

Fortaleciendo las competencias éticas de los empleados públicos del Sector Educación

Módulo de capacitación



PERÚ

Ministerio
de Educación

© 2012, Oficina General de la Ética y Transparencia
Av. De la Arqueología cuadra 2 – San Borja

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

OFICINA GENERAL DE LA ÉTICA Y TRANSPARENCIA

OFICINA DE PROMOCIÓN DE LA ÉTICA

Presentación	3
Orientaciones generales	5
0.1 Objetivos del módulo y del curso-taller.	6
0.2 Orientaciones para la organización y desarrollo del curso-taller.	7
Primera parte: Actividades introductorias	11
1.0 Objetivo, contenidos y secuencia de la primera parte.	11
1.1 Bienvenida y presentación del equipo y del curso-taller.	12
1.2 Presentación de los y las participantes. Dinámica <i>“El bingo”</i> .	13
1.3 Recojo de expectativas de los participantes ante el curso - taller. Dinámica <i>“El chasqui”</i> .	15
Segunda parte: Ética y realidad: percepciones y conceptos	17
2.0 Objetivo, contenidos y secuencia de la segunda parte.	17
2.1 Dinámica de sensibilización y aproximación diagnóstica <i>“Cuestionando nuestra realidad”</i> .	18
2.2 Juego LUDÉTICA. <i>“Tomándole el pulso a nuestra práctica”</i> .	19
2.3 Dinámica <i>“El rompecabezas”</i> para la formación de grupos.	27
2.4 Dinámica <i>“Construcción colectiva de conceptos”</i> .	28
Tercera parte: Ética y ciudadanía	29
3.0 Objetivo, contenidos y secuencia de la segunda parte.	29
3.1 Dinámica <i>“Músicos ambulantes”</i> para la formación de grupos.	30
3.2 Elaboración de normas de convivencia.	31
3.3 Video <i>“Entre vivos y plebeyos”</i> .	32
3.4 Dinámica <i>“Lluvia de ideas”</i> para la síntesis y evaluación de la jornada	34
Cuarta parte: Ética y gestión pública del sector Educación	35
4.0 Objetivo, contenidos y secuencia de la segunda parte.	35
4.1 Revisión de las normas de convivencia desde una perspectiva ética.	36
4.2 Dinámica <i>“Quién soy”</i> para la formación de grupos.	37
4.3 Construcción de perfiles del servidor público.	38
4.4 Dinámica <i>“Miramos la realidad con los lentes de la eficacia y eficiencia versus con los lentes de la ética”</i> .	39

4.5 Dinámica “Árbol de problemas”.	41
4.6 Propuesta de círculos “virtuosos”.	42
4.7 Operativización del código de ética de la función pública.	43
4.8 Dinámica “Lluvia de ideas” para la síntesis y evaluación de la jornada.	44
Quinta parte: Ética y servidor público: competencia ética	45
5.0 Objetivo, contenidos y secuencia de la sexta parte.	45
5.1 Dinámica “Saludos del mundo”.	46
5.2 Dilemas éticos y juicio moral.	48
5.3 Metacognición y competencia ética del servidor público del sector educación.	50
5.4 Elaboración de un plan para la promoción de una cultura de la ética y transparencia.	52
Sexta parte: Actividades finales	54
6.0 Objetivo, contenidos y secuencia de la sexta parte.	54
6.1 Evaluación final del curso - taller.	55
6.2 Dinámica “Tendiendo puentes”.	56
Anexos	
Anexo 1: Programa resumido del curso - taller por jornadas de trabajo.	
Anexo 2: Propuesta alternativa de planificación del curso - taller de acuerdo a diferentes tiempos de ejecución.	

PRESENTACIÓN

En las últimas décadas se ha producido un proceso de deterioro progresivo de la imagen de la gestión pública en general en la sociedad peruana, lo que además ha afectado la propia autopercepción y autoestima de los servidores públicos. Sin duda en este proceso ha influido la existencia de altos niveles de corrupción en el sector educación. Así, la **Defensoría del Pueblo**, en su informe N° 147 *Aportes de la Defensoría del Pueblo para una Educación sin Corrupción*, recogiendo los resultados de la “*Campaña Educación sin Corrupción*” desarrollada en el año 2007, constata la existencia de múltiples **casos de corrupción** (cobro indebido, venta de notas, nepotismo, impunidad o irregularidad en el manejo del material educativo), así como situaciones que generan riesgos de actos de corrupción y que, finalmente, afectan el derecho a la educación de los niños, niñas y adolescentes.

En este contexto, se ha creado la **Oficina General de Ética Pública y Transparencia**, asumiendo un enfoque y visión más integral no solo de la problemática de la corrupción sino de la ética en la gestión pública.

De esta forma se busca el desarrollo de un proceso de moralización del sector educación a partir de la priorización de un proceso de capacitación del empleado público.

Ante esta realidad se plantea una actuación que no se limite a reaccionar frente a la problemática de la corrupción, sino que tenga un carácter preventivo y formativo, orientándose a generar una nueva **mística de la gestión pública** desde la revalorización del rol del empleado público del sector educación, que vaya más allá del conocimiento de la normativa referida a la temática de la ética en la función pública, para generar un nivel de sensibilización y compromiso personal que se proyecte no sólo en los procedimientos formales propios del cumplimiento de las funciones, sino también en las relaciones interpersonales y dinámicas de funcionamiento institucional.

Finalmente se propone como estrategia general de intervención la articulación de las dimensiones personal, social e institucional a partir de la formación orientada al desarrollo de una **competencia ética** en el servidor público, que se vea complementada y fortalecida con la promoción de una **cultura de la ética y transparencia** en la gestión pública en el sector educación.

ORIENTACIONES GENERALES

0.1 OBJETIVOS DEL MÓDULO Y DEL TALLER

A. OBJETIVO DEL MÓDULO

Brindar a los facilitadores un instrumento metodológico que permita concretar y facilitar el desarrollo del proceso de enseñanza - aprendizaje propuesto en el curso - taller, así como que permita la realización de acciones de réplica en una dinámica de formación de formadores.

B. OBJETIVOS DEL TALLER “REFLEXIONANDO CRÍTICAMENTE SOBRE NUESTRAS PRÁCTICAS”

OBJETIVO GENERAL

Operativizar en la práctica cotidiana la dimensión ética del ejercicio de la función pública en el sector educación, articulando los planos personal, social y del empleado público desde la construcción de dos procesos paralelos y complementarios, el desarrollo de una competencia ética a nivel individual y la promoción de una cultura de la ética y transparencia a nivel institucional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Evidenciar la presencia de la ética en la realidad cotidiana de las personas, bajo la forma de juicios y decisiones sobre lo correcto - incorrecto, justo - injusto, bueno - malo de lo que ocurre en el entorno.
- ✓ Reflexionar críticamente sobre la influencia de la cultura de la “*viveza*” en la dimensión social de la ciudadanía en el marco de una ética de mínimos y una ética de máximos.
- ✓ Realizar una aproximación diagnóstica a la realidad de la gestión pública en general y la gestión del sector educación en particular desde un punto de vista ético.
- ✓ Definir un marco teórico básico y referencia en relación a la ética y la gestión pública, tanto desde el punto de vista normativo como desde el formativo.
- ✓ Identificar los círculos “*viciosos*”, que favorecen las faltas éticas o actos corruptos, y “*virtuosos*”, que promueven procedimientos éticos, en procesos claves de la gestión del sector educación.
- ✓ Establecer orientaciones que permitan enfrentar dilemas éticos en la práctica cotidiana, a nivel personal, social o como empleado público.
- ✓ Que los empleados capacitados elaboren un plan a nivel institucional para la promoción de una cultura de la ética y transparencia en la gestión del sector educación.

0.2 ORIENTACIONES PARA LA ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DEL TALLER

A. SOBRE EL EQUIPO RESPONSABLE DE LA CAPACITACIÓN

El equipo responsable se compromete a:

- ✓ Asumir el rol de facilitadores, generando las condiciones idóneas para el aprendizaje, preocupándose tanto de su dimensión cognitiva como afectiva y acompañando permanentemente el proceso formativo. De acuerdo al número de participantes, el equipo debe estar conformado por dos o tres personas.
- ✓ Crear un clima de confianza que propicie condiciones favorables para el proceso de aprendizaje, basadas en el diálogo, la libre expresión de opiniones y sentimientos, así como el debate sano y enriquecedor desde el intercambio respetuoso de ideas.
- ✓ Integrarse al grupo, transmitiendo la idea de ser uno más, para lo que se plantea como estrategia general el tomar parte en las dinámicas de trabajo propuestas.
- ✓ Evitar las intervenciones largas y redundantes, así como que algunos participantes acaparen el uso de la palabra.
- ✓ Centrar los debates en los temas planteados y en los objetivos del taller.
- ✓ Promover la articulación de las principales temáticas desarrolladas a modo de un hilo argumental, la identificación de las ideas fuerza del proceso formativo a modo de síntesis y de sus niveles de interrelación para fortalecer la idea de proceso.
- ✓ Promover la evaluación permanente por parte de los participantes del proceso formativo, tanto a nivel cognitivo como afectivo.
- ✓ Realizar un registro fotográfico de cada una de las dinámicas de trabajo, que permitan la reconstrucción e ilustración de todo el proceso desarrollado.
- ✓ Realizar la relatoría del desarrollo del taller y de cada una de las dinámicas de trabajo propuesta, de los productos obtenidos con el trabajo de los participantes, de las conclusiones y evaluación de cada jornada y del taller en general, que facilite los insumos para la realización de la memoria posterior del curso - taller.

B. SOBRE LOS Y LAS PARTICIPANTES

- ✓ Este taller está dirigido como público objetivo prioritario a los empleados de la sede central del Ministerio de Educación, funcionarios de las Unidades de Gestión Educativa Local de Lima y empleados de las Direcciones Regionales de Educación a nivel nacional.
- ✓ Este taller, por su naturaleza de construcción colectiva del aprendizaje, que va más allá del tratamiento pedagógico de un conjunto de charlas, requiere como condición indispensable para el logro de los objetivos propuestos de la permanencia de las y los participantes durante todo su desarrollo; por esta razón uno de los requisitos fundamentales es el compromiso de puntualidad y asistencia continua.

- ✓ Este taller ha sido planificado para ser desarrollado con un público objetivo de un promedio de 30 a 40 personas, que permiten concretar una propuesta formativa institucional que busca el equilibrio entre una dinámica de trabajo personalizada y de interaprendizaje, que promueva un rol activo y constructivo de los participantes en su propio proceso de aprendizaje.

C. SOBRE LA METODOLOGIA A EMPLEAR

- ✓ Este taller está diseñado para promover la participación activa y dinámica de los asistentes, de manera que vivencien la riqueza de una metodología participativa. Esta metodología se sustenta en las siguientes consideraciones:
 1. La fuente de los aprendizajes son las experiencias y los sentimientos vividos por los participantes, así como la reflexión posterior sobre ellos.
 2. Todos aprendemos de todos desde un enfoque cooperativo, siendo el interaprendizaje la base de esta concepción metodológica.
 3. Se trata de partir de la realidad para reflexionar sobre ella y regresar a ella para transformarla. Esto es posible si se ha hecho el diagnóstico que permite percibir las necesidades, intereses y problemas de los participantes, para poder luego reflexionar y analizar la realidad que necesita ser transformada.
 4. Toma en cuenta a la persona desde una visión integral, considerando y relacionando las dimensiones sentir-pensar-actuar, esto es, lo afectivo, intelectual y psicomotor.
 5. Asume una actitud abierta para revisar nuestra vida, para crear nuevos elementos, para incorporar aportes de otras personas, evitando actitudes dogmáticas y cerradas basadas en falsas verdades absolutas y, más bien, reconociendo y valorando la diversidad de ideas, sentimientos y opiniones con una disposición a la crítica y autocrítica, considerando como riqueza la diversidad de posiciones.
 6. Crea un clima de confianza y alegría donde todos los participantes se sientan aceptados y valorados, como ambiente más favorable para el desarrollo de un proceso de aprendizaje.
 7. Genera y mantiene una actitud positiva frente a la tarea de liderazgo como condición para alcanzar las metas propuestas y no dejar que las dificultades y miedos nos bloqueen, desvíen o anulen.
 8. Reduce las exposiciones largas y tediosas para dar lugar a la participación activa a través de dinámicas, juegos, diálogo y debate. Esto permite recoger las opiniones, ideas y sentimientos de los participantes, otorgándoles un rol protagónico, que los convierte no solo en objeto sino también en sujetos del aprendizaje, convertido en un proceso de construcción colectiva.
 9. Utiliza dinámicas que sirvan para introducir los temas, para desarrollarlos y para crear un clima de confianza, al tiempo que promueve la relaciones interpersonales basadas en una comunicación horizontal.

10. Aprovecha los errores como fuente de futuros aprendizajes.

D. SOBRE EL AMBIENTE PARA EL DESARROLLO DEL TALLER

- ✓ Teniendo en cuenta la dinámica de trabajo propuesta, basada en una metodología activa y participativa, debe ser amplio para que las y los participantes puedan movilizarse en el desarrollo de las dinámicas y juegos, y así mismo el mobiliario debe permitir y facilitar espacios de reflexión colectiva (disposición en semicírculo) y de trabajo grupal. Así mismo es conveniente que cuente con algún espacio abierto que facilite el desarrollo de algunas de las dinámicas programadas.

E. SOBRE LOS INSUMOS

Para que el curso - taller pueda cumplir con los objetivos propuestos, es necesario contar con unos insumos previos que permitan conocer mejor al público objetivo, así como los procesos claves del sector educación a ser analizados desde una perspectiva ética.

- ✓ Perfil de los participantes en el curso - taller de capacitación, identificando tanto información a nivel personal como profesional.
- ✓ Propuesta de competencia ética del empleado del sector educación y de componentes prioritarios de un sistema que promueva una cultura de la ética y transparencia a nivel institucional.
- ✓ Marco teórico referencial de la temática de ética y gestión pública en el sector educación.
- ✓ Identificación de los círculos “viciosos” y “virtuosos” de los procesos claves priorizados en el sector educación.

F. SOBRE LOS RECURSOS

Para que el proceso de enseñanza - aprendizaje se pueda desarrollar de acuerdo a la planificación realizada, se requieren los siguientes recursos.

- | | |
|---|--|
| ✓ Ambiente cerrado (auditorio) y ambiente abierto (patio, jardín) | ✓ Tarjetas de cartulina de diferentes colores |
| ✓ Laptop y equipo data display | ✓ Pizarra, mota y plumones de pizarra acrílica |
| ✓ Solaperos y lapiceros | ✓ Cinta adhesiva |
| ✓ Papel y cuartillas | ✓ Juego “ <i>Tomándole el pulso a nuestras prácticas</i> ” |
| ✓ Papelotes y plumones de papel | ✓ Separata “ <i>Ética y gestión pública</i> ” |
| | ✓ Guía metodológica para el desarrollo de una competencia ética en los servidores del sector educación |
| | ✓ Ficha de evaluación del participante |

G. SOBRE EL TIEMPO NECESARIO PARA EL DESARROLLO DEL TALLER

- ✓ El taller se ha planificado para su realización en 21 horas cronológicas, período de tiempo dividido en dos jornadas de trabajo de 8 horas diarias, en dos turnos de trabajo (mañana y tarde), considerando en cada uno de ellos un breve período de receso (15 minutos).
- ✓ Asimismo, se ha propuesto, como alternativas, tres módulos más donde se aborden de manera sintética, en una jornada de 5 horas y 30 minutos, algunos temas relacionados al ejercicio ético de la función pública.

Primera Parte

Actividades generales e introductorias

A. OBJETIVO

- ✓ Promover un clima de confianza que genere condiciones favorables para el aprendizaje, identificando las percepciones y expectativas del participante ante el curso - taller y contrastándolas con los objetivos propuestos.

B. CONTENIDOS

- ✓ Clima de confianza y proceso de enseñanza - aprendizaje.
- ✓ Percepciones y expectativas ante el curso - taller.
- ✓ Objetivos y características del taller.

C. SECUENCIA DE ACCIONES

- 1.1. Bienvenida a los participantes, presentación del equipo y del curso - taller.
- 1.2. Presentación de los participantes. Dinámica *“El bingo”*.
- 1.3. Recojo de expectativas de los participantes ante el curso - taller (contrastadas con sus objetivos) y de las percepciones sobre los conceptos de ética y ética pública. Dinámica *“El chasqui”*.

1.1 BIENVENIDA Y PRESENTACIÓN TANTO DEL EQUIPO COMO DEL CURSO-TALLER

A. OBJETIVO

- ✓ Contextualizar el curso - taller que se inicia en un proceso de formación de formadores, que se proyecta tanto al interior del Ministerio de Educación como a la asistencia técnica a brindar a las autoridades y funcionarios de los gobiernos regionales para consolidar la descentralización educativa desde la planificación de mediano plazo, así conocer las condiciones y reflexionar sobre las actitudes necesarias para su desarrollo de forma que se garantice el cumplimiento de los objetivos previstos.

B. PROCEDIMIENTO

- ✓ La persona representante de la Oficina o dependencia que está organizando el taller realizará una breve presentación, considerando tanto su contextualización en el proceso general de formación a desarrollar entre los meses de octubre y diciembre, como los componentes fundamentales de su desarrollo: título, secuencia, duración, condiciones, partes, etc.
- ✓ A continuación se presentará al equipo responsable de la conducción del taller, haciendo referencia a quiénes son, a qué institución pertenecen y cuál es su campo habitual de trabajo, y resaltando su carácter interinstitucional e interdisciplinar como riqueza.

C. IDEAS - FUERZA

- ✓ La persona responsable de la facilitación finalmente destacará como ideas fuerza a tener en cuenta en el desarrollo del curso - taller las siguientes:
 - En este taller se actúa, ya que sus resultados dependen del aporte de todos.
 - Este taller no es un conjunto de charlas ante las cuales el participante pueda ausentarse: todas las actividades están secuenciadas y cada acción es requisito para la siguiente.
 - La participación en el taller es conveniente que sea libre, ya que de esta forma se garantiza la existencia de una motivación inicial que facilitará el logro de los resultados previstos.
 - El taller representa un reto y busca actitudes acordes con dicho reto: su propósito no es meramente informativo o técnico.

D. TIEMPO

- ✓ 15 minutos aproximadamente. Horario previsto: 9:00 a 9:15 am.

E. RESULTADO ESPERADO

- ✓ Conocimiento por los participantes del proceso general de formación que se inicia con el curso - taller y de su equipo responsable.

F. INDICADOR

- ✓ Se difunde información básica sobre las características y condiciones generales del curso - taller.

1.2 DINÁMICA DE PRESENTACIÓN “EL BINGO”

A. OBJETIVO

- ✓ Establecer un clima de confianza a partir del conocimiento y las relaciones interpersonales entre los participantes.

B. RECURSOS

- ✓ Cartones del “Bingo” en cuartillas A-4 y lapiceros, uno por participante.

C. PROCEDIMIENTO

- ✓ Se entrega a cada participante una hoja que representa el cartón para jugar al *bingo*.
- ✓ Cada participante busca entre sus compañeros aquellos que tienen las características solicitadas en el bingo, debiendo registrar el nombre de una persona distinta por cada característica considerada en el cartón.
- ✓ Cuando algún participante haya llenado todos los recuadros grita en voz alta ¡Bingo! y gana el juego.
- ✓ La persona responsable de la facilitación promueve la presentación de los participantes a partir de la socialización de las personas registradas en los cartones del bingo, comenzando por un participante elegido al azar, que se presentará brevemente, comentando quién es la persona que tiene la primera característica del cartón, a su vez ésta comentará a quién encontró que tenía la segunda característica y así sucesivamente.
- ✓ La persona responsable de la facilitación promueve la reflexión colectiva a partir de las siguientes preguntas:
 1. ¿Cómo nos hemos sentido en el desarrollo de la dinámica?
 2. ¿Para qué sirve la dinámica desde un punto de vista formativo?
 3. ¿Por qué es importante crear un clima de confianza en un proceso formativo?

D. IDEAS - FUERZA

- ✓ La importancia de promover la interrelación entre los participantes para generar un clima de confianza.
- ✓ Los principios pedagógicos de libre expresión de afectos y sentimientos, así como de comunicación horizontal.

E. TIEMPO

- ✓ 45 minutos aproximadamente. Horario previsto: 09:15 a 09:45 am.

F. RESULTADO ESPERADO

- ✓ Ruptura del hielo inicial y generación de un clima de confianza entre los participantes en el curso - taller.

I. INDICADOR

- ✓ Se da una participación activa de todos los participantes en el desarrollo de la dinámica.

- ✓ Interactúan personas que no tienen un conocimiento ni relación previa entre sí.

BINGO

Busco a alguien que...

Tiene una mascota	Le gusta cantar	Ve Magaly TV	Cuenta chistes rojos	Conoce Machu Picchu	Hace deporte
Es hincha de Alianza Lima	Tiene más de tres hijos	Cocina rico	Le gusta el cine	Habla una lengua distinta al castellano	Le gusta el ají de gallina

A. OBJETIVOS

- ✓ Recoger las expectativas de los participantes ante el proceso de formación de formadores que se pone en marcha.
- ✓ Identificar y dialogar sobre las motivaciones personales para asistir al curso-taller.

B. RECURSOS

- ✓ Plumones gruesos de papel.
- ✓ Papelotes y cinta adhesiva.

C. PROCEDIMIENTO

- ✓ Se pide a los participantes que piensen en silencio sobre qué esperan que les aporte el curso - taller.
- ✓ Se forman 3 grupos por conteo, ubicándose los integrantes con sus sillas en tres columnas, uno tras otro.
- ✓ La persona responsable de la facilitación explica el desarrollo de la dinámica, que tiene la modalidad de un juego que gana el equipo que primero haga llegar un mensaje desde la costa al inca, ubicado al final de cada columna.
- ✓ De forma simultánea las tres personas sentadas en el primer asiento de cada columna reciben un papelote doblado como acordeón, debiendo escribir rápidamente, en una o dos palabras, cuál es su expectativa ante el taller en el primer doblado. A continuación se lo pasa al compañero que está a su espalda por el segundo doblado, acompañado del plumón y así sucesivamente.
- ✓ Una vez todos los papelotes llegan al último participante de cada grupo y éste registra su expectativa, se pegan los papelotes y se extraen conclusiones generales en cuanto a las expectativas, relacionándoles el facilitador con los cuatro pilares de la educación propuestos por Jacques Delors: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a convivir.

✓ TIEMPO

30 minutos aproximadamente. Horario previsto: 09:45 - 10:15.

C. IDEAS - FUERZA

- ✓ La importancia de la personalización del proceso de enseñanza - aprendizaje a partir de las expectativas de los participantes y su contraste con los objetivos propuestos.
- ✓ El principio pedagógico de significatividad del aprendizaje.

D. RESULTADO ESPERADO

- ✓ Expectativas de los participantes en relación a la temática del taller.

E. INDICADOR

- ✓ Se han identificado las expectativas individuales de los participantes ante el taller.
- ✓ Se han articulado a partir de la propuesta de los cuatro pilares de la educación.

Segunda Parte

Ética y realidad: percepciones y conceptos

A. OBJETIVO

- ✓ Explicitar la ética práctica o aplicada en la realidad cotidiana de las personas, recogiendo las percepciones y saberes previos de los participantes sobre los ejes temáticos centrales de la ética y la gestión pública, sobre los que se construyen conceptos colectivos.

B. CONTENIDOS

- ✓ Dimensiones personal, social y de la gestión pública de la ética.
- ✓ Conceptos de ética, moral, ética pública, transparencia y rendición de cuentas.

C. SECUENCIA DE ACCIONES

- 2.1 Aproximación diagnóstica a la realidad cotidiana y su relación con la ética práctica. Dinámica *“Cuestionando nuestra realidad”*.
- 2.2 Desarrollo del juego *LUDÉTICA*. *“Tomándole el pulso a nuestras prácticas”* y plenario posterior.
- 2.3 Dinámica *“El rompecabezas”* para la formación de grupos de trabajo.
- 2.4 Elaboración de una matriz colectiva para la definición de conceptos de ética, moral, ética pública, corrupción, transparencia y rendición de cuentas. Dinámica *“Construcción colectiva de conceptos”*.

2.1 DINÁMICA “CUESTIONANDO NUESTRA REALIDAD”

A. OBJETIVO

- ✓ Realizar una aproximación diagnóstica a la realidad problemática del entorno.

B. RECURSOS

- ✓ Tarjetas de 3 colores distintos (amarillas, rosadas y celestes).
- ✓ Plumones de papel y cinta adhesiva.

C. PROCEDIMIENTO

- ✓ La persona responsable de la facilitación entrega a cada participante 3 tarjetas de distintos colores (amarilla, rosada y celeste).
- ✓ Cada participante responde qué es lo que más le cuestiona en el día a día como persona (tarjeta amarilla), ciudadano (tarjeta rosada) y servidor público (tarjeta celeste).
- ✓ Se ubican en una pared de forma agrupada todas las tarjetas correspondientes a los cuestionamientos a nivel personal, como ciudadanos y como servidores públicos.
- ✓ La persona responsable de la facilitación lee el conjunto de tarjetas propuesta a nivel personal, ciudadano y del servidor público. A continuación promueve la reflexión a partir de las preguntas siguientes:
 - ¿Qué hemos sentido?
 - ¿Qué nos ha llamado más la atención?
 - ¿Cuál es la temática central que creemos va a abordar el curso - taller?

D. TIEMPO

- ✓ 30 minutos aproximadamente. Horario previsto: 10:15 - 10:45.

E. IDEAS - FUERZA

- ✓ La importancia de la dimensión emotiva
- ✓ El principio pedagógico de partir de la realidad.

F. RESULTADO ESPERADO

- ✓ Generación de condiciones para la reflexión sobre la presencia de la ética en la realidad concreta cotidiana.

G. INDICADOR

- ✓ Se han identificado situaciones problemáticas concretas en las dimensiones personal, social y de la gestión pública.

2.2 JUEGO LUDÉTICA. “TOMÁNDOLE EL PULSO A NUESTRAS PRÁCTICAS”

A. OBJETIVO

- ✓ Recoger los saberes previos, en términos de conocimientos y experiencias en relación a las temáticas centrales de la ética y gestión pública, promoviendo la realización de juicios de valor para enfrentar dilemas éticos cotidianos, considerando un plano personal, social y de la gestión pública, y planteando propuestas para enfrentar problemas éticos.

B. RECURSOS

- ✓ Tablero, hoja de instrucciones, 34 tarjetas y 6 fichas correspondientes al juego.
- ✓ Papelotes, plumones de papel y cinta adhesiva.

C. PROCEDIMIENTO

- ✓ Se forman grupos de un promedio de 6 personas, que reciben un tablero, hoja de instrucciones y fichas para el desarrollo del juego.
- ✓ Se desarrolla el juego en los grupos durante una hora, concluyendo con una reflexión grupal en relación a las siguientes preguntas:
 - ¿Cómo se han sentido en el juego? y ¿para qué les ha servido el juego?
 - ¿Cuáles han sido las tarjetas más discutidas?
 - ¿Qué han aprendido?
- ✓ Cuando en un grupo se alcanza la casilla de LLEGADA, el facilitador les plantea que el juego concluye cuando todo el grupo reflexiona y define un compromiso para la promoción de la ética en la gestión pública.
- ✓ La persona que desarrolla la facilitación explica a los participantes la lógica simbólica del juego, donde de la misma forma que existen síntomas que permiten a un doctor diagnosticar una enfermedad y plantear un tratamiento para su cura, la sociedad también tiene enfermedades relacionadas con una dimensión ética, que precisan de un diagnóstico preciso para poder plantear alternativas de solución válidas, viables y pertinentes.
- ✓ Se desarrolla un plenario en el que se socializan las respuestas grupales, se comparte y reflexiona sobre los contenidos de las tarjetas que han generado mayor debate, y finalmente se retoman las problemáticas planteadas en la dinámica inicial.

D. TIEMPO

- ✓ 120 minutos aproximadamente. Horario previsto: 11:00 - 13:00.

E. IDEAS - FUERZA

- ✓ Importancia del componente lúdico en un proceso formativo como recurso didáctico.
- ✓ El principio pedagógico de partir de la realidad, actividad y desarrollo de la criticidad.

F. RESULTADO ESPERADO

- ✓ Identificación de saberes previos y reflexión crítica de la realidad a nivel personal, social y de la gestión pública.

G. INDICADOR

- ✓ Se identifican las percepciones de los participantes sobre los temas y problemas centrales de la ética y gestión pública.

Hoja de instrucciones

1. Se forman grupos de 6 personas.
2. Cada grupo debe tener: Un tablero, cuatro grupos de tarjetas (amarillas, celestes, anaranjadas y verdes), un dado, seis fichas y una hoja de instrucciones.
3. El grupo nombra a un coordinador/a para que tome nota de las principales ideas que serán llevadas al plenario.
4. Para iniciar el juego, cada jugador elige y coloca una ficha en el INICIO. Lanzan el dado e inicia el juego quien saca el número más alto. Luego continúan hacia la derecha.
5. Si el jugador cae en ESTETOSCOPIO, levanta una tarjeta amarilla, la lee en voz alta y en forma breve da su respuesta. Una vez contestada se vuelve a colocar la tarjeta boca abajo en el mazo de tarjetas para que otro miembro del equipo pueda contestarla posteriormente.
6. Si el jugador cae en TERMÓMETRO, levanta una tarjeta celeste, la lee en voz alta y todos los integrantes del grupo la comentan.
7. Si el jugador cae en RECETA, levanta una tarjeta crema, la lee en voz alta y en forma grupal se da una respuesta.
8. Si el jugador cae en SALA DE REPOSO, realiza la tarea que se indica.
9. Si el jugador cae en VITAMINA, se pone de pie y expresa un reconocimiento a las personas que desarrollan éticamente su labor.
10. Si el jugador cae en AMBULANCIA, adelanta dos casilleros.
11. El juego termina cuando los jugadores llegan a la META o cuando el tiempo asignado se ha cumplido.
14. Finalmente, el grupo se toma 10 minutos para intercambiar impresiones sobre:
 - ¿Cómo se han sentido en el juego?
 - ¿Para qué les ha servido el juego?
 - ¿Cuáles han sido las tarjetas más discutidas?
 - ¿Qué han aprendido?

Matriz del juego “Tomándole el pulso a nuestras prácticas”

Tarjetas	Tú contestas (Estetoscopio)	Todos opinamos (Termómetro)	Proponemos (Receta)
Descripción	<p>Tarjetas que invitan a los participantes a:</p> <p>Compartir alguna experiencia, percepciones sobre algún concepto o asumir un compromiso, en torno a la ética, la transparencia y/o la rendición de cuentas.</p> <p>Dinámica de trabajo:</p> <p>Se responde de manera personal</p>	<p>Tarjetas que expresan:</p> <p>A. Situaciones cotidianas que plantean conflictos éticos y frente a las cuales el participante hace juicios de valor desde una actitud empática.</p> <p>B. Iniciativas que se están dando para promover una gestión pública ética.</p> <p>Dinámica de trabajo:</p> <p>Se comenta de manera personal y grupal</p>	<p>Tarjetas que presentan:</p> <p>Situaciones críticas (datos, cifras, problemas en torno a la ética, la transparencia y la rendición de cuentas) y los participantes deben expresar una receta o posible tratamiento al problema.</p> <p>Dinámica de trabajo:</p> <p>Se responde de manera grupal</p>
Dimensión personal 8 tarjetas	<ul style="list-style-type: none"> - Cuenta una situación en la que fuiste felicitado por haber hecho algo correcto. - ¿Crees que la pobreza es una de las causas para que las personas no actúen correctamente? - ¿Cuáles son aquellos aspectos que limitan nuestro desarrollo como seres humanos? - A fin de contar con docentes idóneos para escuelas EIB, el Director de una UGEL intervino para favorecer la contratación de determinados candidatos. ¿Qué opinas? 	<ul style="list-style-type: none"> - Tu hijo de 15 años te comunica que va a tener un hijo. ¿Cómo reaccionas y qué le aconsejas? - Y si tu hija de 15 años te comunica que está embarazada. ¿Cómo reaccionas y qué le aconsejas? - ¿Es correcto que los padres permitan a los hijos cosas que no permiten a las hijas, por ejemplo: Ir solas a las fiestas, regresar a casa de madrugada, beber alcohol, tener relaciones sexuales a corta edad? ¿Por qué? 	<ul style="list-style-type: none"> - Frente a situaciones de discriminación, por orientación sexual, ¿Qué tendríamos que hacer cada uno de nosotros? - ¿Cómo crees que deberíamos actuar, frente a situaciones donde la presión del grupo es fuerte por el qué dirán?
Dimensión social 6 tarjetas	<ul style="list-style-type: none"> - Si tuvieras el poder para tomar decisiones, qué acciones prioritarias emprenderías para enfrentar las grandes “enfermedades” que aquejan a la gestión pública? - ¿Qué opinas de esta frase?: “No importa que los gobernantes y las autoridades roben, mientras hagan obras para el pueblo”. 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Consideras que los trabajadores de distintos regímenes laborales tienen los mismos derechos? ¿Por qué? - Los Programas Sociales que implementan los gobiernos no deberían existir. ¿Qué opinas? 	<ul style="list-style-type: none"> - En la oficina, de manera recurrente, se generan conflictos porque la jefa le pasa por alto las tardanzas a un grupo de trabajadoras que le solucionan algunos problemas cuando se trata de manejar programas informáticos que ella no domina. <p>¿Qué problemas podemos identificar? ¿Qué tratamiento le podemos dar a los</p>

			<p>problemas?</p> <ul style="list-style-type: none"> - La Presidenta del “vaso de leche” de un pueblo joven retiene una buena cantidad de los productos para venderlos en la bodega de su hermana. Se niega a rendir cuentas sobre el uso de los recursos que se le entregan. <p>¿Qué problemas podemos identificar y qué tratamiento propondríamos?</p>
<p>Dimensión laboral</p> <p>12 tarjetas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuáles son los valores, que en tu opinión, deben orientar la práctica de un servidor público? - Comenta un caso que hayas conocido o escuchado donde alguien cometió una irregularidad y recibió por ello una amonestación. ¿Fue justa la sanción? 	<ul style="list-style-type: none"> - El director de una Dirección Regional de Educación solicita a los directores de las IIEE se apersonen a recoger los materiales educativos para iniciar el año escolar. La DRE cuenta con una partida presupuestal para el traslado de los materiales, pero el director ha decidido destinar ese presupuesto para la renovación de los equipos informáticos obsoletos, que impiden cumplir eficazmente con su trabajo. <p>¿Qué opinas de la decisión del Director?</p> <ul style="list-style-type: none"> - En un trabajo de campo de varios días, a Alberto y sus amigos les provoca tomarse un trago. Pero como solo llevan sus viáticos, deciden no cenar esa noche e irse a un bar a tomar. Como no pueden justificar el detalle de lo consumido en la boleta de venta, le solicitan al mozo que la boleta la haga “Por consumo”. <p>¿Qué opinas de esa solicitud?</p> <ul style="list-style-type: none"> - La Directora de una IIEE, en coordinación con la APAFA, comunica que no se matriculará a quien no haga un pago de 5 nuevos soles para el mantenimiento de la infraestructura de la escuela; especialmente de los baños. Hace 14 meses que esperan 	<ul style="list-style-type: none"> - Ana está embarazada. Su jefe le ha comunicado que no le puede reconocer su periodo de pre y pos parto, porque ella recién lleva un año de CAS y la ley estipula año y medio para acceder a la licencia por maternidad. Además, esa área tiene demasiado trabajo como para que ella pueda ausentarse durante los tres meses de la licencia. <p>¿Qué propondríamos para enfrentar esta situación?</p> <p>En una institución, el monto establecido para la rendición de cuentas por trabajo de campo con declaración jurada es de hasta 350 nuevos soles por gastos de viáticos que no puedan ser justificados documentalmente (taxis, agua, etc.). La jefa de la Oficina de Planeamiento siempre hace las rendiciones de todos los trabajadores por 350 soles, se haya o no gastado ese monto. Ella señala que los saldos se derivan al área de presupuesto para cubrir otras necesidades institucionales.</p> <p>¿Qué propondríamos para enfrentar esta situación?</p> <p>Se va a implementar una Política de Mejora de la Calidad Educativa, a nivel nacional, con enfoque de equidad e inclusión que incluye</p>

		<p>una partida presupuestal de la DRE.</p> <p>¿Qué opinas de la decisión de la Directora y la APAFA?</p> <p>- El tesorero de una institución recibe diariamente órdenes de servicio para que procedan los pagos a los trabajadores, a los proveedores y servicios de terceros. El atiende los pedidos en función al orden de llegada; pero su compadre, que ha realizado unos arreglos en albañilería a la institución, le pide que “agilice” su orden porque su hijo está enfermo. El tesorero elige la orden del compadre y le da trámite rápidamente.</p> <p>¿Qué opinas del comportamiento del tesorero y el compadre?</p> <p style="text-align: center;">INICIATIVAS</p> <p>- En abril de 2012 se crea la Oficina General de Ética Pública y Transparencia, que complementa las labores que realizaba la Comisión de Atención de Denuncias y Reclamos - CADER.</p> <p>- Aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas para promover el desarrollo de capacidades de los servidores públicos que garantice una gestión eficaz y eficiente.</p>	<p>infraestructura, material educativo, capacitación docente. Pero para garantizar un mayor impacto y eficiencia en el logro de los resultados, se ha priorizado las escuelas urbanas, ya que las escuelas rurales presentan dificultades de acceso, elaboración de material educativo contextualizado y además cuentan con menos docentes para capacitar en comunidades dispersas.</p> <p>¿Qué propondríamos para garantizar una educación equitativa?</p> <p>- En un distrito se ha dispuesto que se implemente el Programa de educación intercultural bilingüe, dado que los niños que estudian en las escuelas de esta localidad son mayoritariamente indígenas. Sin embargo, el director de una escuela de este distrito ha decidido no convocar a concurso las plazas para docentes con formación intercultural bilingüe, porque son muy difíciles de ubicar, además conoce docentes en su localidad quienes pueden hacer muy bien su función bajo el enfoque tradicional de educación.</p> <p>¿Qué podríamos proponer ante esta situación?</p>
26	8 TARJETAS	10 TARJETAS	8 TARJETAS

***Nos divertimos
(Sala de reposo)***

Tarjetas que contienen tareas divertidas que los participantes deben realizar para generar un clima de distensión y confianza.

Has descubierto que tienes poderes mágicos. Inventa las palabras mágicas para convertir a los miembros de tu grupo en...

En un minuto recolecta un reloj, un arete, un celular y un llavero.

Eres un profesor (a) de educación física. Inventa un ejercicio y realízalo con todo tu grupo.

Inventa un saludo creativo y saluda con él a todos los integrantes de tu grupo.

Con gestos muestra a tus compañeros y compañeras de grupo cómo te sientes en este momento.

Dile un piropo a un compañero o compañera de otro grupo.

Subido en una silla tienes que argumentar al público presente sobre la nueva imagen del servidor público, destacando sus virtudes.

8 tarjetas

2.3 DINÁMICA “EL ROMPECABEZAS” PARA LA FORMACIÓN DE GRUPOS

A. OBJETIVO

- ✓ Formar grupos heterogéneos de un promedio de seis integrantes y promover la integración entre los participantes.

B. RECURSOS

- ✓ Tarjetas de cartulina de diferentes colores.

C. PROCEDIMIENTO

- ✓ La persona responsable de la facilitación escribe en tarjetas de cartulina de diferentes colores, con diferentes colores de plumón y de un tamaño aproximado de A4, las siguientes palabras (una por cartulina): ética, moral, ética pública, corrupción, transparencia, rendición de cuentas. A continuación corta las tarjetas en tantos pedazos como integrantes va a tener cada grupo (seis).
- ✓ Se entrega a cada participante un trozo de una de las cartulinas.
- ✓ Cada participante debe encontrar a otros que tengan trozos de cartulina y trazos de los mismos colores que los suyos, y entonces formar el rompecabezas correspondiente.

D. TIEMPO

- ✓ 10 minutos aproximadamente. Horario previsto: 14:30 - 14:40.

E. IDEAS - FUERZA

- ✓ La importancia de combinar el trabajo individual con el grupal en un proceso de aprendizaje.
- ✓ La conveniencia de formar grupos heterogéneos que promuevan las relaciones entre los participantes y haga coincidir en los grupos a personas con diferentes especialidades y puntos de vista.
- ✓ El principio pedagógico de actividad.

F. RESULTADO ESPERADO

- ✓ Formación de grupos heterogéneos de trabajo que se adecúen a las necesidades planteadas para el desarrollo del juego posterior en cuanto a su número de integrantes.

G. INDICADOR

- ✓ Se han constituido grupos de trabajo con una procedencia diversa de sus integrantes y un promedio de seis miembros por grupo.

2.4 DINÁMICA “CONSTRUCCIÓN COLECTIVA DE CONCEPTOS”

A. OBJETIVO

- ✓ Definir colectivamente los conceptos centrales de la temática de ética y gestión pública.

B. RECURSOS

- ✓ Tarjetas de cartulina de diferentes colores.
- ✓ Plumones de papel y cinta adhesiva.
- ✓ Separata “*Ética y gestión pública*”.

C. PROCEDIMIENTO

- ✓ Cada grupo de trabajo constituido con la dinámica “*El rompecabezas*” reciben un plumón y 5 tarjetas del mismo color que su rompecabezas.
- ✓ Cada grupo escribe en las tarjetas las ideas-fuerza que consideran definen y caracterizan el concepto que les ha correspondido en el rompecabezas.
- ✓ En gran grupo se socializan y enriquecen colectivamente los resultados de los trabajos grupales.
- ✓ Cada grupo revisa en la separata “*Ética y gestión pública*” el apartado correspondiente al concepto que les ha sido adjudicado, contrastándolo con sus tarjetas, y pudiendo enriquecerlo con aspectos o características que consideren significativas y que no han sido consideradas.
- ✓ La persona responsable de la facilitación promueve el que se lleguen a conclusiones en términos de aproximaciones a los conceptos

D. TIEMPO

- ✓ 60 minutos aproximadamente. Horario previsto: 14:40 - 15:30.

E. IDEAS - FUERZA

- ✓ La construcción colectiva y operativa de conceptos partiendo de percepciones personales y contrastándolas con un marco teórico básico.
- ✓ Principio pedagógico de actividad, comunicación horizontal y desarrollo de la criticidad.

F. RESULTADO ESPERADO

- ✓ Construcción colectiva de conceptos centrales de la temática de ética y gestión pública.

G. INDICADOR

- ✓ Se han definido operacionalmente conceptos centrales de ética y gestión pública a partir de su caracterización.

Tercera Parte

Ética y ciudadanía

A. OBJETIVO

- ✓ Reflexionar sobre la dimensión social de la ética, desde la perspectiva de la ciudadanía y orientándose a la construcción del proyecto democrático de sociedad.

B. CONTENIDOS

- ✓ Ética, democracia y convivencia social.
- ✓ Valores éticos y cultura de la “viveza”.
- ✓ Ciudadanía, ética y bien común.
- ✓ Estado de derecho y cultura de la legalidad.
- ✓ Ética de mínimos y ética de máximos.

D. SECUENCIA DE ACCIONES

- 3.1 Dinámica “*Músicos ambulantes*” para la formación de grupos
- 3.2 Elaboración y análisis de normas de convivencia.
- 3.3 Reflexión sobre el video “*Entre vivos y plebeyos*”.
- 3.4 Evaluación de la jornada. Dinámica “*Lluvia de ideas*”.

3.1 DINÁMICA “MÚSICOS AMBULANTES” PARA LA FORMACIÓN DE GRUPOS

A. OBJETIVO

- ✓ Formar seis grupos heterogéneos, promoviendo la integración entre los participantes y su expresión creativa.

B. RECURSOS

- ✓ Tantos trozos de papel doblados como participantes hay en el taller, donde esté escrito el nombre de un ritmo musical: vals, bolero, huayno, pop, etc.
- ✓ Bolsa, caja o canasta donde se mezclen los trozos de papel.

C. PROCEDIMIENTO

- ✓ Se colocan los papeles doblados y mezclados en la bolsa, caja o canasta.
- ✓ La persona responsable de la facilitación invita a los participantes a ponerse en pie, formar un gran círculo y sacar un papel de la bolsa; pidiéndoles que no lo abran hasta que se les indique.
- ✓ A una señal todos a la vez deben abrir el papel y en voz alta anunciar el ritmo musical que les ha tocado tarareando una canción o melodía para ubicar a los miembros de su grupo de “músicos ambulantes”.

D. TIEMPO

- ✓ 10 minutos aproximadamente. Horario previsto: 15:30 - 15:40.

E. IDEAS - FUERZA

- ✓ La importancia de combinar el trabajo individual con el grupal en un proceso de aprendizaje.
- ✓ La conveniencia de formar grupos heterogéneos que promuevan las relaciones entre los participantes y haga coincidir en los grupos a personas con diferentes especialidades y puntos de vista.
- ✓ El principio pedagógico de actividad.

F. RESULTADO ESPERADO

- ✓ Formación de grupos heterogéneos de trabajo que se adecúen a las necesidades planteadas para el desarrollo de la dinámica de trabajo posterior.

G. INDICADOR

- ✓ Se han constituido seis grupos de trabajo con una procedencia diversa de sus integrantes.

3.2 ELABORACIÓN DE NORMAS DE CONVIVENCIA

A. OBJETIVO

- ✓ Lograr un consenso respecto a las normas de convivencia que todos los participantes en el curso - taller consideran que se deben asumir, orientando y poniendo límites a las conductas individuales a partir de la toma de conciencia de la pertenencia a un colectivo, para así poder alcanzar los objetivos formulados en el curso - taller.
- ✓ Reflexionar acerca del proceso de construcción de la democracia a partir de las prácticas cotidianas para regular de forma colectiva la convivencia de un grupo humano.

B. RECURSOS

- ✓ Papelotes, plumones de papel y cinta adhesiva.

C. PROCEDIMIENTO

- ✓ En gran grupo la persona responsable de la facilitación promueve el análisis crítico de las normas de convivencia entregadas a todos los participantes al comienzo del taller.
- ✓ Reunidos en grupos, realizan una propuesta de las cinco conductas que consideran deben ser priorizadas y asumidas por el colectivo de participantes para organizar la convivencia y garantizar que se den las condiciones más favorables para el cumplimiento de los objetivos propuestos en el taller.
- ✓ Se socializan las propuestas de los grupos y de forma consensuada se priorizan las cinco a ser asumidas para el desarrollo del taller.
- ✓ En gran grupo se determina qué características deben tener las acciones que se propongan para reparar las faltas que se puedan dar a las normas acordadas.

D. TIEMPO

- ✓ 60 minutos aproximadamente. Horario previsto: 15:40 - 16:30.

E. IDEAS - FUERZA

- ✓ La relación entre democracia, ciudadanía y elaboración consensuada de normas de convivencia.
- ✓ Los principios pedagógicos de actividad, participación y comunicación horizontal.

F. RESULTADO ESPERADO

- ✓ Práctica democrática de la toma de decisiones consensuada sobre normas de convivencia.

G. INDICADOR

- ✓ Normas de convivencia del curso - taller propuestas por los participantes y aprobadas por consenso.

3.3 VIDEO “ENTRE VIVOS Y PLEBEYOS”

A. OBJETIVO

- ✓ Reflexionar críticamente acerca de la cultura de la “viveza” y su influencia en el ejercicio ciudadano, el Estado de derecho y la cultura de la legalidad.

B. RECURSOS

- ✓ Proyector data display.
- ✓ Laptop y parlantes.
- ✓ Video “Entre vivos y plebeyos”.

C. PROCEDIMIENTO

Se desarrolla el trabajo en tres momentos:

- ✓ Antes de: se presenta a los participantes el título del video y se les pregunta de qué creen que trata.
- ✓ Durante: proyección del video en la que se pide a los participantes que establezcan una relación entre los contenidos que se presentan, y la gestión pública.
- ✓ Después de: se presentan las respuestas a la relación entre contenidos del video y gestión pública, para a continuación plantear como preguntas de reflexión las siguientes:
 - ¿Qué nos hace sentir el visionado de este video?
 - ¿Qué mensaje nos transmite el video?
 - ¿Cómo afecta la cultura de la viveza al estado de derecho y la cultura de la legalidad?
 - ¿Por qué se ha institucionalizado la cultura de la viveza en la sociedad peruana?
 - Desde un punto de vista ético, ¿cuáles son los mínimos que se hace necesario establecer en la sociedad peruana para combatir la cultura de la viveza?
- ✓ La persona responsable de la facilitación promueve el que se establezcan conclusiones generales en relación a la ciudadanía, ética de mínimos y ética de máximos.

D. TIEMPO

- ✓ 45 minutos aproximadamente.
- ✓ Horario previsto: 16:30 - 17:15.
- ✓ Duración del video: 12 minutos y 46 segundos.

E. IDEAS - FUERZA

- ✓ Dimensión cultural de la ética y su relación con la gestión pública.
- ✓ Necesidad de establecer una ética de mínimos y una ética de máximos (Adela Cortina).
- ✓ Los principios pedagógicos de partir de la realidad y desarrollo de la criticidad.

F. RESULTADO ESPERADO

- ✓ Análisis crítico de la cultura de la viveza tanto en el plano social como de la gestión pública.

G. INDICADOR

- ✓ Se identifican las principales causas y consecuencias de la cultura de la viveza.

H. VIDEO ALTERNATIVO

Para el desarrollo de esta dinámica de trabajo se plantea una propuesta de videos alternativos con los que se pueda trabajar, que se detallan a continuación:

- ✓ “¿En qué momento se jodió el Perú?”. Realiza una reflexión sobre los problemas históricos del Perú en relación al desarrollo de su sociedad, a partir de una crítica a la “cultura de la viveza” que se ha institucionalizado en la sociedad, pasando a formar parte de la mentalidad colectiva, y superando la tendencia a descargar toda la responsabilidad en la clase política.

Duración: 6 minutos y 54 segundos.

Fuente: <http://www.youtube.com/watch?v=Ezc5qQ6ExwM>

Entre vivos y plebeyos

Ficha técnica:

Género: Cortometraje documental

Duración: 12' 57"

Año: 2002

Dirección: Matías Vega

Locución: Carlos Carlán

Personajes:

- Criollo: Víctor Dávalos
- Pirata: Gabriel Iglesias
- Edwin: Miguel Medina
- Alicia: Maria Alejandra Quimper
- Policía: Roberto Rengifo
- Felipe Pinglo: Enrique Stolar
- José Francisco: Alberto Wagner

Premio: Primer puesto en el Festival de Creación Audiovisual Universitario, Chiclayo, Octubre 2002.

3.4 DINÁMICA “LLUVIA DE IDEAS” PARA LA SÍNTESIS Y EVALUACIÓN DE LA JORNADA

A. OBJETIVOS

- ✓ Evaluar el desarrollo de la primera jornada de trabajo, tanto desde el punto de vista del desarrollo del proceso de enseñanza - aprendizaje y de los resultados obtenidos, como del nivel de integración del grupo, del ambiente de trabajo y de las emociones y sentimientos experimentados, e identificar las ideas principales del proceso formativo.

B. RECURSOS

- ✓ La palabra.

C. PROCEDIMIENTO

- ✓ El responsable de conducir la actividad, invita a los participantes a expresar verbalmente conclusiones sobre todos los aspectos trabajados en el bloque de diversidad cultural y diversidad de niños, niñas y adolescentes en la escuela, con una frase breve y precisa. Para orientar la participación podrán emplearse las siguientes preguntas:
 - ¿Cómo se han sentido?
 - ¿Cómo califican el ambiente de trabajo?
 - ¿Qué han aprendido, aclarado o afianzado?
- ✓ El facilitador o facilitadora promoverá las intervenciones cortas y precisas en los participantes, resaltando además las ideas centrales que se van planteando.
- ✓ Al finalizar, el facilitador o facilitadora pedirá un fuerte aplauso para todos los participantes por el trabajo realizado.

D. TIEMPO

- ✓ 15 minutos aproximadamente. Horario previsto: 17:15 - 17:30.

E. IDEAS - FUERZA

- ✓ La importancia de evaluar el proceso de enseñanza - aprendizaje para propiciar su retroalimentación.
- ✓ Principio pedagógico de comunicación horizontal, libre expresión de afectos y sentimientos y desarrollo de la criticidad.

F. RESULTADO ESPERADO

- ✓ Retroalimentación del proceso de enseñanza - aprendizaje desarrollado en la primera jornada de trabajo.

G. INDICADOR

- ✓ Identificación de logros y dificultades, así como planteamiento de sugerencias para la mejora del taller de capacitación.

Cuarta Parte

***Ética y gestión
pública del sector
Educación***

A. OBJETIVO

- ✓ Analizar críticamente el rol de la ética en la gestión pública moderna, promoviendo su operativización a partir del código de ética en procesos claves del sector educación.

B. CONTENIDOS

- ✓ Autodiagnóstico y autoestima colectiva del servidor público.
- ✓ Sentido ético de la función pública.
- ✓ Ética, eficacia y eficiencia.
- ✓ Rutas o círculos viciosos y virtuosos en la gestión del sector educación.

C. SECUENCIA DE ACCIONES

- 4.1 Revisión de las normas de convivencia desde una perspectiva ética.
- 4.2 Dinámica “¿Quién soy?” para la formación de grupos.
- 4.3 Construcción de perfiles del servidor público.
- 4.4 Dinámica “*Miramos la realidad con los lentes de la eficacia y eficiencia versus con los lentes de la ética*”.
- 4.5 Dinámica “*Árbol de problemas*”.
- 4.6 Identificación y análisis de círculos virtuosos e hitos significativos.
- 4.7 Operativización del Código de ética de la función pública.
- 4.8 Evaluación de la jornada. Dinámica “*Lluvia de ideas*”.

4.1 REVISIÓN DE LAS NORMAS DE CONVIVENCIA DESDE UNA PERSPECTIVA ÉTICA

A. OBJETIVO

- ✓ Identificar los valores éticos que sustentan las normas establecidas por la sociedad en un momento histórico concreto y que determinan las conductas de los ciudadanos y ciudadanas.

B. RECURSOS

- ✓ Papelotes.
- ✓ Plumones.
- ✓ Cinta adhesiva.

C. PROCEDIMIENTO

- ✓ La persona responsable de la facilitación ubica en un lugar visible las normas de convivencia acordadas de forma colectiva y consensuada, leyéndolas en voz alta a continuación.
- ✓ Reunidos en gran grupo se plantea a los participantes que identifiquen cuáles son los valores éticos que sustentan cada una de las conductas propuestas en las normas de convivencia del taller.
- ✓ Se promueve la reflexión colectiva a partir de la pregunta: ¿qué relación existe entre convivencia, valores éticos y ciudadanía?

D. TIEMPO

- ✓ 30 minutos aproximadamente. Horario previsto: 09:00 - 09:30.

E. IDEAS - FUERZA

- ✓ Relación entre valores, actitudes, conductas y hábitos.
- ✓ Los principios pedagógicos de comunicación horizontal y desarrollo de la criticidad.

F. RESULTADO ESPERADO

- ✓ Identificación de la dimensión axiológica de las normas que rigen la convivencia en una sociedad.

G. INDICADOR

- ✓ Se precisan los valores éticos que sustentan y orientan las conductas propuestas en las normas de convivencia.

4.2 DINÁMICA “¿QUIÉN SOY?”

A. OBJETIVO

- ✓ Formar grupos heterogéneos de un promedio de seis integrantes y promover la integración entre los participantes.

B. RECURSOS

- ✓ Papelitos, tantos como participantes, con los nombres de tantos animales como grupos se quieren formar: pingüino, gato, picaflor, boa, canguro, elefante.
- ✓ Bolsa, caja o canasta donde se mezclen los papelitos doblados.

C. PROCEDIMIENTO

- ✓ Todos los participantes, puestos en pie, forman un gran círculo y cogen de la bolsa, caja o canasta un papelito doblado y un trozo de cinta adhesiva.
- ✓ Sin poder hablar ni mostrarlo, cada participante pega el papelito que ha cogido en la espalda de su compañero o compañera de la derecha.
- ✓ Todos los participantes se mueven por el salón y a una señal de la persona que facilita el proceso preguntan a quien se encuentren ¿Quién soy?, no pudiendo recibir una respuesta oral, sino con música.
- ✓ Se reúnen todos los que tienen en su espalda el mismo animal para formar seis grupos de trabajo.

D. TIEMPO

- ✓ 15 minutos aproximadamente. Horario previsto: 09:30 - 09:45.

E. IDEAS - FUERZA

- ✓ La importancia de la promoción de las relaciones interpersonales para la generación de un clima de confianza y la construcción de una identidad grupal.
- ✓ El principio pedagógico de actividad.

F. RESULTADO ESPERADO

- ✓ Generación de un clima de confianza entre los participantes.

G. INDICADOR

- ✓ Se produce la participación espontánea y activa de todos los integrantes del grupo.

4.3 CONSTRUCCIÓN DE PERFILES DEL EMPLEADO PÚBLICO

A. OBJETIVO

- ✓ Identificar las características generales del empleado público, contrastando las que representan su perfil real y las que se proyectan a un perfil ideal.

B. RECURSOS

- ✓ Papelotes con siluetas mixtas de personas (mitad varón y mitad mujer).
- ✓ Tarjetas de cartulina de tres colores distintos.
- ✓ Plumones de papel.
- ✓ Cinta adhesiva.

C. PROCEDIMIENTO

- ✓ Reunidos en grupos, cada uno recibe un papelote con la silueta mixta de una persona (mitad varón y mitad mujer).
- ✓ Todos los grupos tienen la tarea de caracterizar el perfil del servidor público pero con distintas consignas específicas:
 - Dos grupos realizan el perfil real del empleado público: cómo nos vemos nosotros.
 - Dos grupos realizan el perfil real del empleado público: cómo nos ven los demás.
 - Dos grupos realizan el perfil ideal: cómo queremos ser y que nos vean.
- ✓ Se presentan los perfiles comunes, contrastándolos y estableciendo conclusiones generales.
- ✓ Se contrastan los perfiles reales que representan la visión propia y de los ciudadanos y ciudadanas, estableciendo conclusiones generales.
- ✓ Se contrastan los dos perfiles reales con el ideal, estableciendo conclusiones en cuanto a los aspectos centrales a desarrollar o reforzar.

D. TIEMPO

- ✓ 60 minutos aproximadamente. Horario previsto: 09:45 - 10:45.

E. IDEAS - FUERZA

- ✓ El contraste entre perfil real e ideal como motivación para la generación de una dinámica de superación y cambio.
- ✓ El principio pedagógico de partir de la realidad, actividad y desarrollo de la criticidad.

F. RESULTADO ESPERADO

- ✓ Construcción perfil real e ideal del empleado público.

G. INDICADOR

- ✓ Se identifican las características centrales que definen los perfiles real e ideal del empleado público.

4.4 DINÁMICA “MIRAMOS LA REALIDAD CON LOS LENTES DE LA EFICACIA Y EFICIENCIA VERSUS CON LOS LENTES DE LA ÉTICA”

A. OBJETIVO

- ✓ Reflexionar críticamente acerca de la relación de la ética con la eficacia y eficiencia en la gestión pública y en el contexto de una gestión por resultados.

B. RECURSOS

- ✓ Caso “*La política de la gran transformación*”.
- ✓ Papelote, plumones de papel y cinta adhesiva.

C. PROCEDIMIENTO

- ✓ Reunidos en grupos, se entrega a cada uno la redacción del caso “*La política de la gran transformación*”, que plantea la necesidad de tomar una decisión, bajo la modalidad de dilema, para implementar una política que genere una profunda transformación educativa. En este contexto se debe elegir entre aplicar un criterio de eficacia y eficiencia o un criterio ético, debiendo tomar la decisión al interior de cada grupo de forma consensuada.
- ✓ Cada grupo presenta de forma argumentada la propuesta de su decisión.
- ✓ La persona responsable de la facilitación promueve la reflexión a partir del caso analizado y planteando las siguientes preguntas:
 - ¿Se puede aplicar un criterio ético que al mismo tiempo garantice una gestión eficaz y eficiente?
 - ¿Se puede ser eficaz y eficiente sin aplicar un criterio ético?
- ✓ La persona responsable de la facilitación promueve el que se establezcan conclusiones generales en cuanto a la relación entre ética, eficacia y eficiencia.

D. TIEMPO

- ✓ 60 minutos aproximadamente. Horario previsto: 11:00 - 12:00.

E. IDEAS - FUERZA

- ✓ La necesidad de que toda gestión eficaz y eficiente tenga en cuenta y aplique un criterio ético.
- ✓ Los principios pedagógicos de partir de la realidad y desarrollo de la criticad.

F. RESULTADO ESPERADO

- ✓ Valoración de la incorporación de una dimensión y criterio ético en un modelo de gestión pública por resultados.

G. INDICADOR

- ✓ Se ha establecido en una situación práctica la articulación de la ética con la eficacia y eficiencia.

Caso “La política de la gran transformación”

Desde el Ministerio de Educación se va a implementar una Política de Mejora de la Calidad Educativa, a nivel nacional, con enfoque de equidad e inclusión y que incluye como líneas de trabajo centrales las de infraestructura, material educativo y capacitación docente.

Desde el modelo de gestión pública por resultados, se demanda garantizar un mayor impacto y eficiencia en el logro de los resultados propuestos.

En este contexto es necesario decidir dónde se va priorizar el desarrollo de la política, en la zona urbana o en la zona rural.

4.5 DINÁMICA “ÁRBOL DE PROBLEMAS”

A. OBJETIVO

- ✓ Revisar los procesos claves del sector educación desde un punto de vista ético, identificando y analizando sus nudos críticos.

B. RECURSOS

- ✓ Flujogramas de los procesos claves del sector educación priorizados desde un punto de vista ético.
- ✓ Papelotes, tarjetas de cartulina de tres colores distintos (amarillo, rosado y verde), plumones de papel y cinta adhesiva.

C. PROCEDIMIENTO

- ✓ Reunidos en 6 grupos por la técnica del conteo, cada uno recibe el flujograma de un proceso clave en la gestión educativa desde un punto de vista ético:
 1. Clima institucional.
 2. Obras de infraestructura.
 3. Contratación de personal.
 4. Producción y entrega de material educativo.
 5. Rendición de cuentas.
 6. Acceso a la información de la gestión pública de la ciudadanía.
- ✓ Cada grupo identifica el nudo o nudos críticos en el proceso que pueden convertir el proceso en círculo vicioso que se aparta de los principios y deberes éticos, y que pueden generar actos de corrupción.
- ✓ Cada grupo analiza el nudo crítico considerado más importante en el proceso adjudicado, formulándolo en términos de problema, identificando las 3 consecuencias más significativas y las 3 causas más determinantes de la existencia del problema.
- ✓ Cada grupo presenta su análisis en un papelote con la forma de un árbol (el problema se ubica en el tronco, las consecuencias en la copa como frutos y las causas en las raíces), que es enriquecido con el aporte de los restantes participantes.

D. TIEMPO

- ✓ 90 minutos aproximadamente. Horario previsto: 12:00 - 13:00 y 14:30 - 15:00

E. IDEAS - FUERZA

- ✓ La necesidad de contextualizar la propuesta general de gestión ética en los procesos claves del sector educación.
- ✓ Los principios pedagógicos de partir de la realidad y desarrollo de la criticidad.

F. RESULTADO ESPERADO

- ✓ Identificación de posibles círculos viciosos en la gestión educativa del sector educación.

G. INDICADOR

- ✓ Se han identificado nudos críticos desde un punto de vista ético en procesos claves de la gestión educativa.

4.6 PROPUESTA DE CÍRCULOS VIRTUOSOS

A. OBJETIVO

- ✓ Revisar los “círculos viciosos” y nudos críticos identificados en los procesos claves, proponiendo hitos significativos que garanticen una gestión ética.

B. RECURSOS

- ✓ Flujogramas de los procesos claves del sector educación priorizados desde un punto de vista ético.
- ✓ Árboles de problemas de los nudos críticos identificados.
- ✓ Papelotes, plumones de papel y cinta adhesiva.

C. PROCEDIMIENTO

- ✓ Reunidos en los grupos de trabajo constituidos anteriormente y revisando los correspondientes flujogramas y árbol de problemas de acuerdo al proceso clave asignado, identifican hitos lo suficientemente significativos para garantizar una gestión ética a través de la definición de estrategias de intervención.
- ✓ Cada grupo socializa a modo de propuesta los círculos “virtuosos” propuestos, contrastados con los círculos “viciosos” identificados anteriormente, y que son enriquecidos con el aporte de los restantes participantes.
- ✓ La persona responsable de la facilitación promueve el que se puedan establecer conclusiones generales.

D. TIEMPO

- ✓ 45 minutos aproximadamente. Horario previsto: 15:00 - 15:45.

E. IDEAS - FUERZA

- ✓ La necesidad de promover una gestión ética que plantee círculos “virtuosos” e hitos significativos para poder responder a los problemas éticos en general y a la problemática de la corrupción en particular.
- ✓ Los principios pedagógicos de partir de la realidad y desarrollo de la criticidad.

F. RESULTADO ESPERADO

- ✓ Identificación de posibles círculos virtuosos capaces de responder a los círculos viciosos en la gestión educativa del sector educación.

G. INDICADOR

- ✓ Se han identificado hitos significativos desde un punto de vista ético en procesos claves de la gestión educativa.

4.7 OPERATIVIZACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

A. OBJETIVO

- ✓ Transformar el código de ética en un instrumento que promueva una gestión educativa ética a partir de su concreción en la práctica de los desempeños concretos de los servidores públicos.

B. RECURSOS

- ✓ Proyector data display y laptop.
- ✓ Presentación en diapositivas del código de ética.
- ✓ Ficha resumen del código de ética.

C. PROCEDIMIENTO

- ✓ La persona responsable de la facilitación realiza una presentación formal en diapositivas (PPT) del código de ética (principios, deberes y sanciones, que presenta al conjunto de participantes como la solución a todos los problemas éticos de la gestión pública en el sector educación. A continuación se cuestiona qué impacto real tiene el código de ética en la promoción de una gestión ética.
- ✓ Se mantienen los seis grupos de trabajo, asignándosele a cada uno un principio y un deber del código de ética de la función pública, que deben ser concretados en indicadores formulados en términos de conductas observables y medibles.
- ✓ Cada grupo presenta su propuesta de indicadores que se enriquece de forma colectiva.
- ✓ El facilitador promueve que se puedan establecer conclusiones en relación al rol del código de ética pública en la promoción de una gestión ética.

D. TIEMPO

- ✓ 90 minutos aproximadamente. Horario previsto: 15:45 - 17:15.

E. IDEAS - FUERZA

- ✓ El código ética puede ser eficaz en la medida que deje de tener un carácter discursivo y se convierta en un instrumento para intervenir en la realidad.
- ✓ Principio pedagógico de desarrollo de la criticidad.

F. RESULTADO ESPERADO

- ✓ Operativización del código de ética de la función pública.

G. INDICADOR

- ✓ Se han concretado los principios y deberes del código de ética pública en indicadores formulados en términos de conductas observables.

4.8 DINÁMICA “LLUVIA DE IDEAS” PARA LA SÍNTESIS Y EVALUACIÓN DE LA JORNADA

A. OBJETIVOS

- ✓ Evaluar el desarrollo de la primera jornada de trabajo, tanto desde el punto de vista del desarrollo del proceso de enseñanza - aprendizaje y de los resultados obtenidos, como del nivel de integración del grupo, del ambiente de trabajo y de las emociones y sentimientos experimentados, e identificar las ideas principales del proceso formativo.

B. RECURSOS

- ✓ La palabra.

C. PROCEDIMIENTO

- ✓ El responsable de conducir la actividad, invita a los participantes a expresar verbalmente conclusiones sobre todos los aspectos trabajados en el bloque de diversidad cultural y diversidad de niños, niñas y adolescentes en la escuela, con una frase breve y precisa. Para orientar la participación podrán emplearse las siguientes preguntas:
 - ¿Cómo se han sentido?
 - ¿Cómo califican el ambiente de trabajo?
 - ¿Qué han aprendido, aclarado o afianzado?
- ✓ El facilitador o facilitadora promoverá las intervenciones cortas y precisas en los participantes, resaltando además las ideas centrales que se van planteando.
- ✓ Al finalizar, el facilitador o facilitadora pedirá un fuerte aplauso para todos los participantes por el trabajo realizado.

D. TIEMPO

- ✓ 15 minutos aproximadamente. Horario previsto: 17:15 - 17:30.

E. IDEAS - FUERZA

- ✓ La importancia de evaluar el proceso de enseñanza - aprendizaje para propiciar su retroalimentación.
- ✓ Principio pedagógico de comunicación horizontal, libre expresión de afectos y sentimientos y desarrollo de la criticidad.

F. RESULTADO ESPERADO

- ✓ Retroalimentación del proceso de enseñanza - aprendizaje desarrollado en la primera jornada de trabajo.

G. INDICADOR

- ✓ Identificación de logros y dificultades, así como planteamiento de sugerencias para la mejora del taller de capacitación.

Quinta Parte

Ética y servidor público: competencia ética

A. OBJETIVO

- ✓ Establecer las estrategias generales de promoción de una gestión ética en el sector educación, articulando la dimensión personal del servidor público a través del desarrollo de una competencia ética con la dimensión institucional a partir de un sistema que promueva una cultura de la ética y transparencia.

B. CONTENIDOS

- ✓ Juicio moral y decisiones éticas.
- ✓ Ética y libertad de decisión.
- ✓ Plan de Desarrollo de las Personas y competencia ética.
- ✓ Cultura de la ética y transparencia.

D. SECUENCIA DE ACCIONES

- 5.1 Dinámica “*Saludos del mundo*”
- 5.2 Dilemas éticos y juicio moral.
- 5.3 Metacognición y competencia ética del servidor público.
- 5.4 Elaboración de un plan para la promoción de una cultura de la ética y la transparencia.

5.1 DINÁMICA “SALUDOS DEL MUNDO”

A. OBJETIVO

- ✓ Generar un clima de confianza que favorezca el proceso de aprendizaje, promoviendo las relaciones interpersonales y con ellas la integración de los participantes en el grupo.

B. RECURSOS

- ✓ Relación de saludos de diferentes lugares del mundo.

C. PROCEDIMIENTO

- ✓ Todos los participantes, puestos en pie, forman un gran círculo.
- ✓ La persona que facilita el proceso plantea en un primer momento que todos los participantes se saluden como hacemos habitualmente, con un apretón de manos entre varones y un beso entre mujeres, así como los varones con las mujeres.
- ✓ A continuación se van presentando saludos de diferentes lugares del mundo, proponiendo que los participantes se saluden entre sí con ellos.
- ✓ La persona que facilita el proceso promueve la reflexión grupal a partir de las siguientes preguntas.
 - ¿Cómo se han sentido al poner en práctica los diversos saludos propuestos?
 - ¿Para qué sirven este tipo de dinámicas en el contexto de un taller o de una estrategia de trabajo en equipo?

H. TIEMPO

- ✓ 15 minutos aproximadamente. Horario previsto: 09:00 - 09:15.

I. IDEAS - FUERZA

- ✓ La importancia de la promoción de las relaciones interpersonales para la generación de un clima de confianza y la construcción de una identidad grupal.
- ✓ Los principios pedagógicos de comunicación horizontal, actividad, libre expresión de afectos y sentimientos.

J. RESULTADO ESPERADO

- ✓ Generación de un clima de confianza entre los participantes.

K. INDICADOR

- ✓ Se produce la participación espontánea y activa de todos los integrantes del grupo.

Saludos del mundo

- ✓ Cáucaso: China y Japón: Hacen una reverencia con una leve inclinación de la cabeza.
- ✓ India: Juntan las manos sobre el pecho, palma contra palma, y dicen “Námaste”, que significa *“te reverencio a ti”*.
- ✓ Tibet: Se saca la lengua.
- ✓ Indígenas de EE.UU.: Se levanta la mano derecha y algunas hacen con ellas un círculo en el aire.
- ✓ Mundo árabe: Se dan la mano de forma parecida a la posición inicial para “echar un pulso”, mientras dicen “salam aleikum”, que significa *“la paz esté con vosotros”*.
- ✓ España: Dos besos.
- ✓ Holanda, Bélgica, Alemania, Rusia: Tres besos.
- ✓ Norte de Francia: Cuatro besos.
- ✓ Polonia: El varón besa la mano de la mujer.
- ✓ Tribu Nga (Malauí): Varones se sacuden los genitales del otro, que cubren con taparrabos (lo habitual son 2 sacudidas, pueden ser 3 si se tiene grado especial de aprecio, pero 4 ya es mal visto). Mujeres se dan apretones en los pechos. En este caso simplemente la persona responsable de la facilitación lee la indicación para ver las reacciones de los participantes y poder reflexionar después sobre los conflictos derivados del contacto entre pueblos con patrones culturales totalmente distintos.

5.2 DILEMAS ÉTICOS Y JUICIO MORAL

A. OBJETIVO

- ✓ Identificar un procedimiento básico para desarrollar un juicio moral que ayude a la toma de decisiones con un criterio ético.

B. RECURSOS

- ✓ Ficha con dilemas éticos (3 distintos, uno a nivel personal, otro a nivel social y el último en la gestión pública).

C. PROCEDIMIENTO

- ✓ Reunidos en 6 grupos por la técnica del conteo, cada uno recibe un dilema moral que plantea la necesidad de tomar una decisión en una situación de conflicto moral.
- ✓ Cada grupo plantea qué decisión tomaría y por qué. Se socializan las respuestas, contrastando las de los dos grupos que en cada caso tienen el mismo dilema.
- ✓ La persona que facilita el proceso promueve la reflexión en relación a si conocen o han aplicado algún procedimiento para tomar una decisión en una situación de conflicto moral, planteando hacerlo con el dilema planteado respondiendo a las siguientes preguntas:
 - ¿Qué dos opciones están enfrentadas en el dilema?
 - ¿Qué consecuencias puede prever de tomar cada una de las dos opciones?
 - ¿Cuáles son los mejores argumentos con los que puedo defender cada una de las opciones?
 - ¿Qué decisión tomo?
- ✓ Cada grupo socializa sus respuestas, contrastándolas no solo entre los grupos que tienen el mismo dilema, sino también entre la decisión inicial y la final.
- ✓ La persona responsable de la facilitación plantea una reflexión final a partir de las siguientes preguntas:
 - ¿Cómo nos hemos sentido en cada uno de los dos momentos en los que hemos tomado decisiones sobre un dilema moral?
 - ¿Qué conclusiones extraemos de los dos momentos en los que hemos tomado decisiones sobre un dilema moral?
 - ¿Qué procedimiento básico podemos seguir en situaciones en las que se nos planteen dilemas morales?

D. TIEMPO

- ✓ 60 minutos aproximadamente. Horario previsto: 09:15 - 10:15.

E. IDEAS - FUERZA

- ✓ La importancia de enfrentar un dilema moral anticipando las consecuencias de las posibles decisiones y después de definir los principales argumentos que sustentan las dos opciones posibles.
- ✓ Los principios pedagógicos de actividad, libre expresión de afectos y sentimientos y desarrollo de la criticidad.

F. RESULTADO ESPERADO

- ✓ Definición de un procedimiento para orientar la toma de decisiones en dilemas morales que se den en cualquier ámbito de la vida cotidiana.

G. INDICADOR

- ✓ Se identifican los pasos a seguir para enfrentar un dilema moral, susceptible de ser aplicado tanto en la dimensión personal, social como de la gestión pública.

5.3 METACOGNICIÓN Y COMPETENCIA ÉTICA DEL SERVIDOR PÚBLICO

A. OBJETIVO

- ✓ Reconocer la necesidad y pertinencia del desarrollo de una competencia ética en el servidor público del sector educación, identificando su carácter integral y los componentes básicos que la componen (capacidades, conocimientos y actitudes), a partir de la reconstrucción del proceso de enseñanza - aprendizaje desarrollado en el taller.

B. RECURSOS

- ✓ Proyector data display y laptop.
- ✓ Presentación en diapositivas de la propuesta de competencia ética del servidor público en educación.

C. PROCEDIMIENTO

- ✓ La persona responsable de la facilitación va reconstruyendo el proceso de formación seguido en el transcurso del curso - taller a partir de un diálogo basado en dos preguntas básicas que se van repitiendo referidas a cada momento formativo:
 - ¿Qué hemos hecho?
 - ¿Para qué lo hemos hecho, es decir, qué hemos aprendido al hacerlo?
- ✓ A partir de todo el proceso formativo que se ha reconstruido se presenta la propuesta de competencia ética para el servidor público del sector educación, articulada al Plan de Desarrollo de las Personas del MINEDU y recogiendo las reacciones de los participantes ante ella.

D. TIEMPO

- ✓ 45 minutos aproximadamente. Horario previsto: 10:30 - 11:15.

E. IDEAS - FUERZA

- ✓ La importancia de la planificación de un proceso formativo proyectado al mediano - largo plazo, articulando la adquisición de conocimientos el desarrollo de capacidades y de valores a través de actitudes.
- ✓ El principio pedagógico de la integralidad.

F. RESULTADO ESPERADO

- ✓ Comprensión del porqué de la propuesta de una competencia ética para la formación del servidor público del sector educación y de lo que supone educativamente hablando.

G. INDICADOR

- ✓ Se ha relacionado la competencia ética con la propuesta formativa del Plan de Desarrollo de las Personas e identificado los componentes fundamentales que la constituyen.

5.4 ELABORACIÓN DE UN PLAN PARA LA PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE LA ÉTICA Y TRANSPARENCIA

A. OBJETIVO

- ✓ Planificar de forma conjunta un sistema que a nivel institucional promueva una cultura de la ética y transparencia en el sector educación y que otorgue espacio así como herramientas para el desarrollo de la competencia ética de su servidor público.

B. RECURSOS

- ✓ Papelotes, plumones de papel y cinta adhesiva.
- ✓ Modelo de matriz de planificación.

C. PROCEDIMIENTO

- ✓ En gran grupo, se reflexiona acerca de si es necesario que el desarrollo de una competencia ética en el servidor público se vea complementado con un sistema que institucionalmente promueva una cultura de la ética y transparencia en el sector educación.
- ✓ Se plantea a revisión, discusión y aprobación una propuesta de cinco componentes centrales de un posible sistema de promoción de una cultura de la ética y transparencia.
 - Normatividad que rige el ejercicio de la función pública: operativización del código de ética pública.
 - Ejercicio responsable y competente de la función pública: desempeño eficaz y eficiente aplicando criterios éticos.
 - Ejercicio democrático de la gestión pública: procedimientos democráticos en procesos de toma de decisiones.
 - Procesos claves: círculos “*virtuosos*” que contrarresten los círculos “*viciosos*”.
 - Ejercicio transparente de la función pública: instrumentos y mecanismos de control.
- ✓ Reunidos en grupos, cada uno plantea acciones, indicadores de monitoreo, responsabilidades y un cronograma para el desarrollo de uno de los cinco componentes básicos aprobado para la implementación de un sistema institucional que promueva una cultura de la ética y transparencia en el sector educación.
- ✓ Cada grupo presenta su propuesta, enriquecida por el conjunto de participantes, promoviendo la persona responsable de la facilitación que se establezcan conclusiones y compromisos finales.

D. TIEMPO

- ✓ 105 minutos aproximadamente. Horario previsto: 11:15 - 13:00.

E. IDEAS - FUERZA

- ✓ Importancia y necesidad de plantear y articular iniciativas de promoción de la ética a nivel personal e institucional.
- ✓ Los principios pedagógicos de comunicación horizontal, actividad, libre expresión de afectos y sentimientos.

F. RESULTADO ESPERADO

- ✓ Planificación de una propuesta de acción conjunta y consensuada para la construcción de un sistema que promueva institucionalmente una cultura de la ética y transparencia en la gestión educativa.

G. INDICADOR

- ✓ Se identifican y planifica el desarrollo de un sistema de promoción de una cultura de la ética y transparencia en el sector educación.

Matriz de planificación de un sistema que promueva una cultura de la ética y transparencia

Componente	Acción	Cronograma	Monitoreo	Responsable
Normatividad que rige el ejercicio de la función pública				
Ejercicio responsable y competente de la función pública				
Ejercicio democrático de la gestión pública				
Procesos claves				
Ejercicio transparente de la función pública				

Sexta Parte

Actividades finales

A. OBJETIVO

- ✓ Evaluar los aprendizajes desarrollados y el desarrollo del curso-taller.

B. CONTENIDOS

- ✓ Evaluación de los aprendizajes desarrollados.
- ✓ Evaluación del curso - taller.

C. SECUENCIA DE ACCIONES

- 6.1 Evaluación final del curso - taller.
- 6.2 Dinámica *“Tendiendo puentes”*.

6.1 EVALUACIÓN FINAL DEL CURSO - TALLER

A. OBJETIVO

- ✓ Evaluar tanto los aprendizajes obtenidos a lo largo del curso – taller como su desarrollo, combinando la evaluación individual con la colectiva.

B. RECURSOS

- ✓ Ficha de evaluación del participante.

C. PROCEDIMIENTO

- ✓ Se entrega a los participantes una ficha de evaluación general del curso - taller, solicitando que sea respondida con la mayor objetividad y de manera individual, señalando el tiempo necesario.
- ✓ Terminada la evaluación escrita y haciendo uso de la técnica de la *“lluvia de ideas”*, se solicitan intervenciones orales que, con una frase o una palabra, resuman la evaluación personal del curso – taller en relación a sus aspectos centrales:
 - Clima de trabajo.
 - Metodología utilizada.
 - Utilidad del aprendizaje logrado.

D. TIEMPO

- ✓ 20 minutos aproximadamente. Horario previsto: 13:00 - 13:20.

E. IDEAS - FUERZA

- ✓ Importancia y necesidad de plantear un proceso de evaluación para obtener información que permita retroalimentar el proceso.
- ✓ Los principios pedagógicos de comunicación horizontal, libre expresión de afectos y sentimientos e integralidad.

F. RESULTADO ESPERADO

- ✓ Evaluación general del proceso de enseñanza -aprendizaje desarrollado en el curso - taller.

G. INDICADOR

- ✓ Se identifican los principales logros y dificultades, recogiendo además comentarios y sugerencias para introducir mejoras en el proceso.

6.2 DINÁMICA “TENDIENDO PUENTES”

A. OBJETIVO

- ✓ Motivar la acción posterior al taller a partir de un proceso de desarrollo personal y profesional proyectado a la consecución del perfil ideal propuesto.

B. RECURSOS

- ✓ Un ovillo de lana.

C. PROCEDIMIENTO

- ✓ Todos los participantes se ubican en un círculo, de forma que todos se vean.
- ✓ La persona que facilita el taller coge el ovillo y plantea que simbolice la acción de tender puentes entre un perfil real y uno ideal que se desea lograr, lanzándolo a otra persona y comentando cuál es su motivación o compromiso para actuar de aquí en adelante en la búsqueda de una gestión ética en el sector educación.
- ✓ Cuando todos han participado, se reflexiona sobre la importancia de las interrelaciones y lazos que se establezcan entre todos los servidores públicos para construir juntos una cultura de la ética y transparencia.

D. TIEMPO

- ✓ 10 minutos aproximadamente. Horario previsto: 13:20 - 13:30.

E. IDEAS - FUERZA

- ✓ .
- ✓ Los principios pedagógicos de comunicación horizontal, libre expresión de afectos y sentimientos e integralidad

F. RESULTADO ESPERADO

- ✓ Motivación de los participantes para asumir un rol activo y comprometido en la construcción de una gestión ética del sector Educación.

G. INDICADOR

- ✓ Se expresan de forma libre y espontánea las motivaciones personales para asumir un compromiso por una gestión ética del sector educación.

ANEXOS

Anexo 1: Programa resumido del curso - taller por jornadas de trabajo

HORA	ESTRATEGIA METODOLÓGICA	OBJETIVO	RECURSOS
ACTIVIDADES INICIALES			
08:45 - 09:00	Inscripción de los participantes.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Registrar a los participantes e identificarlos por sus nombres de cara al desarrollo del curso - taller. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tarjetas y micas para los nombres de participantes. ➤ Fólder con el programa y hojas A4 en blanco.
09:00 - 09:15	Bienvenida y presentación tanto de los facilitadores como del curso - taller.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Contextualizar el curso - taller en la dinámica de trabajo de la Oficina de Ética y Transparencia de fortalecimiento de las capacidades éticas de los funcionarios del MINEDU. ➤ Brindar información general sobre el curso - taller. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Equipo de sonido. ➤ Micrófono.
09:15 - 10:00	Dinámica "El bingo".	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Generar un clima de confianza. ➤ Promover las relaciones interpersonales entre los participantes. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cartones del "Bingo" en cuartillas A-4. ➤ Lapiceros
09:45 : 10:15	Dinámica "El chasqui".	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Recoger las expectativas y motivaciones personales frente al curso - taller. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Plumones de papel. ➤ Papelotes. ➤ Cinta adhesiva.
LA REALIDAD EDUCATIVA QUE NOS INTERPELA, MOTIVA Y COMPROMETE PARA SU TRANSFORMACIÓN			
10:15 - 10:45	Dinámica "Cuestionando nuestra realidad".	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizar una aproximación diagnóstica a la realidad identificando las principales problemáticas del entorno a nivel personal, social y de la gestión pública. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tarjetas de 3 colores distintos. ➤ Plumones de papel. ➤ Cinta adhesiva.
10:45 -11:00	Refrigerio		

DÍA 1

11:00 - 13:00	Juego <i>"Tomándoles el pulso a nuestras prácticas"</i> .	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Recoger los saberes previos enfrentando situaciones de dilemas éticos y promoviendo una reflexión colectiva sobre los ejes temáticos centrales del curso - taller. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tablero, hoja de instrucciones, 34 tarjetas y 6 fichas correspondientes al juego.
HORA	ESTRATEGIA METODOLÓGICA	OBJETIVO	RECURSOS
13:00 - 14:30	Almuerzo		
14:30 - 14:40	Dinámica <i>"El rompecabezas"</i> .	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Formar grupos heterogéneos de trabajo y promover la integración de los participantes. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tarjetas de cartulina de diferentes colores.
14:40 - 15:30	Dinámica <i>"Construcción colectiva de conceptos"</i> .	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Definir colectivamente los conceptos centrales de la temática de ética y gestión pública. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tarjetas de cartulina de diferentes colores. ➤ Plumones de papel. ➤ Cinta adhesiva. ➤ Separata <i>"Ética y gestión pública"</i>.
ÉTICA Y CIUDADANÍA			
15:30 - 15:40	Dinámica <i>"Músicos ambulantes"</i> .	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Formar grupos heterogéneos de trabajo, promover la integración de los participantes y su expresión creativa. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Papelitos doblados con el nombre de un ritmo musical: vals, bolero, huayno, pop, etc. ➤ Bolsa, caja o canasta.
15:40 - 16:30	Elaboración de normas de convivencia colectivas.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Consensuar las normas de convivencia del curso - taller. ➤ Reflexionar acerca de la relación entre el proceso de construcción de la democracia y convivencia. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Papelotes. ➤ Plumones de papel. ➤ Cinta adhesiva.
16:30 - 17:15	Video <i>"Entre vivos y plebeyos"</i> .	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reflexionar críticamente sobre la relación entre ciudadanía y cultura de la "viveza". 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proyector data display. ➤ Laptop y parlantes. ➤ Video <i>"Entre vivos y plebeyos"</i>.
17:15 - 17:30	Dinámica <i>"Lluvia de ideas"</i> .	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Evaluar el desarrollo de la jornada e identificar las ideas principales del proceso 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La palabra.

		formativo.	
--	--	------------	--

DÍA 2

HORA	ESTRATEGIA METODOLÓGICA	OBJETIVO	RECURSOS
ÉTICA Y GESTIÓN PÚBLICA DEL SECTOR EDUCACIÓN			
09:00 - 09:30	Revisión de las normas de convivencia desde una perspectiva ética.	➤ Identificar los valores éticos que sustentan las normas de convivencia en la construcción de una sociedad democrática.	➤ Papelotes. ➤ Plumones. ➤ Cinta adhesiva.
09:30 - 09:45	Dinámica “¿Quién soy?”.	➤ Formar grupos heterogéneos de un promedio de seis integrantes y promover la integración entre los participantes.	➤ Papelitos con los nombres de animales. ➤ Bolsa, caja o canasta.
09:45 - 10:45	Construcción de perfiles del sector público.	➤ Identificar y contrastar el perfil real e ideal del servidor público.	➤ Papelotes con siluetas mixtas de personas (mitad varón y mitad mujer). ➤ Tarjetas de cartulina de tres colores distintos. ➤ Plumones de papel. ➤ Cinta adhesiva.
10:45 - 11:00	Refrigerio		
11:00 - 12:00	Dinámica “Miramos la realidad con los lentes de la eficacia y eficiencia versus con los lentes de la ética”.	➤ Reflexionar críticamente acerca de la relación de la ética con la eficacia y eficiencia en la gestión pública y en el contexto de una gestión por resultados.	➤ Caso “La política de la gran transformación”. ➤ Papelote, plumones de papel y cinta adhesiva.
12:00 - 13:00	Dinámica “Árbol de problemas”.	➤ Analizar los procesos claves del sector educación desde un punto de vista ético, identificando y analizando sus nudos críticos.	➤ Flujogramas de los procesos claves del sector educación priorizados desde un punto de vista ético. ➤ Papelotes. ➤ Tarjetas de cartulina de tres colores distintos.

			➤ Plumones de papel.
13:00 - 14:30	Almuerzo		
14:30 - 15:00	Dinámica “Árbol de problemas”.	➤ Presentación de productos de los análisis grupales realizados.	➤ Cinta adhesiva.
HORA	ESTRATEGIA METODOLÓGICA	OBJETIVO	RECURSOS
15:00 - 15:45	Propuesta de “círculos virtuosos”.	➤ Revisar los “círculos viciosos” y nudos críticos identificados en los procesos claves, proponiendo hitos significativos que garanticen una gestión ética.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Flujogramas de los procesos claves del sector educación. ➤ Árboles de problemas de los nudos críticos identificados. ➤ Papelotes. ➤ Plumones de papel. ➤ Cinta adhesiva.
15:45 - 17:15	Operativización del código de ética de la función pública.	➤ Transformar el código de ética en un instrumento que promueva una gestión educativa ética a partir de su concreción en la práctica de los desempeños concretos de los servidores públicos.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proyector data display y laptop. ➤ Presentación en diapositivas del código de ética. ➤ Ficha resumen del código de ética.
17:15 - 17:30	Dinámica “Lluvia de ideas”.	➤ Evaluar el desarrollo de la jornada e identificar las ideas principales del proceso formativo.	➤ La palabra.

HORA	ESTRATEGIA METODOLÓGICA	OBJETIVO	RECURSOS
ÉTICA Y SERVIDOR PÚBLICO: COMPETENCIA ÉTICA			
09:00 - 09:15	Dinámica “Saludos del mundo”.	➤ Generar un clima de confianza que favorezca el proceso de aprendizaje, promoviendo las relaciones interpersonales y con ellas la integración de los participantes en el grupo.	➤ Relación de saludos de diferentes lugares del mundo.
09:15 - 10:15	Dilemas éticos y juicio moral.	➤ Identificar un procedimiento básico para	➤ Ficha con 3 dilemas éticos

DÍA 3

		desarrollar un juicio moral que ayude a la toma de decisiones con un criterio ético.	distintos: a nivel personal, social y en la gestión pública.
10:15 - 10:30	Refrigerio		

HORA	ESTRATEGIA METODOLÓGICA	OBJETIVO	RECURSOS
10:30 - 11:15	Metacognición y competencia del servidor público.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reconocer la necesidad y pertinencia del desarrollo de una competencia ética en el servidor público del sector educación, identificando su carácter integral y los componentes básicos que la componen a partir de la reconstrucción del proceso de enseñanza - aprendizaje desarrollado en el taller. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proyector data display. ➤ Laptop. ➤ Presentación en diapositivas de la propuesta de competencia ética del servidor público en educación.
11:15 - 13:00	Elaboración de un plan para la promoción de una cultura de la ética y la transparencia.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Planificar de forma conjunta un sistema que a nivel institucional promueva una cultura de la ética y transparencia en el sector educación y que otorgue espacio así como herramientas para el desarrollo de la competencia ética de su servidor público. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Papelotes, plumones de papel y cinta adhesiva. ➤ Modelo de matriz de planificación.
ACTIVIDADES FINALES			
13:00 - 13:20	Evaluación del curso - taller.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Evaluar tanto los aprendizajes obtenidos a lo largo del curso – taller como su desarrollo, combinando la evaluación individual con la colectiva. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ficha de evaluación del participante.
13:20 - 13:30	Dinámica “ <i>Tendiendo puentes</i> ”.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Motivar la acción posterior al taller a partir de un proceso de desarrollo personal y profesional proyectado a la consecución del perfil ideal propuesto. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Un ovillo de lana.

Anexo 2: Propuesta formativa en “micromódulos” de capacitación

Micromódulo 1

Objetivo: Recoger los saberes previos de los participantes y, a partir de una reflexión colectiva, construir un marco teórico referencial sobre ética y gestión pública.

Ejes temáticos	Estrategias metodológicas
Generación de un clima de confianza.	Dinámica “El bingo”
Recojo de expectativas y motivaciones iniciales.	Dinámica “El chasqui”
Elaboración de normas de convivencia desde una perspectiva ética.	Dinámica “Elaboración de normas de convivencia”.
Análisis diagnóstico de la realidad.	Dinámica “Cuestionando nuestra realidad”
Formación de grupos de trabajo.	Dinámica “El rompecabezas”.
Promoción de la reflexión colectiva.	Juego LUDÉTICA. “Tomándole el pulso a nuestras prácticas”
Construcción colectiva de conceptos.	Elaboración de matriz de conceptos.
Conclusiones de la jornada de trabajo.	Dinámica “Lluvia de ideas”.

Duración promedio: 5 horas y 30 minutos

Micromódulo 2

Objetivo: Analizar la realidad del sector educación en general y de sus servidores públicos en particular desde una perspectiva ética, planteando propuestas para promover círculos virtuosos.

Ejes temáticos	Estrategias metodológicas
Generación de un clima de confianza.	Dinámica “Saludos del mundo”.
Revisión de normas de convivencia.	Dinámica “Revisión de normas”.
Relación entre la ética y la “cultura de la viveza”.	Dinámica “Entre vivos y plebeyos”.
Definición del perfil real y perfil ideal de los servidores públicos.	Dinámica “Construcción de perfiles del sector público”.
Relación entre ética, eficacia y eficiencia.	Dinámica “Miramos la realidad con los lentes de la eficacia y la eficiencia versus con los lentes de la ética”.
Análisis crítico de procesos claves del sector educación.	Dinámica “Árbol de problemas”.
Revisión de círculos viciosos y propuesta de círculos virtuosos.	Dinámica “Propuesta de círculos virtuosos”.
Conclusiones de la jornada de trabajo.	Dinámica “Lluvia de ideas”.

Duración promedio: 5 horas y 30 minutos.

Micromódulo 3

Objetivo: Promoción de una competencia ética del servidor público y de la institucionalización de una cultura de la ética y la transparencia en el sector educación.

Ejes temáticos	Estrategias metodológicas
Generación de un clima de confianza.	Dinámica “¿Quién soy?”
Transformación del código de ética en un instrumento que promueva una gestión ética.	Dinámica “Operativización del Código de Ética de la Función Pública”.
Desarrollo del juicio moral.	Dinámica “Dilemas éticos y juicio moral”.
Desarrollo de una competencia ética del servidor público.	Dinámica “Metacognición y competencia ética del servidor público”.
Planificación de un sistema que promueva una cultura de la ética y la transparencia.	Elaboración de un plan para la promoción de una cultura de la ética y la transparencia.
Conclusiones de la jornada de trabajo.	Dinámica “Lluvia de ideas”.

Duración promedio: 5 horas y 30 minutos

Ministerio de Educación
Oficina General de Ética Pública y Transparencia
Teléfono 615 5800 Anexo 26657 Consultas 0800 13 687

