



PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE INSTITUTOS FISCALES Y DE CONVENIO A NIVEL TÉCNICO SUPERIOR, SOBRE LA MOTIVACIÓN PARA LA ENSEÑANZA EN LA CIUDAD DE SUCRE

PERCEPTION OF THE TEACHERS OF FISCAL AND AGREEMENT INSTITUTES AT A HIGHER TECHNICAL LEVEL, ABOUT THE MOTIVATION FOR TEACHING IN THE CITY OF SUCRE

Juan Pablo Campos Huaylla

Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca

jpch07@hotmail.com

Javier Bernardo Campos Huaylla

Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca

bernardo1690@Hotmail.com

Cecilia Daniela Campos Caballero

Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca

camposcaballeroceciliadaniela@gmail.com

Recibido: Julio 15, 2022

Aceptado: Agosto 25, 2022

DOI: <https://doi.org/10.38147/invneg.v15i26.181>

RESUMEN

Para desarrollar el trabajo se formuló el objetivo general que es describir la percepción de los docentes de institutos fiscales y de convenio a nivel técnico superior de la ciudad de Sucre, sobre la motivación para la enseñanza. Se planteó el enfoque cuantitativo, con el tipo de investigación descriptivo, aplicando el método bibliográfico permitiendo una revisión de documentación existente, el estadístico facilitando el procesamiento de datos y el cualitativo para describir conceptos teóricos e identificar las vivencias de dichos docentes.

Para el trabajo de campo se utilizó la técnica de investigación que fue la encuesta, con una población de 84 docentes. Identificando también una segunda población compuesta por 4 autoridades.

Para la primera población se elaboraron 69 encuestas, de las cuales: 43 fueron a docentes del "ITSEC Sucre" y 26 a docentes del Instituto Aurora Rossells. El muestreo utilizado fue el probabilístico, con la técnica de muestreo estratificado desproporcionado. Para la segunda población se realizó un censo efectuado mediante encuestas.

PALABRAS CLAVE

Docente, Enseñanza, Motivación, Institutos, Técnico Superior.

ABSTRACT

To develop the work, the general objective was formulated, which is to describe the perception of teachers of fiscal institutes and of agreement at the higher technical level of the city of Sucre, about the motivation for teaching. The quantitative approach was proposed, with the type of descriptive research, applying the bibliographic method allowing a review of existing documentation, the statistical method facilitating data processing and the qualitative method to describe theoretical concepts and identify the experiences of these teachers.

For the field work, the research technique that was the survey was used, with a population of 84 teachers. Also identifying a second population composed of 4 authorities.

For the first population, 69 surveys were prepared, of which: 43 went to teachers of "ITSEC Sucre" and 26 to teachers of the Aurora Rossells Institute. The sampling used was probabilistic, with the disproportionate stratified sampling technique. For the second population, a census was carried out through surveys.

KEYWORDS

Teacher, Teaching, Motivation, Institutes, Superior Technician.

INTRODUCCIÓN

La educación surge como materia obligatoria para hacer evolucionar al ser humano, esta puede ser de forma oral o de forma escrita, los conocimientos de los individuos necesitan expresarse de generación en generación. El aprendizaje en clase depende de la habilidad del profesor para mantener y mejorar la motivación que llevan los estudiantes al comienzo del curso. Sea cual sea el nivel de motivación que traen los estudiantes cambiara para mejor o para peor. No existe una fórmula mágica para motivarles. Muchos factores afectan a la motivación de los estudiantes, entre algunas podemos citar el interés en la materia, la percepción de su utilidad, la paciencia del alumno. Y no todos los estudiantes viven motivados de igual manera. Y lo que sí está claro es que los estudiantes motivados son más receptivos y aprenden más, es decir la motivación tiene una influencia importantísima en el aprendizaje.

La mayoría de los estudiantes responden de una manera positiva a una asignatura bien organizada, enseñada por un profesor entusiasta que tiene un interés destacado en los estudiantes y en lo que aprenden. Si queremos que aprendan, debemos crear condiciones que promuevan la motivación.

En este sentido, las organizaciones deben asimilar el valor e importancia que se debe brindar de la gestión de los docentes, puesto que son las personas a través de sus valores, creencias, actitudes, habilidades, destrezas, acciones las que les dan significado a las organizaciones, en este caso los institutos.

La teoría de la jerarquía de las Necesidades de Abraham Maslow defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas (parte inferior de la pirámide), los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados (parte superior de la pirámide).

Gráfico N° 1 Pirámide de las necesidades de Abraham Maslow



Fuente: www.robertoepinosa.es

Las organizaciones funcionan por las acciones de su talento humano que trabajan en ellas; por tanto, es difícil separar el comportamiento de este talento humano con el comportamiento de las organizaciones, las cuales están conformadas por personas y dependen de ellas para cumplir con sus misiones y alcanzar sus objetivos. Estos escenarios que deben protagonizar las organizaciones, donde los actores principales son los docentes, en un mundo tan complejo y cambiante, requieren de individuos proactivos, con una visión holística de su propia realidad, en la visión de comprender las causas y consecuencias de su desempeño.

La sociedad necesita de las empresas como fuente de trabajo y para satisfacer sus necesidades; las empresas, por su parte, requieren de personal para el manejo adecuado de todos recursos, y para satisfacer, de esta manera, dichas necesidades. El factor humano tiene el poder de decisión para qué hacer, cómo, dónde, cuándo, por qué y con qué es decir para dar respuesta a las seis preguntas básicas de la administración.

En este sentido, los Institutos fiscales y de convenio a nivel técnico superior de la ciudad de Sucre, como instituciones dedicadas a formar profesionales en educación a nivel técnico superior, no pueden estar aisladas de esta realidad, puesto que deben generar respuestas ante los cambios, que exigen hacer frente a las nuevas necesidades y requerimientos de la sociedad estudiantil.

METODOLOGÍA

Para el desarrollo del trabajo de investigación se manejó el enfoque cuantitativo, con el tipo de investigación descriptivo, tal como el nombre lo indica contribuyo a describir la realidad de la motivación actual con la que cuentan los docentes de los institutos fiscales y de convenio a nivel técnico superior de la ciudad de Sucre. Se aplicó el método bibliográfico permitiendo una revisión de documentación e información existente, también el estadístico facilitando el llenado, la tabulación y el procesamiento de datos. De igual manera el cualitativo para describir conceptos teóricos e identificar las vivencias de dichos docentes sobre el tema de investigación. Esta investigación descriptiva permitió acumular y procesar datos para que el investigador defina su análisis. Para llevar adelante el trabajo de campo y la obtención de información se utilizó la técnica de investigación que fue la encuesta y la observación. Identificando así una población total de 84 docentes, de los cuales el 62% corresponde a docentes del Instituto Técnico Superior de Educación Comercial "ITSEC Sucre" y el 38% al Instituto Técnico Aurora Rossells de Fe y Alegría.

De igual manera se identificó a una segunda población compuesta por 4 autoridades (2 Rectores y 2 Directores Académicos) quienes forman parte de cada Instituto ya mencionado anteriormente.

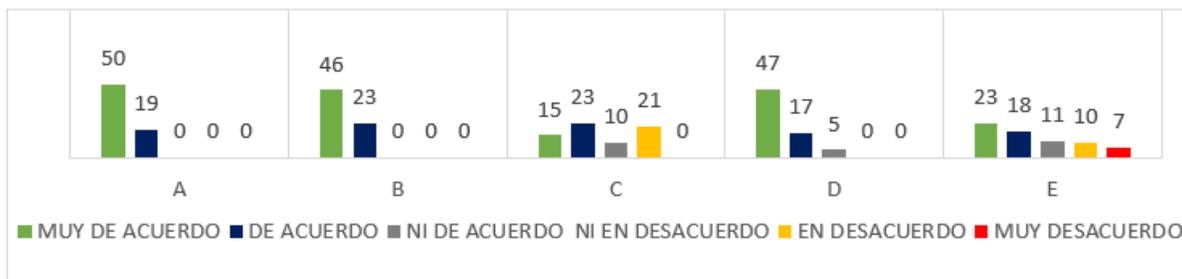
Para la primera población se elaboraron 69 encuestas, distribuidas de la siguiente manera: 43 a docentes del Instituto Técnico Superior de Educación Comercial "ITSEC Sucre" y 26 a docentes del Instituto Técnico Aurora Rossells de Fe y Alegría. El muestreo utilizado para dicha investigación fue el muestreo probabilístico, con la técnica de muestreo estratificado desproporcionado.

Para la segunda población se realizó un censo efectuado mediante encuestas.

RESULTADOS

Cada encuesta está integrada por una serie de preguntas que fueron conformadas por factores e indicadores planteados y basados según la teoría de las necesidades de Abraham Maslow y McClelland, con el propósito de indagar por las percepciones de los docentes, Directores Académicos y Rectores de los institutos fiscales y de convenio a nivel técnico superior de la ciudad de Sucre, sobre temas centrales como: la experiencia en la docencia, aspectos que motivan en su profesión, MOTIVACIONES de los docentes para mejorar sus prácticas pedagógicas, motivación mediante incentivos y la el grado de motivación actual.

Gráfico N°1 percepción de los docentes como profesionales

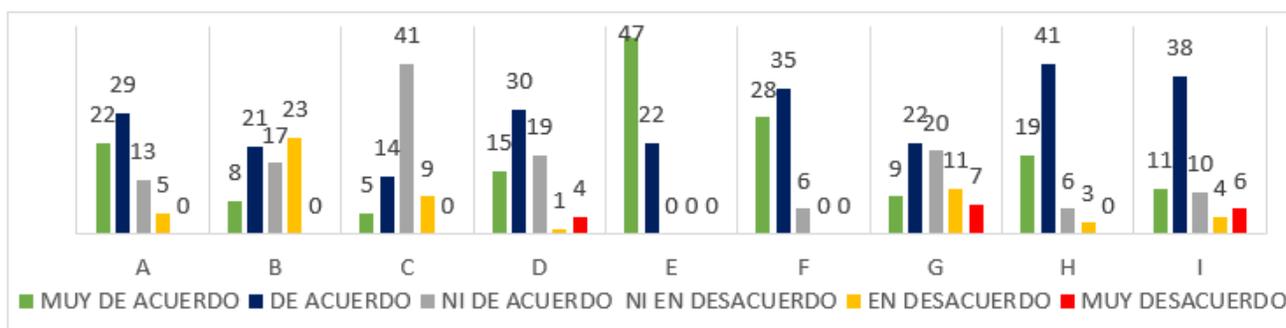


A	Estoy orgulloso de ser docente
B	Mis estudiantes valoran mi trabajo
C	Mi trabajo es reconocido por otros
D	Siento que hago parte de un equipo de trabajo
E	Siento que el aprendizaje de mis estudiantes depende de mi actitud y motivación

Fuente: Elaboración propia.

El grupo de docentes que contestó la encuesta tiene un concepto positivo sobre su rol. Esto significa que de acuerdo con lo indagado sienten orgullo por su profesión, formando parte de un buen equipo de trabajo y sienten que los estudiantes valoran su trabajo, asimismo son conscientes de que su motivación al momento de enseñar influye en el aprendizaje de los estudiantes.

Gráfico N°2 factores de motivación para mejorar la práctica de los docentes

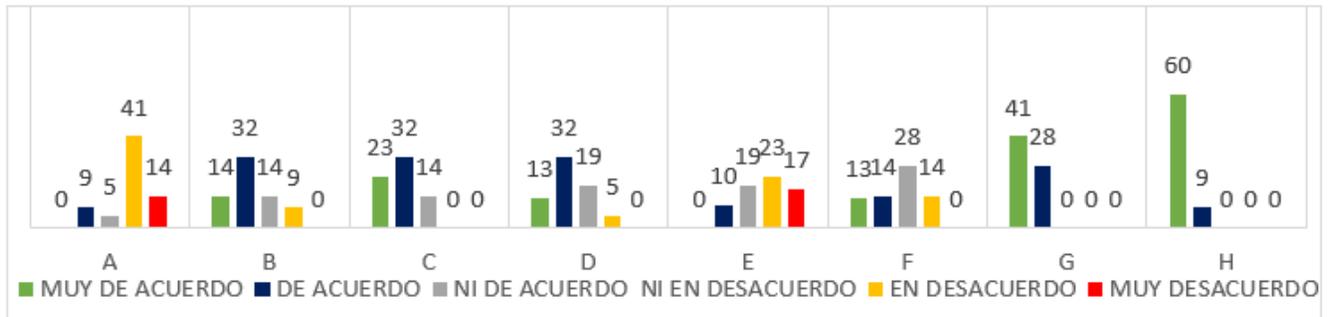


A	El aprendizaje de sus estudiantes
B	Desarrollar nuevas metodologías de enseñanza
C	El intercambio de experiencias pedagógicas con otros docentes
D	El reconocimiento de sus compañeros y de la comunidad donde trabaja
E	El compromiso ético con su profesión
F	Tener estabilidad laboral
G	Los recursos didácticos disponibles son suficientes
H	Disponer de infraestructura adecuada para el desarrollo de la enseñanza (equipamiento, climatización, iluminación, acústica, mobiliario)
I	Aportar a la construcción del proyecto de vida de sus estudiantes

Fuente: Elaboración propia.

Así mismo, al investigar por lo que los llevaría a mejorar sus prácticas, se encontró que, si bien tienen altas MOTIVACIONES por varios aspectos abordados, existe mayor motivación por lo relacionado con su ejercicio profesional (compromiso ético, estabilidad laboral, el aprendizaje de los estudiantes y disponer de una adecuada infraestructura). De igual manera genera indiferencia en la motivación las relaciones que se establecen como intercambio de experiencias pedagógicas y no genera mucha motivación el desarrollar nuevas metodologías de enseñanza.

Gráfico N°3 valoración de los incentivos que motivan a los docentes

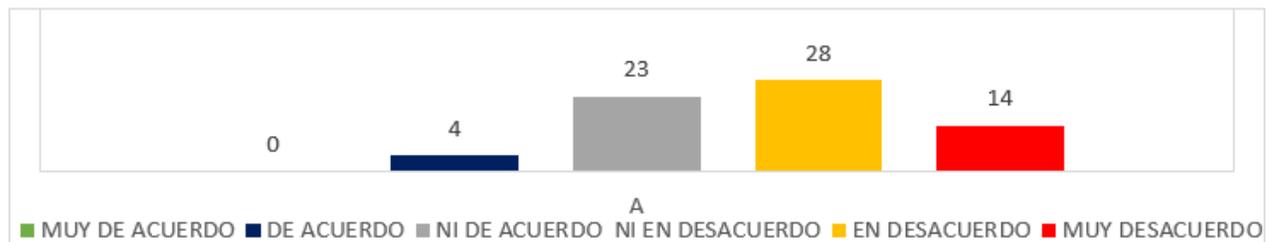


A	Programas de actividades recreativas
B	La publicación de sus escritos
C	Reconocimientos dentro del instituto
D	La financiación de su posgrado
E	Premios a investigaciones de colectivos docentes
F	La participación en eventos académicos
G	Becas de educación superior para sus hijos
H	Bonificaciones económicas

Fuente: Elaboración propia.

En el punto anterior se analizaron las expectativas de los docentes como un paso previo para identificar su motivación frente a los incentivos. Se encontró que los docentes se encuentran muy motivados mediante bonificaciones económicas, asimismo si reciben becas de educación superior para sus hijos, al recibir el reconocimiento dentro de sus institutos y la publicación de algunos escritos o investigaciones. En este apartado se da cuenta de la valoración que los docentes atribuyen a incentivos de diferente orden, por lo que dichos institutos deben revisarlos y tomar en cuenta.

Gráfico N°4 motivación actual de los docentes

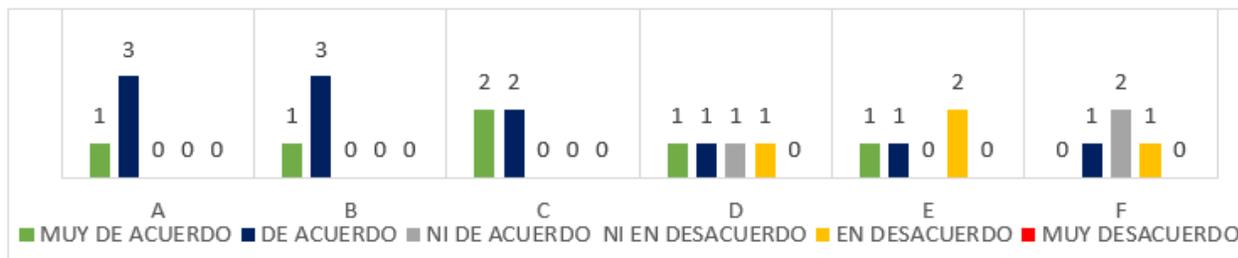


A	Actualmente usted se encuentra motivado
---	---

Fuente: Elaboración propia.

Mediante la encuesta realizada a los docentes que integran actualmente los institutos el 41% de ellos se encuentran desmotivados y el 20% se encuentra totalmente desmotivados, considerando los principales motivos mencionan que dentro de los institutos no tienen estabilidad laboral ya que sus sueldos no son acordes al mercado, la infraestructura y los medios didácticos para enseñar no son los adecuados, no existen incentivos para los docentes que generan nuevos métodos de enseñanza y tampoco por investigaciones o publicaciones que realizan. Por último, se pudo verificar que solamente el 6% de estos se encuentra motivado y el restante 33% se encuentran indiferentes.

Gráfico N°5 motivación actual de los docentes



A	En mi instituto existen buenos docentes
B	Los docentes de mi instituto tienen los conocimientos necesarios para enseñar
C	Los docentes de mi instituto se sienten orgullosos de su profesión
D	Los estudiantes de mi instituto valoran el trabajo de sus docentes
E	El trabajo que realizan los docentes de mi instituto es reconocido por otros
F	El aprendizaje de los estudiantes depende de la actitud y del grado de motivación que tienen los docentes de mi instituto

Fuente: Elaboración propia.

Los datos recogidos indican que el grupo de Directores Académicos y Rectores encuestados tiene un concepto de carácter positivo sobre los docentes pues la totalidad de los encuestados comentan que todos los docentes que integran sus institutos son buenos y tienen los conocimientos necesarios para brindar la enseñanza correspondiente, de igual manera mencionan que sus docentes se sienten orgullosos de trabajar en sus institutos ya que así se los demuestran.

Además, los encuestados explican que la motivación laboral de los docentes no es de carácter primordial para que sus estudiantes puedan aprender mejor. La mitad de este grupo encuestado mencionan que los estudiantes de sus institutos si valoran el trabajo que vienen realizando su plantel docente y concluyendo la mitad mencionan que los docentes no son reconocidos por otras instancias externas al instituto.

Gráfico N°6 percepción de los directores académicos y rectores sobre los factores de motivación para mejorar la práctica de los docentes



A	El aprendizaje de los estudiantes
B	Llevar al aula nuevas metodologías de enseñanza
C	El intercambio de experiencias pedagógicas con otros docentes
D	Ser líderes pedagógicos para orientar el trabajo de otros docentes
E	El compromiso ético con su profesión
F	Tener estabilidad laboral
G	Disponer de recursos didácticos para el aprendizaje
H	Disponer de infraestructura adecuada para el desarrollo de la enseñanza (equipamiento, climatización, iluminación, acústica, mobiliario...)
I	Aportar a la construcción del proyecto de vida de sus estudiantes

Fuente: Elaboración propia.

Al investigar mediante la encuesta a los rectores y directores académicos más de la mitad consideran que para que los docentes mejoren su enseñanza en clases, es motivador el aprendizaje de los estudiantes, pero para un grupo reducido indican que dicho factor les es indiferente. Los factores que no son MOTIVACIONALES para los docentes son el de incursionar con nuevas metodologías de enseñanza al igual que ser líderes pedagógicos, mientras que contar con el compromiso ético, disponer de recursos didácticos e infraestructura apropiada si generan motivación en los docentes, todo lo mencionado trae beneficios para los estudiantes y por ende también se reflejan beneficios para los institutos ya que si los docentes de un instituto brindan una adecuada educación se podrá incrementar la demanda de los alumnos para estudiar en ese instituto y al contar con gran cantidad de alumnos se generaran mayores ingresos para el instituto, lo cual podrá también permitir que los docentes cuenten con mejor infraestructura.

Gráfico N°7 percepción de los directores académicos y rectores sobre la valoración de los incentivos que motivan a los docentes



A	Programas de actividades recreativas
B	La publicación de sus escritos
C	Reconocimientos dentro del instituto y de la ciudad
D	La financiación de su posgrado
E	Premios a investigaciones de colectivos docentes
F	La participación en eventos académicos
G	Becas de educación superior para sus hijos
H	Bonificaciones económicas

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la encuesta realizada a los Rectores y Directores Académicos mencionan que dentro de los incentivos que generan mayor motivación para los docentes se encuentran; los reconocimientos dentro y fuera del instituto, los financiamientos para sus posgrados, al igual que mejores condiciones económicas como bonificaciones, además de poder participar en eventos académicos. Mientras que los incentivos que consideran que no son para nada MOTIVACIONALES reflejan a los premios para investigaciones colectivas y publicaciones de escritos que realizan los docentes.

Gráfico N°8 percepción de los directores académicos o rectores sobre la motivación actual de los docentes



A	Actualmente los docentes se encuentran motivados
---	--

Fuente: Elaboración propia.

El 25% de los Directores Académicos y Rectores señalan que actualmente los docentes no se encuentran motivados y tampoco desmotivados, para el 50% de los encuestados indican que se encuentran motivados y finalmente el restante 25% de los encuestados confirman que dichos docentes se encuentran muy motivados.

DISCUSIÓN

Cerca de la mitad de los docentes que trabajan en dichos institutos tienen una edad mayor a los 40 años y también esa cantidad de docentes tienen una experiencia de más de 10 años trabajando en las aulas transmitiendo sus conocimientos.

Los institutos tanto fiscales como de convenio brindan una educación desde hace más de 10 años. Respecto a las autoridades el 50% tienen una experiencia como autoridades de 1 a 4 años.

Los datos analizados con respecto a la percepción de los docentes indican que estos tienen una alta valoración por su auto-concepto, por su auto-eficacia y altas MOTIVACIONES por mejorar sus prácticas, la percepción de los directores académicos y rectores sobre estos mismos aspectos da cuenta de valoración es menos altas.

Se pudo validar que existe divergencia la cual puede estar relacionada con el hecho de que la valoración de cada uno se da desde criterios diferentes; por ejemplo, la valoración de los docentes se da desde su propio ejercicio profesional y desde lo logrado en sus aulas e instituciones en las cuales en muchos casos no cuenta con las condiciones necesarias. Los rectores hacen esta valoración desde su propia interacción con los docentes, desde lo que logran con los estudiantes y desde sus propios análisis con base en información que recogen por medio de distintas fuentes (autoevaluación institucional, seguimiento al Plan de Mejoramiento Institucional, indicadores de eficiencia interna como deserción, promoción, repitencia, entre otras). Los expertos a su vez también forman su opinión desde fuentes como las mencionadas y desde investigaciones, estudios y otro tipo de indicadores del sector.

Al comparar las percepciones de los docentes con las de los rectores, se identifican diferencias significativas. Las mayores diferencias se encuentran en cuanto a las MOTIVACIONES que tienen los docentes para mejorar sus prácticas con respecto a relaciones docentes-institución, es decir el aprendizaje de sus estudiantes, al igual que aportar a la construcción del proyecto de vida de sus estudiantes. Pareciera que los rectores consideran que aspectos como estos no son determinantes para la motivación de los docentes, por otra parte, los directores académicos consideran que desarrollar nuevos métodos de enseñanza, publicaciones de los escritos, posgrados para hijos de los docentes, tener estabilidad laboral no son determinantes para la motivación de los docentes, pero los docentes consideran lo contrario.

Con el fin de indagar por los incentivos que más atraen a los docentes, se identificó incentivos propuestos que motivarían a mejorar su práctica de aula, son relevantes para los consultados y que el nivel de importancia se debe a los intereses de los docentes, según el momento de la vida laboral en que se encuentran.

Al comparar los datos de las opiniones encuestadas se pudo identificar los incentivos que más atraen a los docentes de ambos institutos, realizando un ranking que consistió en ordenar los incentivos de mayor motivación hacia los de menor motivación, los cuales se muestran a continuación.

Tabla N°1 incentivos que atraen más a los docentes de los institutos

RANKING	INCENTIVO	TIPO DE INCENTIVO
1	Bonificaciones económicas	Condiciones Laborales
2	Becas de educación superior para sus hijos	Bienestar
3	Mejores condiciones laborales	Condiciones Laborales
4	El compromiso ético con su profesión	Bienestar
5	Tener estabilidad laboral	Condiciones Laborales
6	Publicación de sus escritos	Logro
7	Reconocimientos en el instituto y a nivel departamental	Poder
8	Aportar a la construcción del proyecto de vida de sus estudiantes	Afiliación
9	La publicación de sus escritos	Logro
10	El aprendizaje de sus estudiantes	Afiliación

Fuente: Elaboración propia.

Entre los tres incentivos más atractivos para estos docentes, el primero y el tercero se refieren a mejorar las condiciones laborales. Al indagar estos sobre los incentivos que más les atraen, se encontró que estos dependían de sus intereses, aunque todos los incentivos son interesantes, algunos pueden convertirse más atractivos dependiendo de la situación particular que esté enfrentando el docente. Por ejemplo, para los docentes de mayor edad pueden ser más atractivos incentivos como la beca de estudios de educación superior para sus hijos; mientras que, para los docentes más jóvenes, la posibilidad de financiación de un posgrado puede ser un gran estímulo. Así mismo, todos los docentes quisieran tener mejores condiciones laborales: contar con mejores salarios, al igual que una mayoría busca publicar sus investigaciones y ser reconocidos.

A continuación, se presenta la tabla comparativa de los incentivos más atractivos y menos atractivos.

Tabla N°2 incentivos más atractivos desde la perspectiva de los encuestados

N°	RECTORES Y DIRECTORES ACADÉMICOS	DOCENTES
1	Bonificaciones económicas	Bonificaciones económicas
2	Disponer de infraestructura adecuada para el desarrollo de la enseñanza (equipamiento, climatización, iluminación, acústica, mobiliario...)	El compromiso ético con su profesión
3	Reconocimientos dentro del instituto y de la ciudad	Becas de educación superior para sus hijos
4	La financiación de su posgrado	Tener estabilidad laboral
5	Disponer de recursos didácticos para el aprendizaje	Reconocimientos dentro del instituto y en la ciudad

6	El compromiso ético con su profesión	Disponer de infraestructura adecuada para el desarrollo de la enseñanza (equipamiento, climatización, iluminación, acústica, mobiliario)
7	El aprendizaje de los estudiantes	La publicación de sus escritos
8	La participación en eventos académicos	El aprendizaje de sus estudiantes
9	Tener estabilidad laboral	El reconocimiento de sus compañeros y de la comunidad donde trabaja
10	Programas de actividades recreativas	Desarrollar nuevas metodologías de enseñanza

Fuente: Elaboración propia.

CONCLUSIONES

- A través de la perspectiva teórica se pudo validar conceptos de varios autores sobre los atributos y los factores o elementos que influyen en la motivación de los docentes, pero el trabajo se basa principalmente identificando los modelos y teorías de motivación de las necesidades de Abraham Maslow y McClelland.
- Asimismo, se pudo concluir que para motivar a sus docentes tanto los institutos fiscales y de convenio a nivel técnico superior de la ciudad de Sucre, se basan en la pirámide de Abraham Maslow tomando mayor énfasis en el segundo y cuarto factor que corresponden a las necesidades de seguridad y a las necesidades de reconocimiento.
- Basados según la pirámide de Abraham Maslow se pudo concluir que los docentes de los institutos fiscales y de convenio a nivel técnico superior de la ciudad de Sucre, consideran que los factores de motivación más importantes para que estos mejoren la enseñanza dentro de sus aulas se cimentan en una de las necesidades primarias como ser las necesidades de seguridad y en dos de las necesidades secundarias que son las necesidades de autorrealización y las necesidades de reconocimiento.
- De igual manera basándose en la teoría de las necesidades de McClelland los docentes consideran que las MOTIVACIONES más relevantes influyen en las necesidades de Logro (nLog) y las necesidades de afiliación (nAfi).
- Un docente motivado puede tener mejor desempeño en su ejercicio profesional, lo cual impacta de manera positiva en su trabajo de aula en el sentido de que buscará renovar sus prácticas en beneficio del aprendizaje para sus estudiantes, brindando una educación adecuada y formando así mejores profesionales a nivel técnico superior. Por ende también se reflejan beneficios para los institutos ya que al contar con todo lo mencionado anteriormente dichos institutos contarán con una imagen muy adecuada y resaltante de manera positiva, generando un incremento en la demanda de los alumnos y al contar con gran cantidad de estudiantes se generaran mayores ingresos económicos para los institutos, permitiendo que los institutos cuenten con mejor equipamiento (herramientas, ambientes) y también beneficiara a los docentes ya que podrán justificar mejores bonificaciones o salarios.

BIBLIOGRAFÍA

Cedla (2014) boletín de empleo juvenil - por el observatorio de empleo y seguridad social, 5 de marzo de 2014.

Chiavenato, Idalberto (2009). gestión del talento humano. tercera edición. editorial mc graw hill. México.

Contreras, A. (2015) “la oferta y demanda por educación técnica” en cooperación suiza en Bolivia (2015) formación técnica profesional. oportunidades para el futuro. La Paz, cooperación Suiza en Bolivia.

Fautapo (2010) programa de educación. sistematización de aprendizajes y buenas prácticas. programa de formación técnica laboral para jóvenes bachilleres. La Paz, fautapo.

Gonzalez Maura, v. (1999). el profesor universitario un facilitador o un orientador en la educación de valores revista cubana de educación superior. vol. xix; pp. 38 – 48.

Hernandez Madrigal, p. (2003). formación docente en educación superior: la experiencia de un modelo de intervención. contexto educativo. recuperado el 25 de mayo del 2015, de <http://contextoeducativo.com.ar/2003/3/nota-05.htm>.

Koontz, Harold; Weihrich, Heinz. (1998). “administración, una perspectiva global”. 11ª edición. México: editorial mc graw hill. México.

Lizárraga, k. (2012) “educación técnica y productiva en Bolivia” en iipp / pieb sistematización de la mesa temática educación técnica y productiva en Bolivia en el marco de la nueva legislación. La Paz, pieb.

Ministerio de educación (me) (2012) “diseño curricular base de la formación profesional técnica y tecnológica”. La Paz, me.

Mita, Erick, (2015). comportamiento del consumidor. Bolivia.

Navarro, G. (2000). el diálogo. procedimiento para educar en valores. Bilbao: desclée de brouwer.

Revista cubana de educación médica superior 2011; 25 (1).

Robbins, Stephen P. (2004). “comportamiento organizacional”. 10ª edición. México: editorial pearson prentice hall.

Secretaria de educación de institutos tecnológicos (s.e.i.t.). (2001). “catálogo de escuelas y carreras 2001-2002”. México: s.e.i.t.

Yapu, M. y Torrico C. (2003) escuelas primarias y formación docente en tiempos de reforma educativa. enseñanza de lectoescritura y socialización, tomo 1. La Paz, pieb.

Yapu, M. (2014) “políticas educativas y dificultades de constitución del campo curricular en Bolivia” en díaz

barriga, a. y garcía garduño, j. m. (2014) desarrollo del currículum en américa latina. experiencia de diez países. buenos aires, miño y dávila: 45-87.

Yapu, M. (2015). desafíos de la educación técnica y profesional y política educativa en Bolivia. edetania. estudios y propuestas socioeducativas, (48), 81-100.

Yapu, M. (2015) “formación técnica y educación socio-comunitaria productiva” en formación técnica profesional. oportunidades para el futuro. La Paz, cooperación Suiza en Bolivia.