

# **Contenidos y metodologías implementadas en la formación de los servidores públicos de III año de Administración de Empresas, del programa SINACAM Estelí**

## **Autor/as**

Freddy Torres Lic. Trabajo Social<sup>1</sup>  
Nayari Chavarría Lic. Trabajo Social<sup>2</sup>  
Karen Fuentes Lic. Trabajo Social<sup>3</sup>

## **Tutoras**

MSc. Delia del Socorro Moreno<sup>4</sup>  
MSc. Miurell Suárez Soza<sup>5</sup>

## **Resumen**

El presente artículo aborda la experiencia de los servidores públicos en proceso de formación y capacitación en el Sistema Nacional de Capacitación Municipal (SINACAM), centrado en la reconstrucción de la experiencia del impacto que tiene el programa a fin de generar insumos para su retroalimentación. El enfoque del proceso es la reflexividad y la construcción de la experiencia humana; en este proceso se trabajó con un grupo Tercer año de estudiantes de la carrera de Administración de Empresas, en la Facultad Regional Multidisciplinaria Estelí; durante el proceso se realizaron entrevistas a ocho actores claves del programa y dos grupos focales con seis estudiantes, que facilitaron profundizar sobre los contenidos recibidos y metodologías en su formación. Dentro de los hallazgos se puede destacar que hay una valoración muy positiva de los participantes sobre los contenidos y que se ajustan a las necesidades que presentan los gobiernos locales. Además, se destaca que en su formación obtuvieron herramientas y habilidades que les ayudaron a brindar un mejor servicio a la población. Por su parte los maestros están bien preparados académicamente,

---

<sup>1</sup> UNAN Managua/FAREM Estelí. Correo electrónico: [freddytorres171@gmail.com](mailto:freddytorres171@gmail.com)

<sup>2</sup> UNAN Managua/FAREM Estelí. Correo electrónico: [nayaridiaz@yahoo.es](mailto:nayaridiaz@yahoo.es)

<sup>3</sup> UNAN Managua/FAREM Estelí. Correo electrónico: [fuentescastillokarensuleyka@gmail.com](mailto:fuentescastillokarensuleyka@gmail.com)

<sup>4</sup> UNAN Managua/FAREM Estelí. Correo electrónico: [delmorenoc@yahoo.com](mailto:delmorenoc@yahoo.com)

<sup>5</sup> UNAN Managua/FAREM Estelí. Correo electrónico: [miurellsuarez10@gmail.com](mailto:miurellsuarez10@gmail.com)

con conocimientos municipales, abiertos a escuchar sugerencias y a aprender de los alumnos, eso permitió establecer una buena comunicación y relación, que ha sido clave para el éxito del Programa.

## **Palabras Clave**

Contenidos; Metodologías; Programa SINACAM; Servidor público; Formación profesional.

### **I. Introducción**

La sistematización está encaminada a **“Reconstruir la experiencia del impacto que tiene el programa SINACAM Estelí en el proceso de formación de los servidores públicos a fin de generar insumos para retroalimentar el programa** con los estudiantes del Tercer año que actualmente cursan la carrera de Administración de Empresas; cuya maya curricular está planificada para cuatro años de estudio en la UNAN Managua/Facultad Regional Multidisciplinaria de Estelí.

Algunos hallazgos de la experiencia destacan el no aprovechamiento por completo del programa por parte de los beneficiados (servidores públicos) mediante la deserción y la negación u oposición al ser elegidos; así como salir beneficiados con una carrera sin costo alguno mediante una beca.

Por otro lado, es sumamente importante mencionar que la población es beneficiada al tener funcionarios públicos altamente capacitados que brinden un servicio de calidad, y la universidad por el prestigio que representa capacitarlos y formarlos; y a los maestros por reforzar conocimientos en municipalismo.

El impacto que ha causado la formación profesional en los servidores públicos beneficiados por SINACAM ha sido grande ya que a través de las asignaturas que reciben han logrado fortalecer sus conocimientos, el manejo de técnicas y herramientas; además de brindar un mejor servicio a la sociedad en cada una de las aéreas en las que se desempeñan en las alcaldías.

El proceso permite tener una valoración del programa desde la perspectiva de los docentes y que imparten las asignaturas, los beneficiarios directos y el equipo que coordina, que les facilitará contar con insumos para futuros programas de formación. De igual manera se espera contribuir a que este programa siga funcionando y también que a futuro el gobierno siga implementando otros eventos educativos similares

Esta sistematización rescata las vivencias de personas encargadas del Sistema Nacional de Capacitación Municipal-SINACAM, Carrera Administrativa Municipal-CAM y de servidores públicos quienes son los protagonistas de este proyecto gubernamental, con el fin de reconstruir una experiencia valiosa y de vital trascendencia para el trabajo final que es la eficiencia en la atención a los pobladores.

Los beneficiados con este programa no solamente son los servidores públicos que se están formando, también las personas que acuden a cada una de las alcaldías que estas atienden, así como la coordinadora del Sistema Nacional de Capacitación Municipal-SINACAM, la coordinadora de la Carrera Administrativa Municipal CAM e instituciones que trabajan de la mano con este programa.

## **II. Material y Método**

El enfoque utilizado en esta sistematización es el enfoque de la **reflexividad y la construcción de la experiencia humana**. Este enfoque asume la implícita epistemología de la práctica basada en la observación y el análisis de los problemas que no tienen cabida en el cuerpo teórico aprendido o aplicado (Pérez, 2013).

Este enfoque está orientada a prever problemas o dificultades para hacer frente de cara al futuro, es decir los sujetos involucrados en la experiencia son los principales actores. En este caso esta sistematización recopila aspectos sobre formación profesional específicamente contenidos y metodologías recibidas por servidores públicos (estudiantes) que están dentro del programa SINACAM.

El proceso se desarrolló en cinco fases, en la primera, se procedió a la búsqueda de información cibergráfica sobre el programa SINACAM, que permitió encontrar información fundamental con base a la experiencia planteada; esto facilitó la construcción del diseño

metodológico; y la definición de las categorías y sub categorías, instrumentos y fuentes de información.

En la segunda fase se procedió a elaborar los instrumentos y realizar el trabajo de campo; en este caso se aplicaron 8 entrevistas, de estas 5 docentes y a 3 coordinadores del Programa; y 2 grupos focales con 6 estudiantes.

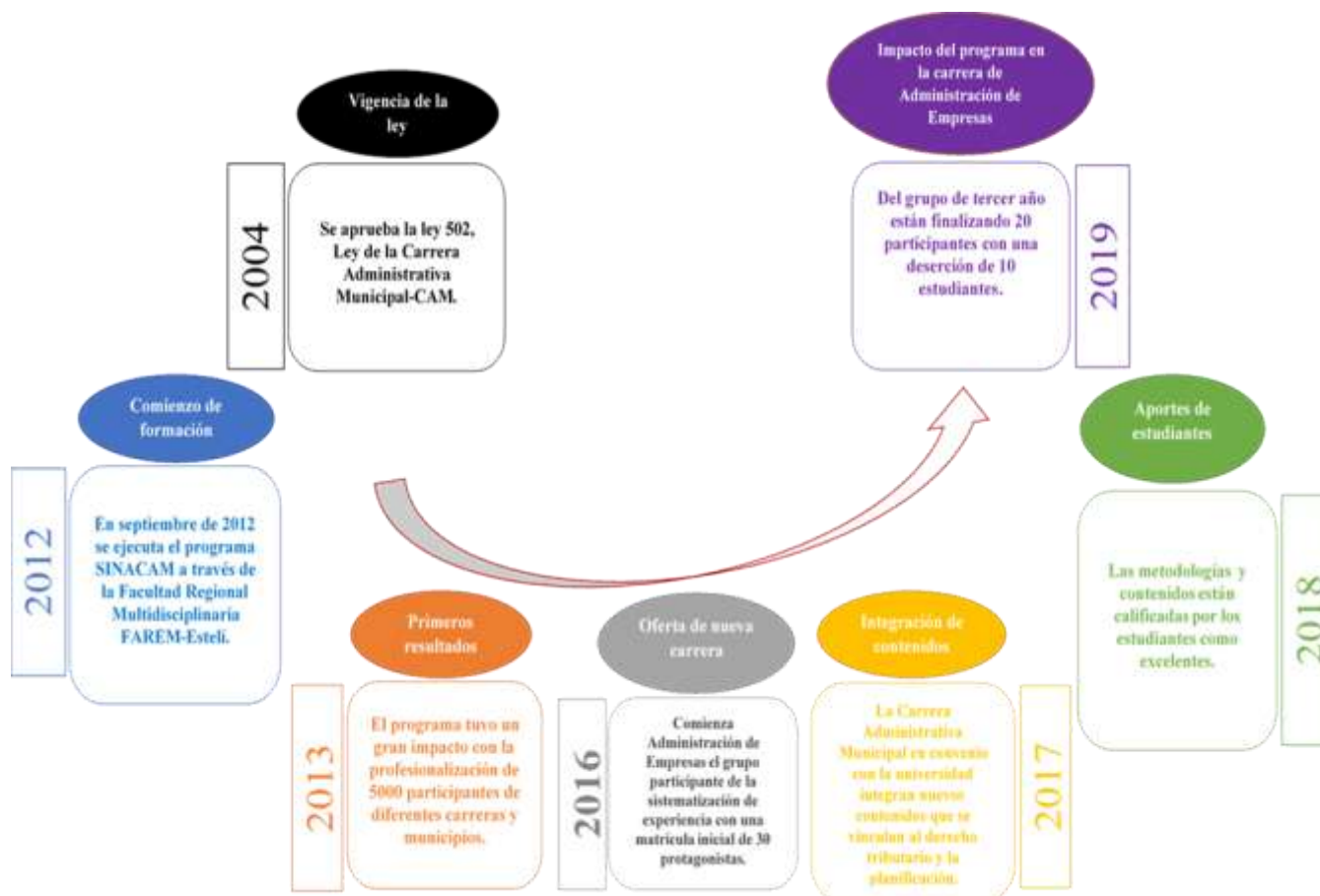
Los grupos focales se realizaron con dos grupos de tres estudiantes, por el tiempo se tuvo que acoplar al tiempo disponible de los seis estudiantes del III año de la carrera Administración de Empresas, en los cuales se profundizó en aspectos de contenidos recibidos y metodologías recibidas.

La fase 3 y 4 comprendió la etapa de procesamiento y análisis que consistió fundamentalmente en la transcripción, depuración y ordenamiento de la información. Y finalmente en la fase 5 se elaboró el informe final.

Antes de la aplicación de cada instrumento se tomó el consentimiento de las personas para grabar y tomar fotografías, a las cuales se les pidió permiso para aplicar entrevista y grupo focal. En todos los casos se realizó de la misma manera, es decir al preguntarles si podíamos grabar y tomar fotografías estos dieron su consentimiento de manera oral accediendo y posteriormente se procedió a aplicar.

### III. Experiencia sobre los contenidos y metodologías implementadas en la formación de los servidores públicos de III año de administración de empresas en el programa SINACAM Estelí

#### Línea de tiempo de la experiencia



#### Principales experiencias sobre los contenidos visto desde los docentes y los estudiantes de SINACAM

“Mi experiencia como docente con el grupo de tercer año fue que me correspondió volver a repetir los contenidos de otras asignaturas para poderlos ubicar en la asignatura que yo iba a impartir, me tocó utilizar estrategias muy fuertes en cuanto a evaluación para poder garantizar de que ellos se empoderaran de la asignatura que a mí me correspondía” (Peralta, 2019).

“La estrategia era hacer un repaso del día anterior para poderlos ubicar en el tema, los obligaba a que se olvidaran de toda la semana de trabajo y recordaran las asignaturas que les impartía que en este caso era la Contabilidad de Costo Uno y la Contabilidad de Costo Dos, para ellos era bastante fuerte utilizar esta metodología” (Peralta, 2019)..

Otra de las experiencias fue que una alumna del grupo SINACAM que está por graduarse tomo la idea, de lo que contempla la Ley de Exención de Cooperativas hasta de cuarenta millones, ella retomó la información y la aplicó en su área de trabajo haciendo una Auditoria y logrando que las cooperativas que no pagaban impuestos les hicieran un ajuste.

“Como docente veo los resultados, no solo resultados académicos si no que, en la práctica, ellos llevan a sus alcaldías la relación que está teniendo lo teórico con la experiencia” (Talavera, 2019).

“Los docentes han sido muy buenos, la mayoría excelentes esto tiene que ver con la coordinación del programa, ellos conocen bien al grupo, según la característica ellos buscan al docente porque no es lo mismo un docente con alumnos de primera carrera y jóvenes sin experiencia de trabajo, que un docente con alumnos adultos con una segunda carrera con experiencia, tienen que estar súper preparados siempre han hecho un buen análisis hemos tenido docentes jóvenes, pero con muy buena capacidad” (Castillo, Pineda, & Olivas, 2019).

### **Proceso de formación a servidores públicos**

Este proceso de formación para los servidores públicos ha significado un nuevo reto, ya que no contaban con formación en la parte económica, es decir algunos de ellos tenían otras licenciaturas, otros no tenían, esto permite que se profesionalicen y puedan obtener un título.

El hacer un equilibrio entre las responsabilidades del hogar, las responsabilidades con la alcaldía como tal y las responsabilidades con el partido, además se creó esa nueva responsabilidad con el Sistema Nacional de Capacitación Municipal (SINACAM).

También es un nuevo reto porque significó obtener nuevos conocimientos que les proporcionan habilidades para un mejor desempeño en sus cargos, hay que señalar que antes de entrar a la carrera debían de tener ese perfil dentro de sus cargos, eso implicó una promoción para ellos en sus cargos porque muchos al ser promovidos tuvieron que venir a estudiar la carrera de administración de empresas.

Es un aporte que se les da para fortalecer sus conocimientos y habilidades como manifiesta un docente:

“Puedo dar la misma asignatura al resto de estudiantes, al resto de muchachos que vienen aquí a cursar las diferentes carreras y el enfoque es totalmente diferente, a pesar de ser tal vez la misma carrera o de ser la misma asignatura el enfoque uno lo da diferente porque es más dirigido” (Carrasco, 2019).

### **Estrategias metodológicas de los docentes.**

La UNAN Managua tiene definidos cuales son las estrategias en el diseño curricular que son las que se apropian de los contenidos, pero eso está en dependencia de cada docente de como pueda hacer una pequeña modificación para que la clase sea más amena para el estudiante.

“Una docente relato que las metodologías implementadas con los estudiantes de III año fueron, de la conferencia dialogada, pasar a la ubicación contextual y posteriormente hacer trabajos colaborativos o aprendizajes por proyectos y para finalizar una resolución de problemas basados en un proyecto, ese es el secreto” (Peralta, 2019).

“Uno mismo aprende bastante de ese proceso de enseñanza/aprendizaje que se combina y se ha logrado de que ellos se apropien, hemos tenido excelentes maestros siempre nosotros hemos hablado con universidades para que se contrate a los mejores maestros, que sean especialistas en el proceso” (Canales, 2019).

En los diplomados con el área de nivelación, han estado excelentes maestros en los proyectos, también en las defensas, han tenido buenos cuadros dando clase, con un buen nivel de preparación, algunos de máster, otros doctores, diputados, gente con excelente trayectoria.

Todos los proyectos que los servidores públicos realizan son enfocados a resolver las problemáticas que se presentan en sus alcaldías, es importante darles las herramientas para que ellos puedan hacer la vinculación de la teoría con la práctica.

### **Valoración de los contenidos de la carrera de Administración de Empresas**

Los contenidos se vinculan al derecho tributario y a planificación, la carrera administrativa (CAM) trabaja con la universidad a través de diferentes convenios de colaboración, e inicialmente con los mismos programas que tenía la universidad a los cuales se les hicieron alguna adecuación curricular para ver el aspecto municipal. Debido a que la universidad no tiene ninguna carrera que sea directamente dirigida al municipalismo.

“Las carreras están dentro de lo que es el trabajo en las municipalidades y se organizó de manera acelerada, como los trabajadores están en el ejercicio del cargo, ellos no tienen vacaciones las asignaturas las reciben en dos de bloques, el contenido de la clase se resume para poder abordar todo lo planteado, son seis encuentros terminan la carrera en tres años y medio, los rige el mismo reglamento que tiene la universidad UNAM para todos los estudiantes” (Canales, 2019).

La valoración de los contenidos ha sido excelente porque se les ha brindado a los servidores públicos herramientas ya que algunos trabajan de forma empírica, para el programa es un logro que se hayan formado muchos profesionales de la UNAN-Managua.

A estos servidores públicos se les da un proceso de supervisión y seguimiento para que cumplan con las expectativas que se tienen planteadas, la UNAN es una universidad de prestigio, pero aun así en la parte del municipalismo se está tratando de que se mantenga la calidad, posiblemente los docentes no tenían muchos conocimientos de municipalismo y también han quedado fortalecidos.

Además de la valoración está la vinculación de los contenidos con las necesidades de las alcaldías y los estudiantes, estos contenidos son específicamente del sector público con el objetivo de fortalecer las capacidades en el área gubernamental porque los estudiantes se



están especializando en una carrera, lo que necesitan es reforzar algunos conocimientos que ya tienen y los han venido desarrollando de una manera empíricamente con la práctica.

“Como docente siempre les pregunto qué aprendimos hoy, entonces ellos a veces hasta con un gesto revelan que si la clase les gustó, si no les gustó, si los aburrió, si no los aburrió y si fue enriquecedor ese conocimiento, hago una valoración de qué aprendimos, qué reforzamos, ellos empiezan a dar los comentarios es donde se ve efectivamente si les estamos transmitiendo el mensaje” (Carrasco, 2019).

“Efectivamente el contenido les está llegando ya que siempre están comparando lo que viven a diario, con las actividades que realiza en clase. Se trata de que las asignaturas que se imparten sean creativas para obtener resultados satisfactorios” (Sevilla, 2019).

#### **IV. Discusión de resultados**

Es importante mencionar que el servidor público ha hecho esa relación de la teoría con la práctica y ha reconocido el valor de este programa además que se logró que el estudiante reconociera cuales han sido sus fallas dentro de su alcaldía y han puesto en marcha estrategias para progresar. Esto mejora la calidad de la atención a la población ya que ellos son actores claves que comprendieron la importancia de trabajar en equipo, intercambiaron estrategias de solución dentro del aula de clase.

El programa ha tenido excelente participación en las actividades académicas que desempeñan los servidores públicos. Aunque es necesario que las autoridades del programa realicen reuniones con los docentes también que sean capacitados para que estos interactúen entre sí y fortalezcan la comunicación entre los participantes.

En el proceso de los tres años de la carrera se dieron deserciones, desaprovechándose la oportunidad que les otorgaba la alcaldía; algunas de las razones identificadas fueron de orden personal, económico, familiar, exceso de trabajo y/o enfermedades. También Algunas ausencias y llegadas tardes de los servidores públicos a las clases esto impide que obtengan todos los aprendizajes.

Mediante se desarrolló el proceso se destacaron experiencias positivas, que permitieron a los docentes conectarse más con los servidores públicos con el fin de mejorar el rendimiento académico y que ellos asumieran el compromiso de los estudios.

## **V. Conclusiones**

Los contenidos impartidos a los estudiantes de III año de la Carrera de Administración de Empresas fueron muy acertados ya que se corresponden al área en la que están nivelando, además que los docentes hacen esa relación de la teoría con la práctica y todos los contenidos que se les imparten se vinculan al municipalismo.

De igual manera las metodologías implementadas por los docentes han sido excelentes muy bien diseñadas, son dinámicas y explicativas. Los maestros están muy bien preparados académicamente, con abundancia de conocimientos, abiertos a escuchar sugerencias y a aprender de los alumnos, eso permitió establecer buena comunicación y relación de maestro estudiante.

También se consideró importante la capacitación del SINACAM a los docentes cuando inicio el programa para asegurar una excelente comunicación entre todos los participantes.

Se puede destacar que los estudiantes de III año de la carrera de administración de empresas quedaron fortalecidos en cuanto a los contenidos recibidos ya que son los que se ajustan a las necesidades que se presenta en cada alcaldía. Además, obtuvieron herramientas que les ayudaran a brindar un mejor servicio a la población de igual forma desarrollaron competencias esto garantiza que el programa tuvo un gran impacto ya que se cumplió con el objetivo del programa.

## **VI. Recomendaciones**

1. El programa debería ampliar los contenidos para que los servidores públicos queden más fortalecidos.

2. Revisar el tiempo para las clases de mayor complejidad ya que según los docentes necesitan más tiempo.
3. Las alcaldías deben asegurar el permiso al estudiante de SINACAM y la priorización del tiempo para que éste pueda hacer sus tareas y cumplir con el plan de estudios.
4. Las Alcaldías deben de promover que los servidores públicos se preparen según el perfil del cargo que ejercen.
5. La coordinadora del Sistema Nacional de Capacitación Municipal en coordinación con la encargada de la CAM debe de garantizar el seguimiento adecuado a los docentes del programa para mejorar la comunicación e interacción entre los participantes para evitar la deserción.
6. El perfil de las carreras ofertadas en el programa SINACAM por estar dirigido a trabajadores de las alcaldías ya debería de tener una modificación curricular en cuanto a municipalismo para asegurar que los docentes lo integren en las metodologías que implementan.
7. La coordinación de la Carrera Administrativa Municipal-CAM debe garantizar que las becas sean entregadas en el tiempo establecido a los servidores públicos, dado que, si les son retrasadas, puede generar contratiempos con la asistencia de los estudiantes.
8. La Carrera Administrativa Municipal-CAM junto con las alcaldías deberían de tener un acuerdo que evite mover de área a los funcionarios públicos mientras se estén nivelando, para que ellos no pierdan la beca y aprovechar la inversión que se hace con el programa.

## **VII. Bibliografía**

EcuRed. (30 de 03 de 2011). *Entrevista*. Obtenido de EcuRed:

<https://www.ecured.cu/index.php?title=Entrevista&action=info>

Mella, O. (07 de 2000). *Grupos Focales ("Focus Groups")*. Obtenido de Técnica de Investigación

Cualitativa: <http://files.palenque-de-egoya.webnode.es/200000285-01b8502a79/Grupos%20Focales%20de%20Investigaci%C3%B3n.pdf>

Pérez, A. A. (Mayo de 2013). Enfoques de la Sistematización. *Enfoques de la Sistematización*. San Felipe, Retalhuleu, Guatemala.