

La formación de maestros se genera a través de las Escuelas Superiores de Formación de Maestras y Maestros, Unidades Académicas y la Universidad Pedagógica y las instancias de la implementación y acreditación del PROFOCOM, con el fin de implementar los principios propios del Modelo Educativo que se encuentran inscritos en todos los textos de formación. (Ministerio de Educación, 2014)

- **“Formación Descolonizadora”**, que busca a través del proceso formativo lidiar contra todo tipo de discriminación étnica, racial, social, cultural, religiosa, lingüística, política y económica, para garantizar el acceso y permanencia de las y los bolivianos en el sistema educativo, promoviendo igualdad de oportunidades y equiparación de condiciones, a través del conocimiento de la historia de los pueblos, de los procesos liberadores de cambio y

superación de estructuras mentales coloniales, la revalorización y fortalecimiento de las identidades propias y comunitarias, para la construcción de una nueva sociedad.

- **“Formación Productiva”**, orientada a la comprensión de la producción como recurso pedagógico para poner en práctica los saberes y conocimientos como un medio para desarrollar cualidades y capacidades articuladas a las necesidades educativas institucionales en complementariedad con políticas estatales. La educación productiva territorial articula a las instituciones educativas con las actividades económicas de la comunidad y el Plan Nacional de Desarrollo.
- **“Formación Comunitaria”**, como proceso de convivencia con pertinencia y pertenencia al contexto histórico, social y cultural en que tiene lugar el proceso educativo. Esta forma de educación mantiene el vínculo con la vida desde las dimensiones material, afectiva y espiritual, generando prácticas educativas participativas e inclusivas que se internalizan en capacidades y habilidades de acción para el beneficio comunitario. Promueve y fortalece la constitución de Comunidades de Producción y Transformación Educativa (CPTE), donde sus miembros asumen la responsabilidad y corresponsabilidad de los procesos y resultados formativos.
- **“Formación Intercultural, Intracultural y Plurilingüe”**, que promueve la autoafirmación, el reconocimiento, fortalecimiento, cohesión y desarrollo de la plurinacionalidad; asimismo, la producción de saberes y conocimientos sin distinciones jerárquicas; y el reconocimiento y desarrollo de las lenguas originarias que aporta a la interculturalidad como una forma de descolonización y a la intraculturalidad estableciendo relaciones dialógicas, en el marco del diseño curricular base del Sistema Educativo Plurinacional, el currículo regionalizado y el currículo diversificado.

Para R. Aguilar (2014) la visión del MESCP bajo los principios citados anteriormente permitirá la autoformación de los facilitadores en Comunidades de Producción y Transformación Educativa (CPTE) priorizando la reflexión, el análisis, la investigación desde la escuela a la comunidad, entre la escuela y la comunidad, con la escuela y la comunidad...garantizando el ejercicio pleno de los derechos fundamentales de las personas y colectividades, y los derechos de la Madre Tierra en todos los ámbitos de la

educación. (Ministerio de Educación Estado Plurinacional de Bolivia, 2014)

Es así que se establece la estructura del Sistema de Educación Regular contemplando tres niveles de formación: Educación inicial en familia comunitaria, Educación primaria comunitaria vocacional y Educación secundaria comunitaria productiva. Con la visión de una formación integral practica-teórica-productiva que se caracteriza por promover y fomentar en los estudiantes inclinaciones vocacionales ligadas a las actividades productivas en los tres niveles de formación, proyectándolos a la formación superior.

2.1.7.2. Descripción

El Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo surge por la necesidad de transformar la realidad desde la educación. Por tanto, plantea la formación de los nuevos hombres y mujeres de la sociedad que como Estado Plurinacional estamos construyendo.

- **Los fundamentos del nuevo modelo educativo son:**

- El currículo se sustenta en el "Aprendizaje Comunitario". El sentido de la educación es abrirse a la comunidad y aprender mediante el diálogo entre estudiantes/facilitadores, maestros/as, comunidad, Madre Tierra y Cosmos.
- En esta nueva educación los saberes y conocimientos de los pueblos indígenas originarios entran en diálogo con el conocimiento que la humanidad ha producido.
- Es una educación que busca el "Vivir Bien", donde todas y todos debemos vivir en armonía, en comunidad, con nosotros mismos, la Madre Tierra, el cosmos y las espiritualidades.
- También busca la "Descolonización", esto significa una educación que nos permita formar hombres y mujeres orgullosos de su cultura e historia, que produzcan conocimiento desde su realidad para transformarla y de esta manera contribuir a la consolidación del Estado Plurinacional.
- El nuevo modelo educativo toma en cuenta nuestras diferentes culturas, para enriquecernos mutuamente aprendiendo de todas ellas.

Tabla 1: Políticas de formación de maestras/os, cuadro comparativo

CUADRO COMPARATIVO	
LOS ANTIGUOS MODELOS EDUCATIVOS	EL NUEVO MODELO EDUCATIVO SOCIOCOMUNITARIO PRODUCTIVO
• En la educación de tiempos pasados sólo importaba que el estudiante memorice y repita los contenidos. • El profesor era quien lo sabía todo y era el dueño del conocimiento. • Una gran parte de los contenidos eran descontextualizados y no se tomaban en cuenta nuestros saberes y costumbres.	• La educación ya no se reduce a enseñar-aprender, sino a producir, crear, darle sentido a lo que se hace tomando en cuenta las características del lugar donde vivimos. • Tomamos en cuenta los saberes y conocimientos de las y los estudiantes y de la comunidad. • Maestras, maestros y comunidad contribuimos en la construcción de la educación. • Los procesos educativos parten de nuestra realidad, las necesidades de nuestra comunidad y el lugar donde vivimos. La escuela es parte de la vida de la comunidad y aporta en su transformación.

Fuente: Ministerio de Educación, 2014 pág.7

2.1.7.3. Enfoques del Modelo

Para el (Ministerio de Educación, 2014), menciona lo siguiente:

- **Descolonizador**

La educación busca la descolonización, lo que implica formar hombres y mujeres que transformen la realidad en la que viven.

- **Integral - Holístico**

Promueve la formación en y desde los valores de convivencia (SER), el desarrollo del pensamiento (SABER), las capacidades productivas y creativas (HACER) con incidencia social (DECIDIR), en armonía con la Madre Tierra.

- **Productivo**

Forma estudiantes con capacidades y cualidades productivas y orientadas a producir cambios en la sociedad.

- **Comunitario**

Aprendemos a través del diálogo y la escucha en comunidad. (p.11)

2.1.7.4. Bases del Modelo

Para el (Ministerio de Educación, 2014), menciona lo siguiente:

- **Escuelas Indígenales**

En todo el país los pueblos indígenas comprendieron la importancia de la educación para su liberación, en un contexto donde la educación no era un derecho para todos/as, y entre 1800 y 1900 crearon escuelas clandestinas para aprender a leer y escribir.

- **Histórico Cultural de Vigotsky**

Las personas aprenden en interacción con los demás tomando en cuenta el lugar donde viven y la cultura.

- **Escuela de Warisata**

Su experiencia muestra la articulación entre la escuela y el Ayllu (comunidad), donde la formación estaba ligada a la transformación del contexto. La escuela era el motor para la transformación de la comunidad.

- **Educación Popular**

Sostiene una educación en base al contexto histórico en que vivimos, el conocimiento es construido de forma colectiva. (p.11)

2.1.8. Sistema Educación Plurinacional

El Sistema Educativo Plurinacional está fundamentado en las bases y fines de la educación boliviana descritos en la Ley “Avelino Siñani – Elizardo Pérez”; sus fundamentos ideológico, filosófico, sociológico, epistemológico y psicopedagógico son los pilares de la propuesta y estructura curricular y determinan el fin de la educación, los objetivos generales y los lineamientos del sistema de evaluación.

“La característica fundamental de ambos procesos formativos es la implementación del currículo del Sistema Educativo Plurinacional y sus Subsistemas (RM N° 414/2012, art. 2), de ahí su lema “Juntos implementamos el Currículo e Impulsamos la Revolución Educativa”. (SEP, 2012)

El Sistema Educativo Plurinacional se empieza a constituir en una red de formación para maestras/os a partir del PROFOCOM y de la constitución de la Dirección General de Formación de Maestros (DGFM) en 2009. La formación de maestras/os se encuentra constituida ahora en tres segmentos, la formación inicial a cargo de las Escuelas Superiores de Formación de Maestros (ESFM), en todo el país, la formación continua, de la Unidad Especializada de Formación Continua (UNEFCO) y la formación posgradual, de la Universidad Pedagógica (UP). La metodología según la cual se desenvolverán a partir de su funcionamiento pleno es la de los itinerarios, utilizados por la UNEFCO y que han demostrado altos índices de eficacia.

Tabla 2: Estructura del Sistema Educativo Plurinacional (SEP)

SISTEMA EDUCATIVO PLURINACIONAL (SEP)	SUBSISTEMAS	ÁMBITOS	ÁREAS
	Educación Regular	Ed. Inicial en Familia Comunitaria	
		Ed. Primaria Comunitaria Vocacional	
		Ed. Secundaria Comunitaria Productiva)	
	Educación Alternativa y Especial	Educación Alternativa	Educación de Adultos
			Educación Permanente
			Alfabetización y Pos alfabetización
		Educación Alternativa	Educación para Personas con Discapacidad
			Educación para Personas con Dificultades en el Aprendizaje
			Educación para Personas con Talento Extraordinario
	Ed. Superior de Formación Profesional	Formación de maestros y maestras	
		Formación Técnica y Tecnológica	
		Formación Artística	
		Formación Universitaria	

Fuente: Ministerio de Educación. 2008

Principios que la sustentan

- Educación descolonizadora, liberadora, revolucionaria y transformadora Educación comunitaria, democrática, participativa y de consensos Educación intracultural, intercultural y plurilingüe
- Educación productiva y territorial
- Educación científica, técnica, tecnológica y artística

2.2. MARCO REFERENCIAL

2.2.1. Programas Especiales de Formación de Maestras y Maestros

La nueva estructura institucional y operativa de la formación docente del Sistema Educativo Plurinacional, ha sido consolidada con el inicio del funcionamiento de la Universidad Pedagógica en 2014; las ESFM/Unidades Académicas, la UP y la UNEFCO son el cuerpo institucional operativo para la formación inicial, posgradual y continua, respectivamente. Las tres instancias con normativa específica, personal, condiciones de infraestructura y equipamiento, y sobre todo con estrategias y ofertas formativas claramente definidas, están cumpliendo el rol que la Ley N° 070 estableció para un nuevo e integral enfoque de formación de maestras y maestros que aporta a la consolidación del Sistema Educativo Plurinacional y la construcción del Estado Plurinacional.

Todos estos programas especiales han sido trabajados desde la nueva institucionalidad de formación docente del Sistema Educativo Plurinacional y, en todos los casos han sido diseñados y desarrollados con el personal y desde la especificidad de la realidad plurinacional; en ninguno de los casos se recurrió, ni para el diseño ni para la implementación, a copias o asesoramientos técnicos foráneos.

2.2.2. Unidad Especializada de Formación Continua (UNEFCO)

- **Reseña Histórica**

La Unidad Especializada de Formación Continua (UNEFCO), fue creada inicialmente con el nombre de Instituto Superior de Educación Rural (ISER) y fundado el 15 de octubre de 1963, en base al Decreto Supremo N° 06265 de fecha 26 de octubre de 1962, elevado a rango de Ley N° 401 de 22 de abril de 1968 y al amparo del Artículo 96 del Código de la Educación Boliviana, determinándose como sede para su funcionamiento la ciudad de Tarija; la misión inicial del ISER, fue la formación de maestros guías, directores, supervisores, profesores de normales y otros cargos jerárquicos del magisterio rural boliviano a través de la implementación de diferentes cursos y programas presenciales y a distancia.

Ante las nuevas necesidades emergentes de la Reforma Educativa, implantada a partir de 1994, el Ministerio de Educación, mediante Resolución Ministerial N° 152/00 en fecha 16 de mayo de 2000, resuelve: Transformar el Instituto Superior de Educación Rural, en Instituto de Formación Permanente (INFOPER), que tiene como misión desarrollar acciones para la formación permanente a servidores públicos de las carreras docente y administrativa del Servicio de Educación Pública en el marco de los preceptos del Programa de Reforma Educativa. A finales del 2009 y en base al Decreto Supremo N° 0156 el Estado Plurinacional resuelve que el Instituto de Formación Permanente (INFOPER) se transforme en la Unidad Especializada de Formación Continua (UNEFCO) a objeto de formar profesionales con calidad y pertinencia pedagógica y científica, identidad cultural, reflexiva y contextualizada a la realidad sociocultural. (UNEFCO, 2016)

- **Misión**

La Unidad Especializada de Formación Continua – UNEFCO, tiene la misión fundamental de desarrollar procesos de formación continua de maestras y maestros del Sistema Educativo Plurinacional para mejorar la calidad de la gestión, de los procesos, de los resultados y del ambiente educativo, fortaleciendo las capacidades innovadoras de los educadores (art. 3 R.M. 890/213).

- **Visión**

La UNEFCO es una institución líder en el desarrollo de acciones de formación continua de la estructura del SEP, acorde con las características socio laborales de maestras y maestros en servicio y las del sistema educativo. Es una institución plenamente articulada con el contexto nacional, lo que la hace altamente sensible a la resolución de problemas y demandas del sistema y con capacidad de respuestas inmediatas, oportunas y eficaces.

2.2.3. Programa de Especialización y Actualización de Maestras y Maestros de Secundaria – PEAMS

La Unidad Especializada de Formación Continua (UNEFCO), en cumplimiento a la Resolución Ministerial 121/10, que instruye la “implementación del Programa de Especialización y Actualización de Maestros de Secundaria –PEAMS– en todo el país, bajo dependencia y lineamientos de la Dirección General de Formación de Maestros dependiente del Viceministerio de Educación Superior de Formación Profesional y las normas vigentes del Ministerio de Educación, con el fin de mejorar la calidad del Servicio Educativo Público del Nivel Secundario e impulsar la organización e implementación del Sistema de Formación de Maestros” organizó y ejecutó el programa en su componente de especialización (Plan de Trabajo “Programa de Especialización y Actualización de Maestros de Secundaria – PEAMS” febrero 2010), bajo los siguientes objetivos:

- **Objetivo General**

Desarrollar procesos formativos para maestros normalistas del Nivel Secundario (Educación Comunitaria Productiva), orientados a mejorar la calidad educativa, mediante la especialización y actualización, en el marco de la implementación del Sistema Educativo Plurinacional y del Sistema Plurinacional de Formación de Maestros del Ministerio de Educación.

- **Objetivo del Componente de Especialización**

Brindar formación especializada a los maestros normalistas que habiendo sido formados para primaria o inicial ejercen como docentes en áreas del nivel de educación secundaria, mediante procesos de formación centrados en aspectos disciplinares y de didácticas específicas, tomando en cuenta las necesidades reales del Sistema Educativo Plurinacional así como las nuevas políticas sociales y educativas del país que prevén la universalización de la educación secundaria, con el fin de garantizar la solvencia profesional de maestras y maestros y con ella a calidad de la educación de todos los estudiantes de este nivel.

2.2.4. Programa de Profesionalización de Maestros Interinos – PPMI

La profesionalización de maestras y maestros interinos se inscribe en el proceso de descolonización de las políticas públicas en el sector educativo, en la medida en que constituye una opción formativa para el segmento de personas sin “formación pedagógica regular” que trabajan principalmente en unidades educativas de contextos históricamente excluidos y postergados en sus aspiraciones. Bajo esta visión se desarrolló el Programa de Profesionalización de Maestras y Maestros Interinos – PPMI a través de Escuelas Superiores de Formación de Maestras y Maestros – ESFM (ex INS) en el periodo 2006-2014.

- **Normativa**

El marco legal general de la profesionalización de maestras y maestros interinos se inscribe en el proceso de descolonización de las políticas públicas en el sector educativo, en la medida en que constituye una opción formativa para el segmento de personas sin “formación pedagógica regular” que trabajan principalmente en unidades educativas de contextos históricamente excluidos y postergados en sus aspiraciones.

- **Estrategia Formativa**

El objetivo general del PPMI es profesionalizar a maestras y maestros interinos de Educación Regular y Educación Alternativa y Especial del Servicio de Educación Pública, bajo la concepción de la formación permanente en la práctica a partir de lineamientos académico-curriculares concordantes con las nuevas políticas educativas emergentes de la realidad histórica, social, cultural y lingüística de las diferentes regiones de Bolivia.

La implementación de este programa en sus dos fases constituye una de las realizaciones concretas del proceso de Revolución Educativa con Revolución Docente y marca un hito en el desarrollo de políticas públicas para incidir en la calidad de los procesos, el ambiente y los resultados educativos, contribuyendo a la superación de las condiciones de exclusión y desigualdad, principalmente en poblaciones de comunidades y pueblos indígenas y de zonas rurales de difícil acceso.

2.2.5. Programa de Nivelación Académica (Licenciatura)

El proceso de Nivelación Académica constituye una opción formativa dirigida a maestras y maestros sin pertinencia académica y segmentos de docentes que no han podido concluir distintos procesos formativos en el marco del PROFOCOM y del PPMI (2da Fase). El mismo ha sido diseñado desde una visión integral como respuesta a la complejidad y las necesidades de la transformación del Sistema Educativo Plurinacional.

Esta opción formativa desarrollada bajo la estructura de las Escuelas Superiores de Formación de Maestras/os autorizados, constituye una de las realizaciones concretas de las políticas de formación docente, articuladas a la implementación y concreción del Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo (MESCP), para incidir en la calidad de los procesos y resultados educativos en el marco de la Revolución Educativa con ‘Revolución Docente’ en el horizonte de la Agenda Patriótica 2025.

En tal sentido, el proceso de Nivelación Académica contempla el desarrollo de Unidades de Formación especializadas, de acuerdo a la Malla Curricular concordante con las necesidades formativas de los diferentes segmentos de facilitadores que orientan la apropiación de los contenidos, enriquecen la práctica educativa y coadyuvan al mejoramiento del desempeño docente en la UE/CEA/ CEE.

- **Objetivo del Programa**

El objetivo general del Programa de Nivelación Académica es desarrollar la formación especializada a maestras y maestros normalistas sin pertinencia académica, bajo la concepción de la formación permanente en la práctica a partir de lineamientos académico-curriculares, concordantes con las políticas educativas, orientados a mejorar la calidad de los procesos y resultados educativos fortaleciendo las capacidades innovadoras de los educadores.

- **Alcance de la Nivelación Académica**

- **Segmento 1:** Maestras/os normalistas en ejercicio sin pertinencia académica que han concluido su proceso formativo en la 1ra., 2da. y 3ra Fase del PROFOCOM.

- **Segmento 2:** Maestras/os con Declaratoria de Titular por Antigüedad que han concluido su proceso formativo en la 1ra., 2da. y 3ra Fase del PROFOCOM, de los subsistemas de Educación Regular y Educación Alternativa y Especial.
- **Segmento 3:** Maestras/os interinos sin pertinencia académica (asimilación de facilitadores habilitados del PPMI-2da Fase bajo normativa establecida).

- **Estrategia Formativa**

El proceso formativo del Programa de Nivelación Académica se desarrolla a través de la modalidad semipresencial según calendario establecido para cada región o contexto, sin interrupción de las labores educativas en las UE/CEA/CEEs.

Este proceso formativo, toma en cuenta la formación, práctica educativa y las expectativas de las y los facilitadores del programa, es decir, maestras y maestros del Sistema Educativo Plurinacional que no concluyeron diversos procesos formativos en el marco del PROFOCOM-SEP y PPMI.

2.3. MARCO LEGAL

2.3.1. PROFOCOM: Programa de Formación Complementaria para Maestras y Maestros en Ejercicio

El Programa de Formación Complementaria para Maestras y Maestros en Ejercicio responde a la necesidad de transformar el Sistema Educativo Plurinacional a partir de la Formación Docente y el aporte de las y los maestros al proceso de implementación del currículo en el marco del Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo y de la Ley de la Educación No. 070 “Avelino Siñani – Elizardo Pérez”.

El PROFOCOM sustentado en la Ley de la Educación establece lo siguiente en:

Artículo 31. (Formación Superior de Maestras y Maestros). Es el proceso de formación profesional en las dimensiones pedagógica, sociocultural y comunitaria, destinada a formar maestras y maestros para los subsistemas de Educación Regular, y Educación Alternativa y Especial.

Artículo 36. (Exclusividad de la Formación de Maestras y Maestros). Las Escuelas Superiores de Formación de Maestras y Maestros son las únicas instituciones autorizadas para ofertar y desarrollar programas académicos de formación de maestras y maestros.

Artículo 37. (Inserción laboral). La inserción laboral de las y los egresados de las Escuelas Superiores de Formación de Maestras y Maestros está garantizada por el Estado Plurinacional, de acuerdo a las necesidades de docencia del Sistema Educativo Plurinacional y conforme a la normativa vigente.

TITULO IV. DISPOSICIONES TRANSITORIAS. Quinta. (Formación Complementaria de Maestras y Maestros). El Ministerio de Educación implementará programas de formación complementaria, para maestras y maestros en ejercicio y egresados de los Institutos Normales Superiores, para la obtención del grado de licenciatura equivalente al otorgado por las Escuelas Superiores de Formación de Maestras y Maestros. (MINEDU, 2017, pág. 193)

2.3.2. Reglamento General de las Escuelas Superiores de Formación de Maestras y Maestros

TÍTULO I: Generalidades Capítulo Único

Artículo 1. (Objeto). El presente Reglamento General de las Escuelas Superiores de Formación de Maestras y Maestros tiene por objeto establecer el marco normativo de estas Casas Superiores de Estudio mediante el establecimiento de lineamientos generales de funcionamiento.

Artículo 2. (Marco Legal). El Reglamento General de las Escuelas Superiores de Formación de Maestras y Maestros, se basa en las siguientes disposiciones legales:

- Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, de 7 de febrero de 2009.
- Ley N° 070 de la Educación Avelino Siñani – Elizardo Pérez, de 20 de diciembre de 2010.
- Ley N° 04 de Lucha contra la corrupción, enriquecimiento ilícito e investigación de fortunas Marcelo Quiroga Santa Cruz, de 31 de marzo de 2010.
- Ley N° 045 Contra el racismo y toda forma de discriminación de 08 de octubre de 2010.
- Decreto Supremo N° 04688 de Reglamento del Escalafón Nacional del Servicio de

Educación, de 18 julio 1957.

- Decreto Supremo N° 0156 de Creación del Sistema Plurinacional de Formación de Maestros, de 06 de junio de 2009.
- Decreto Supremo N° 328 de Reconocimiento de la Lengua de Señas Boliviana, de 14 de octubre de 2009.
- Decreto Supremo N° 29272 de Plan Nacional de Desarrollo, de 12 de septiembre de 2007.
- Decreto Supremo N° 29894 de Organización del Órgano Ejecutivo, de 07 de febrero de 2009,
- Decreto Supremo N° 25255 de Administración de Personal del Servicio de Educación Pública de 18 de diciembre de 1998. (Ministerio de educación, 2016)
- Decreto Supremo N° 25745 de Modificación Administración de Personal de Servicio de Educación Pública, de 20 de Abril de 2000.
- Resolución Ministerial N° 062/00 de Reglamento de la Carrera Administrativa del Servicio de Educación Pública, de 17 de febrero del 2000.
- Y otras normas conexas.

Artículo 3. (Contenido, alcance y aplicación). El presente Reglamento General contiene el marco normativo aplicado a las Escuelas Superiores de Formación de Maestras y Maestros y sus Unidades Académicas; alcanza a las y los estudiantes, al personal directivo, docente, administrativo y de servicio y es de aplicación en todo el territorio del Estado Plurinacional de Bolivia.

CAPÍTULO II

Formación Superior de Maestras y Maestros

Artículo 7. (Formación Superior de Maestras y Maestros). Es el proceso de formación profesional en las dimensiones pedagógica, sociocultural y comunitaria, destinada a formar maestras y maestros para los subsistemas de Educación Regular y Educación Alternativa y Especial.

Artículo 8. (Perfil de la Maestra y Maestro del Sistema Educativo Plurinacional). La maestra y maestro del Sistema Educativo Plurinacional se caracteriza por tener (ESFM, 2014):

- 1) Vocación de servicio a la comunidad, con calidad y pertinencia pedagógica y científica, con identidad cultural, actitud crítica, reflexiva, propositiva y contextualizada a la realidad sociocultural.
- 2) Capacidad para la implementación del Currículo Base del Sistema Educativo Plurinacional.
- 3) Capacidad para desenvolverse en cualquier ámbito de la realidad sociocultural, lingüística y geográfica; en escuelas unidocentes y pluridocentes.
- 4) Capacidad para aplicar en el aula las políticas intraculturales, interculturales y plurilingües emanadas desde el Ministerio de Educación.
- 5) Capacidad para promover un ambiente comunitario en la unidad o centro educativo y en el aula, respetando y recuperando las diversas cosmovisiones y culturas.
- 6) Con capacidad para el manejo de la comunicación y lenguajes: la lengua castellana, una lengua originaria y una lengua extranjera, al menos en la comunicación oral. Además del manejo de otras lenguas y sistemas de comunicación, como la Lengua de Señas Boliviana y el Sistema de Escritura Braille.
- 7) Capacidad para promover e incentivar la identidad cultural y lingüística de las y los estudiantes y la comunidad en que se desenvuelve.
- 8) Hábito investigativo para recuperar, recrear, desarrollar y difundir la tecnología, ciencia, arte, valores éticos, espiritualidades, ciencias, conocimientos y saberes de las naciones y pueblos indígena originario campesinos, comunidades interculturales y afrobolivianas.
- 9) Criticidad para decodificar la ciencia, el pensamiento, el conocimiento y pedagogía “colonizada” y construir teorías pedagógicas para la nueva educación a partir del pluralismo epistémico descolonizador.
- 10) Conciencia productiva y capacidad de articular la educación al trabajo de acuerdo a las necesidades locales.
- 11) Capacidad de formar integralmente a la mujer y hombre bolivianos, para contribuir desde su rol a la construcción del Vivir Bien. (p.41)
- 12) Habilidades y destrezas para incorporar las tecnologías de la información y comunicación

en los procesos educativos.

- 13) Capacidad para generar respuestas a las necesidades educativas, intereses y expectativas de personas con discapacidad, dificultades en el aprendizaje y talento extraordinario.
- 14) Capacidad para prevenir, detectar y realizar una intervención especializada en la atención de personas con discapacidad, dificultades en el aprendizaje y talento extraordinario.
- 15) Capacidad para identificar y promover las vocaciones científicas, artísticas y productivas de las y los actores educativos.
- 16) Capacidad de trabajar con diferentes actoras y actores sociales, conformando comunidades de niñas y niños, adolescentes, personas jóvenes, adultas y adultas mayores, con necesidades de aprendizajes emergentes de sus intereses, problemas, expectativas, necesidades y saberes; en y para el trabajo, la producción y los compromisos.
- 17) Práctica crítica y ética de respeto a la dignidad y derechos de las y los seres humanos; que incentivan el amor a la Patria, así como la defensa de su integridad, su soberanía y recursos naturales.
- 18) Conciencia de su rol en la promoción del derecho irrenunciable de retorno al mar. (p.41)

Artículo 9. (Naturaleza de la Formación Superior de Maestras y Maestros). La formación de maestras y maestros es (ESFM, 2014):

- 1) Única, en cuanto a jerarquía profesional, calidad pedagógica, científica y con vocación de servicio.
- 2) Intracultural, intercultural y plurilingüe.
- 3) Fiscal y gratuita, porque el Estado asume la responsabilidad, por constituirse en una función suprema y primera responsabilidad financiera del Estado.
- 4) Diversificada, en cuanto a formación curricular e implementación institucional, porque responde a las características económicas, productivas y socioculturales en el marco del currículo base plurinacional. (p.41)

Artículo 10. (Objetivos).

- 1) Formar profesionales críticos, reflexivos, autocríticos, propositivos, innovadores, investigadores; comprometidos con la democracia, las transformaciones sociales, la

inclusión plena de todas las bolivianas y los bolivianos.

- 2) Desarrollar la formación integral de la maestra y el maestro con alto nivel académico, en el ámbito de la especialidad y el ámbito pedagógico, sobre la base del conocimiento de la realidad, la identidad cultural y el proceso socio-histórico del país.

Artículo 11. (Estructura de la Formación de Maestras y Maestros).

- a) Formación Inicial de maestras y maestros.
- b) Formación Post gradual para maestras y maestros.
- c) Formación Continua de maestras y maestros.

Artículo 12. (Fundamentos de la Formación de Maestras y Maestros). La formación de maestras y maestros se basa en los siguientes fundamentos (ESFM, 2014):

- 1) **Fundamento político-ideológico: Descolonización.** La formación de maestras y maestros se asienta en el desmontaje de la colonialidad como principal herramienta para transformar las estructuras de dominación y poder heredadas y contribuir a la construcción del Estado Plurinacional y del Vivir Bien.
- 2) **Fundamento filosófico: Vivir Bien.** La formación de maestras y maestros se sustenta en el Vivir Bien en comunidad, como base para construir una sociedad en la que sus ciudadanas y ciudadanos viven en armonía con la comunidad, la naturaleza, la Madre Tierra y el Cosmos, trascendiendo la búsqueda de bienestar material e individualista, por la satisfacción compartida de necesidades.
- 3) **Fundamento sociológico: Condición plural.** La formación de maestras y maestros, reconoce la diversidad cultural y lingüística expresada en las 36 nacionalidades del Estado Plurinacional; retoma los valores, prácticas de vida y significados socialmente construidos como expresión de la reafirmación y revalorización de las identidades nacionales, como mecanismo para potenciar los saberes, conocimientos, ciencia y tecnología de las culturas.
- 4) **Fundamento epistemológico: Pluralismo epistemológico.** La formación de maestras y maestros reconoce la existencia de diversas formas de conocimiento y de diversos procedimientos para conocer la realidad; como aquellos provenientes de los saberes y conocimientos de las naciones y pueblos indígena originario campesinos, comunidades

interculturales y afrobolivianas; interpela y relativiza el racionalismo y positivismo como únicos modos de acceder al conocimiento o como único conocimiento válido. (p.47)

- 5) **Fundamento psicopedagógico: Aprendizaje comunitario.** La formación de maestras y maestros responde al modelo educativo sociocomunitario productivo, se asienta en el aprendizaje comunitario cuyo núcleo central es la comunidad, esto significa que la enseñanza aprendizaje deja de ser una relación vertical desde quien sabe hacia quien no sabe. Los procesos formativos de maestras y maestros son de carácter práctico, teórico, valorativo y productivo, en un proceso circular.
- 6) **Práctico**, porque la experiencia de aprendizaje parte de la realidad, de la vida concreta de las y los estudiantes.
- 7) **Teórico**, porque los hechos o fenómenos de la cotidianidad son explicados desde diferentes enfoques y teorías, para construir conocimiento a partir de su comprensión.
- 8) **Valorativo**, porque desde una posición crítica y reflexiva se analizan las posibilidades de aplicación, al servicio del bien común y de la transformación de las estructuras de dominación y exclusión, rescatando los saberes y conocimientos de las naciones y pueblos indígena originario campesinos, comunidades interculturales y afrobolivianas.
- 9) **Productivo**, porque la vinculación entre práctica y teoría permite la producción de bienes tangibles y/o intangibles; materiales y/o intelectuales que se concretizan en la aplicación del conocimiento, integrando saberes y conocimientos de diversas áreas en diálogo permanente. (p.47)

2.4. MARCO INSTITUCIONAL

2.4.1. Escuela Superior de Formación de Maestros - Simón Bolívar

Identidad Institucional de la ESFM

- **Visión**

La ESFM SB y UAC se consolidan como centros referentes de formación superior profesional con calidad académica que coadyuvan en la transformación económica, social y política del Departamento de La Paz y el Estado Plurinacional de Bolivia, fundamentalmente en beneficio de los Consejos Educativos de las Naciones y Pueblos Indígena Originarios

(NPIOs) y los trabajadores proletarios.

La ESFM SB y UAC se consolidan como centros referentes de formación superior profesional con calidad académica que coadyuvan en la transformación económica, social y política del Departamento de La Paz y el Estado Plurinacional de Bolivia y su abigarrada composición social.

- **Misión**

La ESFM SB y UA C forman maestras y maestros de manera integral, con excelencia académica, revolucionarios, antiimperialistas, críticos, reflexivos, autocríticos, propositivos, innovadores, investigadores, comprometidos con la democracia, en el ámbito de la especialidad con calidad académica profesional para contribuir en los procesos de transformación social, económica y política del Estado Plurinacional.

La ESFM SB y UA C, contribuye a los procesos de transformación social, económica y política del Estado Plurinacional a través de la formación de maestras y maestros con excelencia académica, revolucionarios, antiimperialistas, críticos, reflexivos, autocríticos, propositivos, innovadores, investigadores, comprometidos con la democracia, en el ámbito de la especialidad con calidad académica profesional.

- **Valores**

La fundamentación de la ESFM “Simón Bolívar” hace referencia a los valores inherentes a la sociedad en la que convivimos todos; a la época que compartimos, los valores irradian desde los más minúsculos ámbitos de la vida cotidiana hasta cubrir la totalidad social, la forma productiva que los identifica y las interrelaciones ideológico-político-jurídico-cultural que los caracterizan. Es una realidad social contrapuesta en su composición social (clases sociales) y en su composición cultural (naciones: aymara, qhiswa, tupiguarani, etc.). Nada es neutral, nada se libra de ser adaptado a las condiciones de la civilización capitalista que incide, mañana tarde y noche, por intermedio de todos sus aparatos ideológicos, en la irradiación de su cultura.

En una coyuntura política como la que estamos viviendo, experimentando una revolución cultural y democrática inusual, hemos logrado dotarnos como sociedad de una Constitución Política Plurinacional, que ha perfilado un horizonte para los bolivianos, como constructores de “una sociedad justa y armoniosa, cimentada en la descolonización, sin discriminación ni explotación, con plena justicia social, para consolidar las identidades plurinacionales”. Esta realidad estatal que es nuestra propia realidad cotidiana se sustenta en los valores de:

- a) **Unidad.** - Integración armónica de las diferentes relaciones sociales y laborales.
- b) **Dignidad.** - Atributo que el servidor y servidora pública adquiere por la conducta íntegra e idónea en el comportamiento personal y desempeño de sus funciones, que merecen el reconocimiento de los demás servidores públicos y de los ciudadanos.
- c) **Inclusión.** - Integración de los diferentes sectores sociales en la definición e implementación de las políticas públicas.
- d) **Solidaridad.** - Identificarse con las necesidades y/o pretensiones del otro y responder con efectividad a las mismas.
- e) **Reciprocidad.** - Ayni andino, acto ético y moral de los seres humanos, la capacidad y la comprensión de valorar las acciones y responder al mandato del soberano con el ejercicio de las funciones de administración pública basados en los principios y valores del Vivir Bien.
- f) **Respeto.** - Consideración de cualidades y realidades personales distintas, entre los servidores y servidoras públicas y de éstos con los ciudadanos, y el reconocimiento que se logra por la conducta idónea que los servidores y servidoras públicas aplican en el ejercicio de sus funciones.
- g) **Complementariedad.** - Armonización de cualidades y competencias distintas para el logro de objetivos comunes, así como la articulación de los actos públicos con el entorno ambiental y social para preservar su organización y evitar su deterioro y efectos destructivos.
- h) **Equilibrio.** - Relación integradora y estable entre los servidores y servidoras públicas y de éstos con los ciudadanos.

- i) **Armonía.** - Condiciones que generan un ambiente fraterno para el adecuado desarrollo de las funciones del servidor y servidora pública en correspondencia a sus habilidades, capacidades y particularidades.
- j) **Equidad.** - Eliminación de las asimetrías, cualidad que determina que las relaciones sociales se desarrollen hacia la igualdad, la reciprocidad, el equilibrio y la armonía. En el mismo espíritu, las autoridades, los docentes y los estudiantes, deberán privilegiar los valores más directamente relacionados a la función docente, a un régimen académico donde el trabajo comunitario y la responsabilidad institucional, alcancen sus mayores ápices; donde la solidaridad sea la impronta propia que defina a sus miembros con orgullo sano.

2.4.2. Escuela Superior de Formación de Maestros – Warisata

Warisatt Wawan Chamapa, “con el esfuerzo de los hijos de Warisata” y Takke Jakken utapa, la “Casa de Todos”, en lengua aymara, son las frases con la que, en el frontis de su estructura principal, la primera normal de maestros rurales de Bolivia recibe a sus visitantes.

Fundada en 1931 por la dupla indígena/mestizo Avelino Siñani/Elizardo Pérez, esta escuela, situada en la zona de Warisata, en el ambiente gris del altiplano y próxima al Lago Titicaca, albergó un proyecto de emancipación indígena que, en aquél entonces, Frank Tannenbaum reconoció como “la más boliviana de las creaciones” (Tannenbaum, 1931).

En ese contexto, la Escuela-Ayllu, construida y sostenida “con el esfuerzo de sus hijos” debió ser, al menos, una afrenta. Lo excepcional del hecho es que en el medio de su locus puso como fuente de la emancipación al propio trabajo, pasando del ciclo de la enajenación al ciclo de la auto-reflexividad, es decir, siguiendo a Negri, al descubrimiento de que “tras el derrumbe de la medida sólo podía sobrevenir la pasión de la creación” (Negri, 2003: 14). En este caso, puede decirse que el tránsito necesario entre opresión y emancipación encontró sentido en la tarea de recobrar la materialidad del cuerpo, “reivindicando su presencia y su resistencia” (Negri, 2003: 15). Quizá por eso Elizardo Pérez señala que levantaron las paredes de la Escuela “hombres, niños y mujeres, hurtándole minutos a la atención de la finca del patrón, sufriendo los vejámenes de este que se valía de toda forma para impedir el ejercicio de esta función de libertad humana”

(Pérez, 1934).

2.4.3. Escuela Superior de Formación de Maestros - Santiago de Huata

El Municipio de Santiago de Huata está ubicado en la región oeste del Departamento de La Paz, hacia la parte sudeste de la Capital de la provincia Omasuyos Achacachi, situado en las riveras del Lago Titicaca y protegido por un circuito de montañas lo que origina un clima favorable, con una altitud aprox. de 3.853 m.s.n.m.

- **Características de la ESFM:**

La Escuela Superior de Formación de Maestras y Maestros “Santiago de Huata”, se encuentra ubicada en las orillas del Lago Titicaca, lago Sagrado de los Incas, en la comunidad Parik’uchu de la Quinta Sección Municipal de Santiago de Huata, provincia Omasuyos, del departamento de La Paz; a una distancia de 113 Km. desde la sede de gobierno. Una característica peculiar es que, se encuentra protegido por la serranía turística de Qhapiki y de una profusa vegetación y un clima benigno.

Históricamente la institución fue creada el 9 de marzo del 1938 año, se instala la Escuela Normal Rural No. 1 Santiago de Huata, en la “Casa del Pueblo” para iniciar con las labores académicas de Formación de Maestros, bajo la dirección del profesor Manuel Ernesto Mariaca y un cuerpo de docentes egresados de las Normales de Sucre y La Paz.

En la presidencia de Enrique Peñaranda (15/01/1942 al 15/05/1942), se cambió de nombre, de Escuela Normal Rural N° 1 Santiago de Huata al denominativo “Bautista Saavedra”, debido a su obra Ayllu”, y al mismo tiempo, los poblanos, militantes del partido republicano apoyaron en su gestión. Desde la óptica de sus adherentes fue lo más justo y sensato, más allá de aquellas acciones de desaprobación de los originarios de las tierras altas.

La ESFM “Santiago de Huata”, a lo largo de su historia cosechó lauros en los diferentes ámbitos como ser en lo cultural, social, deportivo, académico. Como también atravesó momentos cruciales al ser amenazado por el cierre inminente en el año 1997, como consecuencia de las políticas que pretendían coartar la formación de nuevos profesionales

en ese entonces, por lo que temporalmente se fusionó con su similar I.N.S. “Warisata”; pero, gracias a las movilizaciones oportunas de los miembros de la comunidad normalista y la población en general, se tuvo que lidiar largas jornadas de lucha incesante con el poder socioeconómico encaramado en las esferas del poder ejecutivo, donde finalmente se impuso la razón frente al gobierno de turno.

A partir de la Ley Educativa No.070, la ESFM “Santiago de Huata”, forma nuevos maestros en las especialidades de:

- Primaria Comunitaria Vocacional
- Comunicación y lenguajes: Lengua Castellana y Aymara, Nivel Secundario.
- Ciencias de la Naturaleza mención Biología – Geografía, Nivel Secundario.
- Ciencias de la Naturaleza mención Física – Química, Nivel Secundario.
- Inicial en Familia Comunitaria Productiva
- Artes Plásticas

En este contexto, la Escuela Superior de Formación de Maestras y Maestros de “Santiago de Huata”, avanza en la apropiación, construcción y consolidación del Modelo Educativo Socio-Comunitario Productivo, en el marco de la transformación de la Educación Superior, basado en el Plan Nacional de Desarrollo, que permite responder a las necesidades más emergentes; lo que nos ha planteado el reto a todo los actores sociales de la comunidad educativa, para asumir los principios de compromiso y participación activa, democrática y de consensos, orientados a la generación de resultados propios y pertinentes a la sociedad boliviana, las mismas se traducen en objetivos, políticas, programas y proyectos, que serán logrados positivamente en la medida que se haga uso de las herramientas administrativas, orientado hacia una gestión por productos o resultados, a través de un proceso equilibrado en la gestión institucional administrativa y pedagógico curricular de manera integral, con rendición de cuentas, participación de los actores sociales que conforma la institución.

En el marco del Modelo Educativo Socio-Comunitario Productivo, la ESFM “Santiago de Huata”, responde a las necesidades de la sociedad y a la dinámica del desarrollo social, cultural, científico, tecnológico educativo y productivo; generando la calidad en la formación profesional

de Maestras y Maestros en educación superior. Esta situación, exige un trabajo comprometido de la comunidad educativa que conforma la Institución, (Directivos, Docentes, Estudiantes, Administrativos y Consejo Educativo) a través de una búsqueda colectiva de las mejores formas de hacer producir, generar el conocimiento local y universal, desarrollando la cultura, la imaginación creativa para ser eficientes, eficaces y efectivos en la apropiación crítica de los conocimientos pedagógicos en formación general y especializada, para el desarrollo de los procesos educativos en la formación de niños y jóvenes, que permita el logro de la misión y visión institucional.

- **Misión**

ESFM de “Santiago de Huata”, forma profesional íntegros, con capacidad investigativa, emprendimiento productivo y comunitario, para responder a la transformación social, económico, político y cultural, local, regional y del Estado plurinacional.

- **Visión**

Institución de excelencia en formación académica profesional docente, promotora de la autodeterminación ideológica, política económica, lingüística y cultural, irradiadora de la pedagogía descolonizadora, intracultural, intercultural, plurilingüe, comunitaria, productiva, científica, técnica y tecnológica, respondiendo a las necesidades, problemas, demandas y aspiraciones de la comunidad y la sociedad.

2.4.4. Escuela Superior de Formación de Maestros – Calahumana

La Escuela Superior de Formación de Maestros “Mcal. Andrés de Santa Cruz y Calahumana”, cuenta con una infraestructura propia desde el 20 de octubre de 2015 entregada oficialmente por el Presidente Constitucional del Estado Plurinacional Sr. Evo Morales Ayma; se encuentra localizada en la Zona Santiago de Munaypata, al Noroeste de la ciudad de La Paz, limita: al Norte con Pura Pura, al Este Villa Victoria, al Oeste La Portada y al Sur la Zona del Cementerio. La Zona de Munaypata fue fundada un 25 de Julio de 1948, en sus inicios estaba considerada un lugar de esparcimiento denominado “Barrio Pampa”; la palabra Munaypata, en lengua aymara Munasiña Pata que significa lugar de enamoramiento.

- **Identidad Institucional de la ESFM Visión y la misión de la ESFM-MASCC**

- **Visión**

Escuela Superior, líder en la formación de maestras y maestros técnicos, tecnológicos emprendedores y productivos, con alto compromiso social para el Estado Plurinacional de Bolivia.

- **Misión**

Formar maestras y maestros técnico-tecnológicos con excelencia académica, para los subsistemas regular y alternativa en sus diferentes áreas, niveles, modalidades y especialidades que requiere el Sistema Educativo Plurinacional, aplicando metodologías que respondan a la educación descolonizadora, productiva, sostenible que conduzca el vivir bien en comunidad.

- **Principios y Valores**

La ESFM “Mcal. Andrés de Santa Cruz y Calahumana” se rige en los principios ético-morales de la sociedad plural: ama qhilla, ama llulla, ama suwa(no seas flojo, no seas mentiroso ni seas ladrón), suma qamaña, (vivir bien), ñandereko (vida armoniosa), tekokavi (vida buena), maraei (tierra sin mal) y qhapajñan (camino o vida noble) y en los valores de unidad, igualdad, inclusión, dignidad, libertad, solidaridad, reciprocidad, respeto, complementariedad, armonía, transparencia, equilibrio, igualdad de oportunidades, equidad social y de género en la participación, bienestar común, responsabilidad, justicia social, principalmente en los siguientes valores:

- **Solidaridad**

Este valor de unión consiste en la colaboración mutua para lograr un objetivo, fin, meta o intereses de parte del “otro”; puede ser de carácter colectivo, es una práctica muy acentuada al interior de la comunidad (ayllu). Contemporáneamente se maneja desde la solidaridad

étnica hacia la solidaridad de clase.

- **Reciprocidad**

Este valor de colaboración o correspondencia radica en la devolución, compensación, intercambio o restitución de un favor, hecho, acto, bien u otro motivo que permite la interrelación de sujetos o de estos con otra comunidad, tales como el Ayni, mink'a, choco, gwaquí, pasanaku y otros.

- **Complementariedad**

Este valor de inclusión, gravita en la necesidad del uno en el otro, es la coexistencia recíproca de contrarios, o es la necesidad de llenar un vacío, o es la recurrencia de satisfacer una necesidad económica en otro piso ecológico. En el matrimonio ella complemento de varón es la mujer y viceversa. No puede haber hombre o mujer sola.

- **Respeto**

Es la consideración de la dignidad del otro, es la atención y veneración por personas de mayor edad; también es la deferencia por un pariente cercano, lejano o desconocido, o de cualquier persona en su condición de persona humana; últimamente se habla mucho de “respeto a la madre naturaleza, razón por el que hombre andino le canta a su montaña, río, a sus animales y plantas.

- **Puntualidad**

Es una actitud seria de cumplir con el encuentro acordado en un tiempo entre dos personas o de este con la comunidad; el incumplimiento de este valor se considera como falta de respeto. En el mundo aymara y quechua, se está siempre antes del tiempo acordado con el objetivo de cooperar en el buen resultado del encuentro, o en su defecto es un preámbulo de evaluar de la anterior cita.

2.4.5. Escuela Superior de Formación de Maestros - Antonio José de Sucre

La creación de la Primera Escuela de Profesores y Preceptores de la Republica y sus intentos de consolidación datan desde 1835, el Gobierno de Santa Cruz dictó un decreto por el que se crea el Colegio Normal de la ciudad de la Paz que debía funcionar incorporado a la flamante Universidad de San Andrés. Se nombró como primer Director al literato español Joaquín Mora, pero debido a muchas razones, tuvo una existencia efímera y pasajera.

Posteriormente, en el Gobierno del General Belzu, en 1851, bajo el Ministro de Instrucción Pública, Dr. Agustín de la Tapia, en su memorial presentado al Congreso, indica que su proyecto para establecer una Normal destinada a la formación de maestros, fracasó debido a que en diferentes veces se convocó a concurso y no hubo un solo individuo capacitado. “Este es el motivo porque carecemos de buenos maestros

- **Misión**

Formar profesionales de alta calidad en el ámbito de la educación, en el nivel académico de pre grado, que contribuyan a la consolidación y fortalecimiento del Sistema Educativo Plurinacional, para la construcción de una sociedad justa, descolonizada, despatriarcalizada, de respeto a los derechos humanos, la Madre Tierra y el Cosmos; mediante la investigación, la ciencia, la tecnología y la práctica de valores socio-comunitarios.

- **Visión**

Institución de excelencia académica, generadora de transformaciones educativas y sociales, con prestigio reconocido nacional e internacionalmente; líder en la formación de profesionales de la educación; inspirada en los más altos valores humanos; con amplia participación social comunitaria

2.4.6. Escuela Superior de Formación de Maestros - El Alto

El Instituto Normal Superior Tecnológico y Humanístico El Alto fue creado el 6 de marzo de 2006 con el Decreto Supremo N° 26625 y 28625 luego elevado al rango de ley N° 3441, promulgado por el actual presidente Evo Morales Ayma, con el propósito de ser una institución

que apoye al proceso de transformación educativa. Inicialmente funcionó en la Unidad Educativa “Christian Larsen” de Villa Ingenio y contó con 3 directores, 13 docentes, 7 administrativos y 459 estudiantes distribuidos en 6 especialidades y 8 paralelos.

Actualmente la Escuela Superior de Formación Maestros Tecnológico Humanístico El Alto, cuenta con el programa de licenciatura. Constituyéndose en referente en el actual proceso de transformación educativa.

- **Misión**

Formar maestras y maestros de manera integral y holística con alto nivel académico, con compromiso social en los ámbitos pedagógico y científico de la especialidad, sustentado en los principios del Sistema Educativo Plurinacional y las transformaciones socio económicas del contexto regional y nacional para el vivir bien: críticos, reflexivos, autocríticos, propositivos, innovadores, investigadores e inclusivos, sustentado en los principios la democracia lo intra - intercultural plurilingüe.

- **Visión**

Ser una institución de formación de maestras y maestros con excelencia académica, científica, tecnológica y productiva, reconocida y acreditada a nivel nacional e internacional que desarrolle el pensamiento pedagógico socio crítico y descolonizador en el marco del respeto a la diversidad cultural y del medio ambiente para la transformación de la educación en el Estado Plurinacional.

2.4.7. Escuela Superior de Formación de Maestros - Villa Aroma

- **Características del contexto institucional**

La Escuela Superior de Formación de Maestros “Villa Aroma”, está ubicado en el sector del departamento de La Paz, conformado por las provincias: Aroma, Gualberto Villarroel, Loayza, Inquisivi, Pacajes, José Manuel Pando del sector altiplánico, como áreas de influencia de la formación de maestras/os. La ciudad intermedia de Lahuachaca ubicada en la carretera panamericana fue fundada el 4 de julio de 1951, después de una larga lucha con la comunidad de Antipampa, encabezado por los secretarios generales de las comunidades Surcavito, Cala Cala, Millo, Quesería, Huaychani, Alto Pujravi y Viluyo.

Actualmente desde la vigencia de la nueva Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia y la Ley Marco de Autonomías y Descentralización “Andrés Ibáñez”, pasa a ser un Distrito Municipal conformado por siete comunidades: Surcavito, Alto Pujravi, Millo, Huaychani, Quesería, Calacala, Viluyo Chico. Los otros adyacentes son: Culli Culli Alto, Culli Culli Bajo, Choacollo Grande, Choacollo Chico y Pachallaqui, etc. La población de Lahuachaca tiene nueve zonas: Zona Norte, Los Pinos, Álamos, 4 de Julio, Asunción, Zona Turística, Nueva Esperanza y Juan Evo Morales Ayma, los habitantes de estas zonas son emigrantes de diferentes lugares entre ellas Gualberto Villarroel, Loayza, Patacamaya, Omasuyus, Sapaqui y otros, quienes interactúan actividades generalmente de comercio, artesanía, transporte.

- **Identidad Institucional de la ESFM**

La Escuela Superior de Formación de Maestros Villa Aroma, en calidad de institución superior se caracteriza de plasmar los retos de educación superior: disciplinar en las especialidades, investigación e interacción social. Por la importancia de que una institución debe tener su razón de ser que permita alcanzar el prestigio académico a nivel nacional e internacional, se ha consensuado con la participación de los diferentes actores la visión y misión institucional.

- **Visión**

La Escuela Superior de Formación de Maestros “Villa Aroma”, es una institución líder en la formación pedagógica de los futuros maestras y maestros, con calidad académica, técnica tecnológica y científica, con identidad cultural de nuestra realidad del Estado Plurinacional.

- **Misión**

La misión de la Escuela Superior de Formación de Maestros “Villa Aroma”, es formar integralmente a los futuros maestras y maestros, bajo una pedagogía crítica e innovadora de acuerdo al avance científico tecnológico, respondiendo a necesidades históricas de nuestra realidad sociocultural, fortaleciendo la unidad en la diversidad cultural y alcanzar la excelencia académica.

2.4.8. Escuela Superior de Formación de Maestros – Caranavi

- **Unidad Académica “Caranavi”**

La Unidad Académica Caranavi fue fundada el 14 de enero de 2009 a través de la Resolución Ministerial N° 024/2009, se encuentra ubicada en la Av. Mariscal Santa Cruz, entre calles 5, 6 de la citada localidad yungueña.

Actualmente oferta las siguientes especialidades: Biología Geografía, Educación Inicial en Familia Comunitaria y Física Química. Por la carencia de docentes de especialidad en Caranavi y los municipios que forman parte del Norte Paceño (Nor Yungas y Sud Yungas) de acuerdo a necesidades identificadas se requiere apertura de algunas Especialidades del Nivel Secundario.

La Unidad Académica está en proceso de consolidación de su infraestructura propia, se encuentra en la etapa de inscripción del Derecho Propietario ante la oficina de Derechos Reales en el Municipio de Caranavi.

Actualmente se desarrollan las actividades académicas en la Ex Fábrica de Té Chimate, que tiene una superficie de 4600 Mt², 11 aulas no adecuadas, 1 laboratorio pequeño de Física, Química y Biología, baño para los estudiantes damas y varones, como también para los

docentes, existe energía eléctrica, agua y alcantarillado.

Por ser una Unidad Académica de reciente creación requiere con urgente la construcción de una nueva infraestructura completa, y equipamiento con mobiliario, material didáctico audiovisual.

2.4.9. Escuela Superior de Formación de Maestros – Ancocagua

Unidad Académica Ancocagua

Con el objetivo de coadyuvar en el Desarrollo social, la capacitación técnica de las comunidades en áreas de saneamiento ambiental, nutrición, agropecuaria, carpintería, metal mecánica y otros, se otorga la personalidad jurídica mediante Resolución Suprema No. 214116, al “Centro Académico ANCOCAGUA” Querrani del cantón Pucarani de la provincia Los Andes del departamento de La Paz, bajo la presidencia del Dr. Víctor Hugo Cárdenas y el Dr. Enrique Ipiña Melgar como Ministro de Desarrollo Humano . Sin embargo, por su carácter Técnico y Tecnológico esta institución sufrió procesos de indiferencia tanto del contexto educativo nacional como de Autoridades Superiores, Directores y Personal Docente de instituciones humanísticas, por lo cual los Docentes, especialmente los Técnicos y sus estudiantes pasaron constantemente por situaciones de defensa de la institución, con resultados extremos de coacciones de cierre, lo que provocó en ciertas oportunidades la jubilación masiva de maestros, quedando solo 12 docentes para proseguir con la acreditación de del Centro Académico Ancocagua, los mismos que con el mayor desprendimiento, se hicieron cargo del total de la carga horaria, sin escatimar tiempo ni espacio a fin de lograr mantener la institución en beneficio de la juventud anhelante por optar por la docencia Técnica y tecnológica.

2.4.10. Escuela Superior de Formación de Maestros – Corpa

- **La misión que rige en la Institución es:**

“Formar Docentes Técnico Tecnológicos para las diferentes áreas, niveles, modalidades y especialidades que requiere el Sistema Educativo Plurinacional, aplicando estrategias científico-pedagógicas que respondan a una educación descolonizadora, productiva, sostenible y comunitaria contribuyendo a mejorar la calidad de vida de la sociedad para lograr el desarrollo

productivo regional y nacional”.

- **La Visión es que:**

La Institución de Educación Superior dedicada a la formación de docentes técnicos y tecnológicos competitivos de calidad que coadyuven de manera eficiente y eficaz a las exigencias socio-educativas, al avance tecnológico, al mercado laboral y que respondan a una educación descolonizadora, productiva sostenible y comunitaria.

CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN, TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Paradigma de investigación

El paradigma de la investigación es **INTERPRETATIVO**, porque es una perspectiva o modo de concebir la realidad. Desde esta perspectiva, entre el investigador y el hecho que se estudia se construye una relación dialéctica. No obstante, en todas se busca una coherencia entre teoría y método, en la cual se asocia la elaboración teórica a la vinculación existente entre el investigador, su problemática y la concepción ética de la investigación.

El paradigma interpretativo emerge como: (...) alternativa al paradigma racionalista, puesto que en las disciplinas de ámbito social existen diferentes problemáticas, cuestiones y restricciones que no se pueden explicar ni comprender en toda su extensión desde la metodología cuantitativa. Estos nuevos planteamientos proceden fundamentalmente de la antropología, la etnografía, el interaccionismo simbólico, etc. Varias perspectivas y corrientes han contribuido al desarrollo de esta nueva era, cuyos presupuestos coinciden en lo que se ha llamado paradigma hermenéutico, interpretativo -simbólico o fenomenológico. (Martínez V. , 2013, pág. 5)

Ese abordaje a su vez ha permitido ir construyendo algunos referentes en el campo de la metodología cualitativa y cuantitativa. Se considera que responder mejor a las interrogantes y a los problemas teóricos y metodológicos que nos planteamos.

3.1.2. Enfoque de investigación

El tipo de enfoque de la investigación es **MIXTO: CUANTITATIVO – CUALITATIVO**, porque es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento.

(...) representan el más alto grado de integración o combinación entre los enfoques cualitativo y cuantitativo. Ambos se entremezclan o combinan en todo el proceso de investigación, o, al menos, en la mayoría de sus etapas (...) agrega complejidad al diseño de estudio; pero contempla todas las ventajas de cada uno de los enfoques. (Hernández, et., al., 2016. p.21)

Ambos enfoques, por una parte el enfoque cuantitativo al utilizar la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente y en la medición numérica, el conteo y la estadística de la población, y por otra parte, el enfoque cualitativo, al utilizarse las preguntas de investigación y al basarse en métodos de recolección de datos sin medición numérica, como los eventos y su interpretación, entre las respuestas y el desarrollo de la teoría.

Se utilizó este enfoque, porque una de las características más notables es la objetividad de las herramientas para recopilar y analizar los datos de acuerdo al estudio de investigación.

3.1.3. Tipo de estudio

En correspondencia con la pregunta y objetivo de investigación y la problemática identificada, el estudio se fundamenta en el tipo **DESCRIPTIVO – CORRELACIONAL - PROPOSITIVO**, desde esta perspectiva.

De acuerdo con Cazau, (2006), menciona que las investigaciones descriptivas:

Permite conocer y ampliar el conocimiento sobre un fenómeno para precisar mejor el problema a investigar. Puede o no partir de hipótesis previas, pero al científico aquí le exigimos flexibilidad, es decir, no ser tendencioso en la selección de la información. En la investigación exploratoria se estudian qué variables o factores podrían estar relacionados con el fenómeno en cuestión, y termina cuando uno ya tiene una idea de las variables que juzga relevantes, es decir, cuando ya conoce bien el tema. (pág. 26)

Este tipo de estudio permite caracterizar las dimensiones clave del desarrollo profesional de los facilitadores, como sus competencias pedagógicas, habilidades investigativas y compromiso comunitario. La flexibilidad del investigador en esta etapa es fundamental, ya que no parte de una postura preconcebida, sino que se enfoca en recopilar y analizar datos que describan fielmente la realidad estudiada. En este contexto, la investigación descriptiva ha sido utilizada para delimitar y comprender las variables relevantes asociadas al desarrollo profesional, obteniendo un panorama claro que sirve como base para estudios más profundos y sistemáticos.

La Investigación Correlacional (....) es un tipo de estudio que tiene como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables (en un contexto en particular). Los estudios cuantitativos correlacionales miden el grado de relación entre esas dos o más variables (cuantifican relaciones). Es decir, miden cada variable presuntamente relacionada y después también miden y analizan la correlación. Tales correlaciones se expresan en hipótesis sometidas a prueba. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2003, pág. 121)

Este tipo de estudio es de suma importancia para identificar cómo las dimensiones del desarrollo profesional de los facilitadores (por ejemplo, evaluación de competencias pedagógicas y la implementación del modelo educativo) se relacionan entre sí y con los principios del MESCP. La correlación permite determinar el grado de asociación entre las variables, proporcionando evidencia empírica sobre la interacción de factores clave. De este modo, no solo se mide cada variable por separado, sino que también se analizan las relaciones que pueden existir entre ellas, validando o refutando las hipótesis planteadas en el estudio.

Por otro lado, la investigación es de carácter propositivo, es decir:

Las investigaciones de tipo propositivo tienen el propósito de concluir estudios con propuestas de investigación a partir de resultados previos. Este tipo de estudios que emplea el investigador hablará de dar una solución a un determinado problema, en la forma de lo que se puede hacer, a lo que se podría llegar. (Escobar, Guía de Investigación, 2019, pág. 58)

En este caso, el estudio concluye con el diseño de herramientas de evaluación específicas que responden a las necesidades del contexto educativo del PROFOCOM. La naturaleza propositiva de la investigación asegura que los resultados no solo se limiten a un diagnóstico, sino que también ofrezcan un marco práctico para la mejora continua, alineado con los principios del Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo.

En suma, la combinación del carácter descriptivo, correlacional y propositivo permite abordar de manera integral los objetivos de la investigación, proporcionando un análisis riguroso de la

problemática, explorando las relaciones entre las variables y proponiendo soluciones innovadoras que contribuyan al fortalecimiento del desarrollo profesional de los facilitadores del PROFOCOM en el Sistema Educativo Plurinacional.

3.1.4. Diseño de investigación

El diseño de investigación es de carácter **NO EXPERIMENTAL DE CORTE TRANSECCIONAL**, que se dará en un solo momento.

“En diseño de investigación de tipo no experimental, las variables no se, manipulan intencionalmente, sino que sólo se observa y se analiza el fenómeno tal y como es en su contexto natural”. (Escamilla, 1998, pág. 58).

La investigación no experimental se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos.

Cuando la investigación se centra en analizar cuál es el nivel o estado de una o diversas variables en un momento dado o bien en cuál es la relación entre un conjunto de variables en un punto en el tiempo, se utiliza el diseño transeccional. En este tipo de diseño se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único o momento dado. (Sousa, Driessnack, & Costa , 2007, pág. 1)

Su propósito de este diseño es describir variables y analizar su influencia e interrelación en un momento dado. Por esta razón se abarcará varios grupos o subgrupos de personas, objetos o indicadores. El diseño también es transeccional porque recolecta datos en un tiempo único para profundizar el estudio.

3.2. VARIABLES

Variable Independiente

- Marco del Modelo Educativo Socio Comunitario Productivo

Variable Dependiente

- Evaluación del Desarrollo Profesional

Operacionalización de variables

Tabla 3

Variable Independiente

V.I.	Definición	Dimensión	Indicadores	Escala	Técnicas	Instrumentos
Marco del Modelo Educativo Socio Comunitario Productivo	El Modelo Educativo Sociocomunitario productivo (MESCP) propone formar a los educandos de manera integral a partir de las dimensiones del SER, SABER, HACER Y DECIDIR. Plantea una evaluación integral, holística, científica, dialógica, reflexiva, orientadora, flexible, permanente, transparente, cualitativa y cuantitativa. Se evalúa cada una de las dimensiones, respetando sus características y su sentido, y en cada una de ellas se aplica distintos parámetros e instrumentos de evaluación (cualitativa y cuantitativa) (Ministerio de	Evaluación del maestro(a) a los estudiantes.	En la cuantitativa: se valora los saberes y conocimientos aplica la observación y la entrevista.	Escala de Likert	Encuesta	Cuestionario
			Para la parte cualitativa: se a través de las evaluaciones escritas, orales y de producción.		Entrevista	Guía de Entrevista

	Educación, 2008, pág. 21)					
			La autoevaluación: es un proceso de reflexión que realizan las y los estudiantes sobre sus capacidades, cualidades y potencialidades.			

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4
Variable Dependiente

V.D.	Definición	Dimensiones	Indicadores	Escala	Técnicas	Instrumentos
Evaluación del Desarrollo Profesional	Evaluación: La evaluación, como considera, ha de ser una opción de reflexión y de mejora de la calidad, pero su oportunidad y sentido de repercusión tanto en la personalidad, del evaluado, como en su entorno y en el equipo del que forma parte, ha de ser entendida y situada adecuadamente para posibilitar el avance profesional de los docentes. (Arias, 2015, pág. 32). Desarrollo Profesional: El desarrollo profesional es un término utilizado para describir las habilidades que todos los empleados han adquirido a través de la educación formal, el trabajo y las experiencias personales.	Implementación del modelo educativo	Resolución de problemas integrales.	Escala de Likert	Encuesta	Cuestionario
			Orientador del proceso de investigación en la sistematización de experiencias pedagógicas.			
			Mediador y promueve la participación comunitaria.		Entrevista	Guía de Entrevista
		Desarrollo Profesional y currículum por objetivos holísticos	Facilita estrategias de formación integral del programa.			
			Promueve trabajo socio-comunitario y productivo para comprender del sentido de la estructura curricular y sus articulaciones.			

	(Netinbag, 2017) Evaluación del Desarrollo Profesional: Una evaluación de desarrollo profesional suele ser una serie de pruebas específicas que se utilizan para identificar áreas de fortaleza y debilidad en el conjunto de habilidades del candidato. (Netinbag, 2017)	Desarrollo Profesional y compromiso en el desempeño	Incorpora en procesos educativos el uso de las TIC's.			
			Evaluación Integral congruentes con el objetivo holístico y criterios de las dimensiones			

Fuente: Elaboración propia

3.3. MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1 Método investigativo

- **Método Análisis – Síntesis**

Las causas que se originan a partir de su observación se descubren en el método de análisis. La síntesis intenta mostrar que los fenómenos que queremos explicar son resultado de estas causas.

“Es un método que consiste en la separación de las partes de un todo para estudiarlas en forma individual (Análisis), y la reunión racional de elementos dispersos para estudiarlos en su totalidad”. (*Síntesis*). (Morales, 2013, pág. 3)

La aplicación del método análisis-síntesis, primero se analizó la situación de los facilitadores del PROFOCOM, y luego se realizó una síntesis de las características del marco del modelo Sociocomunitario Productivo.

- **Método Hipotético – Deductivo**

El método hipótesis-deducción es uno de los modelos que describen el método científico, basado en el ciclo inducción-deducción-inducción para generar hipótesis y probarlas o refutarlas.

“En el caso de que se considere al método experimental como un método independiente, el método hipotético-deductivo pasaría a ser un método específico dentro del método empírico analítico, e incluso fuera de éste”. (Gianella, 1995, pág. 39)

El método de inductivo-deductivo se utiliza con los hechos particulares, siendo deductivo en un sentido, de lo general a lo particular, e inductivo en sentido contrario, de lo particular a lo general, como la evaluación del desarrollo profesional de los facilitadores y su incidencia en el marco del modelo socio comunitario socioproductivo.

3.3.2 Método estadístico

- **Método Descriptivo**

Los métodos descriptivos pueden ser cualitativos o cuantitativos. Los métodos cualitativos se basan en la utilización del lenguaje verbal y no recurren a la cuantificación. Los principales métodos de la investigación descriptiva son el observacional, el de encuestas y los estudios de caso único.

Ayudan a comprender la estructura de los datos, de manera de detectar tanto un patrón de comportamiento general como apartamientos del mismo. Una forma de realizar es mediante gráficos de sencilla realización e interpretación. Otra forma de describir los datos es resumiendo los datos en uno, dos o más números que caractericen al conjunto de datos con fidelidad. Explorar los datos permitirá detectar datos erróneos o inesperados y nos ayudará a decidir qué métodos estadísticos pueden ser empleados en etapas posteriores del análisis de manera de obtener conclusiones válidas. (Faraldo & Pateiro, 2013, pág. 2)

Como menciona el autor, el método estadístico – descriptiva, se ocupan de la recolección, organización, tabulación, presentación y reducción de la información.

- **Método Chi Cuadrado**

Las pruebas chi-cuadrado son un grupo de contrastes de hipótesis que sirven para comprobar afirmaciones acerca de las funciones de probabilidad (o densidad) de una o dos variables aleatorias.

El estadístico ji-cuadrado (o chi cuadrado), que tiene distribución de probabilidad del mismo nombre, sirve para someter a prueba hipótesis referidas a distribuciones de frecuencias. En términos generales, esta prueba contrasta frecuencias observadas con las frecuencias esperadas de acuerdo con la hipótesis nula. (Quevedo , 2011)

Se encuentra dentro de las pruebas pertenecientes a la estadística descriptiva, concretamente la estadística descriptiva aplicada al estudio de dos variables. Por su parte, la estadística descriptiva se centra en extraer información sobre la muestra.

3.3.3 Técnica de recolección de datos

- **Entrevista**

La entrevista es la técnica con la cual el investigador pretende obtener información de una forma oral y personalizada.

La entrevista es una técnica de recogida de información que además de ser una de las estrategias utilizadas en procesos de investigación, tiene ya un valor en sí misma. Tanto si se elabora dentro de una investigación, como si se diseña al margen de un estudio sistematizado, tiene unas mismas características y sigue los pasos propios de esta estrategia de recogida de información. Por tanto, todo lo que a continuación se expone servirá tanto para desarrollar la técnica dentro de una investigación como para utilizarla de manera puntual y aislada. (Folgueiras, 2015, pág. 2)

Se recolectó la información en torno a acontecimientos vividos y aspectos subjetivos de la persona tales como creencias, actitudes, opiniones o valores en relación con la situación que se está estudiando.

El tipo de entrevista es dirigida: Esta modalidad consta de una lista de cuestiones o aspectos que han de ser explorados durante la entrevista. El entrevistador queda libre para adaptar la forma y el orden de las preguntas. El estilo suele ser coloquial, espontáneo e informal.

La entrevista dirigida garantiza que no se omitan áreas importantes y permite aprovechar al máximo, el escaso tiempo de que se dispone en la mayoría de las entrevistas. Permite una cierta sistematización de la información, la hace comparable y favorece la comprensión al delimitar los aspectos que serán tratados. La encuesta se aplicó a cinco coordinadores, de las diez ESFM del departamento de La Paz por medio de google formulario.

- **Encuesta**

La técnica de encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz.

La encuesta es una de las técnicas de investigación social de más extendido (...) que ha trascendido el ámbito estricto de la investigación científica, para convertirse en una actividad cotidiana de la que todos participamos tarde o temprano. Se ha creado el estereotipo de que la encuesta es lo que hacen los sociólogos y que éstos son especialistas en todo. (López & Fachelli, 2015, pág. 11)

Se utilizó la:

Escala de Likert: Se solicita al sujeto que mida o evalúe un concepto, suceso, experiencia o situación con una sola dimensión (cantidad, calidad, frecuencia, etc.)
Ejemplo: las opiniones se miden con opciones como:

- () Totalmente de acuerdo
- () De acuerdo.
- () Neutral.
- () En desacuerdo.

La encuesta se aplicó a los facilitadores del PROFOCOM y facilitadores de las ESFM, también por el formulario google.

3.3.4. Instrumentos de recolección de datos

- **Guía de Entrevista**

En una entrevista en profundidad, el entrevistador es el responsable de recopilar la información en forma veraz, fidedigna y oportuna.

La guía de entrevista estructurada, también se le da mucha confianza al candidato, pues la estructura de las preguntas al tener un origen tan formal, el entrevistado identifica que las preguntas están ya planeadas y no van surgiendo de la curiosidad de entrevistador. Porque al llegar a preguntas personales, se siente mucho más confiado en responder, porque asume que es información que la empresa requiere capturar. (Troncoso & Amaya, 2016, pág. 330)

Es central su responsabilidad, buen desempeño y cooperación en cuanto a acompañar y desarrollar óptimamente el trabajo de campo, dado que no siempre se dispone de “una segunda oportunidad” para profundizar o aclarar la información obtenida durante el primer encuentro.

- **Cuestionario**

El cuestionario es un instrumento muy útil para la recogida de datos, especialmente de aquellos difícilmente accesibles por la distancia o dispersión de los sujetos a los que interesa considerar, o por la dificultad para reunirlos, es por esta razón que se envió el formulario de google.

Un cuestionario es, por definición, el instrumento estandarizado que utilizamos para la recogida de datos durante el trabajo de campo de algunas investigaciones cuantitativas, fundamentalmente, las que se llevan a cabo con metodologías de encuestas. En pocas palabras, se podría decir que es la herramienta que permite al científico social plantear un conjunto de preguntas para recoger información estructurada sobre una muestra de personas, utilizando el tratamiento cuantitativo y agregado de las respuestas para describir la población a la que pertenecen o contrastar estadísticamente algunas relaciones entre variables de su interés. (García , 2003, pág. 3)

Cuestionario de preguntas cerradas: son aquellas en las que, más allá de la escala utilizada para la respuesta, ofrecen al participante la posibilidad de escoger entre las diferentes alternativas propuestas. La distinción no es irrelevante, ya que afecta directamente al modo como después seremos capaces de tratar la información obtenida.

3.4. UNIVERSO, POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1 Universo

El universo son las Escuelas Superiores de Formación de Maestros en el departamento de La-Paz.

3.4.2. Población

La población son los facilitadores de “PROFOCOM” (Programa del desarrollo profesional de formación complementaria de maestros y maestras) en el departamento de la ciudad de La Paz.

3.4.3. Muestra

La muestra son los profesionales facilitadores del “PROFOCOM” de las ESFM, sin embargo, es importante determinar la cantidad de facilitadores para la muestra, para ello se realizó una revisión, cuyos datos se muestran a continuación:

- 1) ESFM - Simón Bolívar
- 2) ESFM – Warisata
- 3) ESFM - Santiago de Huata
- 4) ESFM – Calahumana
- 5) ESFM - Antonio José de Sucre
- 6) ESFM - El Alto
- 7) ESFM - Villa Aroma
- 8) ESFM – Caranavi
- 9) ESFM – Ancocagua
- 10) ESMF – Corpa

Tipo de Muestreo

El muestreo es **PROBABILÍSTICA**, debido a que se basa a al juicio personal del investigador, basado en la conveniencia del investigador por trabajar con grupos muestrales intactos.

“La muestra representa un subconjunto de la población, accesible y limitado, sobre el que realizamos las mediciones o el experimento con la idea de obtener conclusiones generalizables a la población”. (Palella & Martins, 2012, pág. 106).

Es probabilística que permite conocer cada individuo a estudio a través de una selección al azar. Esta muestra se enfocó en el muestreo aleatorio sistemático y estratificado, tal como se detalla el siguiente cuadro:

Tabla 5: *Cuadro de muestra de la población*

Grupo Muestral Probabilística	
Muestra	Cantidad
Coordinadores	5
Facilitadores PROFOCOM	100
Total:	105

Fuente: Recabado en el documento PEIC ESFM

a) Aleatorio Sistemático

Con el muestreo aleatorio sistemático, se organiza a los miembros de la población en un orden específico, luego se elige un punto de partida aleatorio y seleccionamos a cada miembro en intervalos específicos.

Este procedimiento exige, como el anterior, numerar todos los elementos de la población, pero en lugar de extraer “n” números aleatorios sólo se extrae uno. Se parte de ese número aleatorio “i”, que es un número elegido al azar y los elementos que se integran la muestra son los que ocupa los lugares. (Escobar, GUÍA DE INVESTIGACIÓN, 2019, pág. 106)

El grupo de personas en el aleatorio sistemático fueron los coordinadores, facilitadores y facilitadores del PROFOCOM de las ESFM del departamento de La Paz, para la aplicación de los instrumentos.

b) Muestreo Aleatorio Estratificado

Este es un proceso de muestreo en el que la población objetivo se divide en segmentos homogéneos (estratos) y luego se selecciona una muestra aleatoria simple de cada segmento (estratos).

“Consiste en considerar categorías típicas diferentes entre sí (estratos) que poseen gran homogeneidad respecto a alguna característica”. (Escobar, GUÍA DE INVESTIGACIÓN, 2019, pág. 107)

El método de muestreo se aplicó a facilitadores del PROFOCOM en las ESFM del departamento de La Paz.

CAPITULO IV: EXPOSICIÓN DE RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Estos cuatro niveles de respuesta se formulan del mismo modo en todos los ítems del cuestionario ya que se adaptan bien, en unos casos más y en otros algo menos, a los 38 ítems. Las categorías se proponen así a los docentes en el cuestionario:

Mucho	Bastante	Algo	Nada	N/C
--------------	-----------------	-------------	-------------	------------

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en términos absolutos de los cien facilitadores que utilizaron al cursar el programa de formación.

4.1.1. Resultados obtenidos del cuestionario expresado en términos absolutos

Tabla 6

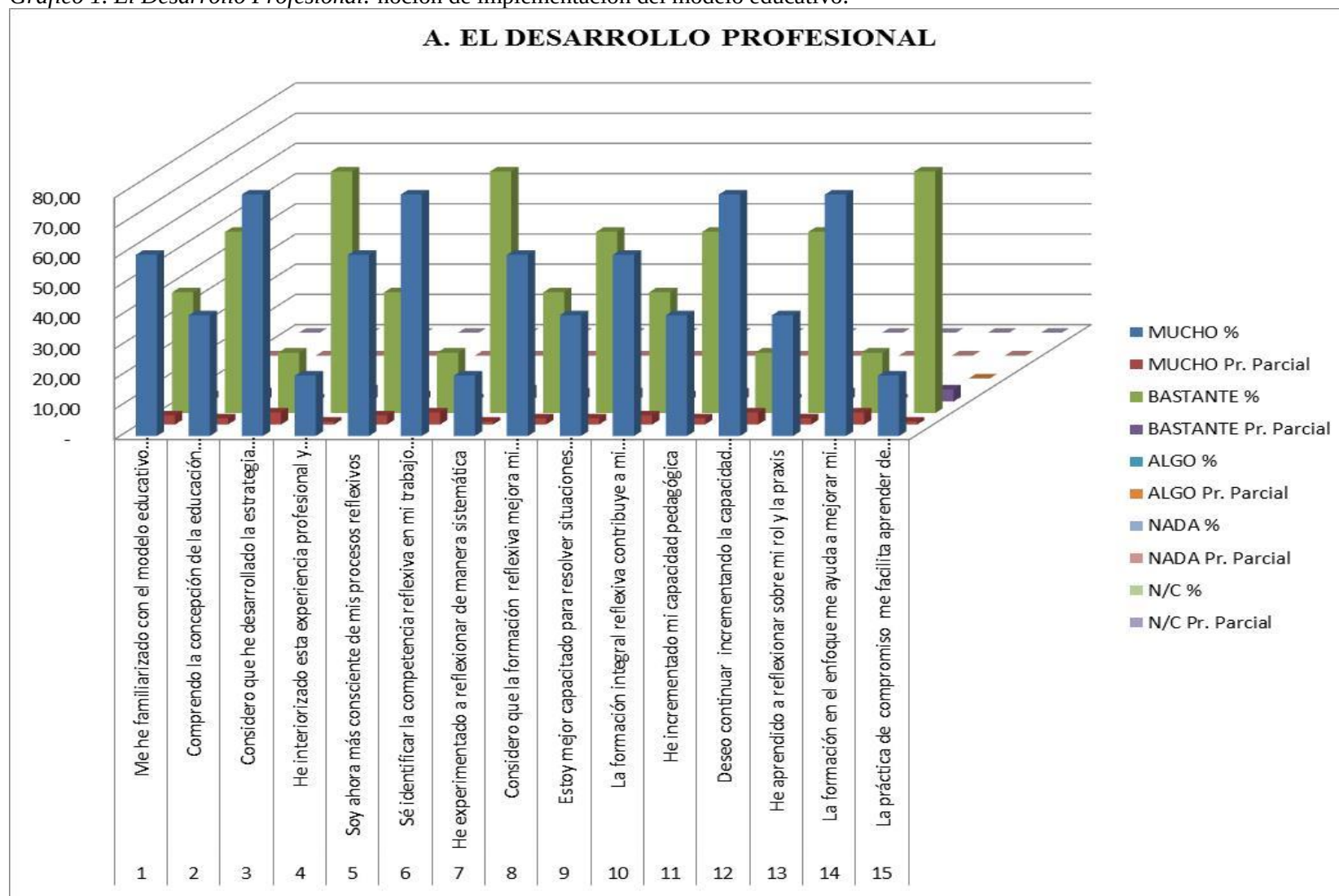
El Desarrollo Profesional: noción de implementación del modelo educativo

A. EL DESARROLLO PROFESIONAL: NOCIÓN DE IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO EDUCATIVO SOCIOCOMUNITARIO PRODUCTIVO											
ITEMS		MUCHO		BASTANTE		ALGO		NADA		N/C	
		%	Pr. Parcial	%	Pr. Parcial	%	Pr. Parcial	%	Pr. Parcial	%	Pr. Parcial
1	Me he familiarizado con el modelo educativo sociocomunitario productivo	60,00	3,0	40,00	2,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0
2	Comprendo la concepción de la educación descolonizadora, comunitaria, productiva, intracultural e intercultural	40,00	2,0	60,00	3,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0
3	Considero que he desarrollado la estrategia formativa: Práctica, Teorización, Valoración y Producción	80,00	4,0	20,00	1,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0
4	He interiorizado esta experiencia profesional y competencia integral docente facilitador/a	20,00	1,0	80,00	4,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0
5	Soy ahora más consciente de mis procesos reflexivos	60,00	3,0	40,00	2,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0
6	Sé identificar la competencia		4,0		1,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0

	reflexiva en mi trabajo docente facilitador/a	80,00		20,00							
7	He experimentado a reflexionar de manera sistemática	20,00	1,0	80,00	4,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0
8	Considero que la formación reflexiva mejora mi práctica docente facilitador/a	60,00	2,0	40,00	3,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0
9	Estoy mejor capacitado para resolver situaciones prácticas en la sesión presencial teórica metodológica	40,00	2,0	60,00	3,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0
10	La formación integral reflexiva contribuye a mi desarrollo profesional	60,00	3,0	40,00	2,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0
11	He incrementado mi capacidad pedagógica	40,00	2,0	60,00	3,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0
12	Deseo continuar incrementando la capacidad pedagógica e idoneidad	80,00	4,0	20,00	1,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0
13	He aprendido a reflexionar sobre mi rol y la praxis	40,00	2,0	60,00	3,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0
14	La formación en el enfoque me ayuda a mejorar mi práctica pedagógica	80,00	4,0	20,00	1,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0
15	La práctica de compromiso me facilita aprender de mi propia práctica docente	20,00	1,0	80,00	4,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 1. El Desarrollo Profesional: noción de implementación del modelo educativo.



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

De los quince ítems siguen un patrón parecido: “mucho” un 52% y “bastante” un 48 %. Cabe mencionar los ítems uno al quince obtienen un total de 100% frente el 0,0% de “algo”, “nada” o “N/C “considero que el desarrollo profesional del/a facilitador/a mejoró la concepción pedagógica de la práctica de capacitación” y “la noción de la implementación del modelo educativo sociocomunitario productivo alcanzó la transformación educativa” resultado que se considera notoriamente relevante para nuestra investigación.

- 1) Los resultados finales del bloque sobre el desarrollo profesional referente a la implementación del Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo (MESCP) de los/as Facilitadores/as del PROFOCOM de las ESFM, tal como se percibe en la gráfica, señala como categoría más puntuada la correspondientes a “mucho” y “bastante” en todos los ítems. Estas categorías destacan la implementación del nuevo modelo educativo. Estos datos nos permiten afirmar que, desde la perspectiva de los/as Facilitadores/as, el programa formativo ha contribuido considerablemente al desarrollo profesional de su capacidad.
- 2) El 100% de los/as facilitadores/as consideran que los talleres departamentales de capacitación y la implementación o la réplica con sus facilitadores les ayuda mucho o bastante a reflexionar y mejorar su práctica de la formación integral para la concreción de la implementación del MESCP , por lo que se percibe ya que el programa formativo ha sido valorado como una aportación para el trabajo docente de los maestros en su práctica pedagógica en el contexto y que su valoración es altamente positiva. Destacan todos los ítems del 1 al 15 en que todas las respuestas el 100% de los/as facilitadores/as consideran que han desarrollado “mucho” o “bastante” a reflexionar sobre su práctica. Los resultados nos transfieren a comprender que los/as facilitadores/as aprecian personalmente la formación integral y holístico realizado y el resultado del modelo pedagógico que les ha reportado.
- 3) El ítem que destaca particularmente es el nº12 en el que el 100% de los/as facilitadores/as (4 “mucho” y 1 “bastante”) manifiesta el deseo y la necesidad de incrementar su formación en el MESCP. Este ítem es especialmente relevante en el contexto boliviano en el que, como

se ha explicado anteriormente, los/as facilitadores/as no han tenido, hasta el momento, ni el deber ni la oportunidad de reflexionar sobre su desarrollo profesional puesto que el material utilizado seguía de forma lineal las planificaciones, los contenidos y objetivos integrales y holísticos del currículum base y oficial. Al mismo tiempo con la introducción al modelo educativo activista y del currículum por competencias se advierte la necesidad en los docentes de reflexionar para tomar decisiones sobre el impacto pedagógico y resolver profesionalmente las situaciones prácticas de su espacio didáctico formativo.

- 4) A tenor de los resultados podemos afirmar que los/as facilitadores/as en cuanto a la capacitación formativa y al desarrollo profesional, valoran y aprecian los nuevos procesos metodológicos de formación y el haberse ejercitado en la capacitación integral y consideran que esta formación les ha enriquecido. Y esto aún tiene una mayor significación si tenemos en cuenta que su valoración es altamente positiva, a pesar de la novedad e incertidumbre de activar habilidades profesionales inusuales hasta ahora en su práctica pedagógica.
- 5) El profesional-investigador que ha acompañado a los/as facilitadores/as a lo largo de este proceso formativo y la implementación de los semestres, también considera la efectividad de esta experiencia en la formación de los maestros y maestras e intuye que lo que éstos han aprendido les ha reportado mayor formación práctica y mejor preparación competencial para su vida profesional.

4.1.2. Resultados obtenidos del cuestionario expresado en términos absolutos

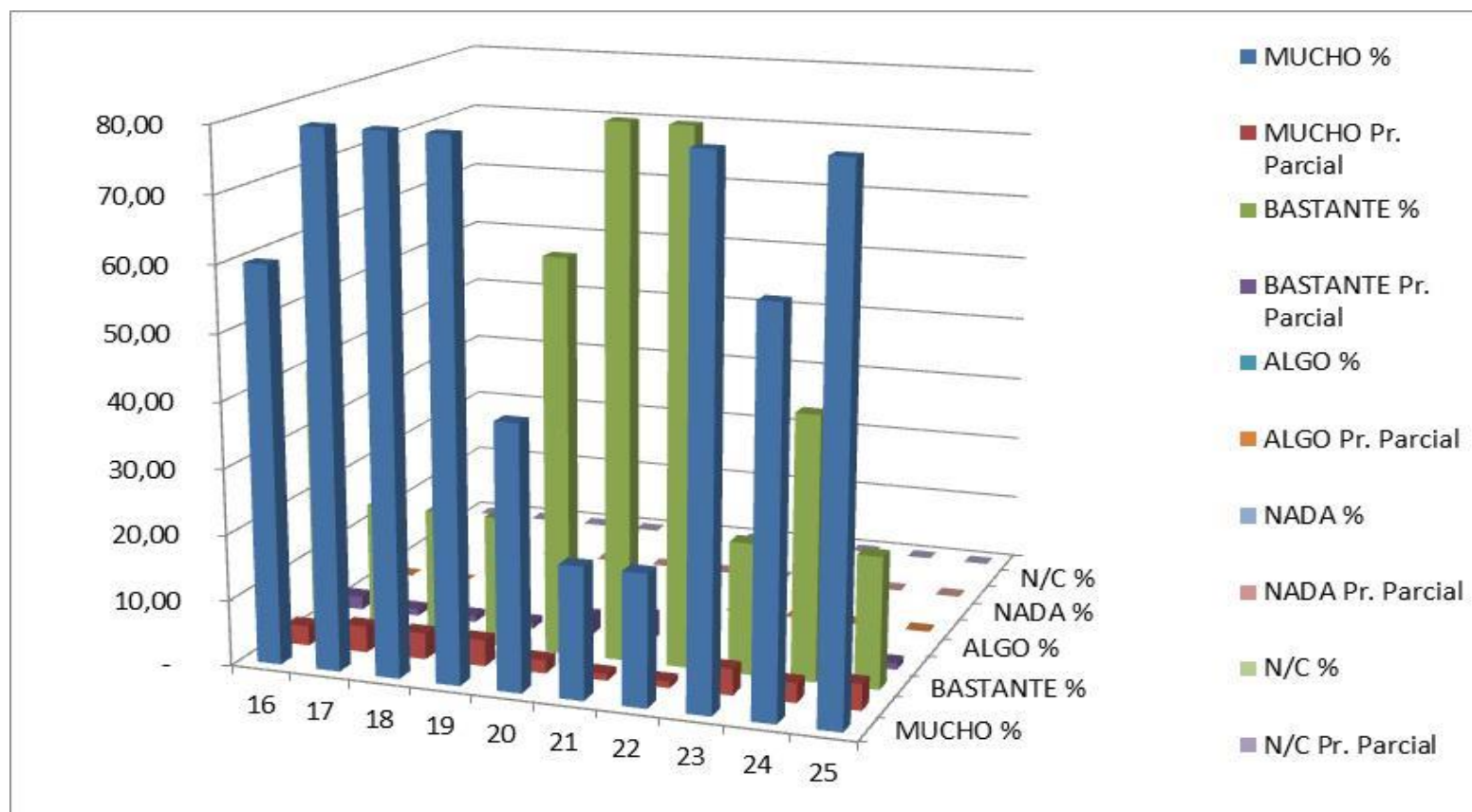
Tabla 7

Desarrollo Profesional y currículum por objetivos holísticos

B. EL DESARROLLO PROFESIONAL Y CURRÍCULUM POR OBJETIVOS HOLÍSTICOS										
ITEMS		MUCHO		BASTANTE		ALGO		NADA		N/C
		%	Pr. Parcial	%	Pr. Parcial	%	Pr. Parcial	%	Pr. Parcial	%
16	Considero que el trabajo por objetivos holísticos me exige más competencia integral que el trabajo por objetivos tradicionales	60,00	3,0	40,00	2,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00
17	El objetivo holístico me sirve para integrar mi conocimiento teórico con mi conocimiento práctico y mi experiencia profesional en la toma de decisiones	80,00	4,0	20,00	1,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00
18	El currículum por objetivos holísticos me ayuda a comprender las dinámicas que se producen en sesiones presenciales y la concreción curricular con mis facilitadores	80,00	4,0	20,00	1,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00
19	Utilizo el objetivo holístico de la Unidad de formación para tomar decisiones sobre el currículum base, regionalizado y diversificado	80,00	4,0	20,00	1,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00
20	Para implementar el currículum base necesito el objetivo holístico a partir de campos de saberes y conocimientos para desarrollar las dimensiones	40,00	2,0	60,00	3,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00
21	Practico en mi cotidianidad personal y profesional cuando trabajo con mis compañeros facilitadores/as	20,00	1,0	80,00	4,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00
22	Al terminar una actividad docente facilitador/a vuelvo sobre ella a través de la concepción integral reflexiva	20,00	1,0	80,00	4,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00
23	Preciso reflexionar para seleccionar las estrategias metodológicas más apropiadas para mis facilitadores maestros y maestras	80,00	4,0	20,00	1,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00
24	Utilizo el objetivo holístico para decidir los instrumentos de evaluación bajo los criterios del: Hacer, Saber, Ser y Decidir	60,00	3,0	40,00	2,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00
25	23. La lectura de los documentos de trabajo teóricos metodológicos ha enriquecido mi competencia profesional	80,00	4,0	20,00	1,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2. Desarrollo Profesional y currículum por objetivos holísticos



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Las respuestas a los ítems quedan distribuidas entre los dos niveles positivos de “mucho” y “bastante”, aunque la mayoría de ellas se concentran en los cuatro primeros con una cierta ventaja del “mucho” y “bastante” frente al “algo”, “nada” y “N/C”. Destaca particularmente los niveles en que se sitúan las respuestas a los ítems del dieciséis al veinticinco. En el primer caso el 60% de los docentes consideran que el desarrollo profesional del/a facilitador/a les ha servido en su desempeño profesional para integrar y articular los campos y áreas de conocimiento y saberes, metodología de la implementación del currículo base y la metodología de sistematización de las experiencias pedagógicas a través de los objetivos holísticos donde se desarrolla con los facilitadores del Programa. Y en los ítems del dieciséis al veinticinco al “bastante” un 40 % que los ítems “mucho” y “bastante” hacen el 100 % de encuestados expresa que les ha ayudado a entender “mucho” o “bastante” las dinámicas que se producen en los talleres de capacitación y sesiones con sus facilitadores del programa. Los resultados cuantitativamente tan elevados en estos ítems presentan gran interés para la investigación y anuncian aunque de forma prematura una probable confirmación de la hipótesis de esta investigación en su fase práctica.

4.1.3. Resultados obtenidos del cuestionario expresado en términos absolutos

Tabla 8

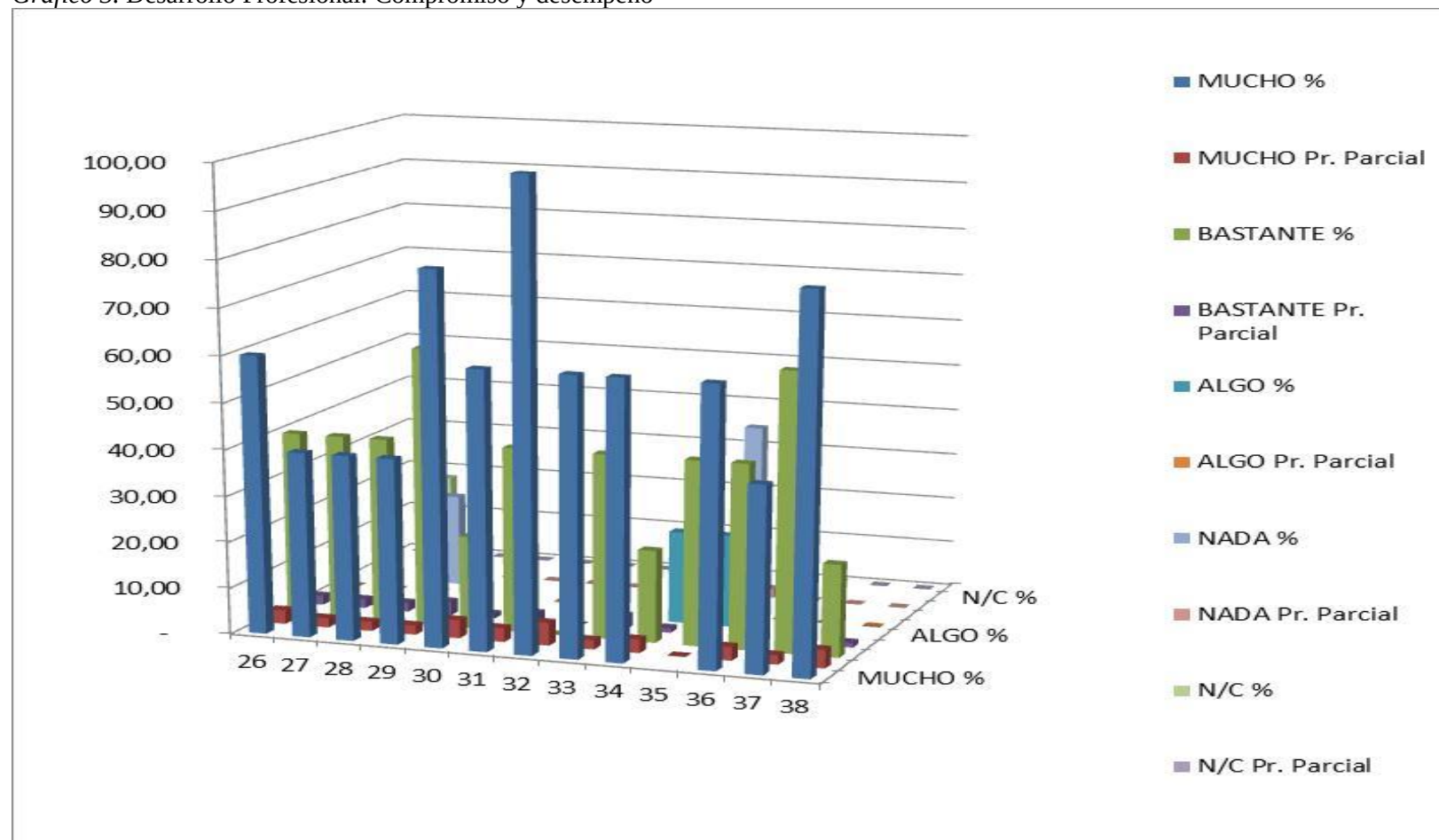
Desarrollo Profesional: Compromiso y desempeño

C. DESARROLLO PROFESIONAL: COMPROMISO Y DESEMPEÑO										
		MUCHO		BASTANTE		ALGO		NADA		N/C
ITEMS		%	Pr. Parcial	%	Pr. Parcial	%	Pr. Parcial	%	Pr. Parcial	%
26	Me ha sido útil para reflexionar sobre mis prácticas seguir los 3 momentos de desarrollo de las Unidades de Formación	60,00	3,0	40,00	2,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00
27	Considero que la reconstrucción mental de los sucesos del taller favorece su sentido de transformación personal y profesional	40,00	2,0	40,00	2,0	0,00	0,0	0,00	0,0	20,00
28	Considero que poder verbalizar los sucesos del taller contribuye a la reflexión profunda sobre lo sucedido.	40,00	2,0	40,00	2,0	0,00	0,0	20,00	1,0	0,00
29	Considero que la interacción con de compañeros/as y facilitadores contribuyen a incrementar mi perfil de formación integral.	40,00	2,0	60,00	3,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00
30	Aprecia que la Práctica pedagógica ayuda a aprender del propio trabajo práctico-teórico que transfiere a la transformación educativa	80,00	4,0	20,00	1,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00
31	La Práctica de sistematización de mi experiencia real responde a las necesidades y problemáticas reales a diferencia de otros modelos educativos	60,00	3,0	40,00	2,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00
32	La Práctica de mi formación y autoformación dinamiza a la formación: descolonizadora, productiva, comunitaria, intracultural, intercultural y plurilingüe	100,00	5,0	-	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00
33	La interacción en las comunidades de autoformación con mis compañeros/as ha activado más mi competencia profesional	60,00	2,0	40,00	3,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00
34	La concreción metodológica de los 4 criterios me ha llevado a cuestionarme si debo modificar	60,00	3,0	20,00	1,0	20,00	1,0	0,00	0,0	0,00

	algún criterio implícita personal										
35	Me ha resultado incómoda la situación de compartir experiencias		0,0	40,00	2,0	20,00	1,0	40,00	2,0	0,00	0,0
36	Percibo la experiencia teórico metodológico como una propuesta valiosa a nivel formativo.	60,00	3,0	40,00	2,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0
37	Me ha resultado grata la situación de compartir experiencias y me he sentido bien apropiado de las prácticas mías y de los demás	40,00	2,0	60,00	3,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0
38	Desearía que el desarrollo de las orientaciones metodológicas: práctica, teoría, valoración y producción se introdujera de manera continua con mis facilitadores y en la comunidad educativa para ayudarnos entre maestros/as y estudiantes	80,00	4,0	20,00	1,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3. Desarrollo Profesional: Compromiso y desempeño



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación:

Sólo el ítem veintisiete y el ítem treinta y cinco son excepciones, pero plenamente poco coherentes con las demás respuestas, conviene mencionar que este ítem redactado en sentido contrario del anterior, es estratégico y sólo pretende confirmar la autenticidad de la respuesta de los docentes. Por este motivo, el hecho que el 60 % de la muestra se sitúe en el nivel “bastante”, no pone entre dicho el comentario que hacemos bajo la tabulación de los datos obtenidos de este bloque.

Destacan considerablemente los niveles y patrones de respuesta de los ítems de veintiséis al treinta y ocho, en los que los docentes consideran haber movilizado y capacitado “mucho” 60 % y “bastante” 35 % sus compromisos y desempeño profesional como facilitador/a.

Las respuestas a los ítems treinta y siete y treinta y ocho, son también muy interesantes de mencionar puesto que ambos ítems alcanzan el 100 % el primero y 100% el segundo. Además en el caso del segundo ítem, por tratarse del contexto boliviano presentan mucho interés porque allí no hay ninguna experiencia transformadora que testifiquen del trabajo comunitario por parte de los/as facilitadores y se destaca que es una necesidad que los docentes se apropien del modelo educativo para implementar.

4.2. RESULTADOS DE LOS FACILITADORES DEL PROFOCOM

4.2.1. El Desarrollo Profesional: noción de implementación del modelo educativo

Tabla 9

Comprendo la concepción de la educación descolonizadora, comunitaria, productiva, intracultural e intercultural

FRECUENCIA	
Mucho	21%
Bastante	0%
Algo	55%
Nada	14%
No contesta	10%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 4. Comprendo la concepción de la educación descolonizadora, comunitaria, productiva, intracultural e intercultural



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Con el 55% los estudiantes comprenden algo sobre la concepción de la educación descolonizadora, comunitaria, productiva, intracultural e intercultural. Eso demuestra que los facilitadores necesitan realizar nuevos métodos o estrategias para la comprensión de estos conceptos que es fundamental en la educación.

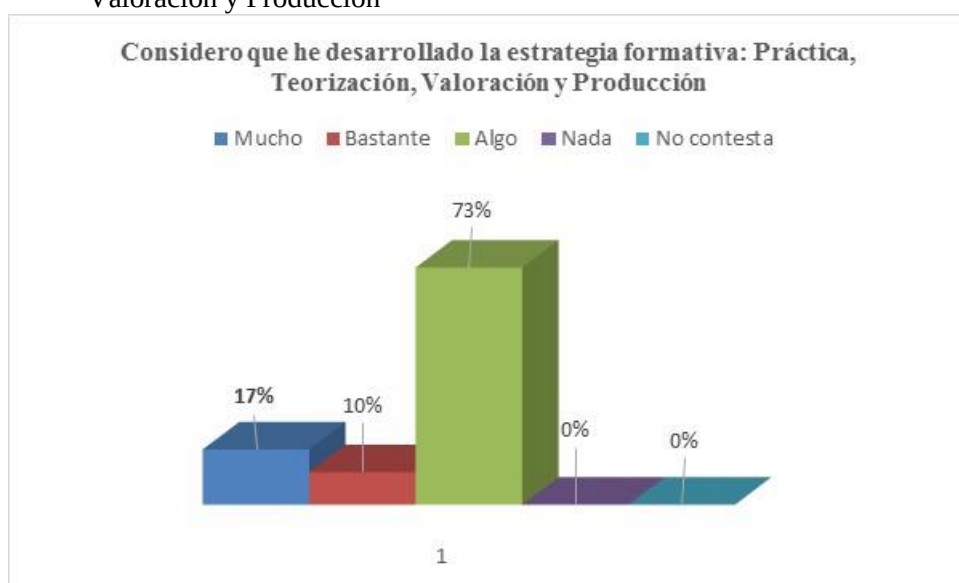
Tabla 10

Considero que he desarrollado la estrategia formativa: Práctica, Teorización, Valoración y Producción

FRECUENCIA	
Mucho	17%
Bastante	10%
Algo	73%
Nada	0%
No contesta	0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5. Considero que he desarrollado la estrategia formativa: Práctica, Teorización, Valoración y Producción



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Un 73% de los facilitadores consideran que han desarrollado algo sobre la estrategia formativa: Práctica, Teorización, Valoración y Producción. Ahí nos indica en el gráfico que los facilitadores necesitan actualizar o mejorar sus estrategias metodológicas sobre estos cuatro aspectos que son fundamentales, en su proceso académico.

Tabla 11

He interiorizado esta experiencia y competencia integral con el facilitador/a

FRECUENCIA	
Mucho	5%
Bastante	15%
Algo	62%
Nada	18%
No contesta	0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 6. He interiorizado esta experiencia y competencia integral con el facilitador/a



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Un porcentaje del 62% de los facilitadores. Señalaron que han interiorizado algo esta experiencia y competencia integral con el facilitador/a. Se puede deducir que el facilitador debe ser evaluado mediante una evaluación de desarrollo profesional, para fortalecer sus métodos de praxis de acuerdo a su competencia.

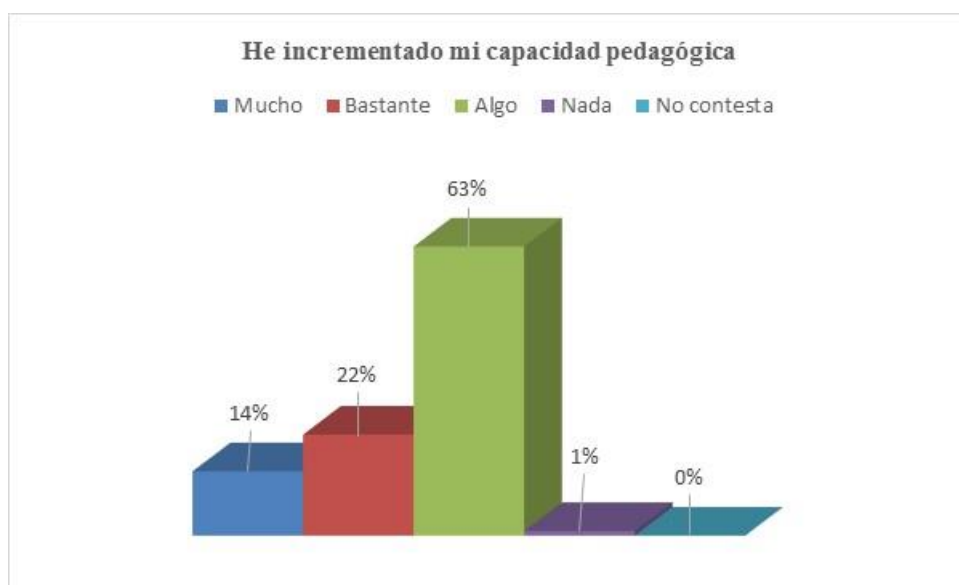
Tabla 12

He incrementado mi capacidad pedagógica

FRECUENCIA	
Mucho	14%
Bastante	22%
Algo	63%
Nada	1%
No contesta	0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 7. He incrementado mi capacidad pedagógica



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico, indica que el 63% de los facilitadores han incrementado algo sobre sus capacidades pedagógicas. Es por esta razón que se debe evaluar anualmente el desarrollo profesional de los facilitadores, para que no exista ninguna dificultad, y contar con maestros con una gran competencia metodológica e innovación.

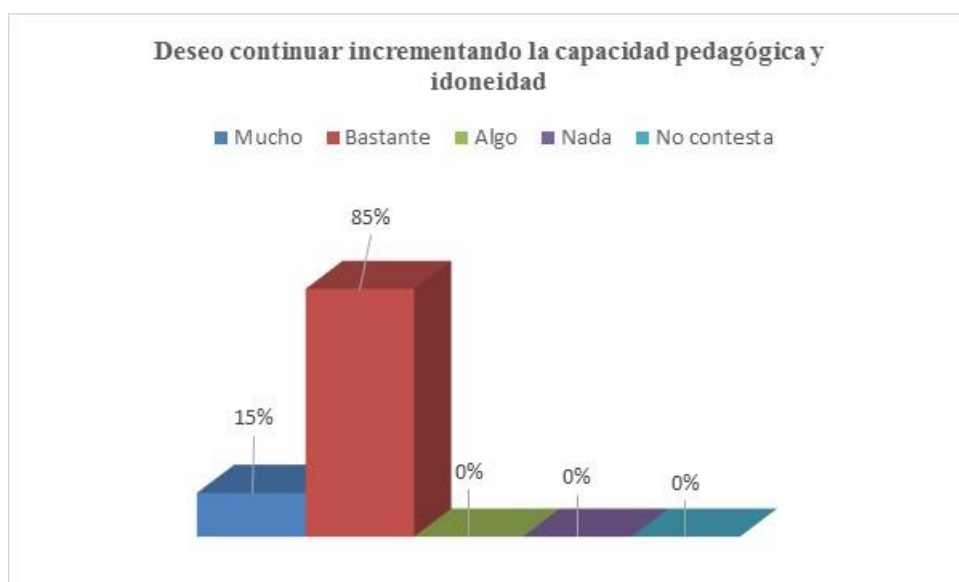
Tabla 13

Deseo continuar incrementando la capacidad pedagógica e idoneidad

FRECUENCIA	
Mucho	15%
Bastante	85%
Algo	0%
Nada	0%
No contesta	0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 8. Deseo continuar incrementando la capacidad pedagógica e idoneidad



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Según el resultado, con el 85% de los facilitadores desean bastante continuar incrementando la capacidad pedagógica e idoneidad. Ante este resultado es una gran razón que se desea proponer para los facilitadores, capacitarse e innovar, para no desmotivar a los facilitadores, e ampliar sus conocimientos como, maestros y maestras de las ESFM.

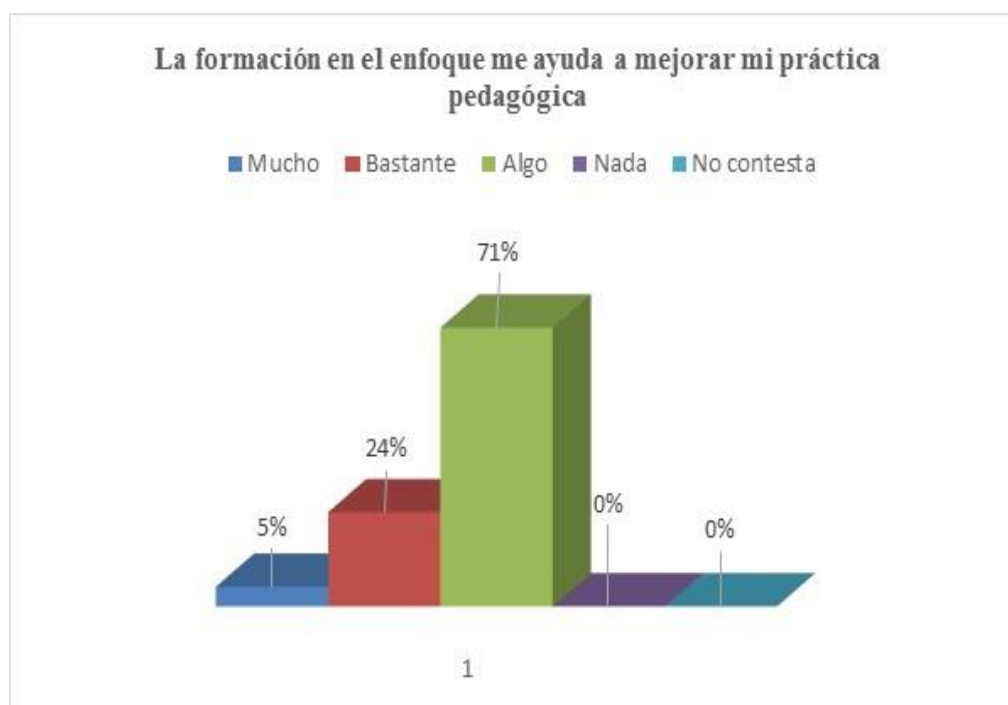
Tabla 14

La formación en el enfoque me ayuda a mejorar mi práctica pedagógica

FRECUENCIA	
Mucho	5%
Bastante	24%
Algo	71%
Nada	0%
No contesta	0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 9. La formación en el enfoque me ayuda a mejorar mi práctica pedagógica



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Los resultados finales del bloque sobre la formación en el enfoque de los facilitadores con el 71%, les ayudan algo a mejorar la práctica pedagógica del PROFOCOM con sus facilitadores maestros y maestras, se debe mejorar el progreso y desarrollo, más que todo fortalecer a los facilitadores.

4.2.2. Desarrollo Profesional y currículum por objetivos holísticos

Tabla 15

Considero que el trabajo por objetivos holísticos me exige más competencia integral que el trabajo por objetivos tradicionales

FRECUENCIA	
Mucho	4%
Bastante	20%
Algo	76%
Nada	0%
No contesta	0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 10. Considero que el trabajo por objetivos holísticos me exige más competencia integral que el trabajo por objetivos tradicionales



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Destaca particularmente los niveles en que se sitúan las respuestas a los ítems, del 76% de los facilitadores. Consideran que el trabajo por objetivos holísticos algo les exige más competencia integral que el trabajo por objetivos tradicionales. Por esta razón los docentes consideran que el desarrollo profesional facilitadores les ha servido en su desempeño profesional para integrar y articular los campos y áreas de conocimiento y saberes, metodología de la implementación del currículo base y la metodología de sistematización de las experiencias pedagógicas a través de los objetivos holísticos donde se desarrolla con los facilitadores del Programa.

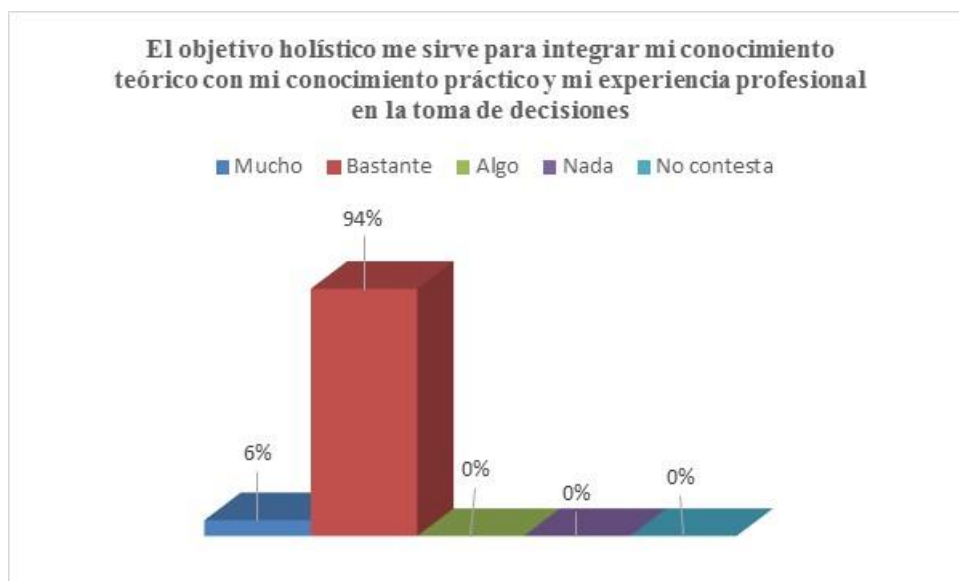
Tabla 16

El objetivo holístico me sirve para integrar mi conocimiento teórico con mi conocimiento práctico y mi experiencia profesional en la toma de decisiones

FRECUENCIA	
Mucho	6%
Bastante	94%
Algo	0%
Nada	0%
No contesta	0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 11. El objetivo holístico me sirve para integrar mi conocimiento teórico con mi conocimiento práctico y mi experiencia profesional en la toma de decisiones



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Destaca particularmente los niveles en que se sitúan las respuestas a los ítems, del 76% de los facilitadores. Consideran que el trabajo por objetivos holísticos algo les exige más competencia integral que el trabajo por objetivos tradicionales. Por esta razón los docentes consideran que el desarrollo profesional facilitadores les ha servido en su desempeño profesional para integrar y articular los campos y áreas de conocimiento y saberes, metodología de la implementación del currículo base y la metodología de sistematización de las experiencias pedagógicas a través de los objetivos holísticos donde se desarrolla con los facilitadores del Programa.

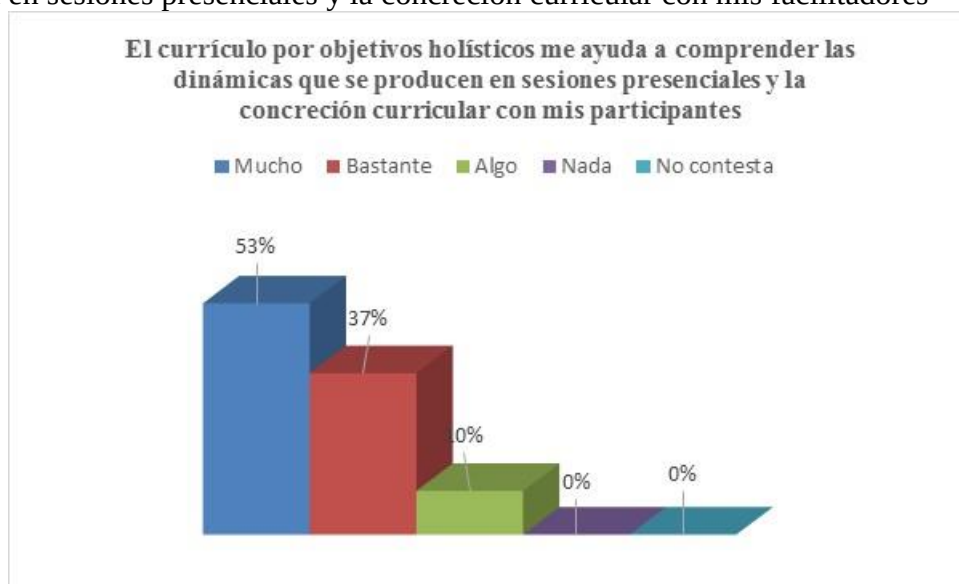
Tabla 17

El currículo por objetivos holísticos me ayuda a comprender las dinámicas que se producen en sesiones presenciales y la concreción curricular con mis facilitadores

FRECUENCIA	
Mucho	53%
Bastante	37%
Algo	10%
Nada	0%
No contesta	0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 12. El currículo por objetivos holísticos me ayuda a comprender las dinámicas que se producen en sesiones presenciales y la concreción curricular con mis facilitadores



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

El 53% de los facilitadores, señalaron que el currículo por objetivos holísticos les ayuda a comprender las dinámicas que se producen en sesiones presenciales y la concreción curricular con mis facilitadores. Con los facilitadores se debe ampliar y mejorar las praxis, para no tener dificultades en estos aspectos.

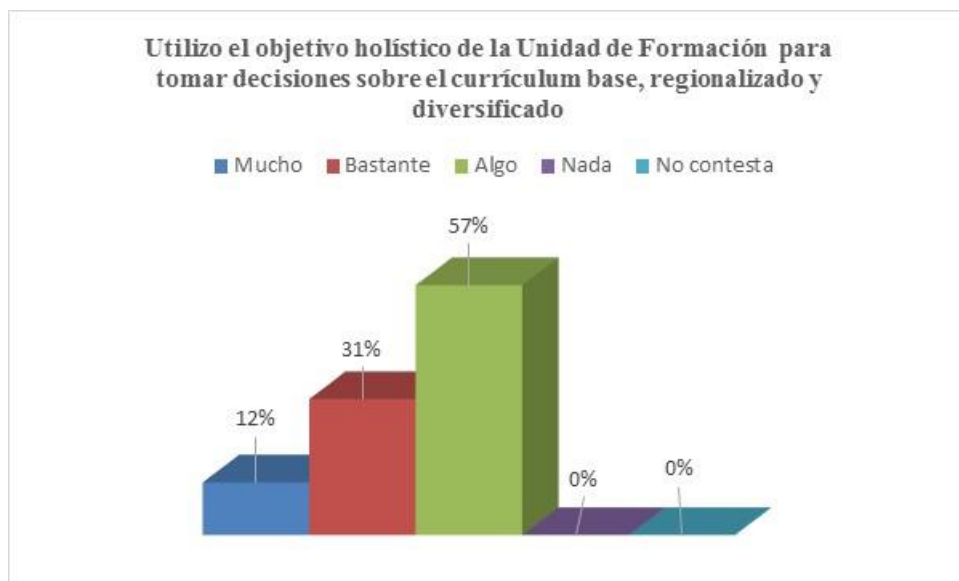
Tabla 18

Utilizo el objetivo holístico de la Unidad de Formación para tomar decisiones sobre el currículum base, regionalizado y diversificado

FRECUENCIA	
Mucho	12%
Bastante	31%
Algo	57%
Nada	0%
No contesta	0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 13. Utilizo el objetivo holístico de la Unidad de Formación para tomar decisiones sobre el currículum base, regionalizado y diversificado



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Un 57% de los facilitadores, utilizaron algo el objetivo holístico de la Unidad de Formación para tomar decisiones sobre el currículum base, regionalizado y diversificado capacitación, en este aspecto, la implementación o la réplica con sus facilitadores les ayuda mucho o bastante a reflexionar y mejorar su práctica de la formación integral para la concreción de la implementación del MESCP.

4.2.3. Desarrollo Profesional y compromiso en el desempeño

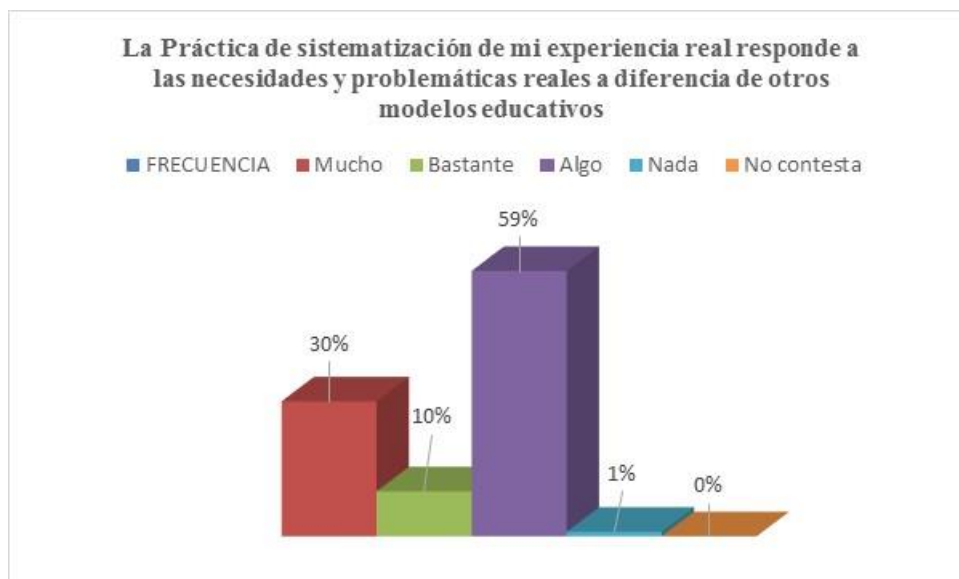
Tabla 19

La Práctica de sistematización de mi experiencia real responde a las necesidades y problemáticas reales a diferencia de otros modelos educativos

FRECUENCIA	
Mucho	30%
Bastante	10%
Algo	59%
Nada	1%
No contesta	0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 14. La Práctica de sistematización de mi experiencia real responde a las necesidades y problemáticas reales a diferencia de otros modelos educativos



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Con el 59% de los facilitadores, señalaron que la práctica de sistematización responden algo referente a las necesidades y problemáticas reales a diferencia de otros modelos educativos, por tratarse del contexto boliviano presentan mucho interés porque allí no hay ninguna experiencia transformadora que testifiquen del trabajo comunitario por parte de los/as facilitadores y se destaca que es una necesidad que los docentes se apropien del modelo educativo para implementar.

Tabla 20

La Práctica de mi formación y autoformación dinamiza a la formación: descolonizadora, productiva, comunitaria, intracultural, intercultural y plurilingüe

FRECUENCIA	
Mucho	0%
Bastante	18%
Algo	72%
Nada	10%
No contesta	0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 15. La Práctica de mi formación y autoformación dinamiza a la formación: descolonizadora, productiva, comunitaria, intracultural, intercultural y plurilingüe



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

El 72% de los facilitadores indican que la práctica de su formación y autoformación algo dinamiza a la formación: descolonizadora, productiva, comunitaria, intracultural, intercultural y plurilingüe. Ante este resultado, el modelo educativo activista y del currículum por competencias se advierte la necesidad en los docentes de reflexionar para tomar decisiones sobre el impacto pedagógico y resolver profesionalmente las situaciones prácticas de su espacio didáctico formativo.

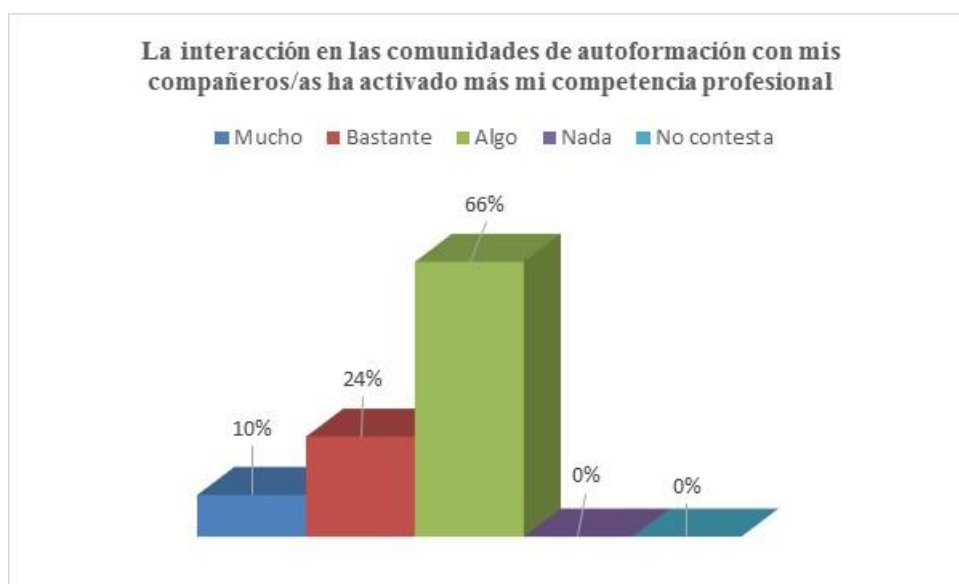
Tabla 21

La interacción en las comunidades de autoformación con mis compañeros/as ha activado más mi competencia profesional

FRECUENCIA	
Mucho	10%
Bastante	24%
Algo	66%
Nada	0%
No contesta	0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 16. La interacción en las comunidades de autoformación con mis compañeros/as ha activado más mi competencia profesional



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Un 66% de los facilitadores, la interacción en las comunidades de autoformación con mis compañeros/as algo han activado sus competencias profesionales. Se deduce que la efectividad de esta experiencia en la formación de los maestros y maestras e intuye que lo que éstos han aprendido les ha reportado mayor formación práctica y mejor preparación competencial para su vida profesional.

Tabla 22

Percibo la experiencia teórico metodológico como una propuesta valiosa a nivel formativo.

FRECUENCIA	
Mucho	19%
Bastante	0%
Algo	81%
Nada	0%
No contesta	0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 17. Percibo la experiencia teórico metodológico como una propuesta valiosa a nivel formativo



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Un 81% de los facilitadores, señalaron que algo perciben de experiencia teórico metodológico como una propuesta valiosa a nivel formativo. El facilitador debe apoyar el interés de los/as facilitadores por mejorar su preparación profesional y sus competencias docentes en la práctica pedagógica, centrando su esfuerzo en una formación competencias profesionales e integrales más versátiles y necesarias para su trabajo de capacitación, la implementación adecuada del currículum base del Sistema Educativo Plurinacional.

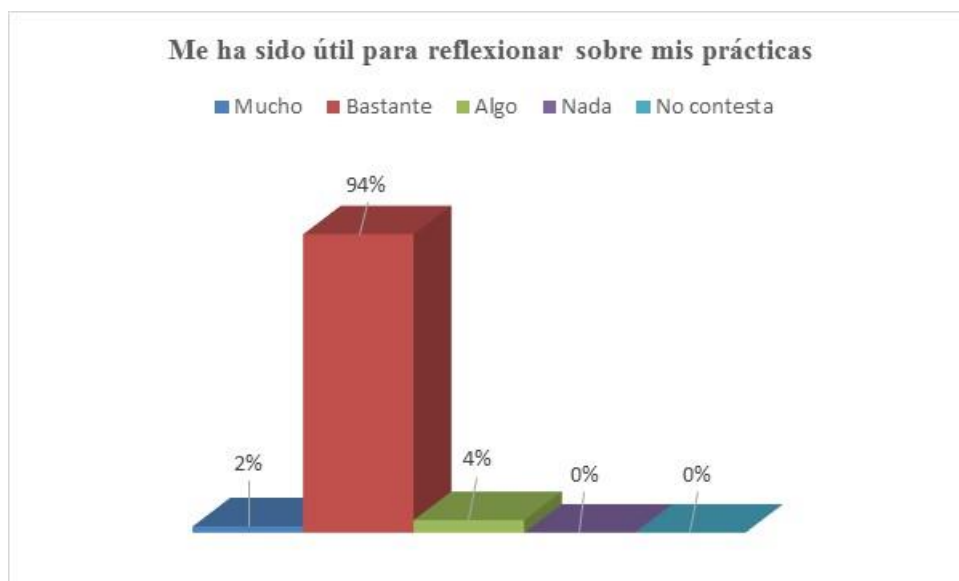
Tabla 23

Me ha sido útil para reflexionar sobre mis prácticas

FRECUENCIA	
Mucho	2%
Bastante	94%
Algo	4%
Nada	0%
No contesta	0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 18. Me ha sido útil para reflexionar sobre mis prácticas



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Una mayoría de los facilitadores con el 94% indicaron que les fue bastante útil para reflexionar sobre sus prácticas. A tenor de los resultados podemos afirmar que los/as facilitadores/as en cuanto a la capacitación formativa y al desarrollo profesional, valoran y aprecian los nuevos procesos metodológicos de formación y el haberse ejercitado en la capacitación integral y consideran que esta formación les ha enriquecido. Y esto aún tiene una mayor significación si tenemos en cuenta que su valoración es altamente positiva, a pesar de la novedad e incertidumbre de activar habilidades profesionales inusuales hasta ahora en su práctica pedagógica.

4.3. RESULTADOS DE CORRELACIÓN

4.3.1. El Desarrollo Profesional: noción de implementación del modelo educativo

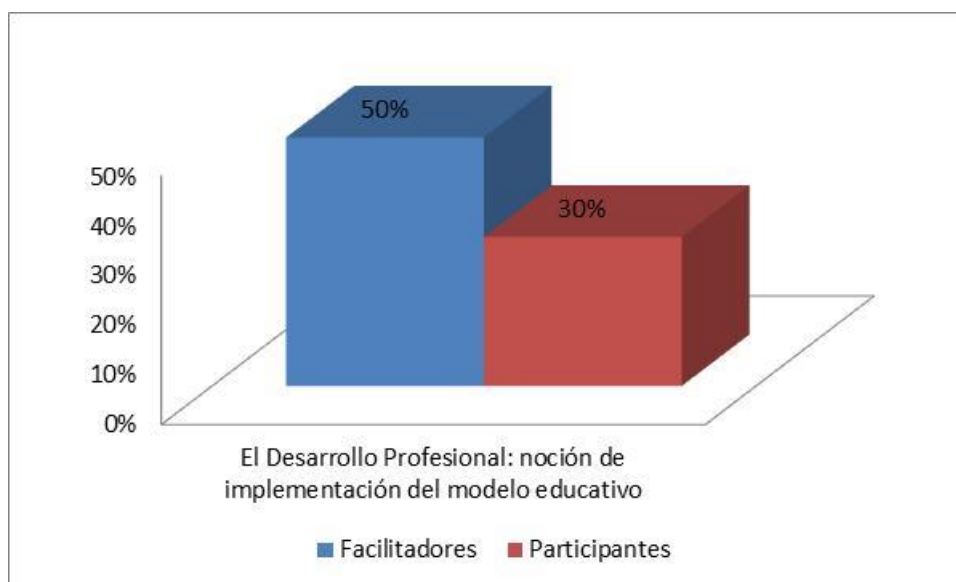
Tabla 24

El Desarrollo Profesional: noción de implementación del modelo educativo

FRECUENCIA	Facilitadores	Facilitadores
El Desarrollo Profesional: noción de implementación del modelo educativo	50%	30%

Fuente: Elaboración propia

Grafico 19. El Desarrollo Profesional: noción de implementación del modelo educativo



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

De acuerdo a la comparación, el 30% de los facilitadores, esto expresa que los/as facilitadores/es han advertido una algo positiva en la necesidad de la implementación en el ejercicio de su desarrollo profesional.

4.3.2. Desarrollo Profesional y currículum por objetivos holísticos

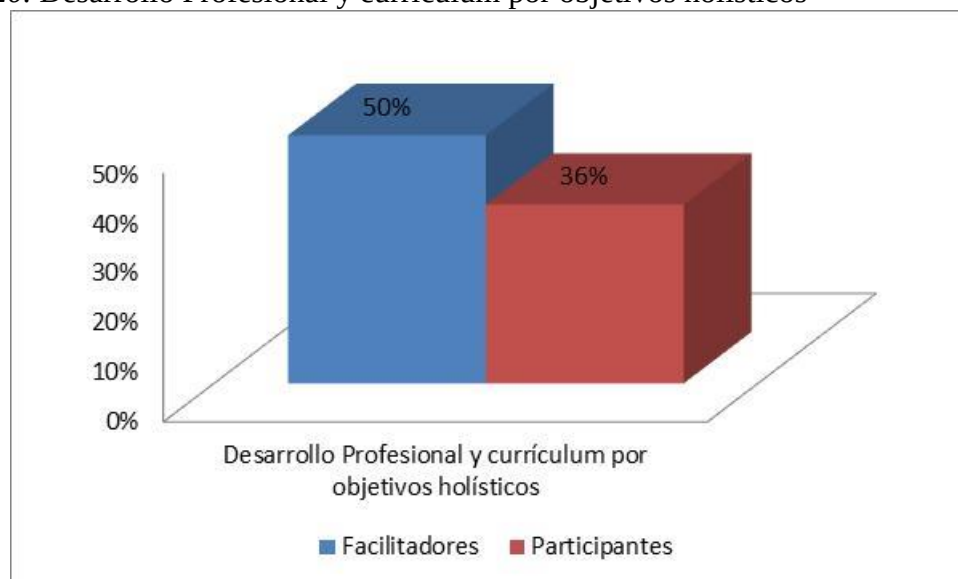
Tabla 25

Desarrollo Profesional y currículum por objetivos holísticos

FRECUENCIA	Facilitadores	Facilitadores
Desarrollo Profesional y currículum por objetivos holísticos	50%	36%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 20. Desarrollo Profesional y currículum por objetivos holísticos



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

El 36% de los facilitadores, esto refleja y apoya la intuición del investigador profesional en cuanto a la condición con que se recibe la transformación curricular y el interés tanto de los facilitadores como los facilitadores, por mejorar su preparación profesional y sus competencias docentes en la práctica pedagógica, centrando su esfuerzo en una formación competencias profesionales e integrales más versátiles y necesarias para su trabajo de capacitación, la implementación adecuada del currículum base del Sistema Educativo Plurinacional.

4.3.3. Desarrollo Profesional y compromiso en el desempeño

Tabla 26

Desarrollo Profesional y compromiso en el desempeño

FRECUENCIA	Facilitadores	Facilitadores
Desarrollo Profesional y compromiso en el desempeño	48%	33%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 21. Desarrollo Profesional y compromiso en el desempeño



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Se evidencia que los facilitadores están con el 48% y los participantes con el 33% referente al compromiso y desempeño. Existe una clara correlación entre sistema de capacitación y profesionalidad. Se constata que todas las competencias integrales docentes o la mayoría de ellas al ser movilizadas en el escenario profesional implican a su vez la transformación del maestro/a. En consecuencia se deduce que sólo el maestro capacitado y formado en el nuevo modelo educativo puede desarrollar las dimensiones del ser, saber, hacer y decidir.

Si todo/a facilitador/a precisa de una gran capacidad y desarrollo profesional en su práctica para ser un sujeto transformación, se deduce que la capacitación docente no es sólo una capacidad, sino que adquiere rango de competencia integral específica de la profesión, los objetivos holísticos y el proceso metodológico de la práctica, teoría, valoración y decide.

4.4. RESULTADOS DE LA ENTREVISTA A COORDINADORES DE LAS ESMF

- 1) ¿Usted considera que la formación integral reflexiva y compromiso, contribuye a un desempeño profesional en el docente?
- 2) Usted, ¿cuál cree que es el verdadero fin de la evaluación de desempeño profesional que se realizan?
- 3) ¿Qué aspectos importantes debe tener una evaluación del desempeño profesional?
- 4) De acuerdo a su experiencia, ¿Cuáles de las siguientes causas hace que no tengan una evaluación del desempeño profesional eficiente?
- 5) Según su opinión, ¿Con qué frecuencia se debe evaluar el desempeño profesional de los facilitadores de PROFOCOM?

Tabla 27: Resultados de la entrevista a Coordinadores de la ESMF

ITEM	COORDINADOR 1	COORDINADOR 2	COORDINADOR 3	COORDINADOR 4	COORDINADOR 5
1	Sí, porque se ve la necesidad de mejorar el trabajo de los docentes.	Por supuesto que si	Es muy importante, porque nos preocupamos en el futuro de los estudiantes.	Es importante innovar la educación productiva y que nuestros estudiantes tengan las competencias en su educación superior.	Considero que es necesario, y valorar las competencias docentes en su desenvolvimiento laboral.
2	Muy importante porque debemos acudir a las necesidades para una mejor calidad educativa.	Lo considero muy importante fortalecer nuestra educación productiva a través del marco del modelo socio comunitario productivo.	Como coordinador se debe analizar la situación y el bienestar en su formación de nuestros estudiantes y facilitadores.	De acuerdo a mi experiencia se necesita que se realicen para fortalecer las debilidades que se tiene.	Estimular para mejorar la productividad
3	La calidad de la evaluación	Coordinar de acuerdo al tiempo	A mi parecer es la organización	De acuerdo a al ítem que se realiza	La organización y el tiempo
4	Enfocarse en el desempeño más reciente del evaluado, porque puede dar como resultado una evaluación injusta y que no es representativa	Exceso de subjetividad al evaluar	Posponer y/o cancelar las revisiones. Falta de preparación para la junta de revisión	Dar crítica destructiva en lugar de retroalimentación	No dar seguimiento puntual y adecuado
5	De acuerdo a mi opinión debería ser sorpresivamente.	Debería ser semestralmente.	Una evaluación de desempeño debe ser anualmente.	Se debería coordinar con los facilitadores también, por factor tiempo.	Posiblemente debería ser trimestralmente

Fuente: Elaboración propia

4.5. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Cuadro 1. Cuadro de Análisis para la Prueba de Hipótesis

HIPÓTESIS	
La evaluación del desarrollo profesional de los facilitadores de “PROFOCOM” fortalecerá en el Marco del Modelo Educativo Socio Comunitario Productivo del Sistema Educativo Plurinacional.	
α	5% (0.05)
Estadístico	KS (Muestras independientes)
P-Valor	0.00035 = 0.035% < 0.05 → Valor es extremadamente pequeño
Decisión:	?

Cuadro 2. Análisis Descriptivo para las Variables de Estudio

<i>Análisis Descriptivo Prueba t para medias de dos muestras emparejadas Metodologías Ágiles</i>		<i>Prueba t para medias de dos muestras</i>			
Media	10,1333333		VD	VInter	VI
Error típico	0,33812646	Media	1,63333333	10,1333333	1,63333333 10,1333333
Mediana	10,5	Varianza	0,24022989	0,24022989	0,24022989
Moda	12	Observaciones	30	30	30
Desviación estándar	1,85199489	Coefficiente de correlación de Pearson	-0,05824857	- 0,05824857	-0,05824857
Varianza de la muestra	3,42988506	Diferencia hipotética de las medias	0	0	0
Curtosis	-1,57007166	Grados de libertad	29	29	29
Coefficiente de asimetría	-0,31325233	Estadístico t	-23,9591547	- 23,9591547	-23,9591547
Rango	5	P(T<=t) una cola	5,8305E-21	5,8305E-21	5,8305E-21
Mínimo	7	Valor crítico de t (una cola)	1,69912703	1,699127	1,69912703

				03	
Máximo	12	P(T<=t) dos colas 1,17E-20			1,63333333 10,1333333
Suma	304	Valor crítico de t (dos colas)	2,04522964	0,24022989	2,04522964
Cuenta	30				
Mayor (1)	12				
Menor(1)	7				
Nivel de confianza(95.0%)	0,69154626				

Nota: VI= Marco del Modelo Educativo Socio Comunitario Productivo - VFP= Facilitadores del “PROFOCOM” – VD= Evaluación del Desarrollo Profesional

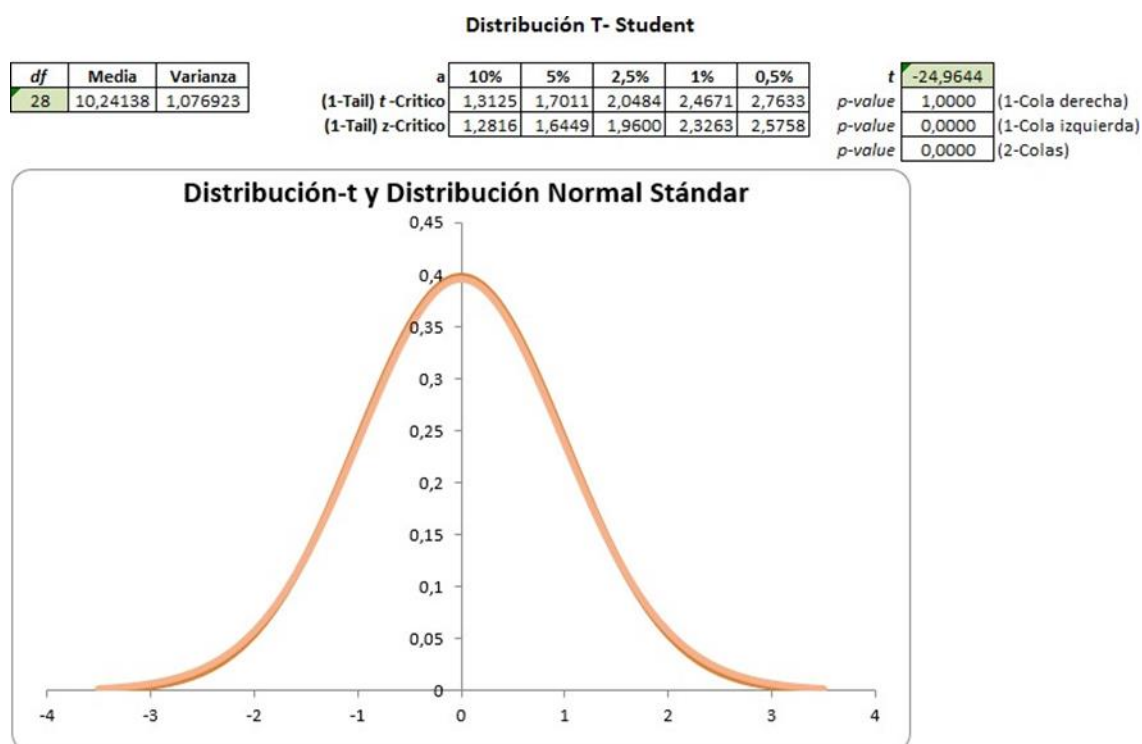
Tabla 28

Prueba de Distribución de la Normal

Parametros de la distribución normal	
media	5,802
desviación	1,30942938
minimo	2,475
maximo	9,44144844
rango	6,9663045
numero de datos	242
numero de intervalos sturges	8,86659071
numero de intervalos de raiz de n	15,5563492
tamaño del intervalo	0,44781101

Intervalos	Lim. Inferior	Lim.superior	Frec.observa	frec.o.r	Fora	Fera	(Fora-Fera)
1	2,475143941	2,92295495	2	0,02272727	0,02272727	0,01395641	0,008770862
2	2,922954955	3,37076597	4	0,04545455	0,06818182	0,03168974	0,036492082
3	3,370765968	3,81857698	2	0,02272727	0,09090909	0,06494566	0,025963429
4	3,818576982	4,266388	2	0,02272727	0,11363636	0,12048993	-0,006853568
5	4,266387996	4,71419901	11	0,125	0,23863636	0,20311346	0,035522902
6	4,71419901	5,16201002	6	0,06818182	0,30681818	0,31257581	-0,005757632
7	5,162010024	5,60982104	17	0,19318182	0,5	0,4417346	0,058265403
8	5,609821037	6,05763205	23	0,26136364	0,76136364	0,57746659	0,183897048
9	6,057632051	6,50544306	8	0,09090909	0,85227273	0,70450641	0,147766315
10	6,505443065	6,95325408	13	0,14772727	1	0,81040656	0,189593444
			88	1			
Encontramos el estimador de kolmogorov smirnov				0,18959344			
Grados de libertad				88			
Nivel de significancia de 0.05				0,14497649			0,144976487
Comprobar prueba de uniformidad				se rechaza			
			nota:el modelo aleatorio propuesto se acepta				

Gráfico 22. Gráfico Prueba de Distribución de la Normal



Cuadro 3. Toma de Decisión con el Valor de Significancia para la Prueba de Hipótesis

HIPÓTESIS	
La evaluación del desarrollo profesional de los facilitadores de “PROFOCOM” fortalecerá en el Marco del Modelo Educativo Socio Comunitario Productivo del Sistema Educativo Plurinacional.	
α	5% (0.05)
Estadístico	KS (Muestras independientes)
P-Valor	0.00035 = 0.035% < 0.05 → Valor es extremadamente pequeño
Decisión:	Se concluye que el resultado es estadísticamente significativo

Conclusión: La variable de estudio se concluye que el resultado es estadísticamente significativo para continuar con la investigación.

CAPÍTULO V: PROPUESTA

**Sistema de Capacitación y Desarrollo Profesional del/a Facilitador/a del
PROFOCOM para profundización de la transformación educativa, el proceso de
implementación del nuevo currículo base en el Marco del Modelo Educativo
Sociocomunitario Productivo del Sistema Educativo Plurinacional (SEP)**

5.1. PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA

Este capítulo contiene el diseño del Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo (MESCP) fundamentado en los constructos de la teoría de la argumentación, el desarrollo armonioso de la persona y la formación integral y holístico, definiendo la postura filosófica del autor en la conceptualización de los constructos.

5.2. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

Actualmente el Sistema Educativo Plurinacional (SEP) no parece ser suficiente para responder a las necesidades educativas de los/as niños, de los/as jóvenes, los/as estudiantes de las Escuelas Superiores de Formación de Maestros ni a las expectativas de la Sociedad boliviana. En tal sentido, se hace necesario buscar alternativas que permitan profundizar el cambio de la práctica pedagógica del/a facilitador/a, del/a maestro/a desarrollando la formación integral y holístico, tomando en consideración los diferentes subsistemas y componentes que la integran.

5.3. CONDICIONES DE LA PROPUESTA

A esta propuesta del Sistema de Capacitación Integral y Desarrollo Profesional del/a Facilitador/a del PROFOCOM para profundización de la transformación educativa le correspondió centrarse en uno de los elementos fundamentales del Sistema Educativo Plurinacional, como lo son los facilitadores y las facilitadoras. En referencia a los maestros y las maestras en ejercicio en todo el territorio del Estado Plurinacional de Bolivia, se plantea trabajar la propuesta para alcanzar los siguientes objetivos fundamentales:

1. Apoyo, acompañamiento, seguimiento, monitoreo y cooperación del todo el personal del Programa de Formación Complementaria para Maestras y Maestros (PROFOCOM) de la Unidad Académica “Ancocagua” dependientes: de la Escuela Superior de formación de Maestros (ESFM), Dirección General de formación de Maestros, Viceministerio de educación Superior (VES), Ministerio de Educación Del Sistema Educativo Plurinacional (SEP) del Estado Plurinacional de Bolivia.

Disponibilidad de recursos humanos como capital humano y financiero, contar con un adecuado conocimiento integral de las necesidades, problemáticas, fortalezas y requerimientos de un sistema de capacitación y desarrollo profesional del/a facilitador/a que responde a la urgencia de profundizar a Transformación el Sistema Educativo a “partir de la formación de maestros y maestras bajo los criterios del Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo, en el marco de la Ley de Educación N° 070 “Avelino Siñani – Elizardo Pérez”

1. Evaluación, acompañamiento y seguimiento del nivel propuesto. Adicionalmente contar con el financiamiento para constatar la concreción del currículo base del SEP en el contexto de su puesta en práctica para sistematizar las experiencias de la realidad y lograr el producto aporte al conocimiento científico.
2. Compromiso, predisposición y participación de todo el personal que forma parte del PROFOCOM.
3. Contar con un análisis y descripción de cargos pues es la base fundamental de un sistema basado en competencias integrales.
4. Capacitación a los personales técnicos responsables del programa y explicación del sistema principalmente con respecto a la descripción de cargos y a las competencias inherentes a los mismos.

5.4. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

A esta propuesta del Sistema de Capacitación Integral y Desarrollo Profesional del/a Facilitador/a del PROFOCOM para profundización de la transformación educativa sistema de capacitación le correspondió centrarse en uno de los elementos fundamentales del Sistema Educativo Plurinacional, como lo son los facilitadores y las facilitadoras. En referencia a los maestros y las maestras en ejercicio del territorio del Estado Plurinacional de Bolivia, se plantea trabajar la propuesta para alcanzar los siguientes objetivos fundamentales:

El objetivo principal de presente propuesta es:

Formular un Sistema Nacional de Capacitación, formación, actualización y perfeccionamiento docente facilitador con sus facilitadores y orientados a la formación integral y holística, el compromiso social y la vocación de servicio de maestras y maestros en ejercicio, mediante la implementación de procesos formativos orientados a la aplicación del currículo del Sistema Educativo Plurinacional, que concrete el Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo aportando en la consolidación del Estado Plurinacional.

5.5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Formar facilitadores y facilitadoras que se apropien crítica, reflexiva, creativa y propositivamente el currículo del SEP, contribuyendo a la transformación de la sociedad boliviana cohesionadas a las acciones de capacitación, formación y de servicio a la sociedad.
- Propiciar la más amplia participación de los distintos actores involucrados en el desempeño del/a facilitador/a para la determinación de los requerimientos de capacitación y formación en nuevo enfoque integral, holístico y descolonizador .Propiciar condiciones para hacer de los procesos formativos verdaderas experiencias educativas, productivas, transformadoras y de trabajo comunitario.
- Articular permanentemente el trabajo estudio, el análisis, reflexión y producción con las prácticas educativas comunitarias de las y los facilitadores en sus lugares de trabajo.
- Consolidar mecanismos que fomenten la transformación educativa en la unidad, el centro educativo y la comunidad.
- Determinar aspectos de la cultura y el clima organizacional que se relacionan con la gestión administrativa educativa y que son necesarios atender para propiciar el mejor resultado de la capacitación.
- Identificar las competencias integrales que posibiliten el adecuado rediseño de la oferta de capacitación y formación y contribuyan a la elaboración de trayectorias educativas de la carrera profesional.
- Elaborar los lineamientos generales de un Plan de Capacitación y Formación (2012-2016) para los funcionarios del Ministerio de Educación del Estado Plurinacional de Bolivia.
- Evaluar los procesos formativos en función de las prácticas transformadoras, el compromiso adquirido, la producción y participación.

5.6. IMPACTO DE LA PROPUESTA

- Se vislumbra la esperanza del horizonte transformadora educativa que mediante el Sistema de Capacitación Integral y Desarrollo Profesional del personal basado en objetivos integrales y holístico se pueda contar con instrumentos que contribuyan a mejorar el desempeño educador/a.
- Con la implementación de la propuesta se pretende dar solución a los problemas

identificados, buscando satisfacer las expectativas de los estudiantes, los/as propios educadores/as y la sociedad.

5.7. LÍMITES DE LA PROPUESTA

Esta propuesta ha sido diseñada en función a los resultados obtenidos en la investigación, los mismos que han sido analizados como contrastados con la teoría.

5.8. DESARROLLO DE LA PROPUESTA

El Perfil del Nuevo/a Docente Facilitador/a Boliviano es una definición de los rasgos, atributos, cualidades y capacidades que configuran su profesionalidad; se define en términos de Saber, Saber Hacer, del Ser, y del decidir que serán el resultado del proceso de capacitación, de formación y continua del facilitador/a.

Este conjunto de atributos en general se organiza en áreas:

- a. **Principios:** se sustenta en, formación descolonizadora, formación productiva, formación comunitaria y formación intercultural, intercultural y plurilingüe.
- b. **Personal:** que describe atributos y rasgos referidos al facilitador/a como persona integral y holístico que, dotado de potencialidades y cualidades, es un sujeto importante de la familia y la comunidad en que le corresponde vivir.
- c. **Académica:** En esta área se integran el conjunto de saberes y conocimientos referidos a las disciplinas que sustentan el vasto campo de la educación, modelos pedagógicos, la pedagogía, la didáctica y los fenómenos naturales y sociales provenientes de la cultura sistematizada.
- d. **Pedagógico:** En esta área se incluyen los atributos o rasgos que se refieren al ejercicio metodológico: práctica, teoría, valoración y producción del quehacer de los procesos formativos de las dimensiones: ser, saber, hacer y decidir. Implica todo lo referido al quehacer el trabajo pedagógico sujeto transformador en el aula, la institución y la comunidad; se refiere al desempeño del trabajo profesional como parte del sistema educativo plurinacional.

Se trata del establecimiento de un conjunto articulado de competencias integrales académicas - profesionales que se complementan para hacer posible una práctica pedagógica de mayor calidad.

La definición de perfiles de formación es una tarea compleja; recientemente se ha

incorporado al trabajo pedagógico-curricular el enfoque de formación por competencias. La misma, según uno de sus autores cita Le Bortef, 2000 la define como:

Un “saber actuar”, basado en la construcción personal que va a depender de los saberes que se poseen, las experiencias, la personalidad y los recursos del entorno de los cuales se pueden echar mano; así, el actuar con competencia va a estar condicionado por los “recursos incorporados” y los “recursos del entorno”, conocimiento combinatorio. Las competencias no se aprenden como totalidad acabada; se aprenden recursos para “actuar con competencias”.

Se deduce a:

- a)** Saber ser: desarrolla la personalidad, creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal
- b)** Saber conceptual: referido al conocimiento de ideas, datos, hechos, principios, leyes.
- c)** Saber procedimental: habilidades y destrezas.
- d)** Saber actitudinal: referido a hábitos, valores, creencias, actitudes e ideales.

Fortalecimiento del desarrollo curricular base del Sistema Educativo Plurinacional
Sistema de Capacitación y Formación Perfil del/a Nuevo/a Docente Facilitador
Boliviano

Área Personal:

- 1) Tener vocación docente.
- 2) Poseer salud física y mental; y una personalidad equilibrada.
- 3) Mostrar actitud permanente hacia el cambio.
- 4) Tener espíritu de conciliación.
- 5) Demostrar habilidad para la comunicación permanente y eficaz.
- 6) Poseer sensibilidad social hacia el mejoramiento de la calidad de vida de su
- 7) comunidad.
- 8) Demostrar habilidad de liderazgo participativo y comunitario.
- 9) Evidenciar una actitud hacia el mejoramiento profesional continuo.
- 10) Ser promotor de actividades recreativas, culturales, deportivas y de protección al
- 11) medio ambiente.
- 12) Capaz de aprender a ser mediante la tolerancia, la solidaridad y la reflexión.
- 13) Mantener un alto nivel de auto estima que le permita demostrar seguridad en sí
- 14) mismo.
- 15) Mantener una actitud de investigación permanente.
- 16) Mantener apariencia física y lenguaje adecuado.

Área Social:

- 1) Asumir niveles de compromiso en la solución de problemas comunales, regionales, nacionales e internacionales que permitan una mejor calidad de vida.
- 2) Ser capaz de fortalecer los valores de la familia panameña como base fundamental para el desarrollo de la sociedad.
- 3) Propiciar acciones conducentes al logro de la paz y el amor que favorezca la erradicación del alcoholismo, la drogadicción y otros flagelos que inciden en la violencia intrafamiliar y que atentan contra su unidad.
- 4) Practicar los principios democráticos y de respeto a los derechos de los demás.
- 5) Ser modelo de acciones tendientes a propiciar una cultura de paz.
- 6) Poseer sensibilidad social.
- 7) Propiciar el uso racional y sostenible de los recursos y la conservación del medio

ambiente.

- 8) Tener formación cívica y moral, responsable de sus derechos y deberes ciudadanos con valores nacionales y mundiales.
- 9) Ser capaz de utilizar los conocimientos científicos y tecnológicos en beneficio de su desarrollo personal y social que les permita comprender y aportar a las grandes transformaciones del mundo que le rodea.
- 10) Incentivar la conservación de la salud individual y colectiva.
- 11) Propiciar el trabajo cooperativo y la solidaridad humana.

Área Cultural:

- 1) Ser formadores de hombres y mujeres que, preservando los valores democráticos, cívicos y morales, personales, familiares y culturales, le hagan frente a las exigencias de un mundo complejo y dinámico.
- 2) Afirmar valores y acciones culturales que contribuyan a la transformación humana y social, y a la preservación de la diversidad ecológica y al desarrollo sostenible.
- 3) Respetar la herencia histórica, la diversidad cultural, política, religiosa, social, lingüística y ecológica.
- 4) Procurar afianzar los valores personales, nacionales, universales, respetando, preservando y defendiendo la identidad nacional.
- 5) Crear habilidades y actitudes, necesarias que permitan comprender y apreciar la interacción dinámica permanente del ser humano-cultura y medio ambiente circundante.
- 6) Promover el intercambio y divulgación de informaciones e investigaciones para forjar y fortalecer la reflexión del estudiante sobre la autenticidad de los valores que posee él mismo y actuar de acuerdo con ellos.
- 7) Formar sentimientos de respeto hacia las diferencias físicas, mentales, ideológicas, sociales y culturales de los diversos grupos humanos y promover la interdisciplinariedad.
- 8) Fomentar la cultura de paz, haciendo énfasis en el respeto, la justicia, la tolerancia y la concertación a través del diálogo y la necesidad de actuar de acuerdo con ellos.
- 9) Demostrar solidaridad humana en los momentos que así lo ameriten, mostrando respeto hacia las diferencias físicas, mentales, ideológicas, sociales y culturales de los grupos humanos.
- 10) Contextualizar el proceso educativo en función de las situaciones socioeconómicas

y las realidades ecológicas y culturales.

- 11) Desarrollar el pensamiento crítico y reflexivo, así como la creatividad e imaginación con una visión integradora de lo más significativo que ha producido el pensamiento y la creatividad del hombre.

Área Profesional

- 1) Motivar la autonomía de los estudiantes y apoyarlos según las necesidades específicas de aprendizaje, promoviendo a su vez el trabajo colaborativo.
- 2) Propiciar un ambiente que genere confianza, para el desarrollo de la autoestima y el aprendizaje permanente.
- 3) Desarrollar su labor pedagógica a través de un proceso de investigación científica de la realidad educativa y social, enfatizando en la capacidad de búsqueda personal de información actualizada.
- 4) Obtener conocimientos pedagógicos y didácticos de las teorías educativas actuales y de las nuevas tendencias.
- 5) Poseer una sólida formación en el campo científico, humanístico y tecnológico.
- 6) Desarrollar un espíritu de permanente formación profesional ante los cambios innovaciones educativas, científicas y tecnológicas.
- 7) Lograr la concienciación de la necesidad de mantenerse en un proceso constante de autoevaluación y heteroevaluación de su desarrollo personal y profesional.
- 8) Promover el trabajo colaborativo y de apoyo docente-docente en función del intercambio de experiencias, enriquecimiento profesional y mejoramiento de la calidad de la labor educativa.
- 9) Visualizar la responsabilidad del docente ante el desarrollo de sus competencias profesionales para proyectarlas a sus discentes en su labor educativa.
- 10) Desarrollar la capacidad de actuar como facilitador, seleccionando y utilizando métodos y recursos apropiados para el logro de aprendizaje significativo.
- 11) Retomar una mística de trabajo basada en la vocación docente de compromiso y entrega ante su labor educativa.
- 12) Desarrollar la Teoría Curricular integrada a una realidad y al contexto social inmediato por medio de adecuaciones.
- 13) Desarrollar la creatividad, autoaprendizaje, transferencia de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes en sí mismo y en sus discentes.
- 14) Ser capaz de orientar el proceso de aprender a aprender, aprender a ser, aprender a

hacer y aprender a convivir en la aplicación de la didáctica como elemento fundamental de aprendizaje.

- 15) Aplicar la tecnología de avanzada como herramienta en el desempeño de su labor docente.
- 16) Conocer sus derechos y deberes establecidos en las leyes para el ejercicio de su profesión.

Área Técnico-Pedagógica:

- 1) Planificar, organizar, coordinar, evaluar y conducir el proceso educativo del aula y la escuela con base a una amplia perspectiva de la realidad local, nacional e internacional.
- 2) Considerar las necesidades y diferencias individuales de los alumnos, así como sus intereses y expectativas al programar y desarrollar actividades y tareas pedagógicas.
- 3) Incorporar en su práctica cotidiana procedimientos metodológicos y evaluativos acordes con los nuevos modelos pedagógicos.
- 4) Organizar y conducir el proceso de enseñanza de manera efectiva mediante el empleo de estrategias didácticas que aseguren la actividad participativa e innovadora de los alumnos.
- 5) Coordinar la introducción de innovaciones pedagógicas en el desarrollo de las actividades y tareas educativas, acorde a los adelantos científicos, humanísticos y tecnológicos.
- 6) Investigar, interpretar y comprender los procesos de formación, de manera tal que seleccione y utilice las estrategias, técnicas y recursos más adecuados a las necesidades e intereses de aprendizaje de sus estudiantes.
- 7) Desarrollar una variedad de situaciones de aprendizaje y estrategias metodológicas que respondan a las características del alumno y su contexto socio-cultural.
- 8) Razonar, analizar, discernir y resolver las situaciones en el aula, a fin de liderar y orientar los problemas de conducta de sus alumnos.
- 9) Considerar los intereses y expectativas de la comunidad educativa y en especial, de los padres de familia en el proceso educativo del aula y la escuela.
- 10) Administrar responsable y racionalmente los recursos asignados y gestionados para el mejor desarrollo de su labor educativa.
- 11) Poseer una amplia preparación pedagógica que asegure la calidad en su desempeño docente.

- 12) Demostrar un criterio de competencia global articulando nuestra realidad técnico-docente con los avances tecnológicos, innovadores, sin dejar de enfocar la problemática social.
- 13) En cuanto a la dimensión técnico-pedagógica, se sugieren cuatro categorías de competencias:
- a. Habilidades para planificar, administrar de manera creativa y flexible el currículo a nivel de aula y comunidad.
 - b. Habilidades para aplicar técnicas y estrategias metodológicas apropiadas a los cambios actuales y los que se van a dar en el siglo XXI.
 - c. Habilidades para investigar y evaluar los procesos educativos y sociales en el contexto donde se desempeña.
 - d. Poseer una clara visión de futuro.

5.9. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO DE LA FORMACIÓN PERMANENTE E INVESTIGACIÓN DE LOS/AS MAESTROS Y MAESTRAS COMO FACILITADORES DEL SISTEMA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN INTEGRAL, COMPONENTE LICENCIATURA.

La propuesta cuenta con base a las primeras experiencias educativas del MESCP del proceso de implementación del nuevo currículo base del SEP con la participación de los sujetos de transformación educativa directa e indirecta asistidos en los eventos pedagógicos regionales, departamentales y nacionales promovidos por la dinámica del PROFOCOM.

Este Perfil Marco es un importante logro para la Educación Inicial, Primaria, Secundaria y Superior de cada país de la región, ya que permite obtener lineamientos generales para la formación inicial, permanente hasta posgradual del maestro/a, además, cada país ha podido adecuar los lineamientos generales a las particularidades nacionales.

5.9.1. Componentes del perfil

Los componentes del Perfil de Formación Inicial, complementaria y permanente de los maestros y maestras de Educación Inicial, Primaria Comunitaria Vocacional, Secundaria Comunitaria Productiva del SEP son las áreas: académicas, personal y laboral.

5.9.2. Área Académica

Dando continuidad al proceso que se inicia en el proyecto de establecimiento de Estándares para la Educación Primaria y Secundaria donde se definen los Estándares de contenido y desempeño, estándares de ejecución y niveles de logro marcado para los Campos, Áreas de Saberes y Conocimientos, se decide especificar la formación integral y holístico articulados en el desarrollo de las dimensiones de la persona el SER, SABER, HACER y DECIDIR en función de estándares de contenido y desempeño.

5.9.3. Estándares de contenido y desempeño

Ciencias de la Educación

- 1) Descubrir analítica y crítica mente la importancia y la naturaleza de la Pedagogía a través de los fines que persigue.
- 2) Comprender la naturaleza e importancia de la educación en relación con los fines y pilares en que ella se sustenta.
- 3) Investigar y analizar en fuentes escritas las ciencias auxiliares de la Pedagogía, su importancia y relación entre estos con la Pedagogía actual.
- 4) Valorar las ciencias auxiliares de la Pedagogía como bases sustanciales para todo proceso pedagógico.
- 5) Reconocer y valorar la importancia de los fundamentos básicos que orientan la Pedagogía.
- 6) Analizar y comprender la interrelación que existe entre los fundamentos y la Pedagogía.
- 7) Investigar y analizar (os diferentes factores y acontecimientos que influyen en la Pedagogía.
- 8) Relacionar analítica, crítica y reflexivamente, las influencias de la Pedagogía con el medio circundante.
- 9) Elaborar propuestas que favorezcan la relación entre las influencias de la pedagogía con el medio circundante.
- 10) Investigar las influencias de las corrientes pedagógicas en la Pedagogía Nacional. Elaborar recomendaciones con relación a las corrientes actualizadas que favorezcan una Pedagogía activa y participativa.
- 11) Aplicar los aportes de las corrientes actualizadas para el desarrollo de una Pedagogía centrada en el aprendizaje activo.

- 12) Elaborar informes escritos que resalten la investigación empírica y experimental como el mejor accionar pedagógico.
- 13) Valorar la importancia de la investigación para la Pedagogía. Establecer analogías entre las diferentes acepciones pedagógicas.
- 14) Descubrir a través de la investigación biográfica concepciones etimológicas y su significado con el accionar pedagógico actual.
- 15) Comprender las características de la educación atendiendo a la necesidad del individuo hasta llegar a la educación con otras ciencias.
- 16) Relacionar a través de la práctica permanente la vinculación de la educación y la sociedad como proceso inherente para el cambio.
- 17) Valorar la comunicación de la educación como hecho relevante del proceso pedagógico.
- 18) Asimilar la estructuración y complejidad que presenta la Pedagogía para superar acciones del quehacer educativo.
- 19) Analizar y comprender las acepciones de los pedagogos sobresalientes según la época y su influencia en la educación actual.
- 20) Generar ideas propias que complementen el proceso educativo e instruccional, atendiendo las características clasificatorias de la educación.

5.9.4. Filosofía – Sociología

5.9.4.1. Filosofía

- 1) Identificar el origen del saber humano y la actividad filosófica.
- 2) Investigar la consistencia de la explicación mística
- 3) Distinguir las tendencias iniciales que adquiere la actualidad filosófica.
- 4) Elaborar una definición conceptual de Filosofía.
- 5) Reconocer y analizar las partes que conforman la Filosofía como ciencia.
- 6) Investigar las diversas teorías que tratan de darle solución al problema del conocimiento.
- 7) Analizar las diversas propuestas teóricas sobre el origen del conocimiento.
- 8) Determinar el carácter que adquiere el problema de la validez del conocimiento.
- 9) Interpretar los vínculos conceptuales que expresa la Filosofía en su concepción del mundo como totalidad.
- 10) Relacionar el hombre-sociedad y el problema ético-político
- 11) Diferenciar el problema del ser en cuanto a su existencia y su naturaleza social.

- 12)** Definir los conceptos de Filosofía general y Educación.
- 13)** Establecer la relación entre Filosofía y Educación.
- 14)** Elaborar la definición de Filosofía de la Educación.
- 15)** Establecer la relación entre Filosofía de la Educación y la Realidad.
- 16)** Comprender la relación existente entre educación, hombre, sociedad y estados, concretados en los fines de la educación.
- 17)** Identificar las corrientes filosóficas contemporáneas.
- 18)** Conocer la postura de cada una de las corrientes filosóficas y su impacto en la realidad.
- 19)** Distinguir las tendencias filosóficas de mayor impacto en la educación.
- 20)** Establecer la relación del sujeto actuante con la realidad social; entre la praxis social, desarrollo y cambio.
- 21)** Ejemplificar situaciones en que se verifica lo cuantitativo y lo cualitativo.
- 22)** Demostrar la importancia de la evaluación en la praxis social, hacia el perfeccionamiento del ser.

5.9.4.2. Sociología

- 1) Definir y explicar etimológicamente la sociología y su concepción histórica.
- 2) Determinar epistemológicamente el objeto y concepto de sociedad.
- 3) Precisar la pertinencia de la objetividad de las ciencias sociales.
- 4) Relacionar la sociología con otras ciencias sociales.
- 5) Comprender los conceptos esenciales en el estudio de la sociología como disciplina científica.
- 6) Establecer las relaciones correspondientes, entre los conceptos específicos de cultura, dinámica social y relaciones sociales.
- 7) Identificar la estructura social en su dinámica.
- 8) Discriminar la dinámica social particular de la estructura social en base a los conceptos de rol y estatus.
- 9) Caracterizar y definir los conceptos de seguridad de la estratificación.
- 10) Analizar y evaluar las diversas teorías de la estratificación.
- 11) Conocer y emplear los distintos métodos de estudio de la estratificación.
- 12) Diferenciar claramente los tipos de estratificación, dictando los problemas inherentes a los mismos.
- 13) Establecer la relación existente entre la estratificación social y la movilidad social en sus dos sentidos.
- 14) Conocer con propiedad los conceptos de grupos sociales, organización y clases sociales.
- 15) Interpretar y comprender los conceptos de teoría y práctica social en el análisis sociológico.
- 16) Conocer y diferenciar las distintas teorías sociológicas que se han formulado para explicar la realidad social.
- 17) Fundamentar objetivamente el materialismo histórico como teoría sociológica.

5.9.4.3. Sociología de la educación

- 1) Definir y caracterizar la Sociología de la Educación como ciencia específica del estudio del fenómeno social educativo.
- 2) Distinguir y relacionar los conceptos de hombre, mujer y sociedad.
- 3) Explicar coherentemente el proceso de interacción social y los diversos procesos específicos que se articulan en el contexto del mismo.

- 4) Diferenciar los conceptos de sociedad y cultura.
- 5) Analizar y comprender los procesos de producción, transmisión y de integración cultural.
- 6) Fundamentar la sucesión del cambio cultural, identificando sus fuentes y consecuencias.
- 7) Sustentar con criterios objetivos la relación pertinente entre Cultura y Educación; y en la condición de ésta última, como agente de socialización.
- 8) Caracterizar tanto la educación sustitucionalizada, como las modalidades de formal e informal.
- 9) Formular las funciones de la educación en el contexto del sistema social.
- 10) Reconstruir el sistema social, identificando la estructura y función de la educación.
- 11) Analizar sistemáticamente la función reproductora de la educación, en relación al cambio social.
- 12) Determinar las relaciones diversas que se presenten entre familia y educación.
- 13) Enumerar y caracterizar las instituciones nacionales e internacionales de la educación.
- 14) Estructurar el conjunto de elementos de juicio, la relación e importancia de la comunidad y las tendencias del desarrollo de la misma.
- 15) Investigar el carácter histórico - social de lo escrito y su vinculación al contexto comunitario.
- 16) Comprender las funciones sociales de la escuela y su incidencia en el sistema educativo y la comunidad.
- 17) Concebir y fundamentar la organización denominada comunidad educativa y la relación escuela-comunidad.
- 18) Contrastar y relacionar con una visión de proceso las realidades de escuela, comunidad y cambio social.
- 19) Identificar los factores y elementos que intervienen en el cambio social y el impacto de éste en la comunidad.
- 20) Reconocer y explicar la concepción de la escuela como agente de cambio social.
- 21) Plantear y analizar el rol del docente y su proyección en el desarrollo de la comunidad.
- 22) Sintetizar el marco teórico y metodológico de la investigación social.
- 23) Diseñar dentro del ámbito de la investigación el diagnóstico socioeconómico de la comunidad.

- 24) Conocer y poseer las destrezas necesarias en la implementación de los métodos y técnicas para la recolección de la investigación.
- 25) Procesar meticulosamente los datos y reportes de las investigaciones.
- 26) Identificar los principales problemas de la educación panameña y plantearlos de tal manera, que generen sensibilidad colectiva.

5.9.4.4. Evaluación e Investigación Educativa

- 1) Analizar diversos conceptos de evaluación, su vinculación con la didáctica y el currículum.
- 2) Realizar comparaciones de los elementos fundamentales de la evaluación.
- 3) Comprender analíticamente los alcances, logros y limitaciones de la enseñanza.
- 4) Desarrollar capacidades y destrezas en planificación, elaboración y ejecución de diversos instrumentos para la evaluación de los aprendizajes.
- 5) Interpretar los resultados obtenidos en las diferentes pruebas aplicadas para el mejoramiento del proceso de enseñanza y aprendizaje.
- 6) Aplicar diferentes técnicas para la evaluación de los procesos de aprendizaje de los alumnos y alumnas.
- 7) Reconocer el valor de apreciar el desempeño de los estudiantes en su proceso de aprendizaje.
- 8) Aplicar el sistema de calificación establecido.
- 9) Elaborar diseños de investigación a nivel macro y micro.

5.9.4.5. Administración Escolar

- 1) Internalizar y aplicar los conceptos administrativos.
- 2) Reconocer y aplicar las etapas del proceso administrativo.
- 3) Reconocer la funcionalidad de la administración del currículo.
- 4) Aplicar la Administración del currículum a la acción docente.
- 5) Identificar y utilizar las disposiciones legales que rigen la administración escolar.
- 6) Conocer los deberes y derechos establecidos en el fundamento legal que rige el ejercicio de la docencia.
- 7) Promover a través del ejemplo el sentido de honestidad y justicia en la aplicación de los deberes y derechos.
- 8) Utilizar eficientemente los documentos que favorecen el desempeño de la administración escolar.

- 9) Conocer los deberes y derechos establecidos en el fundamento legal que rige el ejercicio de la docencia.
- 10) Promover a través del ejemplo el sentido de honestidad y justicia en la aplicación de los deberes y derechos.
- 11) Utilizar eficientemente los documentos que favorecen el desempeño de la administración escolar.
- 12) Conocer y diseñar diversos instrumentos que permitan el control financiero de la institución escolar.

5.9.4.6. Psicología Evolutiva

- 1) Analizar con juicio crítico la importancia de la psicología evolutiva como ciencia del desarrollo humano.
- 2) Comprender la conceptualización de la psicología evolutiva.
- 3) Conocer los aportes más importantes que dieron origen a la psicología evolutiva.
- 4) Justificar el valor e importancia del estudio de la psicología evolutiva para la comprensión del desarrollo humano y su aplicación en el campo educativo.
- 5) Analizar y comprender las etapas del desarrollo humano.
- 6) Valorar el desarrollo humano en cada uno de sus etapas para la adaptación en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

5.9.4.7. Psicología

- 1) Principios de la Psicología
- 2) Desarrollar, analizar y concluir a cerca del concepto de la Psicología como ciencia de la conducta humana.
- 3) Investigar y comprender la importancia de la Psicología y la formación docente.
- 4) Investigar y analizar el desarrollo histórico y científico de la Psicología.
- 5) Investigar y comprender que es aprendizaje y conducta humana.
- 6) Comparar los diferentes factores que rigen e influyen en el aprendizaje y el desarrollo humano.
- 7) Valorizar la comprensión de la conducta humana para el desarrollo eficaz del proceso formativo enseñanza y aprendizaje.
- 8) Comprender la relación entre personalidad y relaciones humanas.
- 9) Valorizar la salud mental del docente para una enseñanza de calidad.

5.9.4.8. Psicología Educativa

- 1) Comprender el campo de estudio de la Psicología Educativa como ciencia del estudio de los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- 2) Conocer los aportes y la fundamentación científica de la Psicología Educativa para el desarrollo de la Educación.
- 3) Analizar los procesos más importantes del aprendizaje para aplicarlos en la enseñanza educativa.
- 4) Reconocer y categorizar las necesidades especiales y los problemas de aprendizaje dentro de la educación nacional como modelo de la inclusión educativa en el sistema regular.

5.10. MALLA CURRICULAR DE LAS UNIDADES DE FORMACIÓN PARA EL SISTEMA DE EDUCACIÓN REGULAR, COMPONENTE LICENCIATURA, CUARTA FASE

Tiempo/hrs	1er Semestre	2do Semestre	3er Semestre	4to Semestre
1mes/160	1. Modelo educativo sociocomunitario productivo 2. Estructura curricular y sus elementos en la diversidad: saberes y conocimientos propios 3. Estrategias de desarrollo curricular socioproductivo: comprendiendo la estructura curricular 4. Medios de enseñanza en el aprendizaje comunitario Planificación Curricular 5. Introducción a producción de conocimientos	6. Estrategias metodológicas para el desarrollo curricular 7. Producción de materiales educativos 8. Evaluación participativa en los procesos educativos 9. Producción de conocimientos en el modelo educativo sociocomunitario productivo 10. Construcción del perfil de conocimientos	11. Pautas para la concreción y registro de experiencias transformadoras 12. Herramientas metodológicas para la sistematización de experiencias transformadoras 13. Problematicación de la experiencia de implementación del modelo educativo sociocomunitario productivo para la sistematización 14. Concreción curricular desde la visión de los campos y el enfoque de las áreas 15. Producción de conocimientos: I trabajo de sistematización de experiencias pedagógicas	16. Especialidad I 17. Especialidad II 18. Especialidad III 19. Sistematización de experiencias de implementación del MESCP 20. Producción de conocimientos II: presentación oral del trabajo final de la sistematización de experiencias pedagógicas

5.11. CONSTRUCCIÓN UN PROGRAMA DE LAS TRAYECTORIAS Y LA PARTICIPACIÓN DEL/A FACILITADOR/A CON SUS FACILITADORES MAESTROS Y MAESTRAS DEL SEP

5.11.1. Componentes del perfil

Desempeño Docente

1. Comprender la importancia y proyección de la práctica docente para el desenvolvimiento eficiente en su labor educativa.
2. Analizar y valorar la importancia de vivencias que favorezcan el fortalecimiento de la personalidad y los valores que debe poseer el docente para proyectarlos en forma positiva a los educandos.
3. Asumir la responsabilidad y el compromiso profesional en la realización de su trabajo docente.
4. Participar de actividades recreativas y culturales extracurriculares, vinculadas con el trabajo y la cultura cotidiana.
5. Concretizar los procesos pedagógicos en el desarrollo de las clases modelos.
6. Analizar los elementos básicos para el lograr una planificación eficiente en el desarrollo del proceso enseñanza y aprendizaje.
7. Llenar los diferentes modelos administrativos, siguiendo los lineamientos para superar las deficiencias en su manejo.
8. Analizar el plan de estudio que orienta la enseñanza en el nivel primario.
9. Analizar y comprender los elementos que componen la estructura de los programas.
10. Analizar la importancia de la planificación curricular y su incidencia en los procesos de enseñanza y aprendizaje.
11. Aplicar las diferentes clases de planificación para las escuelas unigrado y multigrado.
12. Comprender la importancia que tienen los elementos de la escuela nueva escuela activa y sus repercusiones en el aprendizaje de los alumnos.
13. Detectar los problemas educativos y sociales que afectan a la comunidad.
14. Analizar las diferentes técnicas de investigación que se pueden aplicar en el estudio del entorno de la escuela.
15. Diseñar los diferentes instrumentos de investigación aplicables en su práctica docente.
16. Presentar y sustentar los resultados de la investigación.
17. Analizar y comprender su práctica docente a partir de los resultados obtenidos de sus experiencias de manera que pueda mejorar su desempeño.
18. Realizar observaciones en el aula de las escuelas del nivel primario siguiendo guías de observación.
19. Analizar y comprender la importancia de la participación de los miembros de la comunidad en la labor educativa.
20. Diseñar e implementar la investigación educativa como alternativa para la solución a los problemas educativos y sociales.

21. Participar en proyectos de extensión docente y social en las comunidades durante la práctica docente.
22. Reflexionar críticamente sobre la labor social y su influencia en el mejoramiento de la calidad de vida de los miembros de la comunidad.
23. Elaborar y desarrollar proyectos para darle solución a los problemas e interrogantes que se presenten en el ambiente social.

Área Personal

A esta área corresponden los valores y actitudes que idealmente deben poseer los maestros y las maestras del nuevo modelo educativo del SEP. Los valores son normas sociales que sirven para orientar al ser, sentir saber, hacer y decidir en el impacto de los miembros de la sociedad.

La actitud es la manera de sentir y pensar en relación con un objeto, persona o grupo, que predispone a actuar de determinada forma con respecto a ellos.

Valores	Desempeño integral
Responsabilidad	➤ Trabaja con eficiencia. ➤ Actúa con pertinencia. ➤ Planifica sus actividades. ➤ Buena disposición para hacer sus trabajos. ➤ Cumple con sus deberes en el plano personal, social y profesional. ➤ Establece normas para su desempeño. ➤ Respeta íntegramente su propio ser, conservando su autoestima. ➤ Mantiene el cuidado de su apariencia física. ➤ Reserva el uso de su propio lenguaje. ➤ Conserva los recursos naturales. ➤ Implementa estrategias en pro de la conservación de los recursos naturales.
Respeto	➤ Se involucra en actividades extracurriculares que promueven el sentido del humor, y que le permitan enfrentar las diversas situaciones, de manera armoniosa.
Paz	➤ Respeto al derecho ajeno. ➤ Es buen ciudadano. ➤ Se identifica con las circunstancias de otros. ➤ -Equilibrado para otros.
Dignidad	➤ Espíritu de conciliación. ➤ Amor, al Próximo. ➤ Actúa con optimismo. ➤ Actúa en forma espontánea.
Liderazgo	➤ Acepta roles. ➤ Posee sensibilidad. ➤ - Se acepta y valora como persona.
Idiosincrasia	➤ Demuestra capacidad para interactuar con los grupos humanos.
Amor	➤ Valora la herencia cultural. ➤ Respeta las diferentes culturas. ➤ - Conserva el medio ambiente
Justicia	➤ Valora la relación con los demás. ➤ Solidario (a) con el prójimo. ➤ Es útil a las demás personas. ➤ Sencillo (a) de corazón, independientemente de sus logros.

Democracia	➤ Conoce, analiza y practica derechos, y deberes. ➤ Mantiene un ambiente de respeto para lograr la paz.
Solidaridad	➤ Considera la igualdad y equidad en la toma de decisiones. ➤ Promueve y practica los deberes y derechos individuales y sociales. ➤ Apoya positivamente a sus semejantes en diversas situaciones.
Ética	➤ Se integra y promueve el respeto a las ideas, dentro del grupo. ➤ Actúa dentro de las normas y leyes establecidas por las instituciones y la sociedad. ➤ Respeta la privacidad de sus estudiantes, colegas e institución. ➤ Demuestra buen comportamiento en las actividades que se desarrollan dentro y fuera de la institución.
Autoestima	➤ Mantiene una constante identificación en lo personal, social, cultural y profesional. ➤ Promueve actividades para la libre expresión de la religiosidad. ➤ Conduce y orienta hacia el desarrollo personal y profesional, propio y el de sus estudiantes. ➤ Promotor (a) de seguridad en el manejo de grupos humanos. ➤ Demuestra niveles de comprensión adecuados antes diversas situaciones. ➤ Demuestra dominio de sí mismo (a), personalidad equilibrada.
Ambientalismo	➤ Protege y cuida los recursos del ambiente para mantener su calidad y uso sostenible. ➤ Demuestra afecto por su ambiente. ➤ Manifiesta interés y apoya actividades para mejorar el ambiente propio y el de sus semejantes. ➤ Cuestiona sobre la problemática ambiental para su mejoramiento.
Salud	➤ Promueve las condiciones óptimas de salud física y mental, personal y comunitaria, para un desempeño eficiente. ➤ Orienta sobre el conocimiento, comportamiento y control sexual. ➤ Valora y respeta la vida. ➤ Demuestra actitud hacia la creación y conservación de la vida mediante los buenos modales. ➤ Mantiene equilibrio emocional ante el acontecer diario. ➤ Planifica y ejecuta acciones para disminuir la incidencia de enfermedades.
Ahorro	➤ Practica hábitos para el desarrollo de conductas tendientes a la buena administración de los bienes personales y comunales. ➤ Promueve el buen uso y conservación de los recursos naturales.
Sociabilidad	➤ Practica y promueve el trabajo de grupo que genera beneficio social. ➤ Practica el entendimiento propio y de los demás. ➤ Cumple su papel y valoriza la participación activa del hombre y la mujer en igualdad de condiciones. ➤ Participa en los propósitos para lograr una salud comunitaria individual. ➤ Favorece un ambiente que promueva y estimule el desarrollo de líderes en el aula y en la comunidad.
Respeto	➤ Demuestra respeto y amor a los niños/as en el aula de clases, a los colegas y a las demás personas ➤ Comprende las limitaciones personales y profesionales de sus semejantes. ➤ Aprecia las cualidades de los otros.
Honradez	➤ Demuestra afecto por su prójimo. ➤ Administra responsable y racionalmente los recursos asignados y gestionados para el mejor desarrollo de su labor.
Civismo	➤ Promueve acciones que lo identifican con su nacionalidad. ➤ Demuestra amor a la Patria. ➤ Es comprometido (a) con la Nación.
Patriotismo	➤ Compromiso con la Patria en lugar donde se encuentre demostrando dignidad y orgullo por su Patria.
Comunitario	➤ Convivencia con pertinencia y pertenencia al contexto histórico, social y cultural en que tiene lugar el proceso educativo
Espiritual	➤ Orienta la búsqueda de complementariedad y armonía del ser humano con la Divinidad, con la Madre Tierra, el cosmos y las espiritualidades. ➤ Búsqueda de una relación armónica bajo los principios de la Divinidad, donde el ser humano viva la experiencia de ser parte de ella, lo que implica una nueva conciencia de interdependencia, complementariedad y relacionalidad con el contexto.

5.11.2. Consolidación de la formación pedagógica con recursos digitales

Consolidación de la formación con recursos digitales	Formar a los formadores y futuros docentes en la inclusión de recursos tecnológicos en sus prácticas pedagógicas, ofreciéndole un espacio virtual como soporte de sus acciones y potenciando esta acción integrándolos en una Red Virtual de Formación Docente
A. Desarrollo de acciones formativas sobre la enseñanza de las disciplinas mediadas por TIC	
	a. Diseño e implementación de seminarios virtuales b. Diseño e implementación de cursos de aplicación de herramientas TIC c. Desarrollo de talleres virtuales sobre el proceso formativo
A. Fortalecimiento de la concreción virtuales institucionales	
	a. Profundización de la formación de los/as facilitadores/as TIC b. Institucionalización del rol da facilitador/a TIC c. Apoyo al desarrollo y la actualización de los sitios web institucionales y a la utilización pedagógica de los campos virtuales d. Ampliación de la red a través de la integración de todos los campos de estudio de saberes y conocimientos e. Diseño e implementación de un sistema de gestión institucional
B. Fortalecimiento de la comunicación entre los docentes y entre los institutos	
	a. Desarrollo de la red social del equipo de facilitadores/as bolivianos/as b. Mejora y ampliación de servicios del portal de la red de PROFOCOM c. Habilitación y mantenimiento de canales de comunicación alternativos

Evaluación Integral del sistema de capacitación y formación permanente

solidar un sistema capacitación permanente de seguimiento, acompañamiento y evaluación interna y externa de las políticas del sistema formador, sus instituciones, disciplinarias y sujetos interactuantes
A. Diseño del Sistema de Evaluación Plurinacional de la Capacitación y Formación Docente Facilitador/a
1. Definición de los criterios, mecanismos y procedimientos para la evaluación integrado e integral holístico a partir de los resultados del proceso en marcha 2. Conformación del Equipo Plurinacional de evaluación del sistema de capacitación y formación docente Facilitador/a
instalación de mecanismos permanentes de evaluación participativa comunitaria de los diseños curriculares y su implementación
1. Implementación del Primer dispositivo nacional de evaluación del diseño curricular 2. Elaboración departamental de un dispositivo de seguimiento y evaluación permanente 3. Construcción de un Sistema de Información sobre diseños curriculares y su implementación

a) Diseño e implementación de la evaluación integradora de los facilitadores de 1ra, 2da y 3ra Fase del componente licenciatura
1. Acuerdo Plurinacional sobre criterios de evaluación formativa 2. Elaboración Plurinacional de instrumentos de evaluación en base del programa PROFOCOM 3. Implementación de la evaluación en todas las ESFM y UAs
b) Diseño e implementación de los procesos de evaluación institucional
1. Acuerdo Plurinacional sobre criterios de autoevaluación externa 2. Elaboración departamental de instrumentos de evaluación 3. Implementación de la evaluación en todas las ESFM y AU
c) Diseño e implementación de los procesos de evaluación docente Facilitador/a
1. Acuerdo Plurinacional sobre los criterios de evaluación

CAPITULO VI: CONCLUSIONES

6.1. CONCLUSIONES

El presente estudio ha permitido avanzar en la comprensión y análisis del desarrollo profesional de los facilitadores del PROFOCOM en el contexto del Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo (MESCP). A través de un enfoque sistemático y orientado al diseño de herramientas de evaluación, se lograron identificar hallazgos significativos que contribuyen tanto al fortalecimiento del modelo educativo como al desarrollo de nuevos conocimientos en el ámbito de la evaluación docente.

- **Fundamentos teóricos y metodológicos del desarrollo profesional:**

Se constató que los enfoques teóricos actuales sobre el desarrollo profesional de los facilitadores del PROFOCOM ofrecen una base conceptual robusta, centrada en la mejora de las competencias pedagógicas y la incorporación de prácticas innovadoras. Sin embargo, los métodos de evaluación existentes muestran una carencia significativa en su capacidad para medir de manera integral el impacto de estas competencias en la práctica docente. En particular, se evidenció que las evaluaciones tradicionales no consideran suficientemente los valores fundamentales del MESCP, como la intraculturalidad, la descolonización y el enfoque comunitario. Esto refuerza la necesidad de desarrollar herramientas de evaluación que integren tanto los principios del modelo educativo como las dimensiones prácticas del desempeño docente.

- **Dimensiones clave para la evaluación:**

A partir de los análisis realizados, se identificaron cuatro dimensiones principales que deben guiar las herramientas de evaluación: (1) competencias pedagógicas, que abarcan la capacidad del facilitador para transmitir conocimientos y guiar procesos de aprendizaje significativos; (2) habilidades investigativas, esenciales para fomentar una práctica docente reflexiva y crítica; (3) compromiso comunitario, que refleja la conexión del facilitador con los valores sociocomunitarios; y (4) capacidad para implementar el MESCP, evaluando la alineación de sus prácticas con los principios del modelo educativo. Estas dimensiones proporcionan un marco estructurado que no solo orienta la evaluación, sino que también promueve una formación continua de calidad.

- **Percepciones y experiencias de los facilitadores:**

Durante la investigación, se exploraron las opiniones de los facilitadores acerca de las prácticas evaluativas actuales. Los resultados muestran que los facilitadores perciben estas evaluaciones como poco integrales, enfocadas más en aspectos administrativos que en el desarrollo real de sus competencias. Además, señalaron que la retroalimentación recibida en dichas evaluaciones no siempre contribuye a mejorar su desempeño ni a fortalecer su compromiso con los valores del MESCP. Este hallazgo subraya la importancia de diseñar herramientas participativas y contextualizadas, que consideren las necesidades y perspectivas de los facilitadores, permitiendo así que la evaluación sea un proceso formativo y transformador.

- **Propuesta de herramientas de evaluación:**

Uno de los logros principales de este estudio fue el diseño preliminar de un modelo de herramientas de evaluación que incorpora indicadores conceptuales, legales y pedagógicos relevantes al contexto boliviano. Este modelo busca ir más allá de la simple medición de resultados, promoviendo procesos de autoevaluación, retroalimentación y trabajo colaborativo. Las herramientas propuestas se estructuran en torno a las dimensiones clave identificadas y se apoyan en métodos participativos que incluyen a facilitadores, directivos y actores comunitarios. Este enfoque garantiza que las evaluaciones no solo midan el desempeño, sino que también actúen como un motor para la mejora continua.

- **Contribución al MESCP:**

Los hallazgos confirman que una evaluación bien diseñada puede desempeñar un papel crucial en el fortalecimiento del MESCP. Las herramientas propuestas no solo permitirán identificar áreas de mejora en la práctica docente, sino que también fomentarán un enfoque reflexivo y crítico entre los facilitadores. Asimismo, contribuirán a consolidar un sistema educativo inclusivo, equitativo y transformador, alineado con las demandas sociales y culturales del Estado Plurinacional de Bolivia. La integración de estas herramientas al sistema educativo puede convertirse en un modelo replicable para otros niveles educativos y contextos.

6.2. RECOMENDACIONES

Recomendaciones Metodológicas

Diseñar herramientas de evaluación basadas en metodologías participativas y contextualmente pertinentes, asegurando que estas incluyan indicadores alineados con los principios del MESCP, tales como intraculturalidad, compromiso comunitario y competencias pedagógicas. Además, antes de aplicar de manera masiva las herramientas propuestas, es necesario realizar pruebas piloto en diferentes contextos educativos del PROFOCOM. Estas fases deben incluir una evaluación rigurosa de los resultados, retroalimentación de los facilitadores y ajustes para garantizar la aplicabilidad y efectividad de las herramientas.

Incorporar tanto métodos cuantitativos como cualitativos en los procesos de evaluación. Los métodos cuantitativos permitirán medir indicadores específicos, mientras que los cualitativos facilitarán comprender percepciones, experiencias y contextos que complementen los resultados obtenidos. Estos mismos permitirán establecer un sistema de monitoreo periódico de las evaluaciones, que permita realizar ajustes metodológicos basados en la retroalimentación y los resultados obtenidos, promoviendo una mejora constante en las prácticas evaluativas.

Recomendaciones Académicas

Crear espacios académicos en los que los facilitadores puedan reflexionar sobre sus prácticas, compartir experiencias y aprender de manera colaborativa. Esto podría incluir talleres, seminarios y grupos de discusión sobre desafíos y logros en la implementación del modelo educativo. Para lo cual es necesario diseñar programas de formación continua para facilitadores, con énfasis en habilidades investigativas, metodologías pedagógicas innovadoras y estrategias para implementar el MESCP. Estos programas deben considerar las necesidades específicas identificadas en las evaluaciones.

Incentivar a los facilitadores a desarrollar proyectos de investigación relacionados con sus prácticas pedagógicas, utilizando los resultados como insumos para mejorar sus competencias y contribuir al conocimiento en el campo educativo. Y de esa manera, incorporar en los programas académicos comparativas con estándares educativos internacionales que permitan identificar áreas de mejora y enriquecer las competencias de los facilitadores en un contexto global.

Recomendaciones Prácticas

Elaborar guías prácticas para los facilitadores y evaluadores, que expliquen cómo aplicar las herramientas de evaluación diseñadas, interpretar los resultados y utilizar la información para mejorar las prácticas pedagógicas. Posteriormente, fomentar la participación activa de la comunidad educativa en los procesos de evaluación, especialmente en la validación y retroalimentación de los resultados. Esto fortalecerá el enfoque sociocomunitario del modelo educativo.

Se requiere implementar sistemas efectivos de retroalimentación que permitan a los facilitadores conocer sus fortalezas y áreas de mejora, y recibir recomendaciones concretas para optimizar su desempeño. Con el fin de, promover el uso de tecnologías educativas en los procesos de evaluación, tanto para facilitar la recopilación y análisis de datos, como para fomentar el desarrollo de competencias digitales en los facilitadores.

Finalmente, diseñar estrategias de reconocimiento para los facilitadores que demuestren un desarrollo profesional destacado. Esto no solo reforzará su motivación, sino que también incentivará una cultura de excelencia y compromiso en el PROFOCOM.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arbesú , M., & Rueda , M. (2003). La evaluación de la docencia desde la perspectiva del propio docente. *Reencuentro*, 56-64.
- Arias, G. (2015). *Evaluación del desempeño profesional de formadores de docentes en el Salvador*. Recuperado el 16 de Mayo de 2019, de <file:///F:/POSGRADO%20U.P.E.A/VARIOS%20TESIS/TESIS%20DE%20EVALUACIÓN%20DE%20DESEMPEÑO%20%20DOCENTE/25973459.pdf>:
<file:///F:/POSGRADO%20U.P.E.A/VARIOS%20TESIS/TESIS%20DE%20EVALUACIÓN%20DE%20DESEMPEÑO%20%20DOCENTE/25973459.pdf>
- Bazarra, Casanova, & García. (2007). El Desempeño profesional del docente.
- Borile, M. (2016). El Rol del Facilitador. *codajic*, 1-26.
- Carlino, F. (2007). *La evaluación educacional*. México: Larousse.
- Cazau, P. (Marzo de 2006). *INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS SOCIALES*. Recuperado el Junio de 2020, de <http://alcazaba.unex.es: http://alcazaba.unex.es/asg/400758/MATERIALES/INTRODUCCIÓN%20A%20LA%20INVESTIGACIÓN%20EN%20CC.SS..pdf>
- Contreras, J. (2018). *Definición del desempeño*. Obtenido de Predictiva 21: <https://predictiva21.com/definicion-desempeno-mantenimiento/>
- Darling-Hammond, L., Hyler, M., & & Gardner, M. (2017). *Desarrollo profesional docente eficaz*. Instituto de Políticas de Aprendizaje.
- Dausend, C. (2015). *Manual del facilitador*. GTZI.
- De la Cruz, L. (2008). *El desempeño docente laboral*. Lima-Perú.
- Díaz, F. (2010). *Modelo para autoevaluar la práctica docente dirigido a maestros de infantil y primaria*. . Madrid, España: Wolters Kluwer.
- Didáctica. (2004). La evaluación. *Marco de referencia europeo para el aprendizaje, la enseñanza y la evaluación de lenguas*, 171- 192. Recuperado el 15 de Septiembre de 2019, de <https://www.um.es: https://www.um.es/glosasdidacticas/GD14/mcerl/cap09.pdf>

- Drago, C. (2017). *MANUAL DE APOYO DOCENTE Evaluación para el aprendizaje*. Santiago: Claudia Drago. Recuperado el 15 de Septiembre de 2019, de <http://www.ucentral.cl:>
http://www.ucentral.cl/prontus_ucentral2012/site/artic/20170830/asocfile/20170830100642/manual_evaluacion.pdf
- Escamilla, M. (1998). *Aplicación básica de los métodos científicos*. Recuperado el 3 de Diciembre de 2019, de <http://catarina.udlap.mx:>
http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/garcia_m_f/capitulo4.pdf
- Escobar, P. (2019). *Guía de Investigación*. La Paz - Bolivia: ITN.
- Escobar, P. (2019). *GUÍA DE INVESTIGACIÓN*. La Paz - Bolivia: ITN.
- ESFM. (2014). *Compendio de Normativa*. Bolivia.
- Faraldo, P., & Pateiro, B. (2013). Estadística Descriptiva. *Estadística y metodología de la investigación*, 1-15.
- Folgueiras, P. (2015). *La entrevista*. Recuperado el 4 de Febrero de 2020, de <http://diposit.ub.edu:>
<http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/99003/1/entrevista%20pf.pdf>
- Galantón, M. (2013). UNA APROXIMACIÓN A LOS PARADIGMAS DE EVALUACIÓN CUANTITATIVA VS EVALUACIÓN CUALITATIVA. *Revista Didasc@lia: D&E.*, 109-122.
- García , T. (2003). *EL CUESTIONARIO COMO INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN/EVALUACIÓN*. Recuperado el Febrero de 2020, de <http://www.univsantana.com:>
http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf
- Gianella, A. (1995). *LOS METODOS DE LA CIENCIA Y LA INVESTIGACIÓN*. Universidad Nacional de La Plata, 39-128.
- Guzman, B. (2017). *DESEMPEÑO LABORAL Y DIMENSIONES DE PERSONALIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA, CHIMBOTE - 2017*. CHIMBOTE – PERÚ: Universidad San Pedro.

- Hernández, Fernández, & Baptista. (2003). *Metodología de la Investigación*.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Irene. (8 de Abril de 2022). *6 Ejemplos de evaluación del desempeño laboral*. Obtenido de factorialblog: <https://factorial.mx/blog/ejemplos-evaluacion-desempeno/>
- Iturralde , J. (2011). *LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LOS RESULTADOS DEL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO OSCUS LTDA DE LA CIUDAD DE AMBATO EN EL AÑO 2.010*". AMBATO - ECUADOR.
- Ley N° 070. (2010). *Ley N° 070. Ley de la Educación “Avelino Siñani - Elizardo Pérez”* . La Paz - Bolivia: Asamblea Legislativa Plurinacional.
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL CUANTITATIVA*. Barcelona - España: UAB.
- Mamani, J. (2019). *Evaluación docente en el sistema educativo boliviano: Retos y perspectivas en el marco del Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo*. La Paz: Plural.
- Marmanillo, E. (2021). *Propuesta de un sistema de evaluación del desempeño para los trabajadores de la empresa prestadora de servicios de saneamiento Huancayo 2021*. Huancayo: Universidad Continental.
- Martínez, G., Guevara, A., & Valles , M. (2016). EL DESEMPEÑO DOCENTE Y LA CALIDAD EDUCATIVA. *Ra Ximha*, 123-134.
- Martínez, V. (2013). *Paradigmas de investigación*. Recuperado el Julio de 2020, de https://pics.unison.mx:https://pics.unison.mx/wp-content/uploads/2013/10/7_Paradigmas_de_investigacion_2013.pdf
- MINEDU. (2017). *“Revolución Educativa con Revolución Docente - Versión Resumida”*. La Paz,Bolivia: Colección Revolución Educativa.
- Ministerio de Educación . (2016). *MEMORIA PROFOCOM-SEP Gestión 2016*. La Paz - Bolivia.

- Ministerio de Educación. (17 de Noviembre de 2008). *Compilado de documentos curriculares - 1er encuentro pedagógico del Sistema Educativo Plurinacional*. Recuperado el Junio de 2020, de <https://www.oei.es:https://www.oei.es/historico/pdf2/compilado-doc-curriculares-bolivia.pdf>
- Ministerio de Educación. (2014). *La Nueva Educación en Bolivia. "El Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo"*. La Paz - Bolivia: Cuadernos para la Socialización del MESCP. Equipo PROFOCOM.
- Ministerio de educación. (2016). *Compendio de Normativa para las ESFM*. La Paz - Bolivia.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2011). ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE. *Ministerio de Educación del Ecuador*, 1-24.
- Ministerio de Educación Estado Plurinacional de Bolivia. (2014). *EDUCACIÓN INICIAL EN FAMILIA COMUNITARIA ESCOLARIZADA*. Bolivia.
- Miranda , A., Hernández , M., & Hernández , L. (2015). El desarrollo profesional: una categoría necesaria al hablar de calidad de la formación y la introducción de resultados. *Revista Cubana de Ciencias Informáticas*, 104-121.
- Morales, E. (2013). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de http://profesores.fi-b.unam.mx:http://profesores.fi-b.unam.mx/jlfl/Seminario_IEE/Metodologia_de_la_Inv.pdf
- Netinbag. (2017). *¿Qué es una evaluación de desarrollo profesional?* Recuperado el 2022, de <https://www.netinbag.com/es/education/what-is-a-professional-development-assessment.html>
- Palaci. (2005). *Psicología de la organización*. Madrid: Pearson Educacion.
- Palella, S., & Martins, F. (2012). *Metodologia de la Investigación Cuantitativa*. Caracas: FEDUPEL.
- PROFOCOM. (2016). *MEMORIA PROFOCOM-SEP*. La Paz - Bolivia: MINEDU.
- Programa de Formación Complementaria para Maestras y Maestros en Ejercicio. (2014). *Implementando el Currículo Educativo*. La Paz - Bolivia: Ministerio de Educación.
- Puig , M., Martínez , M., & Valdés , N. (2016). Consideraciones sobre el desempeño

- profesional. *ARTÍCULO DE REVISIÓN*, 433 - 441.
- Quevedo , F. (2011). La prueba de ji-cuadrado. *ESTADÍSTICA APLICADA A LA INVESTIGACIÓN EN SALUD*.
- Rivera, S. (2020). *La evaluación docente en Bolivia: Hacia un modelo de integración sociocomunitaria y pedagógica*. Sucre: Editorial Universitaria.
- SEP. (2012). *CURRÍCULO BASE DEL SISTEMA EDUCATIVO PLURINACIONAL*. Bolivia.
- Serpa, A. (2019). *DESEMPEÑO LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE JUAN GALINDO SU COLABORADORES DE JUAN GALINDO SU SUCURSAL DEL PERÚ DEL DISTRITO DE SAN MARTÍN DE PORRES, 2017*. HUACHO: UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN.
- Sousa, V., Driessnack, M., & Costa , I. (2007). REVISIÓN DE DISEÑOS DE INVESTIGACIÓN RESALTANTES PARA ENFERMERÍA. PARTE 1: DISEÑOS DE INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA. *Scielo*, 1-6.
- Tapia , C. (2012). *MANUAL DEL FACILITADOR*. Chile: CESSO.
- Troncoso, C., & Amaya, A. (2016). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Scielo*, 329-332. Recuperado el Febrero de 2020, de <http://sistemaderh.com/guia-de-entrevista-estructurada/>: <http://sistemaderh.com>
- UNEFECO. (2016). *UNIDAD ESPECIALIZADA DE FORMACIÓN CONTINUA - UNEFECO*. Obtenido de <https://www.unefco.edu.bo/nosotros>
- Villarreal, S. (2018). *“Desempeño Docente”*. San Juan Bautista – Maynas - Loreto: Universidad Científica del Perú.

ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIO PARA FACILITADORES

ESTIMADO/A FACILITADOR/A MARCA UNA (X) DE FORMA ACERTADA LA RESPUESTA Y CON MUCHA PERTINENCIA DE ACUERDO A LOS SIGUIENTES CRITERIOS:

Mucho	Bastante	Algo	Algo nada	N/C
-------	----------	------	-----------	-----

El Desarrollo Profesional: noción de implementación del modelo educativo

ITEMS	Mucho	bastante	Algo	Nada	N/C
1. Me he familiarizado con el modelo educativo sociocomunitario productivo					
2. Comprendo la concepción de la educación descolonizadora, comunitaria, productiva, intracultural e intercultural					
3. Considero que he desarrollado la estrategia formativa: Práctica, Teorización, Valoración y Producción					
4. He interiorizado esta experiencia profesional y competencia integral docente facilitador/a					
5. Soy ahora más consciente de mis procesos reflexivos					
6. Sé identificar la competencia reflexiva en mi trabajo docente facilitador/a					
7. He experimentado a reflexionar de manera sistemática					
8. Considero que la formación reflexiva mejora mi práctica docente facilitador/a					
9. Estoy mejor capacitado para resolver situaciones prácticas en la sesión presencial teórica metodológica					
10. La formación integral reflexiva contribuye a mi desarrollo profesional					
11. He incrementado mi capacidad pedagógica					
12. Deseo continuar incrementando la capacidad pedagógica e idoneidad					
13. He aprendido a reflexionar sobre mi rol y la praxis					
14. La formación en el enfoque me ayuda a mejorar mi práctica pedagógica					
15. La práctica de compromiso me facilita aprender de mi propia práctica docente					

a) Desarrollo Profesional y currículum por objetivos holísticos

ITEMS	Mucho	bastante	Algo	Nada	N/C
16. Considero que el trabajo por objetivos holísticos me exige más competencia integral que el trabajo por objetivos tradicionales					
17. El objetivo holístico me sirve para integrar mi conocimiento teórico con mi conocimiento práctico y mi experiencia profesional en la toma de decisiones					
18. El currículum por objetivos holísticos me ayuda a comprender las dinámicas que se producen en sesiones presenciales y la concreción curricular con mis facilitadores					
19. Utilizo el objetivo holístico de la Unidad de Formación para tomar decisiones sobre el currículum base, regionalizado y diversificado					
20. Para implementar el currículum base necesito el objetivo holístico a partir de campos de saberes y conocimientos para desarrollar las dimensiones					
21. Practico en mi cotidianidad personal y profesional cuando trabajo con mis compañeros facilitadores/as					
22. Al terminar una actividad docente facilitador/a vuelvo sobre ella a través de la concepción integral reflexiva					
23. Preciso reflexionar para seleccionar las estrategias metodológicas más apropiadas para mis facilitadores maestros y maestras					
24. Utilizo el objetivo holístico para decidir los instrumentos de evaluación bajo los criterios del: Hacer, Saber, Ser y Decidir					
25. La lectura de los documentos de trabajo teóricos metodológicos ha enriquecido mi competencia profesional					

b) Desarrollo Profesional y compromiso en el desempeño

ITEMS	Mucho	bastante	Algo	Nada	N/C
26. Me ha sido útil para reflexionar sobre mis prácticas seguir los 3 momentos de desarrollo de las Unidades de Formación					
27. Considera que la reconstrucción mental de los sucesos del taller favorece su sentido de transformación personal y profesional					
28. Considero que poder verbalizar los sucesos del taller contribuyen a la reflexión profunda sobre lo sucedido.					
29. Considero que la interacción con compañeros/as y facilitadores contribuyen a incrementar mi perfil de formación integral.					
30. Aprecia que la Práctica pedagógica ayuda a aprender del propio trabajo práctico-teórico que transfiere a la transformación educativa					
31. La Práctica de sistematización de mi experiencia real responde a las necesidades y problemáticas reales a diferencia de otros modelos educativos					
32. La Práctica de mi formación y autoformación dinamiza a la formación: descolonizadora, productiva, comunitaria, intracultural, intercultural y plurilingüe					
33. La interacción en las comunidades de autoformación con mis compañeros/as ha activado más mi competencia profesional					
34. La concreción metodológica de los 4 criterios me ha llevado a cuestionarme si debo modificar algún criterio implícita personal					
35. Me ha resultado incómoda la situación de compartir experiencias					
36. Percibo la experiencia teórico metodológico como una propuesta valiosa a nivel formativo.					
37. Me ha resultado grata la situación de compartir experiencias y me he sentido bien apropiado de las prácticas mías y de los demás					
38. Desearía que el desarrollo de las orientaciones metodológicas: práctica, teoría, valoración y producción se introdujera de manera continua con mis facilitadores y en la comunidad educativa para ayudarnos entre maestros/as y estudiantes					

ANEXO 2

CUESTIONARIO PARA FACILITADORES PROFOCOM

ESTIMADO/A FACILITADOR/A MARCA UNA (X) DE FORMA ACERTADA LA RESPUESTA Y CON MUCHA PERTINENCIA DE ACUERDO A LOS SIGUIENTES CRITERIOS:

Mucho	Bastante	Algo	Algo nada	N/C
--------------	-----------------	-------------	------------------	------------

El Desarrollo Profesional: noción de implementación del modelo educativo

ITEMS	Mucho	Bastante	Algo	Nada	N/C
1. Comprendo la concepción de la educación descolonizadora, comunitaria, productiva, intracultural e intercultural					
2. Considero que he desarrollado la estrategia formativa: Práctica, Teorización, Valoración y Producción					
3. He interiorizado esta experiencia y competencia integral con el facilitador/a					
4. He incrementado mi capacidad pedagógica					
5. Deseo continuar incrementando la capacidad pedagógica e idoneidad					
6. La formación en el enfoque me ayuda a mejorar mi práctica pedagógica					

A. Desarrollo Profesional y currículum por objetivos holísticos

ITEMS	Mucho	Bastante	Algo	Nada	N/C
7. Considero que el trabajo por objetivos holísticos me exige más competencia integral que el trabajo por objetivos tradicionales					
8. El objetivo holístico me sirve para integrar mi conocimiento teórico con mi conocimiento práctico y mi experiencia profesional en la toma de decisiones					
9. El currículum por objetivos holísticos me ayuda a comprender las dinámicas que se producen en sesiones presenciales y la concreción curricular con mis facilitadores					
10. Utilizo el objetivo holístico de la Unidad de Formación para tomar decisiones sobre el currículum base, regionalizado y diversificado					

B. Desarrollo Profesional y compromiso en el desempeño

ITEMS	Mucho	Bastante	Algo	Nada	N/C
11. La Práctica de sistematización de mi experiencia real responde a las necesidades y problemáticas reales a diferencia de otros modelos educativos					
12. La Práctica de mi formación y autoformación dinamiza a la formación: descolonizadora, productiva, comunitaria, intracultural, intercultural y plurilingüe					
13. La interacción en las comunidades de autoformación con mis compañeros/as ha activado más mi competencia profesional					
14. Percibo la experiencia teórico metodológico como una propuesta valiosa a nivel formativo.					
15. Me ha sido útil para reflexionar sobre mis prácticas					

ANEXO 3

ENTREVISTA A COORDINADORES

- 1) ¿Usted considera que la formación integral reflexiva y compromiso, contribuye a un desempeño profesional en el docente?
- 2) Usted, ¿cuál cree que es el verdadero fin de la evaluación de desempeño profesional que se realizan?
- 3) ¿Qué aspectos importantes debe tener una evaluación del desempeño profesional?
- 4) De acuerdo a su experiencia, ¿Cuáles de las siguientes causas hace que no tengan una evaluación del desempeño profesional eficiente?
- 5) Según su opinión, ¿Con qué frecuencia se debe evaluar el desempeño profesional de los facilitadores de PROFOCOM?

ITEM	COORDINADOR 1	COORDINADOR 2	COORDINADOR 3	COORDINADOR 4	COORDINADOR 5
1					
2					
3					
4					
5					

ANEXO 4



Posterior a la presentación de sistematización equivalente al grado de licenciatura se efectuó la graduación de la Primera Fase de las y los participantes (maestras y maestros).
ESFM Mcal. Andrés de Santa Cruz y Calahumana.



Graduación de la 1ra Fase ESFM Mcal. Andrés de Santa Cruz y Calahumana y su 2 Unidades Académica Corpa y Ancocagua en Coliseo don Bosco.



Entrega de Títulos de grado académico de Licenciatura según especialidades



La presencia del Viceministro Noel Aguirre de Educación Alternativa y Especial.



Inauguración de la Creación de la Universidad Pedagógica con la presencia del Viceministerio de Educación Superior Geovany Samanamud y otras Autoridades nacionales del Ministerio de Educación. Sucre 25 nov. 2014.



Taller de capacitación de facilitadores del PROFOCOM del departamento de La Paz en ESFM Simón Bolívar 2014.





Revisión de los trabajos de sistematización de experiencias educativas antes de los empastados por los Técnicos nacionales y los facilitadores del PROFOCOM.



Defensa de los trabajos de sistematización de experiencia por los maestros y maestras.



Presentación de sistematización de experiencias educativas por los Facilitadores de la 1ra fase del PROFOCOM, defensa de grado académico para optar la Licenciatura 2015



Solemne Acto de colación de Grado Académico de Licenciatura de la 2da. Fase. Unidad Académica "Ancocagua" 2016