



Ministerio  
de Educación

---

**Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo**

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

SUBSECRETARÍA DE DESARROLLO PROFESIONAL EDUCATIVO

PROYECTO

SISTEMA INTEGRAL DE DESARROLLO PROFESIONAL EDUCATIVO (SíProfe)

AÑO 2010 - 2015



## PROYECTO SISTEMA INTEGRAL DE DESARROLLO PROFESIONAL

### 1. DATOS GENERALES DEL PROYECTO

#### 1.1. Nombre del Proyecto

SISTEMA INTEGRAL DE DESARROLLO PROFESIONAL, SíProfe  
CUP: 91400000.146.2904

#### 1.2. Entidad Ejecutora

Ministerio de Educación a través de la Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo.

#### 1.3. Cobertura y Localización

El proyecto se ejecutará a nivel nacional, para lo que se está implementando la Gestión Organizacional por Procesos, cuyo Acuerdo Ministerial No. 0390-10<sup>1</sup>, crea siete estructuras de Nivel Zonal, dos coordinaciones distritales y una coordinación de régimen especial:

Zonas	Provincias/ Ciudades	Sede
Zona 1	Carchi, Esmeraldas, Imbabura, Sucumbíos	Ibarra
Zona 2	Pichincha, Napa, Orellana	Tena
Zona 3	Pastaza, Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo	Ambato
Zona 4	Manabí, Santo Domingo de los Tsáchilas	Portoviejo
Zona 5	Guayas, Los Ríos, Santa Elena, Bolívar	Milagro
Zona 6	Azuay, Cañar, Morona Santiago	Cuenca
Zona 7	El Oro, Loja, Zamora Chinchipe	Loja
Distrito Metropolitano de Quito	Quito	Quito
Distrito Metropolitano de Guayaquil	Guayaquil	Quito
Distrito Del Régimen Especial de Galápagos	Galápagos	San Cristóbal

De esta distribución, el SíProfe ha desconcentrando parcialmente algunas responsabilidades del proceso de formación continua, en cinco zonas: 4, 6, 7, Subsecretaría del Distrito Metropolitano de Guayaquil y Distrito del régimen especial de Galápagos.

Con esta desconcentración se está atendiendo a la población docente a nivel nacional. Desde el año 2008 hasta septiembre del 2012; 8 de cada 10 docentes han sido capacitados en por lo menos uno de los 24 cursos ofrecidos por el SíProfe.

Para el periodo 2008-2011 la población acumulada de docentes fue de 192.187<sup>2</sup> en el magisterio fiscal, de los cuales 152.230, se inscribieron por lo menos en un curso, lo que corresponde al 79,2% del total de la población acumulada durante este periodo.

<sup>1</sup> <http://www.educacion.gob.ec>

<sup>2</sup> Base de datos AMIE 2012 Corte por año del total de población docente.



#### **1.4. Monto**

USD 61'588.984,31

#### **1.5. Plazo de Ejecución**

Enero 2010 a diciembre 2015.

#### **1.6. Sector y tipo del proyecto**

Sector: Educación

Tipo de proyecto: Educativo de inversión.

### **2. DIAGNÓSTICO Y PROBLEMA**

#### **2.1. Descripción de la situación actual del área de intervención del proyecto**

El contexto económico, social y político del Ecuador de este último período de gobierno ha contribuido significativamente al objetivo del Plan Nacional del Buen Vivir de aumentar el nivel de bienestar de la población más vulnerable y a reducir las asimetrías existentes en la sociedad.

El contexto económico, ha presentado un alto crecimiento e importante incremento de los ingresos y en la inversión pública social. El factor económico ha desempeñado un rol proactivo en la consecución del objetivo de reducir las inequidades sociales. De acuerdo a datos del INEC, a septiembre 2012, el nivel de pobreza ha bajado al 16.3%, cuando en el año 2008 se registró un nivel de pobreza del 22,62%.

Durante el período 2008-2012 las políticas económicas y sociales han estado orientadas fuertemente hacia la superación de la pobreza y la desigualdad social; por ello, las inversiones para mejorar la entrega de los servicios sociales básicos y la reactivación productiva se incrementaron notablemente.

La acción estatal de los dos últimos años ha mejorado y ampliado la cobertura de los servicios de salud, educación, nutrición, saneamiento básico, vivienda, cuidado infantil y combate a la pobreza, bajo un enfoque de entrega universal, directa y gratuita; combinada con proyectos específicos dirigidos a los grupos más vulnerables. La inversión en educación ha aumentado para el 2012 en un 5.5% del PIB.

Dentro de este marco, el sistema educativo ecuatoriano está llevando adelante profundas transformaciones, especialmente en cuanto al mejoramiento de la calidad de la educación y su estructura funcional. Para ello, el gobierno está invirtiendo decididamente en la contratación de nuevos docentes, en la formación profesional de docentes, en la gratuidad total de los servicios educativos (eliminación del pago de USD 25 por matrícula), construcción y reparación de establecimientos escolares, entrega de textos y uniformes gratuitos, alimentación escolar, y ha puesto en marcha sistemas de evaluación de desempeño. (Educación, Rendición de Cuentas, 2008).



El país está comprometido activamente con una política educativa que revalorice la profesión docente, sustentado en el Mandato Constitucional, de la disposición transitoria vigésima, en la que se establece la creación de la Universidad Nacional de Educación –UNAE, con el propósito de fortalecer e incentivar la formación inicial de quienes ingresan a la docencia y contribuir a su desarrollo profesional, en el entendido de que la profesión docente requiere condiciones de trabajo y calidad de vida óptimas<sup>3</sup>.

Durante el 2008 y 2009 las actividades de capacitación docente, estaban a cargo de la Dirección de mejoramiento profesional y se las realizaban con recursos y fondos del Ministerio de Educación.

En este contexto, el Ministerio de Educación implementó el Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo –SíProfe– desde el año 2010. Este sistema, ha contribuido a “generar procesos de capacitación y formación continua para la vida, con enfoque de género, generacional e intercultural articulados a los objetivos del Buen Vivir”<sup>4</sup>, de acuerdo al objetivo 2, política 2.4, actualizando los conocimientos y prácticas pedagógicas en el aula de los docentes así como también la formación y acompañamiento a directivos. De igual forma se han capacitado a docentes de educación inicial y a quienes cumplen con labores docentes en el sector educativo no formal, de acuerdo a la información estadística detallada en el siguiente cuadro:

**CUADRO # 1**  
**PORCENTAJE DE DOCENTES CAPACITADOS POR AÑO**

AÑO	CURSOS DICTADOS	POBLACIÓN DOCENTE	DOCENTES CAPACITADOS	% DE DOCENTES CAPACITADOS EN RELACIÓN A LA POBLACIÓN TOTAL DE DOCENTES
2008*	1	128.167	22.385	17,47%
2009*	3	150.862	56.111	37,19%
2010	19	161.292	107.201	66,46%
2011	19	161.074	69.099	39,62%
2012	22	161.074	43.067	26,85%

\*Para los años 2008 y 2009 las actividades de capacitación estaban a cargo de la Dirección de Mejoramiento profesional del Ministerio de Educación

Elaborado por: Equipo Dirección Formación Continua

Fuente: Base de datos AMIE, sistema SíProfe

Esta cartera de Estado mediante Acuerdo Ministerial N° ME-020-12 del 25 de enero de 2012, garantiza la ejecución del SíProfe como un sistema inclusivo, intercultural e innovador de formación inicial, de inserción para nuevos docentes, autoridades y especialistas educativos con las competencias adecuadas y de formación continua para docentes en ejercicio, que eleve y

<sup>3</sup> Asamblea Constituyente del Ecuador. Constitución del Ecuador 2008. *Disposición transitoria vigésima*. Pág. 198.

<sup>4</sup> República del Ecuador. Plan Nacional de Desarrollo. Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013. *Construyendo un Estado plurinacional e intercultural*. Versión Resumida. Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo – SENPLADES, 2009. Quito, Ecuador (segunda edición)



sostenga la calidad de su desempeño elevada con la presencia de la Universidad Nacional de Educación UNAE e incida de manera significativa en el desarrollo integral de los estudiantes.

Hasta el momento, el SíProfe, no ha tenido vinculación directa con otras instancias de formación continua, como el SECAP, SETEC, IAEN, se considera que después de implementar todos los procesos establecidos, deberá articularse con el sistema de capacitación para el sector público y sus servidores.

Los cursos de formación continua son dirigidos para todos los profesionales de la educación a nivel nacional sin distinción alguna, en este sentido y de acuerdo a los datos emitidos por el SíProfe, se considera que el mayor porcentaje de docentes que han tomado los cursos de formación continua, están ubicados en la población mestiza, seguida por la población blanca. Cabe destacar que los grupos étnicos de alto porcentaje, son precisamente los de mayor población a nivel nacional, quienes presentan un incremento progresivo de participación es la población indígena; este proceso implica la necesidad de desarrollar estrategias específicas para fortalecer la equidad étnica y territorial.

**CUADRO #2  
DETALLE POR ETNIA**

	Blanca	Desconoce	Indígena	Mestiza	Montubio	Negra	No Registrado	Total
<b>Cursos 2008*</b>	1,35%	0,00%	0,87%	34,73%	0,17%	0,32%	62,56%	100,00%
<b>Cursos 2009*</b>	2,21%	0,01%	1,13%	39,37%	0,20%	0,17%	56,92%	100,00%
<b>Cursos 2010</b>	3,56%	0,00%	2,18%	39,78%	0,20%	0,26%	54,01%	100,00%
<b>Cursos 2011</b>	7,06%	0,00%	3,98%	86,24%	0,26%	2,38%	0,09%	100,00%
<b>Cursos 2012</b>	6,58%	0,00%	4,81%	85,17%	0,27%	1,42%	1,74%	100,00%

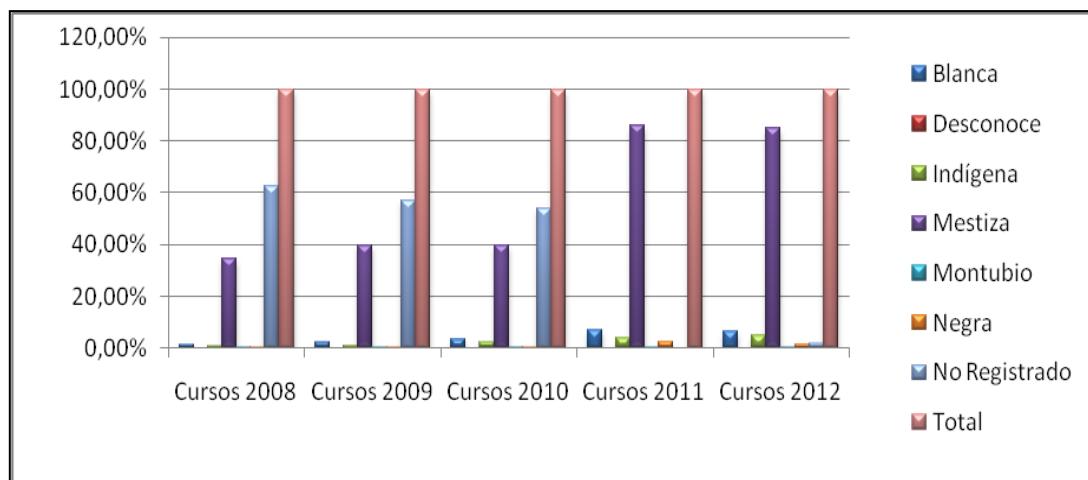
\*Para los años 2008 y 2009 las actividades de capacitación estaban a cargo de la Dirección de Mejoramiento profesional del Ministerio de Educación

Elaborado por: Equipo Dirección Formación Continua

Fuente: Base de datos AMIE, sistema SíProfe



**GRÁFICO DEL CUADRO #2**  
**DETALLE POR ETNIA**



\*Para los años 2008 y 2009 las actividades de capacitación estaban a cargo de la Dirección de Mejoramiento profesional del Ministerio de Educación

Elaborado por: Equipo Dirección Formación Continua

Fuente: Base de datos AMIE, sistema SíProfe

Con respecto a la edad de los docentes que acceden a la oferta de cursos, la mayor oferta está en el rango de 41 a 50 y de 51 a 60 años hasta el 2011; por un lado, porque en este rango se encuentra el mayor porcentaje de la población docente; los cursos han sido hasta el momento, fundamentalmente de carácter remedial con el fin de llenar vacíos de formación inicial. Por otro lado, el rango de docentes que no acceden a la capacitación de los cursos, son los menores de 20 años, porque están aún recibiendo formación inicial o acaban de egresar; los cursos de mayor interés para ellos son los de inducción y los complementarios.

Además de lo mencionado anteriormente, hay que destacar que en el periodo 2010-2012, se dio prioridad de capacitación a los docentes con calificación buena e insuficiente en las pruebas del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de cuentas, SER; esta evaluación fue dirigida a docentes con varios años de servicio en el sistema educativo.

Con el mejoramiento en el proceso de levantamiento de información se ha conseguido que para el año 2012, tan solo el 0.05% de los docentes capacitados por el SíProfe, no registren su edad en el sistema.



**CUADRO # 3**  
**RANGOS DE EDAD DE LOS DOCENTES CAPACITADOS EN LOS CURSOS SíProfe**

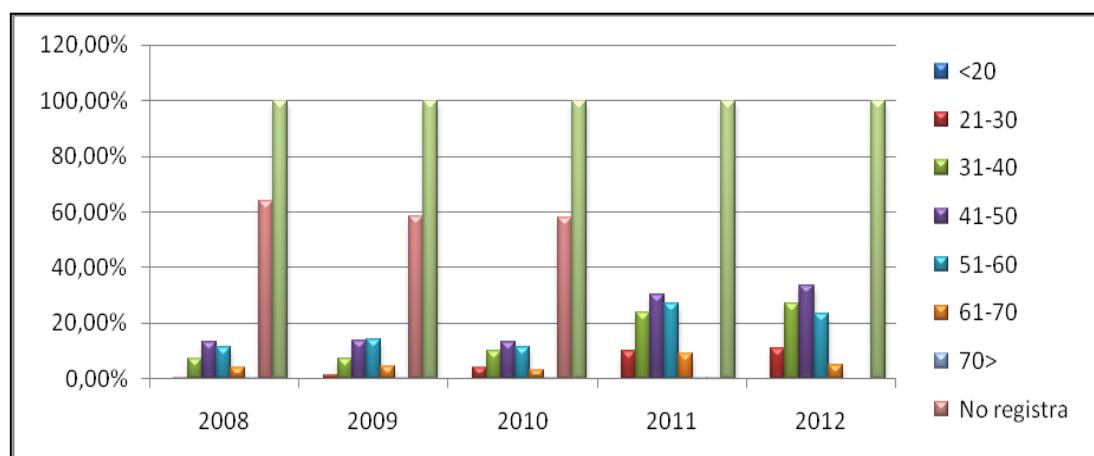
	<20	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	70>	No registra	TOTAL
<b>2008*</b>	0,01%	0,36%	7,07%	13,40%	11,21%	3,83%	0,43%	63,70%	100,00%
<b>2009*</b>	0,01%	1,33%	7,46%	13,89%	14,12%	4,43%	0,30%	58,46%	100,00%
<b>2010</b>	0,01%	4,15%	9,94%	13,07%	11,46%	3,16%	0,18%	58,02%	100,00%
<b>2011</b>	0,01%	9,88%	23,66%	30,09%	26,97%	8,94%	0,29%	0,17%	100,00%
<b>2012</b>	0,02%	11,14%	26,84%	33,28%	23,51%	5,13%	0,04%	0,05%	100,00%

\*Para los años 2008 y 2009 las actividades de capacitación estaban a cargo de la Dirección de Mejoramiento profesional del Ministerio de Educación

Elaborado por: Equipo Dirección Formación Continua

Fuente: Base de datos AMIE, sistema SíProfe

**GRÁFICO DEL CUADRO # 3**  
**RANGOS DE EDAD DE LOS DOCENTES CAPACITADOS EN LOS CURSOS SíProfe**



Elaborado por: Equipo Dirección Formación Continua

Fuente: Base de datos AMIE, sistema SíProfe

El SíProfe, ofrece cursos de formación continua, a partir del 2010, de acuerdo a las categorías establecidas en las Ley Orgánica de Educación Intercultural: remediales, complementarios y de orientación y acogida a los docentes fiscales de los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, cubriendo los sectores rurales y urbanos a nivel nacional.

Los cursos del SíProfe surgen ante la necesidad de: apoyar a los profesionales educativos en el mejoramiento de la carrera educativa, mejorar los resultados de los docentes en las evaluaciones de las pruebas del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de cuentas, SER, por necesidades detectadas en grupos específicos y por requerimientos de atención a políticas públicas.



## **CUADRO #4**

### **OFERTA DE CURSOS DE FORMACIÓN CONTINUA**



AÑO	Horas	2008*	2009*	2010	2011	2012
Gestión Pedagógica para Directivos	60					X

\*Para los años 2008 y 2009 las actividades de capacitación estaban a cargo de la Dirección de Mejoramiento Profesional del Ministerio de Educación

Elaborado por: Equipo SíProfe

Fuente: base de datos SíProfe 2008-2012

Para tomar uno de los cursos, los profesionales educativos, se inscriben en el tema de su interés de acuerdo al perfil requerido (materia que imparte, nivel educativo al que pertenece, población destinataria). Hay que destacar que dentro de la oferta presentada por el SíProfe, existen cursos que son secuenciales y que están determinados en los requisitos de cada uno, y para optar por la inscripción, el docente debe aprobar el curso del nivel anterior:

CURSO PRE REQUISITO	CURSO NIVEL 2
Pedagogía y Didáctica	Evaluación para el aprendizaje
Pedagogía y Didáctica	Gestión Pedagógica para Directivos
Introducción a las Tecnologías de la Comunicación y la Información aplicadas a la Educación	Tecnologías de la Comunicación y la Información aplicadas a la Educación II
Lectura Crítica I	Lectura Crítica II

Elaborado por: Equipo SíProfe

Fuente: base de datos SíProfe 2008-2012

De acuerdo a la constitución del 2008, el art. 28, donde señala que “La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente”. Art. 349 “El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico (...)”<sup>5</sup>.

Como respuesta al mandato planteado anteriormente, El SíProfe ha implementado un sistema de apoyo a los profesionales de la educación mediante centros de inscripciones, instalados específicamente en los sectores rurales para a los docentes que tienen dificultades de acceso y escasa conectividad, y de esta manera garantizamos la participación y el acceso equitativo a los cursos de formación.

Por lo expuesto, se presenta la necesidad de ampliar y fortalecer el Sistema de Desarrollo Profesional Educativo, donde se considere implementar procesos de la calidad en la formación, tanto en su desempeño, evaluación y mejoramiento continuo. El sistema pretende llegar a la concreción del cumplimiento de los objetivos educativos contemplados en el Plan Decenal de Educación 2006-2015, concretamente en la política 7: “Revalorización de la profesión docente y

<sup>5</sup> Asamblea Constituyente del Ecuador. Constitución del Ecuador 2008. Disposición transitoria vigésima. Pág. 23 y 24



mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida”<sup>6</sup>.

Anteriormente, la DINADEP, autorizaba únicamente convenios con otros proveedores de servicios de formación y la elaboración de ciertos materiales, desarticulados a los procesos formativos en marcha, lo que descuidaba el rol fundamental de RECTORIA del Ministerio de Educación en la definición de políticas nacionales en el marco del Plan Plurianual del Gobierno y del Plan Decenal de Educación. De ahí que los procesos de capacitación a lo interno del Ministerio de Educación se ejecutaron sin causar impacto en la calidad educativa.

Se proveyeron los programas de capacitación, sin base en la investigación de necesidades de perfeccionamiento en el aula y sin coordinación con el Sistema Nacional de Evaluación, como elemento fundamental para elaborar lineamientos para la planificación, elaboración de presupuesto, ejecución, supervisión de procesos de perfeccionamiento, seguimiento y rendición de cuentas. En consecuencia, no se realizaron estudios de costo-beneficio de los eventos para determinar si contribuyeron o no a mejorar la calidad educativa.

Otra de los problemas presentados en el proceso de capacitación anterior es la ausencia de un registro de datos estadísticos de los eventos, de participantes, temáticas tratadas en los cursos de capacitación, porque fueron dados de baja por disposiciones administrativas, hace que no se cuente con un archivo histórico a partir del año 2000, situación que dificultó las líneas de base de la capacitación y perfeccionamiento docente, así como no permitió conocer con certeza la situación de los profesionales de educación en cuanto a su desarrollo profesional.

El proyecto surgió para resolver la siguiente problemática:

- 1) Resultados de la evaluación de las pruebas SER, a docentes y estudiantes.
- 2) Ausencia de estándares de calidad y lineamiento para la acreditación de los programas de formación inicial de los docentes y directivos escolares que ofrecen las universidades y los institutos pedagógicos.
- 3) Ausencia de nuevas metodologías y estrategias en los planes de capacitación y mejoramiento profesional de maestros, directivos escolares, asesores y técnicos docentes.
- 4) Inexistencia de un sistema que tome en cuenta los estándares de calidad para la docencia, de acuerdo con criterios internacionales especialmente adecuados a las necesidades educativas del país.
- 5) Inexistencia de programas de inducción, acompañamiento y seguimiento para los nuevos docentes que ingresan al magisterio nacional.

Dentro de este contexto, se implementa el Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo, el mismo que se encuentra ejecutando cinco acciones estratégicas:

<sup>6</sup> Consejo Nacional de Educación. Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015 Política 7 *Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida*. 2007



**ACCIÓN 1.**

**HACER DEFINICIONES EXPLÍCITAS DEL DESEMPEÑO DE CALIDAD DE DIVERSOS ACTORES DEL SISTEMA**

- Implementación de estándares de desempeño profesional de docentes y directivos.
- Implementación de perfiles profesionales de auditores educativos y asesores educativos.
- Desarrollo de estándares de desempeño de mentores.

**ACCIÓN 2.**

**MEJORAR LA FORMACIÓN INICIAL DE LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN**

- Elaboración de **perfiles de salida para carreras de formación de docentes**, a fin de proponérselos al Sistema de Educación Superior para los procesos de acreditación.
- Desarrollo del proyecto académico de la **Universidad Nacional de Educación (UNAE)**, bajo rectoría del Ministerio de Educación.

**ACCIÓN 3.**

**MEJORAR LOS MECANISMOS DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO AL MAGISTERIO Y PARA EL ASCENSO PROFESIONAL**

Se ha establecido un verdadero concepto de carrera educativa con diversas opciones de ejercicio profesional para docentes, directivos, mentores, asesores y auditores educativos.

- A partir del año 2008 se han implementado cambios de fondo en los concursos para ingresar al Magisterio, cambios establecidos en la Ley Orgánica de Educación Intercultural: titulación profesional docente, aprobar las evaluaciones SER, desarrollo profesional (aumento en la horas de capacitación).
- Las características de los concursos para acceder a posiciones de directivos, mentores, asesores y auditores educativos se sustentan en los estándares y perfiles profesionales definidos por el Ministerio de Educación.

**Nueva lógica y estructura del escalafón profesional:**

Pone como eje del ascenso la evaluación en ejercicio a través de:

- Resultados en las pruebas nacionales
- Entrega de evidencias del impacto de la formación continua en la labor profesional
- La formación continua acreditada y aprobada en los años previos a cada ascenso



#### ACCIÓN 4.

#### ESTABLECER PROGRAMAS DE INDUCCIÓN PARA QUIENES SE INSERTAN EN UNA NUEVA FUNCIÓN

##### *DOCENTES NUEVOS:*

- Se han desarrollado cursos de inducción y acogida orientando a los nuevos docentes respecto a las grandes metas y programas del Ministerio de Educación y genera una primera reflexión sobre la relación entre calidad docente y aprendizaje de aula.

##### *MENTORES NUEVOS:*

- Este programa se desarrolla a través de la identificación de docentes con resultados destacados en las pruebas nacionales y en los cursos de formación continua. Para la fase de pilotaje de esta propuesta se han identificado 26 futuros mentores, para que desarrollen sus habilidades de acompañamiento en aula al mismo tiempo que trabajen como mentores de docentes de escuelas cuyos estudiantes obtuvieron bajo puntaje en las pruebas nacionales y se encuentran ubicados en zonas rurales.

##### *DIRECTIVOS NUEVOS:*

- Se han ejecutado cursos de inducción, combinando eventos formativos y de reflexión colectiva con procesos de acompañamiento a la labor cotidiana del director, con el fin de proveer el apoyo que asegure que su gestión está guiada por los distintos tipos de estándares (desempeño directivo, desempeño docente, aprendizaje de estudiantes y gestión escolar).

#### ACCIÓN 5:

#### OFRECER CURSOS DE FORMACIÓN CONTINUA A TRAVÉS DEL SÍPROFE (SISTEMA INTEGRAL DE DESARROLLO PROFESIONAL EDUCATIVO)

Para cubrir la oferta de cursos de formación continua, se realiza la capacitación a instructores y docentes a través de las universidades e ISPED que cumplen los requerimientos explicitados por la Dirección de formación continua del Ministerio de Educación:

##### **Sistema de pago a universidades e institutos superiores pedagógicos**

El sistema de pago a las universidades e ISPED, en contrato con el Ministerio de Educación es calculado por valor hora de capacitación que incluye el pago que deben realizar a los Instructores más los gastos administrativos, operativos y logísticos que demande la ejecución de los cursos.

El valor que paga el Ministerio está entre \$ 28,50 y \$ 38,50, por hora de capacitación, de acuerdo al cumplimiento de los criterios y parámetros definidos y el presupuesto aprobado.

\* Identificación de las instituciones de educación superior

- Calificación de Evaluación del CONEA (Mandato 14 de la Constituyente del 2008) Categoría A, B y C. (hasta tener nueva información del proceso de evaluación y acreditación de las universidades). A partir del 2013 se trabajarán con instituciones de educación superior acreditadas en categorías



A y B, de acuerdo a los criterios del Consejo de evaluación, acreditación y aseguramiento de la calidad de la Educación Superior (CEAACES).

- Estructura organizacional de la Universidad.
- Oferta académica de carreras de interés del Ministerio de Educación.
- Estructura de un equipo técnico profesional para coordinación de los cursos.
- Experiencia institucional en la formación y capacitación docente.
- Calidad de los recursos humanos: Académicos con título de tercero y cuarto nivel, con experiencia en áreas de interés para el Ministerio de Educación.
- Ubicación geográfica de la institución, que contribuya a cubrir la demanda de capacitación del Magisterio Fiscal.

\* Recursos técnicos y tecnológicos

- Identificación de infraestructura técnica de laboratorios de computación, proyectores, computadores con Internet instalados con programas especiales necesarios para los cursos de capacitación.
- Salas para conferencias y otros servicios especiales.

\* Infraestructura física

- Calidad y número de aulas equipadas con pizarras tiza líquidas y proyectores de imágenes.
- Bibliotecas y auditorios.

\* Servicios adicionales

- Prestación de servicios adicionales a instructores y docentes, como atención de alimentación, refrigerios.
- Instalaciones y recursos tecnológicos para desarrollo de talleres de formación de instructores.



**CUADRO # 5**  
**EJEMPLO DE EVALUACIÓN A UNA INSTITUCIÓN SUPERIOR**

CRITERIOS Y VALORES DE PAGO A UNIVERSIDADES E ISPEDS PARA CAPACITACIÓN AL MAGISTERIO FISCAL				
Nº	UNIVERSIDADES E ISPED	SEDE PRINCIPAL	COBERTURA	CRITERIOS DE PAGO
1	UNIVERSIDAD			Calificación CONEA A. Experiencia dictando cursos de capacitación al magisterio fiscal desde el año 2008 hasta el 2011. Alta suficiencia y calidad de la planta Académica que permite atender la demanda de instructores para los cursos. Alta calidad de gestión institucional y cumplimiento de obligaciones contractuales con el Ministerio de Educación. Alta calidad del equipamiento tecnológico en aulas y de espacios físicos. Presta servicios adicionales para desarrollo de talleres para formación de instructores. La universidad cubre 6 provincias del país, ubicadas en sierra y amazonia.

Elaborado por: Dirección Nacional de Formación Continua

Fuente: Documento de parámetros de calificación Institutos de Estudios Superiores

**Características de los cursos:**

**A nivel de los instructores se han implementado los siguientes procesos que se proponen a las universidades e institutos pedagógicos:**

- Los candidatos a instructores se seleccionan a través de pruebas.
- Se forman y son evaluados en talleres, con igual número de horas que el curso que impartirán.
- Se certifica solo a los instructores que aprueban el taller.

**A nivel de los docentes que los toman:**

- Se requiere que apliquen en su aula los temas del curso.
- Se aprueban promediando una evaluación objetiva final y las calificaciones de los trabajos asignados.

A partir de enero del 2013 se tiene proyectado incrementar la oferta de cursos tomando en cuenta la temática, cobertura en todos los niveles educativos y modalidad. Esta proyección va de acuerdo a las necesidades detectadas que contribuirán al mejoramiento del ejercicio profesional de los docentes y directivos, y respondiendo a políticas establecidas por el gobierno y otras instancias del Ministerio de Educación.



El Programa Nacional de Formación Continua tiene como eje transversal los principios de equidad, inclusión, interculturalidad y respeto a los derechos, establecidos en la Constitución y en la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

**CUADRO # 6**  
**DESCRIPCIÓN DE OFERTA DE CURSOS**

CATEGORÍA	CURSO	CONTENIDOS
INDUCCIÓN	Orientación y acogida a nuevos docentes Educación Inicial	Busca compartir y analizar colectivamente el estado de la educación inicial en el país, los acuerdos interministeriales alcanzados, y las principales líneas del referente curricular para la educación inicial. Lleva los docentes a manejar con flexibilidad los procesos de planificación del aprendizaje, considerando sus contextos, la modalidad en la que trabajan y las diversas propuestas curriculares del país.
	Orientación y acogida a nuevos docentes de EGB y Bachillerato	Pretende que los docentes comiencen a reflexionar sobre su práctica e ideas con respecto al aprendizaje, y que diagnostiquen sus necesidades de formación. Además, busca compartir y analizar colectivamente el estado de la educación ecuatoriana, y el rol de los docentes y del Ministerio de Educación en su proceso de mejoramiento. Finalmente, prepara a los docentes para manejarse de manera competente en su relación con el Ministerio.
REMEDIORALES	Evaluación y Aprendizaje	Guía a los docentes a replantearse la razón de ser de la evaluación en la educación, y los llevar a entenderla como un soporte clave para la reflexión permanente de sus estudiantes de qué y cómo han aprendido. Se exploran diversas estrategias evaluativas y partir de la implementación en el aula, se comprenderá para qué, cómo y cuándo usar cada una de ellas (portafolios, matrices de evaluación y auto-evaluación, bitácoras de aprendizaje, evaluaciones entre pares, trabajos grupales combinados con componentes individuales, re-trabajo de productos propios para mejorar la calidad de los mismos, etc.).
	Pedagogía y Didáctica	Revisar tanto sus formas de pensar sobre el aprendizaje y sobre su disciplina como las prácticas pedagógicas que utilizan en su labor docente. El trabajo se lleva a cabo siempre en colaboración con otros, en grupos que cambian eventualmente para compartir lo reflexionado con más personas cada vez, lo que asegura que se comparte



		verdaderamente el aprendizaje con mayor profundidad en las discusiones y reflexiones.
	Tecnologías de la Información y la Comunicación II	Usar recursos tecnológicos, las aplicaciones educativas que permiten generar aprendizajes de forma colaborativa, a preparar actividades centradas en el contenido, que permitan al alumno: introducir, practicar, profundizar la investigación.
	Gestión pedagógica para directivos	Re conceptualizar las ideas tradicionales que asocian dirección de centros con administración de recursos materiales y con conceptos de gerencia empresarial. Promueve la comprensión del papel fundamental de la gestión pedagógica por parte de quienes tienen funciones directivas en los centros.
	Apoyo y seguimiento en aula para directivos	Guía a directivos y a personal de apoyo a la gestión educativa del Ministerio de Educación con responsabilidades de apoyo a centros educativos, para que aprendan destrezas de observación de aula, retro-alimentación y apoyo a docentes que toman cursos de formación continua, a fin de apoyar sus procesos de llevar al aula nuevos enfoques de enseñanza aprendido en esos cursos.
	Liderazgo educativo para directivos	Permite a los directivos de instituciones educativas fiscales a revisar, críticamente, el aporte que, la investigación internacional, brinda sobre la influencia del liderazgo escolar en el mejoramiento de los resultados escolares. Reflexionar sobre la importancia de aplicar en la gestión institucional un liderazgo pedagógico. Desarrollar prácticas institucionales de liderazgo compartido, flexible y distribuido, que genere la toma de decisiones colectivas y consensuadas.
	Didáctica de la Lengua EGB	Encontrar formas en las cuales sea posible pensar el desarrollo de habilidades lingüísticas en la escuela de una manera eficaz. Para ello les provee de las herramientas necesarias para analizar el uso del lenguaje y para dirigir el desarrollo lingüístico de sus estudiantes desde una lingüística funcional, aplicada al análisis de la lengua en la comunicación, al análisis de discursos orales y escritos y al de las habilidades lingüísticas reales.
	Didáctica de Ciencias Sociales EGB	Cuestionar concepciones y prácticas en la enseñanza de las Ciencias Sociales y que exploren nuevas formas de guiar a sus estudiantes para comprender teorías, conceptos y herramientas de investigación de la historia, economía, política, antropología,



		comunicación social, etc. Para ello el curso lleva los docentes a realizar diversos proyectos de ciencias sociales, de la manera como interesaría que ellos a su vez los realicen con sus estudiantes.
	Lectura Crítica 2	Enfrenta los docentes a comprender textos de mayor complejidad tales como: textos argumentativos, textos de divulgación científica, textos narrativos, textos profesionales de su área docente, etc. Interesa que profundicen su análisis de los párrafos y oraciones y el lugar de las reglas gramaticales en el logro de la claridad comunicativa.
	Lectura Crítica 3	Busca que los docentes incorporen estrategias interpretativas de mayor complejidad, que identifiquen los rasgos distintivos de cada texto, su función comunicativa, y las estrategias organizativas que cada tipo de texto sigue.
	Interculturalidad y educación	El curso presenta la interculturalidad como una nueva forma de relación entre grupos y personas con diversidad cultural, que fomenta la aceptación y el enriquecimiento mutuo a partir del aporte de cada una. Se busca que los docentes inserten a través de diversas materias reflexiones y actividades que promuevan la interculturalidad dentro del aula.
	Adaptaciones curriculares para estudiantes con necesidades especiales	Identificar estudiantes con necesidades educativas especiales (ENEE), a evaluar las necesidades específicas de aprendizaje de cada uno y a hacer adaptaciones curriculares que permitan que estos estudiantes puedan aprender dentro de sus máximas capacidades, en un contexto de inclusión en el aula. Provee al docente de estrategias para favorecer la reflexión en su aula sobre la necesidad de crear una sociedad inclusiva en diferentes ámbitos: familiar, social, educativo, laboral, etc. Para tomar este curso se debe haber obtenido un puntaje muy bueno o excelente en las pruebas SER para docentes o haber aprobado el curso de Pedagogía y Didáctica.
	Género y educación	Identificar y reflexionar los discursos, prácticas y mecanismos cotidianos, abiertos y sutiles, a nivel personal, aúlico y de la institución, que construyen roles, expectativas y capacidades diferenciadas para cada género, de esta manera promover la reflexión en las y los estudiantes sobre las inequidades de género y que construyan relaciones equitativas entre ambos.
	Educación para la	Reflexionar desde un análisis de los discursos,



	sexualidad	prácticas y relaciones de poder de género, porqué se cometen abusos y acoso sexual. Interesa dotar a los docentes de herramientas y procesos a implementar frente casos de abuso o violación sexual que se presenten en sus instituciones, así como orientaciones sobre cómo trabajar este tema en el aula de clase.
	Fomento del Buen Vivir	Comprender el significado y las implicaciones para el aula de clase y la institución escolar, del concepto del “buen vivir” central en la constitución. Interesa que a partir de este curso se revisen y se planteen nuevas formas de relación entre los seres humanos y con su entorno, a fin de construir una cultura del cuidado y de la búsqueda del bien común. Interesa que los docentes aprendan a guiar el aprendizaje de las diversas materias orillando a los estudiantes a decidir cómo construir el buen vivir en los diversos proyectos de aula e institución. Se busca promover una ciudadanía democrática en los hechos. Para poder tomar este curso se requiere haber aprobado los cuatro cursos de didáctica de las asignaturas clave.
	Desarrollo de capacidades y emprendimiento para jóvenes-bachillerato	Preparar a los docentes para que guíen a sus estudiantes en el desarrollo de capacidades individuales y colectivas de emprendimiento a partir de una investigación que ayude a evaluar oportunidades/necesidades de productos o servicios en su entorno. Los docentes aprenderán a guiar a los estudiantes para desarrollar diversos proyectos de emprendimiento y gestión: en el ámbito social, económico, político, comunitario, etc. A través de esta experiencia se busca que los estudiantes también comprendan conceptos básicos de cultura tributaria, contabilidad, normativa legal, plan de negocios, plan de mercadeo y promoción, plan de vida, ética y la responsabilidad social en los negocios etc.
	Gestión de riesgos	Preparar a los docentes a generar proyectos de gestión de riesgos dentro de sus instituciones y comunidades, de acuerdo a la realidad de cada una de ellas. Se busca sobre todo, que el docente genere, en su proyecto, procesos de prevención de desastres.
	Ambientes de aprendizaje para Educación Inicial	Reconocer la importancia para el aprendizaje de los ambientes en los que se desarrollan los niños. Reconocer al ambiente como un concepto vivo, cambiante y dinámico, en relación con los cambios de intereses y necesidades del desarrollo, que se



COMPLEMENTARIOS		producen en los niños. Organizar ambientes que consideren lo físico, funcional, lo temporal y las interacciones para promover el desarrollo integral. Desarrollar habilidades de orden y organización a favor de un ambiente de aprendizaje considerando la inclusión, la interculturalidad y el enfoque ecológico.
	Inclusión Educativa	Que los docentes, a partir de una reflexión crítica de su experiencia en el aula, eliminen las formas abiertas y sutiles de exclusión y los estereotipos (raciales, de género, por ser hijos de madres solteras, prostitutas, migrantes, por tener alguna discapacidad, etc.) que reproducen en la relación con sus estudiantes y entre ellos.
	Bachillerato General Unificado	El propósito del curso es guiar a los docentes a comprender la nueva estructura del bachillerato, las razones para haber reorganizado este segmento de la educación y permitirles comprender las grandes líneas curriculares de su asignatura, mediante procesos de reflexión y aplicación de esos lineamientos, a la planificación del curso que enseña.
	Bachillerato Técnico	Comprender las grandes líneas curriculares de la asignatura técnica que el docente imparte, mediante procesos de reflexión y aplicación de esos lineamientos, a su planificación.
	Actualizaciones curriculares Costa y Sierra RURAL 1er año EGB	Familiarizar a los docentes con la actualización y reorganización que se hizo al currículo de educación básica, a fin de darle coherencia, continuidad y hacerlo aplicable al salón de clases. Interesa orientar a los docentes sobre cómo planificar y evaluar a base de la actualización curricular.
	Actualizaciones curriculares Costa y Sierra RURAL 2do A 7mo EGB	
	Actualizaciones curriculares Costa y Sierra RURAL 4to A 7mo EGB CCNN	
	Actualizaciones curriculares Costa y Sierra RURAL 8vo A 10mo EGB	

Elaborado por: Equipo SíProfe

Fuente: Equipo SíProfe

## 2.2 Identificación y diagnóstico del problema

El desarrollo profesional es un concepto integral, que demanda para los maestros, directivos y técnicos docentes la necesidad de políticas, estrategias y acciones que garanticen su aprendizaje a lo largo de su vida profesional. En otras palabras, que se miren y sean mirados como sujetos de aprendizaje permanente, como protagonistas de una profesión en constante construcción; en



este sentido la capacitación tiene un rol primordial; sin embargo hasta el 2008 meramente se ha constituido en una sucesión de eventos y no como un proceso continuo que permita mantenerse actualizados a los docentes.

En el Ecuador existía una amplia oferta de programas de formación inicial con una gran dispersión en cuanto a títulos y mallas curriculares. Estas ofertas requieren modificaciones si se busca contar con los requerimientos para ejercer la docencia en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, ya que no se evidencia una sólida formación disciplinar ni didáctica y sí, una gran cantidad de asignaturas, según el criterio de cada universidad.

La *Formación continua* –denominada hasta el 2008 como capacitación–estuvo conformada por una sucesión de eventos y no como un proceso sistemático y sistémico, como un fin en sí misma y como una herramienta para garantizar el desarrollo de los profesionales de la Educación.

Aunque existieron algunas experiencias vinculadas a los temas de capacitación en lo que respecta a proyectos de cooperación internacional (PRODEBAS), se puede afirmar que la formación continua no lograba incidir en el aula mediante experiencias innovadoras derivadas de estos procesos. Además, no existían criterios de calidad en la promoción y evaluación en los eventos de capacitación.

No existía control de la capacitación; no se realizaban procesos de seguimiento, ni de medición de impactos.

La planificación, de los eventos de capacitación, no respondía a las reales necesidades y motivaciones de los docentes.

Los cursos de actualización docente eran, con exclusividad, teóricos; se daba poca importancia a la elaboración y uso de material didáctico y no se enfocaba al desarrollo profesional de la docencia.

Tanto las universidades como los ISPED forman docentes para la Educación Básica. Si bien éstos últimos no cuentan con una propuesta que responda a la actual estructura de este nivel educativo, lo hacen en menor grado para la educación inicial y en mayor grado para la Educación Básica.

Se ha determinado la inexistencia de estándares de calidad y lineamientos claros para la acreditación de los programas de formación inicial de los docentes y directivos escolares que son ofertados por los institutos pedagógicos y las universidades del país.

En el Ecuador, lamentablemente no se ha registrado un sistema que tome en cuenta los estándares de calidad para la docencia, de acuerdo con criterios internacionales especialmente adecuados a las necesidades educativas nacionales. Adicionalmente, no existen programas de inducción, acompañamiento y seguimiento para los nuevos docentes que ingresan al magisterio nacional, lo cual dificulta la homologación de los niveles de la calidad educativa.

Dentro de la problemática en la que se encuentra el Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo está la ausencia de nuevas metodologías y estrategias en los planes de capacitación y mejoramiento profesional de maestros, directivos escolares, asesores y técnicos docentes.



Por otro lado, los resultados de los docentes en las evaluaciones de las pruebas del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de cuentas (SER), no fueron satisfactorios, ya que el 45% de los maestros alcanzaron un puntaje menor al 60% de la calificación total. Estos resultados claramente indican que existen debilidades que afectan el ejercicio docente.

En adición a lo expuesto, se identifica que no se ha potenciado alguna herramienta para instrumentalizar los procesos de capacitación en un contexto innovador, por cuanto la visión se ha reducido a cursos presenciales y semipresenciales; en consecuencia se ha excluido el estímulo de la autoformación de los docentes y no se han articulado experiencias innovadoras en el aula.

En conclusión, la limitada actualización profesional sobre el desempeño del docente en el aula y los aprendizajes de los estudiantes en las áreas fundamentales de estudio, son causas del bajo rendimiento escolar, la deserción y la repitencia escolar.

Es a la aparente cualificación en la formación profesional del docente, a través de las facultades de Filosofía y Ciencias de la Educación y de los Institutos Pedagógicos, los resultados obtenidos a través del sistema de medición de logros, áreas de lenguaje y comunicación y matemática, demuestran un decrecimiento notable de calidad de la educación, situación que demanda una revisión y reorientación de la formación inicial.

A partir del 2009 el Ministerio de Educación del Ecuador comenzó a implementar un sistema de evaluación de sus profesores, de carácter obligatorio, que tiene dos componentes: una evaluación externa, que mide los saberes de pedagogía, didáctica y conocimiento de las asignaturas que el docente enseña, y el otro, la evaluación interna, recoge la valoración del desempeño del docente por parte de diversos actores de la institución escolar. Se decidió que la aplicación de este sistema sería paulatino: se evaluaría a un 25% del magisterio nacional cada año hasta haberlos cubierto a todos al quinto año de aplicación<sup>7</sup>. Se ha organizado un sistema de estímulos para los que obtienen excelente y muy bueno<sup>8</sup>, y para quienes obtienen insatisfactorio hay la obligatoriedad de tomar cursos de mejoramiento para al cabo de un año someterse a una nueva evaluación. Para los que obtienen bueno deben también buscar mecanismos de mejoramiento y se los evalúa a los dos años<sup>9</sup>.

Los resultados obtenidos por los docentes del régimen Costa que fueron evaluados en mayo y junio del 2009, ponen en evidencia el peso del desempeño bueno e insatisfactorio en el conjunto de los docentes de dicho régimen:

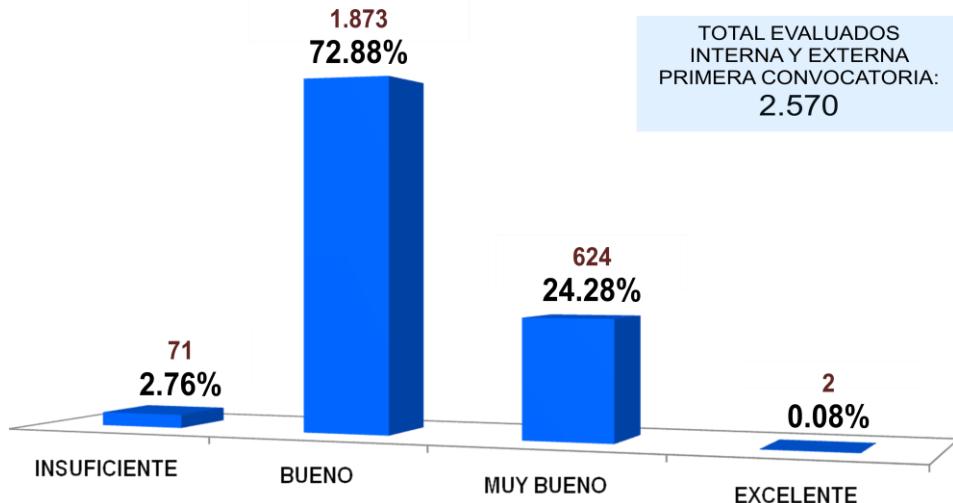
<sup>7</sup> Acuerdo Ministerial 0025 del 26 de enero del 2009.

<sup>8</sup> Acuerdo Ministerial 0051 del 11 de febrero del 2009

<sup>9</sup> Decreto presidencial 1724 del 6 de mayo de 2009



## RESULTADOS EVALUACIÓN PRIMERA CONVOCATORIA (INTERNA MÁS EXTERNA)



Considerando lo estipulado por el decreto presidencial 1724 relativo a la evaluación obligatoria para docentes y las exigencias y estímulos, esto supone una intervención inmediata con formación a los docentes con resultados buenos e insatisfactorios.

El Ministerio de Educación ejecutó procesos de Formación Continua a través de la Dirección de Mejoramiento Profesional, durante los años 2008 (se dictó un curso de Lectura Crítica) y 2009 (se dictó los cursos de Inclusión Educativa y Didáctica del Pensamiento Crítico), mientras tanto que para el año 2010 y contando con este antecedente y experiencia se implementó el Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo –SíProfe– el cual pretende actualizar los conocimientos y prácticas pedagógicas en el aula de los docentes, así como también la formación y acompañamiento a directivos.

### 2.3. Línea Base del Proyecto

El Sistema Integral de Desarrollo Profesional, oferta periódicamente cursos diseñados, revisados y avalados por personal pedagógico del SíProfe. Para su ejecución se procede a la contratación de Instituciones de Educación Superior conforme a disponibilidad presupuestaria y asignación de cupos por zonas y provincias; paralelo a este proceso, se selecciona y se forman de instructores pertenecientes a las instituciones de educación superior y al magisterio. Para el desarrollo de los cursos se establece un cronograma de inscripciones identificando fecha de inicio y fin de curso, para su publicación y oferta en la página web del Ministerio de Educación. Una vez abierta la oferta, los docentes ingresan al Sistema automatizado de Inscripciones, del SíProfe, seleccionan la temática de acuerdo a los horarios y fechas de conveniencia. Para aprobar los cursos, los docentes tendrán que alcanzar una nota mínima de 7/10 y una asistencia no menor al 90%.

A continuación se presenta el cuadro consolidado de los docentes aprobados, reprobados, no asistentes y sin nota (cursos de agosto a diciembre 2012 que no se les ha aplicado la prueba de salida. Las pruebas están programadas para marzo 2013).



**CUADRO # 7**  
**CONSOLIDADO DE APROBACIÓN DE DOCENTES POR AÑO**

Consolidado por personas	2008		2009		2010		2011		2012	
	No. Docentes	%								
<b>Inscritos</b>	22.385	100,00%	77.498	100,00%	274.199	100,00%	112.203	100,00%	56.314	100,00%
<b>Aprobados</b>	11.417	51,00%	53.948	69,61%	213.808	77,98%	68.982	61,48%	19.478	34,59%
<b>Reprobados Asistencia</b>	503	2,25%	634	0,82%	31.175	11,37%	12.848	11,45%	2.432	4,32%
<b>Reprobados por Nota</b>	4.582	20,47%	4.685	6,05%	12.190	4,45%	14.790	13,18%	7.588	13,47%
<b>Sin Notas</b>	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	58	0,05%*	17.172	30,49%**
<b>No Asistieron</b>	5.883	26,28%	18.231	23,52%	17.026	6,21%	15.525	13,84%	9.644	17,13%

\*58 docentes no se presentaron a la prueba final por lo que se registra sin nota.

\*\*De los datos del año 2012 hay 17.172 docentes que van a ser evaluados para su aprobación en marzo del 2013

Elaborado por: Equipo Dirección Formación Continua

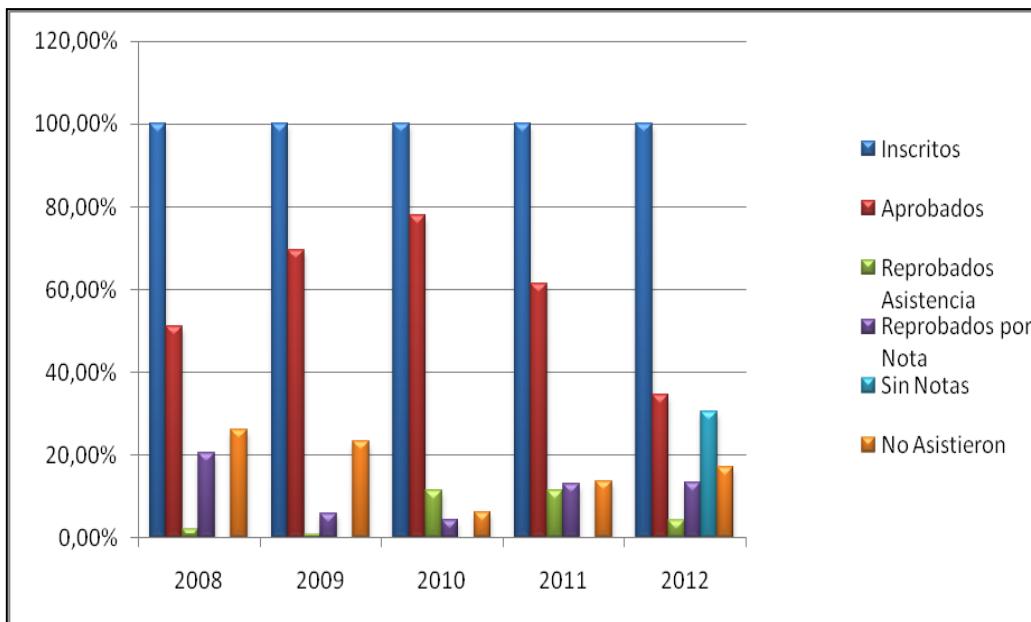
Fuente: Base de datos AMIE, sistema de información SíProfe

Cabe resaltar que en los años 2011 y 2012, se ofertaron las mismas temáticas y cursos, la variante existente, entre los dos años, es la población a la que se atendió: en el 2011 se ofertaron los cursos de actualizaciones curriculares a nivel nacional y en el 2012 la oferta de cupos fue únicamente para la región amazónica.

Esta variante explica la existencia de un mayor porcentaje de reprobados por asistencia en el 2011 y 2012; ya que el curso de actualizaciones curriculares se aprueba únicamente con asistencia.



**GRÁFICO DEL CUADRO # 7**  
**CONSOLIDADO DE APROBACIÓN DE DOCENTES POR AÑO**



Elaborado por: Equipo Dirección Formación Continua

Fuente: Base de datos AMIE, sistema de información SíProfe

Para el inicio del proceso de capacitación, en el 2008, se priorizaron cursos que apoyan a mejorar los resultados de las pruebas SER. En tal situación se seleccionaron temas remediales, como por ejemplo: Lectura Crítica, Didácticas, Desarrollo del Pensamiento Crítico, entre otros.

**CUADRO # 8**  
**APROBACIÓN DE DOCENTES POR AÑO**  
**CURSOS REMEDIALES**

Remediales	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Inscritos</b>	100%	100%	100%	100%	100%
<b>Aprobados</b>	51%	71%	68%	52%	33%
<b>Reprobados Asistencia</b>	2%	1%	1%	0%	0%
<b>Reprobados Nota</b>	20%	6%	17%	24%	19%
<b>No Asistieron</b>	26%	22%	15%	24%	18%
<b>Sin Nota</b>	0%	0%	0%	0%	30%*

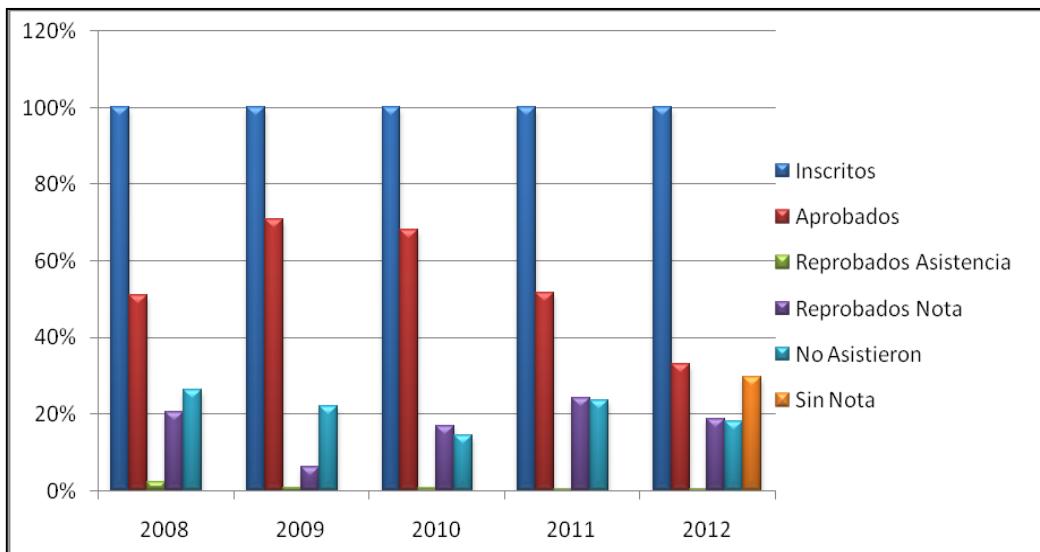
\*De los datos del año 2012 hay el 30% de docentes que van a ser evaluados para su aprobación en marzo del 2013

Elaborado por: Equipo Dirección Formación Continua

Fuente: Base de datos AMIE, sistema de información SíProfe



**GRÁFICO DEL CUADRO # 8**  
**APROBACIÓN DE DOCENTES POR AÑO**  
**CURSOS REMEDIALES**



Elaborado por: Equipo Dirección Formación Continua  
Fuente: Base de datos AMIE, sistema de información SíProfe

Para el año 2010 se incorporan temáticas de capacitación referidas a la actualización y fortalecimiento curricular, proceso que se implementó a nivel nacional en los niveles de Educación General Básica del Sistema Educativo.

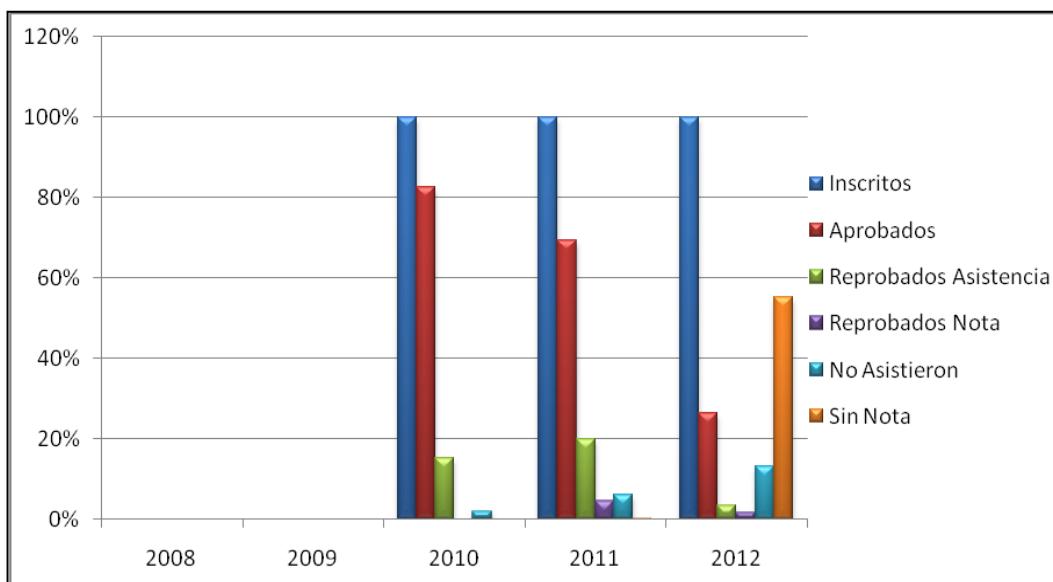
**CUADRO # 9**  
**APROBACIÓN DE DOCENTES POR AÑO**  
**CURSOS COMPLEMENTARIOS**

Complementarios	2010	2011	2012
Inscritos	100%	100%	100%
Aprobados	83%	69%	26%
Reprobados Asistencia	15%	20%	3%
Reprobados Nota	0%	5%	2%
No Asistieron	2%	6%	13%
Sin Nota	0%	0%	55%*

\*De los datos del año 2012 hay el 55% de docentes que van a ser evaluados para su aprobación en marzo del 2013  
Elaborado por: Equipo Dirección Formación Continua  
Fuente: Base de datos AMIE, sistema de información SíProfe



**GRÁFICO DEL CUADRO # 9**  
**APROBACIÓN DE DOCENTES POR AÑO**  
**CURSOS COMPLEMENTARIOS**



Elaborado por: Equipo Dirección Formación Continua  
Fuente: Base de datos AMIE, sistema de información SíProfe

**CUADRO # 10**  
**APROBACIÓN DE DOCENTES POR AÑO**  
**CURSOS INDUCCIÓN**

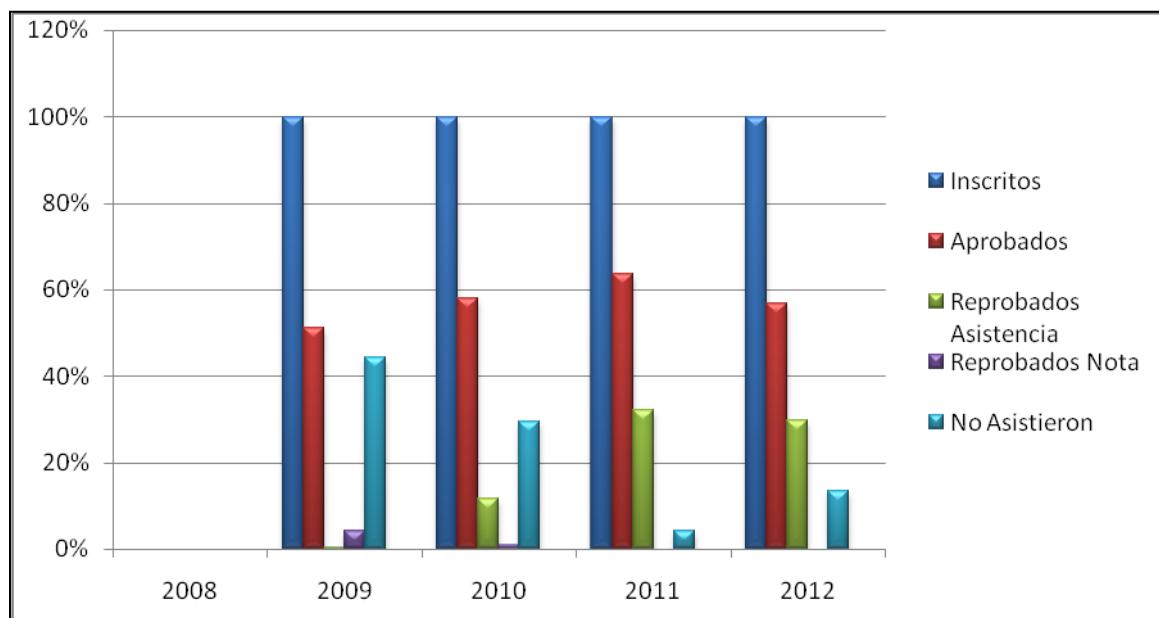
Inducción	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Inscritos</b>	0%	100%	100%	100%	100%
<b>Aprobados</b>	0%	51%	58%	64%	57%
<b>Reprobados Asistencia</b>	0%	0%	12%	32%	30%
<b>Reprobados Nota</b>	0%	4%	1%	0%	0%
<b>No Asistieron</b>	0%	44%	29%	4%	13%
<b>Sin Nota</b>	0%	0%	0%	0%	0%

Elaborado por: Equipo Dirección Formación Continua  
Fuente: Base de datos AMIE, sistema de información SíProfe

A fin de mitigar o reducir la inasistencia y reprobación de los docentes a los cursos se están trabajando en estrategias y una reglamentación para que tengan la obligatoriedad de cumplir con una malla de cursos para su desarrollo profesional, escalafón y ascenso de categoría, además de un sistema de sanciones para los docentes que no utilizan el cupo o reproban el curso.



**GRÁFICO DEL CUADRO # 10**  
**APROBACIÓN DE DOCENTES POR AÑO**  
**CURSOS INDUCCIÓN**



Elaborado por: Equipo Dirección Formación Continua

Fuente: Base de datos AMIE, sistema de información SíProfe

De igual manera los cursos de inducción y formación continua son impartidos con igualdad de género, es decir tanto hombres como mujeres tienen las mismas oportunidades en todo el proceso de capacitación. Sin embargo hay que destacar, que la mayoría de docentes del magisterio nacional pertenecen al género femenino, de acuerdo a los datos entregados por el AMIE y por el sistema de información del SíProfe. En consecuencia de esto, de acuerdo a los datos emitidos por el sistema de información del SíProfe, se puede observar que existe mayor nivel de cobertura hacia el género femenino.

**CUADRO # 11**  
**DOCENTES INSCRITOS: POR GÉNERO Y POR CADA AÑO, EN LOS CURSOS SíProfe**

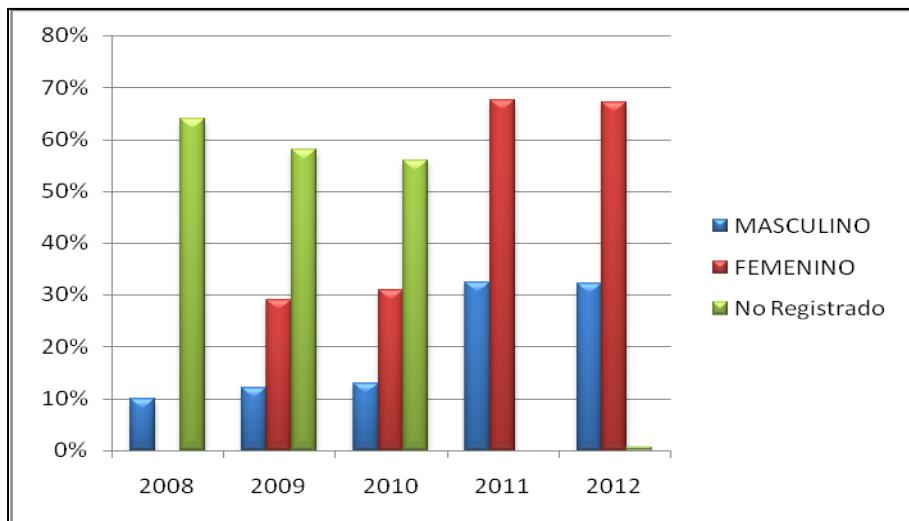
AÑO	MASCULINO	FEMENINO	No Registrado	Total
2008	10%	26%	64%	100%
2009	12%	29%	58%	100%
2010	13%	31%	56%	100%
2011	32%	68%	0%	100%
2012	32%	67%	1%	100%

Elaborado por: Equipo Dirección Formación Continua

Fuente: Base de datos AMIE, sistema de información SíProfe



**GRÁFICO DEL CUADRO # 11**  
**DOCENTES INSCRITOS: POR GÉNERO Y POR CADA AÑO, EN LOS CURSOS**  
**SíProfe**



Elaborado por: Equipo Dirección Formación Continua

Fuente: Base de datos AMIE, sistema de información SíProfe

## 2.4. Análisis de Oferta y Demanda

### 2.4.1 Análisis de la Demanda

En esta información se puede observar la población de docentes, desagregados por provincia, en las diferentes zonas y el porcentaje que reciben de oferta de capacitación.

#### 2.4.1.1 Población de referencia

La población de referencia es de 161.074 que corresponde al número total de docentes registrados en el archivo maestro al inicio del 2012.

**CUADRO # 12**  
**DOCENTES POR PROVINCIA Y ZONA AL 2012**

PROVINCIA	DOCENTES	PORCENTAJE CON RELACIÓN A LA ZONA	ZONA	PORCENTAJE ZONA CON RELACIÓN A TOTAL NACIONAL
CARCHI	2.839	1,76%	1	12,46%
ESMERALDAS	8.921	5,54%		
IMBABURA	5.110	3,17%		
SUCUMBÍOS	3.206	1,99%	2	14,74%
NAPO	3.162	1,96%		
ORELLANA	2.884	1,79%		

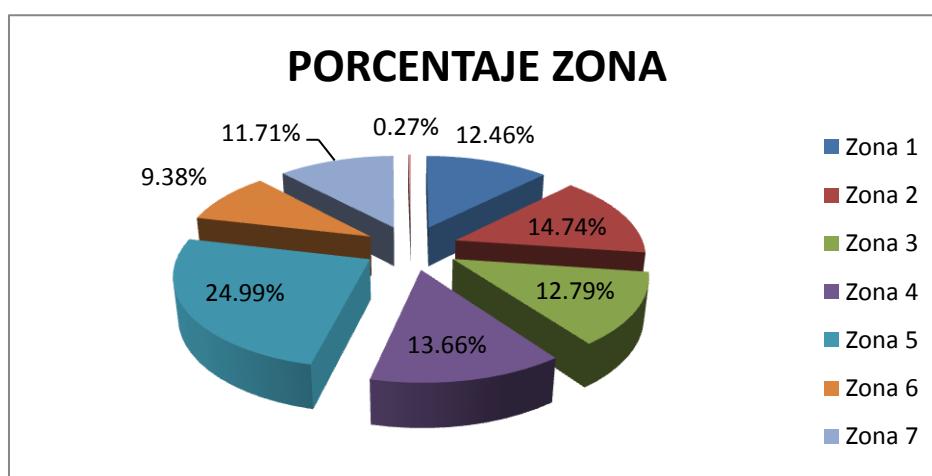


PROVINCIA	DOCENTES	PORCENTAJE CON RELACIÓN A LA ZONA	ZONA	PORCENTAJE ZONA CON RELACIÓN A TOTAL NACIONAL
PICHINCHA	17.691	10,98%	3	12,79%
CHIMBORAZO	7.319	4,54%		
COTOPAXI	5.706	3,54%		
PASTAZA	2.223	1,38%		
TUNGURAHUA	5.352	3,32%	4	13,66%
MANABI	18.254	11,33%		
SANTO DOMINGO	3.741	2,32%		
BOLIVAR	3.822	2,37%	5	24,99%
GUAYAS	25.229	15,66%		
LOS RIOS	8.508	5,28%		
SANTA ELENA	2.698	1,68%	6	9,38%
AZUAY	8.214	5,10%		
CAÑAR	3.792	2,35%		
MORONA SANTIAGO	3.099	1,92%	7	11,71%
EL ORO	7.715	4,79%		
LOJA	8.648	5,37%		
ZAMORA CHINCHIPE	2.502	1,55%	8	0,27%
GALAPAGOS	439	0,27%		
<b>TOTAL</b>	<b>161.074</b>	<b>100,00%</b>		<b>100,00%</b>

Elaborado por: Equipo Dirección Formación Continua

Fuente: Base de datos AMIE, sistema de información SíProfe

**GRÁFICO DEL CUADRO # 12**  
**DOCENTES POR PROVINCIA Y ZONA AL 2012**



Elaborado por: Equipo Dirección Formación Continua

Fuente: Base de datos AMIE, sistema de información SíProfe



#### 2.4.1.2 Población demandante potencial:

Es la parte de la población de referencia que potencialmente requerirá los servicios a ser ofertados por el SíProfe y constituye la proyección del grupo de docentes que en la evaluación de las pruebas SER del 2009 obtuvieron calificaciones insuficientes. Esta población ha sido determinada mediante el cálculo de crecimiento de la población docente cuya metodología se describe en el anexo 1.

**CUADRO # 13**  
**DEMANDA POTENCIAL**

Año	Docentes	Nivel		
		Inicial	EGB	Bachillerato
2.013	137.607	6.042	106.233	25.332
2.014	142.399	8.161	107.451	26.787
2.015	146.865	10.302	108.303	28.260
2.016	151.989	12.492	109.748	29.749
2.017	153.529	14.727	107.596	31.206
2.018	157.457	16.996	107.861	32.600
2.019	158.804	16.951	108.378	33.475
2.020	159.532	16.909	108.363	34.260
2.021	160.707	16.870	108.225	35.612
2.022	161.267	16.832	108.268	36.167
2.023	160.905	16.795	107.788	36.322
2.024	160.477	16.759	107.231	36.487
2.025	159.986	16.726	106.623	36.637

Elaborado por: Equipo de gestión de la información del Ministerio de Educación.

Fuente: Base de datos AMIE.

#### 2.4.1.3 Estimación de la demanda efectiva:

Para la estimación de la demanda efectiva del Sistema Integral de Desarrollo Profesional se ha aplicado una tasa del 80% de docentes que demandarán efectivamente el servicio ofrecido por el proyecto (dato estimado en que aproximadamente existe un 20% de docentes que están próximos a jubilarse y con ello salir del Sistema Educativo), en base a esto se obtienen los siguientes resultados:

**CUADRO # 14**  
**DEMANDA DE POBLACIÓN EFECTIVA**

Año	Demanda Potencial	Demandada Efectiva (80%)
2.013	137.607	110.086
2.014	142.399	113.919
2.015	146.865	117.492
2.016	151.989	121.591
2.017	153.529	122.823
2.018	157.457	125.966



Año	Demanda Potencial	Demanda Efectiva (80%)
2.019	158.804	127.043
2.020	159.532	127.626
2.021	160.707	128.566
2.022	161.267	129.014
2.023	160.905	128.724
2.024	160.477	128.382
2.025	159.986	127.989

Elaborado por: Equipo Dirección Formación Continua

Fuente: Base de datos AMIE

#### 2.4.2 Análisis de la Oferta

La oferta de cursos de capacitación para los docentes del Sistema Educativo Nacional, tan solo es brindada por el SISTEMA INTEGRAL DE DESARROLLO PROFESIONAL EDUCATIVO (SíProfe), sin embargo es de importancia mencionar que los cursos de formación continua se dictan a través de Instituciones de Educación Superior a nivel nacional.

Las Instituciones de Educación Superior son calificadas por el Ministerio de Educación y se responsabilizan de dictar los cursos en una o más provincias, dependiendo de la situación geográfica, capacidad técnica, infraestructura, calificación obtenida y de la demanda de docentes, directivos y profesionales del sistema educativo.

**CUADRO # 15**  
**COBERTURA POR INSTITUCIONES DE NIVEL SUPERIOR**

UNIVERSIDADES E ISPED	SEDE PRINCIPAL	COBERTURA
UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE	Ibarra	Carchi, Imbabura, Pichincha, Sucumbíos, Napo, Orellana
UNIVERSIDAD DE CUENCA	Cuenca	Azuay, Cañar, Morona Santiago y Zamora Chinchipe
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO	Ambato	Cotopaxi, Tungurahua, Pastaza
ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL	Guayaquil	Guayas y Santa Elena
UNIVERSIDAD CATÓLICA SEDE ESMERALDAS	Esmeraldas	Esmeraldas, Santo Domingo de los Tsáchilas



UNIVERSIDADES E ISPED	SEDE PRINCIPAL	COBERTURA
ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO	Riobamba	Chimborazo
ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL	Quito	Pichincha
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	Guayaquil	Guayas y Santa Elena
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR	Guaranda	Bolívar
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO	Riobamba	Chimborazo
INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO "CIUDAD DE CARIAMANGA"	Cariamanga	Loja
INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO "JOSÉ G. VEGA BETANCOURTI"	Pasaje	El Oro
INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO "RITA LECUMBERRI"	Guayaquil	Guayas y Santa Elena
UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO	Manta	Manabí
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHoyo	Babahoyo	Los Ríos

Elaborado por: Equipo Dirección Formación Continua

Fuente: Base de datos AMIE, sistema de información SíProfe

Para la distribución de los cupos se aplica una fórmula que toma en cuenta varios aspectos:

1. La población de docentes por provincia
2. Las temáticas que se van a impartir de acuerdo a los niveles de educación al que va dirigido.
3. La secuencia de los temas de los cursos.
4. Las prioridades de capacitación de la provincia o de la zona.

A fin de mantener una equidad sobre la participación de los docentes de las diferentes provincias en los cursos, se oferta equitativamente el 6% de los cupos de la población de cada provincia para



cuando se abren 10.000 cupos. Si el curso está destinado para 5.000 docentes, se oferta el 3% de los cupos de la población de cada provincia.

**CUADRO # 16**  
**EJEMPLO DE DISTRIBUCIÓN DE CUPOS PARA UN CURSO A NIVEL NACIONAL**

Cupos Por Curso Ofertado		10.000	5.000
PROVINCIA	DOCENTES	6%	3%
AZUAY	8.214	507	253
BOLÍVAR	3.822	236	118
CAÑAR	3.792	234	117
CARCHI	2.839	175	88
CHIMBORAZO	7.319	452	226
COTOPAXI	5.706	352	176
EL ORO	7.715	476	238
ESMERALDAS	8.921	550	275
GALAPAGOS	439	27	14
GUAYAS	25.229	1.557	778
IMBABURA	5.110	315	158
LOJA	8.648	534	267
LOS RIOS	8.508	525	262
MANABI	18.254	1.126	563
MORONA SANTIAGO	3.099	191	96
NAPO	3.162	195	98
ORELLANA	2.884	178	89
PASTAZA	2.223	137	69
PICHINCHA	17.691	1.092	546
SANTA ELENA	2.698	166	83
SANTO DOMINGO	3.741	231	115
SUCUMBÍOS	3.206	198	99
TUNGURAHUA	5.352	330	165
ZAMORA CHINCHIPE	2.502	154	77
<b>TOTAL</b>	<b>161.074</b>	<b>9.938*</b>	<b>4.970*</b>

Elaborado por: Equipo Dirección Formación Continua

Fuente: Base de datos AMIE, sistema de información SíProfe

\*Los cupos restantes se distribuyen de acuerdo a la demanda de los docentes hasta completar los 10 y 5 mil respectivamente.

Por otro lado, se puede afirmar que en el 2008 se ofertó un solo curso con 22.616 cupos, mientras que para el 2009 se ofertaron 3 cursos cubriendo un total de 77.722 cupos. En el 2010 se alcanzó el pico de la oferta de cupos representado 276.476, en cuanto a las temáticas de los cursos en el 2012 el SíProfe implementó 22.



**CUADRO # 17**  
**OFERTA DEL SÍPROFE A NIVEL NACIONAL**

AÑO	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Número de Cursos	19	19	22	24	30	40
Oferta de cupos proyectados	276.476	117.245	58.000	81.000	84.000	87.000

Elaborado por: Equipo Dirección Formación Continua

Fuente: Base de datos AMIE, sistema de información SíProfe

Cabe mencionar que para el año 2013 se ofertarán al menos 24 cursos (incluyendo nuevas temáticas). Al 2014 – 2015 se incrementará el número de cursos ofertados y nuevas temáticas llegando a cumplir la meta de mínimo 40 cursos en diferentes temáticas. En referencia a los cupos se estima que para el año 2013, al menos se pondrá a disposición de los docentes 81 mil cupos.

**2.4.3 Estimación del Déficit o Demanda Insatisfecha (oferta – demanda)**

Sobre la base del balance oferta – demanda se establece el déficit o población carente, para el caso de este proyecto en el que no existe ninguna otra fuente de oferta del servicio (el SíProfe es la única instancia que cuenta con la competencia para impartir cursos de formación a los docentes a nivel nacional), la demanda insatisfecha corresponde a la totalidad de la demanda existente.

**CUADRO # 18**  
**DEMANDA INSATISFECHA**

AÑO	2013	2014	2015
Demanda Insatisfecha	110.086	113.919	117.492

Elaborado por: Equipo Dirección Formación Continua

Fuente: Base de datos AMIE, sistema de información SíProfe

**2.5. Identificación y Caracterización de la población objetivo (Beneficiarios)**

El cuadro de datos detallados a continuación identifica la población de docentes que fueron beneficiados (capacitados) por el SíProfe a partir del año 2010, es decir, desde que inició el sistema de capacitación.

**CUADRO # 19**  
**IDENTIFICACIÓN POBLACIÓN OBJETIVO (2010-2012)**

AÑO	2010	2011	2012
Docentes Capacitados	107.201	69.099	43.067

Elaborado por: Equipo Dirección Formación Continua

Fuente: Base de datos AMIE, sistema de información SíProfe

Adicionalmente, para el año 2013 se ha identificado una población objetivo que alcanza los 110.086 docentes, mientras tanto que para el 2014 y 2015 se han establecido 113.919 y 117.492



correspondientemente. Los siguientes datos permiten observar los beneficiarios directos proyectados en cada una de las provincias a partir del 2013 al 2015.

**CUADRO # 20**  
**IDENTIFICACIÓN POBLACIÓN OBJETIVO (2013-2015)**

PROVINCIA	Beneficiarios Directos			PORCENTAJE CON RELACIÓN A LA PROVINCIA
	2013	2014	2015	
CARCHI	1.938	2.005	2.068	1,76%
ESMERALDAS	6.143	6.357	6.556	5,58%
IMBABURA	3.490	3.611	3.724	3,17%
SUCUMBÍOS	2.191	2.267	2.338	1,99%
NAPO	2.158	2.233	2.303	1,96%
ORELLANA	1.971	2.039	2.103	1,79%
PICHINCHA	12.087	12.508	12.901	10,98%
CHIMBORAZO	4.998	5.172	5.334	4,54%
COTOPAXI	3.897	4.033	4.159	3,54%
PASTAZA	1.519	1.572	1.621	1,38%
TUNGURAHUA	3.655	3.782	3.901	3,32%
MANABI	12.473	12.907	13.312	11,33%
SANTO DOMINGO	2.554	2.643	2.726	2,32%
BOLÍVAR	2.609	2.700	2.785	2,37%
GUAYAS	17.239	17.840	18.399	15,66%
LOS RIOS	5.813	6.015	6.204	5,28%
SANTA ELENA	1.849	1.914	1.974	1,68%
AZUAY	5.614	5.810	5.992	5,10%
CAÑAR	2.587	2.677	2.761	2,35%
MORONA SANTIAGO	2.114	2.187	2.256	1,92%
EL ORO	5.273	5.457	5.628	4,79%
LOJA	5.912	6.117	6.309	5,37%
ZAMORA CHINCHIPE	1.706	1.766	1.821	1,55%
GALAPAGOS	297	308	317	0,27%
<b>TOTAL</b>	<b>110.086</b>	<b>113.919</b>	<b>117.492</b>	<b>100,00%</b>

Elaborado por: Equipo Dirección Formación Continua

Fuente: Base de datos del Departamento de Planeamiento Ministerio de Educación



### Caracterización de la población objetivo

Se considera docentes al personal que se encuentra en ejercicio en las instituciones educativas. Son funcionarios los Técnicos Docentes, Administrativos y de Servicios tanto quienes laboran en la planta central del Ministerio como también en la administración educativa en las provincias, escuelas, colegios e institutos pedagógicos.

El SíProfe bajo la coordinación con la Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo, es regente del mejoramiento profesional, se encarga de investigar y diagnosticar las necesidades de perfeccionamiento y formación continua, en todos los niveles del sistema educativo hispano en coordinación con las Direcciones Nacionales de Educación Regular y Especial Hispana, Educación Compensatoria y No Escolarizada Hispana y Planeamiento.

Tiene la potestad de celebrar convenios de cooperación con colegios, universidades y otras instituciones educativas nacionales e internacionales para la ejecución de los proyectos de capacitación y perfeccionamiento.

De acuerdo a la constitución del 2008, el art. 28, donde señala que “La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente”. Art. 349 “El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico (...)”<sup>10</sup>.

Como respuesta al mandato planteado anteriormente, El SíProfe ha implementado un sistema de apoyo a los profesionales de la educación mediante centros de inscripciones, instalados específicamente en los sectores rurales para a los docentes que tienen dificultades de acceso y escasa conectividad, y de esta manera garantizamos la participación y el acceso equitativo a los cursos de formación.

### CUADRO # 21 MEJORA EN EL PROCESO DE INSCRIPCIÓN

SISTEMA HASTA EL 2010	SISTEMA DESDE EL 2011
Base de datos no sistematizada, el docente se inscribía en los cursos a través módulos informáticos provisionales, en la página web del Ministerio de Educación.	Se articula la base de datos AMIE con la base de datos del SíProfe, la cual permite identificar el nivel educativo al que pertenece el docente y demás datos de identificación profesional.
Los cupos estaban centralizados en las capitales de las provincias.	Ampliación de cobertura a cantones dando prioridad y cupos preferenciales al sector rural, Unidades Educativas del Milenio y otros actores del sistema educativo identificados por el MINEDUC.

<sup>10</sup> Asamblea Constituyente del Ecuador. Constitución del Ecuador 2008. Disposición transitoria vigésima. Pág. 23 y 24



SISTEMA HASTA EL 2010	SISTEMA DESDE EL 2011
Las autoridades institucionales no estaban involucradas en los procesos de formación de sus docentes.	El rector de las instituciones urbanas, habilita a sus docentes, para proceder a inscribirse individualmente. Para facilitad en el proceso de inscripción para los docentes rurales, se inscriben directamente con el coordinador de capacitación de su provincia, no necesita habilitación de la autoridad de su institución.

Elaborado por: Equipo Dirección Formación Continua

Fuente: Sistema SíProfe

Los cursos de formación continua son dirigidos para todos los profesionales de la educación a nivel nacional sin distinción alguna, en este sentido y de acuerdo a los datos emitidos por el SíProfe, se considera que el mayor porcentaje de docentes que han tomado los cursos de formación continua, están ubicados en la población mestiza (85% de participación aproximadamente), seguida por la población blanca (5% de participación aproximadamente). Cabe destacar que los grupos étnicos de alto porcentaje, son precisamente los de mayor población a nivel nacional, quienes presentan un incremento progresivo de participación es la población indígena; este proceso implica la necesidad de desarrollar estrategias específicas para fortalecer la equidad étnica y territorial.

**CUADRO # 22**  
**CURSOS OFERTADOS A DOCENTES DE NACIONALIDAD INTERCULTURAL BILÍNGÜE**

Curso	Nº Horas	Cupos	Población
Inclusión educativa	10	1045	Afro ecuatorianos
Pedagogía y didáctica	60	100	Nacionalidad Awa (Imbabura) y Huaorani (Pastaza)
Didáctica de Ciencias Naturales EGB	40	100	Nacionalidad Awa (Imbabura) y Huaorani (Pastaza)
Didáctica de las Ciencias Sociales EGB	40	100	Nacionalidad Awa (Imbabura) y Huaorani (Pastaza)
Didáctica de las Matemáticas EGB	40	100	Nacionalidad Awa (Imbabura) y Huaorani (Pastaza)
Evaluación para el aprendizaje	40	100	Nacionalidad Awa (Imbabura) y Huaorani (Pastaza)
Introducción a las TICs aplicadas a la educación	50	40	Nacionalidad Awa (Imbabura) y Huaorani (Pastaza).
Lectura Crítica I	40	100	Nacionalidad Awa Imbabura
Pedagogía y didáctica	60	100	Nacionalidad Shuar

Elaborado por: Equipo Dirección Formación Continua

Fuente: Base de datos AMIE, sistema SíProfe



**CUADRO #23**  
**DETALLE POR ETNIA**

Año	Blanca	Indígena	Mestiza	Montubio	Negra	No Registrado	Total
Cursos 2010	3,56%	2,18%	39,78%	0,20%	0,26%	54,01%	100,00%
Cursos 2011	7,06%	3,98%	86,24%	0,26%	2,38%	0,09%	100,00%
Cursos 2012	6,58%	4,81%	85,17%	0,27%	1,42%	1,74%	100,00%

Elaborado por: Equipo Dirección Formación Continua

Fuente: Base de datos AMIE, sistema SíProfe

En base a la población proyectada como beneficiaria directa del proyecto, se desglosó por género y por área, de acuerdo a los datos proporcionados por el INEC:

**CUADRO # 24**  
**BENEFICIARIOS DIRECTOS – POR GÉNERO**

Año	Beneficiarios Directos	Beneficiarios Masculinos	Beneficiarios Femeninos
2.013	110.086	54.556	55.530
2.014	113.919	56.456	57.463
2.015	117.492	58.226	59.266

Elaborado por: Equipo Dirección Formación Continua

Fuente: Base de datos INEC 2012

**CUADRO # 25**  
**BENEFICIARIOS DIRECTOS – POR ÁREA**

Año	Beneficiarios Directos	Beneficiarios Área Urbana	Beneficiarios Área Rural
2.013	110.086	69.354	40.732
2.014	113.919	71.769	42.150
2.015	117.492	74.020	43.472

Elaborado por: Equipo Dirección Formación Continua

Fuente: Base de datos INEC 2012

### 2.5.2 Proyección de Beneficiarios Indirectos

Los cursos de formación continua permiten mejorar el desempeño de los docentes garantizando el alcance de las metas planteadas por el Plan Nacional del Buen Vivir, dirigido hacia el mejoramiento en la calidad de educación para los estudiantes, éstos últimos corresponden al principal grupo de beneficiarios indirectos del proyecto SíProfe.

Considerando la cantidad de docentes que han sido capacitados del 2010 al 2012, se ha establecido que los beneficiarios indirectos en cada año, los cuales se detallan en el cuadro 26.



**CUADRO # 26**  
**BENEFICIARIOS INDIRECTOS (2010-2012)**

AÑO	2010	2011	2012
<b>Docentes Capacitados</b>	107.201	69.099	43.067
<b>Beneficiarios Indirectos</b>	2.045.092	1.358.640	854.362

Elaborado por: Equipo Dirección Formación Continua

Fuente: Base de datos AMIE, sistema de información SíProfe

El cuadro, a continuación, ha sido elaborado de acuerdo a la proyección de estudiantes del 2013 al 2015, con base a la información proporcionada por el equipo de planificación del Ministerio de Educación. Estos datos permiten observar los beneficiarios indirectos, proyectados en cada una de las provincias, a partir del 2013 al 2015.

**CUADRO # 27**  
**BENEFICIARIOS INDIRECTOS – ESTUDIANTES**

PROVINCIA	Beneficiarios Indirectos 2013	Beneficiarios Indirectos 2014	Beneficiarios Indirectos 2015	PORCENTAJE CON RELACIÓN A LA PROVINCIA
AZUAY	171.732	177.523	183.215	4,92%
BOLIVAR	44.286	45.779	47.247	1,27%
CAÑAR	54.304	56.135	57.935	1,55%
CARCHI	39.676	41.014	42.329	1,14%
COTOPAXI	98.681	102.009	105.280	2,83%
CHIMBORAZO	110.589	114.318	117.983	3,17%
EL ORO	144.851	149.736	154.537	4,15%
ESMERALDAS	136.608	141.214	145.742	3,91%
GUAYAS	879.123	908.767	937.905	25,17%
IMBABURA	96.038	99.277	102.460	2,75%
LOJA	108.270	111.921	115.509	3,10%
LOS RIOS	187.646	193.973	200.192	5,37%
MANABI	330.328	341.467	352.415	9,46%
MORONA SANTIAGO	35.676	36.879	38.062	1,02%
NAPO	25.007	25.850	26.679	0,72%
PASTAZA	20.241	20.923	21.594	0,58%
PICHINCHA	621.282	642.232	662.824	17,79%
TUNGURAHUA	121.682	125.785	129.818	3,48%
ZAMORA CHINCHIPE	22.036	22.779	23.509	0,63%
GALAPAGOS	6.059	6.263	6.464	0,17%
SUCUMBÍOS	42.557	43.992	45.402	1,22%



PROVINCIA	Beneficiarios Indirectos 2013	Beneficiarios Indirectos 2014	Beneficiarios Indirectos 2015	PORCENTAJE CON RELACIÓN A LA PROVINCIA
ORELLANA	32.892	34.002	35.092	0,94%
SANTO DOMINGO	88.748	91.740	94.682	2,54%
SANTA ELENA	74.443	76.953	79.420	2,13%
<b>Total</b>	<b>3.492.754</b>	<b>3.610.532</b>	<b>3.726.296</b>	<b>100,00%</b>

Elaborado por: Equipo Dirección Formación Continua

Fuente: Base de datos del Departamento de Planeamiento Ministerio de Educación

De la población proyectada como beneficiario indirecto, se desglosó por género y por área, de acuerdo a los datos proporcionados por el INEC:

**CUADRO # 28**  
**BENEFICIARIOS INDIRECTOS – POR GÉNERO**

Año	Beneficiarios Indirectos (Estudiantes)	B. Indirectos Masculinos	B. Indirectos Femeninos
2.013	3.492.754	1.730.927	1.761.827
2.014	3.610.532	1.789.295	1.821.237
2.015	3.726.296	1.846.665	1.879.631

Elaborado por: Equipo Dirección Formación Continua

Fuente: Base de datos INEC 2012

**CUADRO # 29**  
**BENEFICIARIOS INDIRECTOS – POR ÁREA**

Año	Beneficiarios Indirectos (Estudiantes)	B. Indirectos Área Urbana	B. Indirectos Área Rural
2.013	3.492.754	2.200.435	1.292.319
2.014	3.610.532	2.274.635	1.335.897
2.015	3.726.296	2.347.566	1.378.730

Elaborado por: Equipo Dirección Formación Continua

Fuente: Base de datos INEC 2012

### 3. OBJETIVOS DEL PROYECTO

#### 3.1. Objetivo general y objetivos específicos

##### GENERAL

Fortalecer el Sistema Integral de Desarrollo Profesional, en sus niveles inducción, formación continua y acompañamiento de los profesionales del sistema educativo nacional, en articulación con la formación inicial del docente.



## ESPECÍFICOS

- a) Incrementar cobertura a los actores del sistema educativo a través de los cursos de inducción, formación continua y aplicación de acompañamiento garantizando la equidad territorial.
- b) Mejorar la calidad de la oferta de inducción, formación continua y acompañamiento.
- c) Fortalecer los procesos de Sistema Integral de Desarrollo Profesional.

### 3.2. Indicadores de resultado

- 95% de profesionales del Sistema Educativo cubierto por el Sistema de desarrollo profesional, hasta finales del 2015.
- 100% de los programas del Sistema de Desarrollo Profesional que han sido evaluados como “positivos”, hasta el año 2015.
- 100% de nuevos profesionales de la educación que aprueban el programa de inducción, hasta el año 2015.
- 400 mentores formados hasta el año 2015.

### 3.3. Matriz de Marco Lógico

RESUMEN NARRATIVO DE OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<b>FIN</b>			
Contribuir al mejoramiento del desempeño de los diversos profesionales de la educación del sistema fiscal, a través de la articulación con la formación inicial; el mejoramiento de la oferta de formación continua y el acompañamiento pedagógico, que haga posible incrementar la cobertura y lograr un sistema de calidad y excelencia educativa.	<p>30% de estudiantes del sector público, que obtienen calificación de Buena y Muy buena en el sistema de evaluación y rendición de cuentas (SER), hasta el 2015.</p> <p>46% de profesionales del sistema educativo que obtienen calificación de muy buena y excelente en el sistema de evaluación y rendición de cuentas (SER), hasta el año 2015.</p> <p>8% de docentes que tuvieron calificación insuficiente y que mejoran su desempeño a través de los cursos de formación continua, acompañamiento y mentorías, hasta el 2015.</p>	<p>Informe presentado por el Sistema de evaluación y rendición de cuentas</p> <p>Informe presentado por el Sistema de evaluación y rendición de cuentas</p> <p>Registros del sistema de información del SíProfe.</p>	<p>Que los profesionales educativos capacitados permanecen en el sistema educativo por más de 5 años</p> <p>Los sistemas de formación y capacitación profesional del servidor público y de educación superior se encuentran articulados al SíProfe a través de la coordinación con SETEC, SENESCYT, INEVAL Y UNAE y otras instituciones de educación superior.</p>
<b>PROPÓSITO</b>			
Fortalecer el Sistema Integral de Desarrollo Profesional, en sus niveles inducción, formación continua y acompañamiento de los profesionales del sistema educativo nacional, en articulación con la formación inicial del docente.	95% de profesionales del Sistema Educativo cubierto por el Sistema de desarrollo profesional, hasta finales del 2015.	Registro de profesionales inscritos	Los profesionales capacitados integran y aplican los conocimientos de los cursos en sus prácticas profesionales.

	100% de los programas del Sistema de Desarrollo Profesional que han sido evaluados como “positivos”, hasta el año 2015.	Informe de evaluación de los programas del Sistema de Desarrollo Profesional.	
	100% de nuevos profesionales de la educación que aprueban el programa de inducción, hasta el año 2015.	Registros del sistema de información SíProfe	
	400 mentores formados hasta el año 2015.	Registros del sistema de información SíProfe	
COMPONENTES			
1. Incrementar cobertura a los actores del sistema educativo a través de los cursos de inducción, formación continua y aplicación de acompañamiento garantizando la equidad territorial.	40 cursos de Formación Continua que se ofrecen a los actores del sistema educativo, hasta el año 2015. Según el requerimiento de capacitación en nuevas propuestas pedagógicas implantadas.	Documento que contenga cronograma de cursos de inducción y formación continua. Registro en el sistema SíProfe de la asistencia de los docentes a los cursos.	Los profesionales de la educación demuestran interés en participar en los programas de formación inicial y continua.  Disponibilidad de los formadores de las instituciones de la educación superior (que han sido acreditadas)
	6 cursos de inducción para nuevos profesionales hasta el año 2015.	Registros del sistema de información SíProfe	
	10 cursos (compuestos por 5 módulos cada uno) de Formación Especializada que se ofrecen a auditores y asesores educativos hasta el año 2015.	Registros del sistema de información SíProfe	
	6 cursos (compuestos por módulos) para mentores hasta el año 2015.	Registros del sistema de información SíProfe	
	20 cursos ofertados en línea. (Nuevas modalidades), hasta el año 2015.	Registro del sistema de información SíProfe.	

	<p>30 recursos pedagógicos del MINEDUC utilizados para SíProfe, hasta el año 2015.</p> <p>100% de programas del sistema de desarrollo profesional implementados a nivel zonal, distrital y provincial con base a la demanda (Oferta equitativa), hasta el año 2015.</p> <p>10% de incremento de docentes inscritos, para el año 2015.</p> <p>90% de beneficiarios de los cursos de inducción y formación continua con relación a la población total de docentes fiscales, hasta el año 2015.</p> <p>30% de incremento de número de instructores acreditados bajo estándares de calidad del Ministerio de Educación, hasta el año 2015.</p>	<p>Recursos pedagógicos registrados en la página web del MINEDUC.</p> <p>Registro del sistema de información SíProfe.</p> <p>Registro del sistema de información SíProfe.</p> <p>Registros del sistema de información SíProfe</p> <p>Documento que contenga el sistema de estándares de acreditación de instructores, validados y socializados.</p> <p>Registro digital en el SíProfe, de instructores acreditados.</p>	
2. Mejorar la calidad de la oferta de inducción, formación continua y acompañamiento.	<p>25 instituciones de educación superior que fueron seleccionadas de acuerdo con el Sistema de Evaluación de gestión del SíProfe, hasta el año 2015.</p> <p>100% de programas evaluados y reformados del Sistema de Desarrollo Profesional, hasta el 2015.</p>	<p>Registro de contratos.</p> <p>Informe de evaluación de los programas del Sistema de Desarrollo Profesional.</p>	<p>Se cuenta con la participación activa de los docentes para la implementación de la evaluación.</p> <p>Las instituciones de educación superior que brindan los cursos de inducción y formación continua y los mentores que brindan acompañamiento se interesan por</p>

	40 cursos que aplican estándares e instrumentos de calidad, hasta el año 2015.	Informe de acreditación de los cursos por parte del Ministerio de Educación. Documentos diseñados para los cursos.	ser certificados según los criterios de calidad del Ministerio de Educación.
	40 cursos cuyos contenidos han sido revisados en función de pertinencia de los niveles académicos y de equidad, hasta el año 2015.	Informe de la Dirección de Formación Continua.	
3. Fortalecer los procesos de Sistema Integral de Desarrollo Profesional.	10 procesos analizados de SíProfe para su fortalecimiento, hasta el 2015.	Informe de implementación y seguimiento de procesos para el SíProfe.	Las instituciones especializadas en el procesamiento y análisis de información brindan apoyo al sistema de información SíProfe.
	4 documentos de protocolo y estándares generados para el procesamiento y análisis de la información del sistema SíProfe, para el año 2015.	Documento que contiene protocolo estándares para el procesamiento y análisis de la información del sistema SíProfe.	Las instituciones de educación superior contratadas manejan adecuadamente el sistema de información SíProfe.
	10 procesos de seguimiento y evaluación realizados, para el año 2015.	Reportes de los procesos.	
	Al menos 2 instrumentos para seguimiento y evaluación del programa, para el año 2015.	Informe de seguimiento y evaluación del programa.	
ACTIVIDADES	PRESUPUESTO		
COMPONENTE 1			
1.1. Establecer la pertinencia de los cursos, beneficiarios (niveles) y cobertura (nacional, regional, zonal, distrital.	4.973.956,68	ESIGEF (Detalle de lo pagado)	El proyecto del SíProfe cuenta con la asignación del presupuesto con aprobación de SENPLADES

1.2. Mejorar sistema de comunicación interna y externa, difusión, inscripción e implementación de los programas de inducción, de formación continua, de acompañamiento y mentorías.	20.496.592,72	ESIGEF (Detalle de lo pagado)	El proyecto del SíProfe cuenta con la asignación del presupuesto con aprobación de SENPLADES
1.3. Contratar un número de instituciones de educación superior que permita satisfacer la demanda requerida y distribuir equitativamente los programas del sistema desarrollo profesional a todo nivel territorial.	26.227.119,46	ESIGEF (Detalle de lo pagado)	El proyecto del SíProfe cuenta con la asignación del presupuesto con aprobación de SENPLADES
1.4. Seleccionar y formar instructores/facilitadores para cada uno de los cursos de capacitación de acuerdo a la demanda requerida.	6.707.977,97	ESIGEF (Detalle de lo pagado)	El proyecto del SíProfe cuenta con la asignación del presupuesto con aprobación de SENPLADES
<b>COMPONENTE 2</b>			
2.1. Analizar la calidad de los cursos en función de los estándares de calidad de SíProfe.	374.338,84	ESIGEF (Detalle de lo pagado)	El proyecto del SíProfe cuenta con la asignación del presupuesto con aprobación de SENPLADES
2.2. Aplicar el sistema de Evaluación de gestión de instituciones de educación superior relacionadas con las responsabilidades establecidas en los programas de SíProfe.	524.489,79	ESIGEF (Detalle de lo pagado)	El proyecto del SíProfe cuenta con la asignación del presupuesto con aprobación de SENPLADES
2.3. Diseñar y aplicar estándares e instrumentos de evaluación que sostengan y mejoren la eficacia de los programas de SíProfe	1.227.895,20	ESIGEF (Detalle de lo pagado)	El proyecto del SíProfe cuenta con la asignación del presupuesto con aprobación de SENPLADES
<b>COMPONENTE 3</b>			
3.1. Analizar y evaluar los procesos de SíProfe para su fortalecimiento.	104.330,82		El proyecto del SíProfe cuenta con la asignación del presupuesto con aprobación de SENPLADES
3.2. Definir protocolos y estándares para procesamiento y análisis de la información.	196.596,03	ESIGEF (Detalle de lo pagado)	El proyecto del SíProfe cuenta con la asignación del presupuesto con aprobación de SENPLADES
3.3. Realizar el seguimiento del ingreso de la información al sistema, actualización de datos, consolidación y procesamiento de los datos.	642.124,26	ESIGEF (Detalle de lo pagado)	El proyecto del SíProfe cuenta con la asignación del presupuesto con aprobación de SENPLADES

3.4. Diseñar e implementar los instrumentos para el sistema de evaluación del programa.	113.562,54	ESIGEF (Detalle de lo pagado)	El proyecto del SíProfe cuenta con la asignación del presupuesto con aprobación de SENPLADES
<b>TOTAL</b>	<b>61.588.984,31</b>		



## 4. VIABILIDAD Y PLAN DE SOSTENIBILIDAD

### 4.1. Viabilidad técnica

De acuerdo a la guía proporcionada por SENPLADES para los proyectos, a continuación se realiza una descripción detallada de los componentes, procesos y metodologías que se tiene previsto utilizar para la ejecución del proyecto, demostrando su viabilidad técnica.

El proyecto atiende a una necesidad sentida del Sistema Educativo Nacional, que se concreta en la política 7 del Plan Decenal de Educación, sobre la “Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida”.

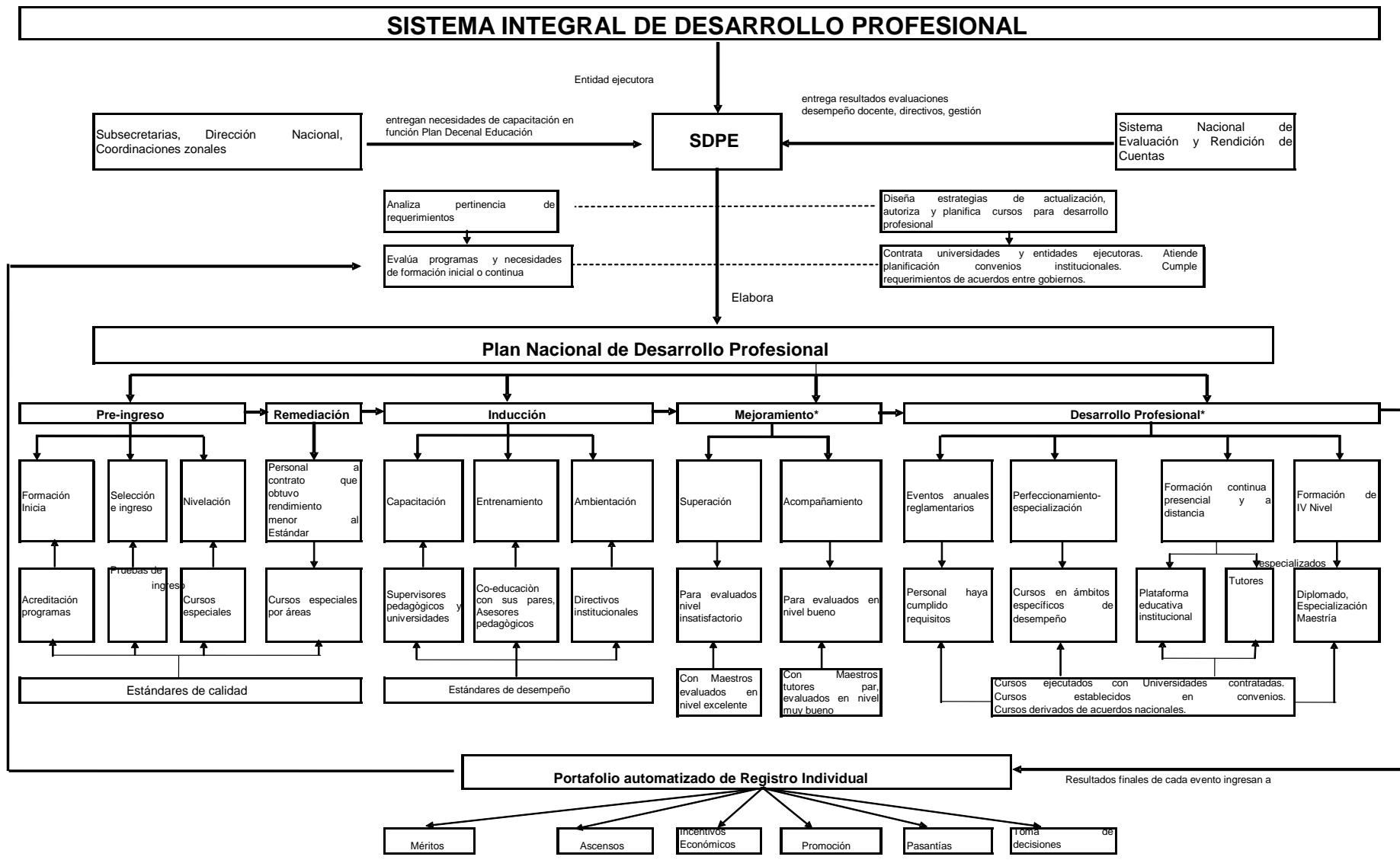
Como en toda profesión, la docencia, también está sujeta a una valoración por parte de la sociedad y, en la actualidad, hay un consenso de que el fracaso o el éxito de todo proceso educativo, depende, fundamentalmente, de la calidad del desempeño docente. Sin docentes eficientes no podrá tener lugar una educación de calidad”.<sup>11</sup>

El proyecto está directamente vinculado con el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas que tiene por objetivo establecer los niveles de calidad del desempeño de los docentes, en todos los niveles del Sistema Nacional de Educación, para orientar la definición de políticas y mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje y cuenta con la participación de profesionales idóneos que garantizan la consecución de las metas planteadas. Las autoridades y docentes de las Instituciones de Educación Superior y la Dirección Nacional de Formación Continua del Ministerio de Educación, que se encuentran sensibilizados en la problemática por la cual están atravesando.

#### Ingeniería del Proyecto

---

<sup>11</sup> SER Ecuador, p. 75, mayo 2008, Quito





## PRIMERA FASE

El proyecto, por su magnitud se ejecuta por etapas:

- a) Inicia con la definición de estándares de calidad para la acreditación de los programas académicos de formación inicial, sean estos ofertados por los institutos pedagógicos o las universidades del país, para lo cual, se prevé realizar acercamientos de trabajo conjunto con la SENESCYT.
- b) Continúa con el levantamiento de necesidades de formación, capacitación, perfeccionamiento y formación continua, que será proporcionada por las Subsecretarías, Direcciones Nacionales y Coordinaciones Zonales y Distritos de educación.
- c) Incorpora de inmediato al Sistema a los profesionales que recientemente rindieron sus pruebas de evaluación para ingreso al Magisterio, de acuerdo al Sistema Nacional de Evaluación.
- d) Ejecuta un plan piloto de nivelación, inducción, acompañamiento y remediación, para los profesionales que ingresaron al sistema y para los contratados, quienes requieren durante su primer año, asesoría y preparación para superar sus resultados iniciales, si estos han sido menores al 60% exigido.
- e) Se califica la idoneidad de las instituciones de educación superior, para proveer los servicios de capacitación y formación continua, durante la ejecución del proyecto.
- f) Elabora los términos de referencia para la contratación de una empresa especializada en desarrollo de software, para el diseño del portafolio individual que registrará los eventos que implemente el Sistema Integral de Desarrollo Profesional.

## SEGUNDA FASE

- a) Elabora el Sistema Integral de Desarrollo Profesional, incorporando las necesidades evaluadas en la primera fase y aquellas que demanda la Ley de Carrera Docente del Magisterio Nacional, para ascenso de categoría.
- b) A partir del 2013, incorpora de manera obligatoria a todos los profesionales de educación, atendiendo a los resultados del Sistema Nacional de Evaluación, clasificándolos en niveles satisfactorio, bueno, muy bueno y excelente.
- c) Se diseña la oferta respectiva en la modalidad de educación a distancia, considerando previamente la dotación de infraestructura tecnológica, formación de tutores y/o contratación de servicios especializados de las universidades calificadas.



- d) Se suscriben convenios con universidades a nivel nacional, para atender las demandas del Sistema Integral de Desarrollo Profesional, incluyendo la formación de Cuarto Nivel con diplomados, especializaciones y maestrías para educación.
- e) Se capacita a los organismos responsables en el manejo del software para crear el portafolio individual de los beneficiarios, el respaldo de eventos, su acreditación y reportes para toma de decisiones.

### TERCERA FASE

- a) Implementa el Sistema Integral de Desarrollo Profesional, a nivel nacional y con la participación de las universidades, especialmente con la Universidad Nacional de Educación.
- b) Articula el Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo con la Universidad Nacional de Educación: diseño de cursos bajo los lineamientos del Ministerio de Educación, actualización y desarrollo de los cursos SíProfe con insumos de procesos de educación investigativa de UNAE y oferta de cursos en matriz y sedes.
- c) Brinda asesoramiento, acompañamiento sistemático, inducción planificada y mejoramiento continuo a los profesionales de reciente ingreso y en ejercicio, de acuerdo a las políticas del Plan Decenal de Educación.
- d) Realiza evaluaciones de procesos anualmente sobre los avances del proyecto para realizar correcciones que exija el nuevo Sistema.
- e) Realiza una evaluación de impacto para reconocer la incidencia del proyecto en el mejoramiento del desempeño de los profesionales de educación y en la calidad de educación del sistema educativo ecuatoriano. Conjuntamente con la Subsecretaría de Apoyo, Seguimiento y Regulación de la Educación y a través de los asesores, auditores y mentores, SíProfe realizará el seguimiento de la implementación de los estándares de calidad educativa (gestión escolar, desempeño profesional de directivos y docentes) en los que se contempla que cada institución debe elaborar planes de desarrollo profesional de acuerdo a sus necesidades específicas y así mismo deben evaluar el impacto, en el aula, de los programas de capacitación al docente.

### INSUMOS QUE ENTREGA EL SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL:

#### Dimensiones de la evaluación del desempeño docente:

- Aprender a ser (dimensión personal)
- Aprender a conocer (dimensión pedagógica)



- Aprender a enseñar y a aprender (dimensión pedagógico-didáctica)
- Aprender a vivir juntos (dimensión sociocultural)

Los resultados servirán para generar políticas concernientes a:

- Orientar la actualización del currículo de la formación docente inicial, sobre la base de los resultados obtenidos, en coordinación con SENESCYT, UNAE y CES.
- Orientar la creación de un programa permanente de capacitación, mejoramiento y perfeccionamiento docente, para superar las deficiencias detectadas.
- Crear estímulos para los docentes por su desempeño profesional, a través de: becas o pasantías, estímulo económico anual, acompañamiento ocasional en el aula y créditos para estudios universitarios.

#### GRÁFICO EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE DOCENTES

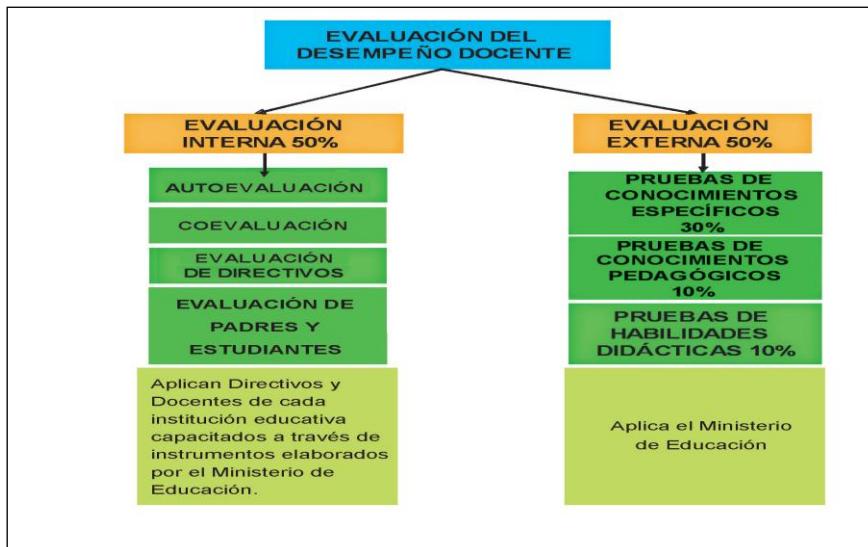


Elaborado por: Sistema Nacional de Evaluación

Fuente: Ministerio de Educación



### GRÁFICO EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE DOCENTES



Elaborado por: Sistema Nacional de Evaluación

Fuente: Ministerio de Educación

### GRÁFICO EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE DOCENTES



*El docente que alcance en la prueba de conocimientos específicos (evaluación externa) una nota inferior a 12 puntos sobre 20, se ubicará en el nivel insatisfactorio, independientemente del porcentaje alcanzado en la evaluación interna.*

Elaborado por: Sistema Nacional de Evaluación

Fuente: Ministerio de Educación



## Metodología de formación

La metodología utilizada se desarrollará mediante fases de inter aprendizaje activo, que permite promover en los participantes la aprobación de procesos cognitivos para la construcción de su propio conocimiento y el desarrollo de capacidades y aprendizajes significativos para llevarlos a su aplicación en su horizonte de vida.

### Fases del inter aprendizaje

- a) **La experiencia.**- Es la interrelación del ser humano con los demás y con el medio, que se evidencia por la recepción y reacción ante situaciones nuevas. La experiencia viene a ser el punto de partida del proceso educativo propuesto. En esta fase se trata de conocer, evocar y activar la situación vivencial del adulto marginado en cuanto a su problemática personal y comunitaria.
- b) **La reflexión.**- Se produce en base a las experiencias y confrontaciones de nuevos espacios de análisis que realiza el alumno para analizar y descubrir sus causas y efectos para formarse una conciencia crítica de la problemática y manifestarse con una actitud renovada de cambio y compromiso participativo.
- c) **La conceptualización.**- Conceptuar es desarrollar la capacidad de abstracción del alumno reemplazando la experiencia a nivel de conceptos, operaciones optionales de abstracción, de categorización, de deducción, de síntesis, de aplicación, aspectos vivenciales y utilitarios en su cooperación.
- d) **La aplicación.**- Consiste en la transferencia de conocimientos nuevos, capacidades intelectivas que facilitan resolver situaciones de aprendizaje y un mejor rendimiento en la toma de decisiones colectivas para mejorar su calidad de vida individual, familiar y de convivencia social comunitaria.



GRÁFICO  
Modelo Experiencial



Elaborado por: Ernesto Yturralde y Asociados

Fuente: Educación a distancia on line Universidad Salesiana Ecuador

CUADRO # 30  
GUIÓN Y PROPUESTA DE DISEÑO DE FORMACIÓN CONTINUA VIRTUAL

USABILIDAD	DISEÑO INFORMACION Y NAVEGACION	ACCESIBILIDAD
	DISEÑO DE INTERACCION	
	DISEÑO VISUAL	
	PRODUCCIÓN	

**Diseño de información y navegación**

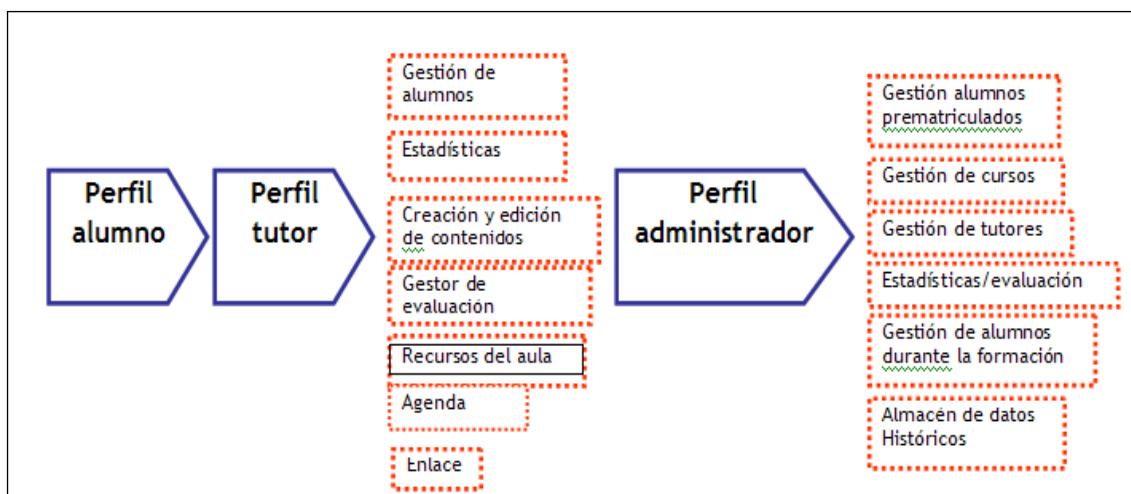
- Arquitectura de información sólida
- Organización y clasificación jerárquica de los contenidos



- Estructuras de información homogéneas
- Navegación uniforme

### Plataforma virtual

GRÁFICO  
Plataforma Virtual



Elaborado por: Consorcio Eductrade, Santillana Educación, TSD y Alecop

Fuente: Plan Amanecer Santillana

### PROCESO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS

#### a) Ejecución de cursos de capacitación

ACTIVIDADES:

1. Invitación a instituciones de educación superior.
2. Proceso de contratación a instituciones de educación superior.
3. Diseño del curso y materiales instruccionales. Formación de facilitadores.
4. Programación nacional del curso e ingreso de la oferta al sistema.
5. Inscripción de los docentes a los cursos.
6. Ejecución y seguimiento del curso
7. Evaluación
8. Informes

**b) Planificación de Capacitación. Entrega del PAI y POA**

ACTIVIDADES:

1. Establecer prioridades
2. Elaborar propuesta del plan anual de formación continua
3. Revisar y ajustar el plan anual de formación continua
4. Solicitar certificación de planificación
5. Analizar el presupuesto asignado por planificación
6. Ajustes al presupuesto
7. Elaboración del plan anual definitivo de formación continua

**c) Contratación de autores para el diseño de cursos.**

ACTIVIDADES:

1. Definir términos de referencia para consultoría de diseño de los cursos y certificación de planificación.
2. Realizar sesiones de trabajo para establecer productos y cronograma de entrega.
3. Elaborar productos según el cronograma.
4. Revisar productos y solicitar cambios.
5. Elaboración de productos finales

**d) Evaluación de impacto de los cursos a docentes en el aprendizaje de sus estudiantes.**

ACTIVIDADES:

1. Elaborar lineamientos del seguimiento
2. Diseñar un sistema de evaluación de eficiencia, selección, formación y evaluación.
3. Analizar y ajustar propuesta de sistema.
4. Aprobar el sistema.
5. Aplicar el sistema de evaluación de eficacia.
6. Elaborar y revisar el informe de resultados.
7. Aprobar el informe de impacto.

**e) Selección de mentores para proceso de acompañamiento a docentes.**

ACTIVIDADES:

1. Realizar selección de docentes aspirantes a mentores.
2. Elaborar pruebas de selección.
3. Actualizar datos y tomar pruebas.
4. Calificar pruebas.
5. Consolidar resultados.



6. Seleccionar docentes que serán formados como mentores.
7. Enviar lista que serán formados como mentores.

**f) Investigación de impacto de mentoría**

ACTIVIDADES:

1. Diseñar la investigación.
2. Revisar y aprobar propuesta de investigación.
3. Elaborar cronograma de visitas.
4. Elaborar términos de referencia para materiales.
5. Recolección de datos para la investigación en: visitas de selección, seminarios, visitas de seguimiento y otras.
6. Análisis de datos obtenidos.
7. Elaborar informe de impacto de mentorías y de sistematización de la experiencia.

**g) Formación de primeros mentores e implementación del acompañamiento pedagógico.**

ACTIVIDADES:

1. Elaborar perfiles de mentores y cronograma de trabajo.
2. Definir términos de referencia para materiales y apoyo logístico.
3. Diseñar seminarios de formación de mentores.
4. Dictar el seminario.
5. Investigar impacto de mentorías.
6. Evaluar y retroalimentar el seminario.
7. Elaborar informe final de implementación y evaluación de seminarios y material instruccional definitivo.

**ÁREAS EN LAS CUALES SE DIVIDE LA DIRECCIÓN DE FORMACIÓN CONTINUA**

1. Recepción de documentos
2. Diseño y programación de cursos de Formación Continua
3. Reproducción y distribución de materiales de trabajo para cursos
4. Ejecución de cursos de Formación Continua
5. Calificación, reportes y revisión de evaluación de cursos
6. Programa de mentoría



## ACTIVIDADES QUE CUMPLEN LOS FUNCIONARIOS EN CADA ÁREA

### 1. Recepción de documentos

- Receptar documentos que llegan a la Dirección de Formación Continua (físicos, digitales, correos electrónicos, llamadas telefónicas).
- Custodiar equipos e instalar para reuniones, reservar salas de reuniones.
- Enviar y receptar pruebas atrasadas de los cursos de Formación Continua en las diferentes provincias.
- Embalar y enviar pruebas para selección de instructores.
- Verificar informes, Actas de calificaciones, asistencias a cursos.
- Redactar oficios, transcripción de documentos.
- Seguimiento a trámites en las diferentes instancias del MINEDUC.
- Archivo de documentos.
- Informar público.

### 2. Diseño y programación de cursos de Formación Continua

- Elaboración de términos de referencia para contratos (Diseñadores, Autores, Instituciones de Educación Superior, otros servicios ejemplo Lector óptico)
- Selección de Instructores (calificación de candidatos, pruebas de entrada, preseleccionados, organización de talleres de formación de instructores, ingreso de notas de candidatos a instructores, instructores seleccionados)
- Proceso de contratación INCOP (Publicación, actas de audiencias, actas de calificaciones, actas de convalidación, adjudicación, contratos)
- Proceso de cumplimiento de contratos, informes parciales, informes finales.
- Elaboración de los módulos conjuntamente con los Consultores bajo los lineamientos del MINEDUC.
- Diseño gráfico de los textos, revisión preliminar, previo envío a imprenta.

### 3. Reproducción y distribución de materiales de trabajo para cursos

- Reproducción y anillados de diferentes documentos.
- Cotizaciones para la reproducción de textos.
- Recepción y distribución de los textos a las diferentes provincias para los cursos a ejecutarse.
- Distribución de las pruebas de evaluación de los cursos de formación continua.

### 4. Ejecución de cursos de Formación Continua

- Elaboración de presupuestos para cada curso según población hacer beneficiada.
- Informe de costos de inversión.



- Liquidación de contratos.
- Distribución de cupos en cada provincia según los cursos a dictarse.
- Revisión y elaboración de programaciones de cada curso, definir sedes, horarios.
- Ingresar al sistema las ofertas para el proceso de inscripción por parte de los docentes.
- Activar páginas para publicar cursos, inscribirse, generar listados, ingreso de notas y asistencias, verificación de notas y publicación de notas.
- Controlar el funcionamiento del sistema informático.

## 5. Calificación, reportes y revisión de evaluación de cursos

- Organizar la toma de evaluaciones de los cursos en cada provincia, según el número de asistentes, definir aplicadores para este proceso.
- Depurar las hojas de evaluación.
- Lectura de pruebas a través del Lector óptico.
- Verificación de la lectura de pruebas (mediante muestras)
- Asignar responsables para el proceso de recalificación

## 6. Programa de mentoría

- Proceso de contratación de personal seleccionado para formar mentores.
- Ejecución de seminarios para este grupo seleccionado.
- Seguimiento y visitas al programa de mentorías.

## SISTEMATIZACIÓN Y ALMACENAMIENTO DE LA INFORMACIÓN (Página web del MINEDUC- SíProfe)

### 1. Almacenamiento de información

- Ingreso de currículo de los candidatos
  - Auditoria
  - Almacenamiento de usuario de ingreso
  - Almacenamiento de fecha de ingreso
  - Almacenamiento de bitácora de estados
  - Almacenamiento de ip de ingreso de información
  - Almacenamiento de fechas de cambios
- Ingreso de sedes al sistema
  - Creación de Sedes
  - Creación de paralelos
  - Proceso de Auditoría
  - Almacenamiento de DPA



- Almacenamiento y control de usuarios de ingreso y modificación
- Ingreso de calificaciones al sistema
- Ingreso de calificaciones por paralelo
  - Auditoría
  - Almacenamiento de usuarios de ingreso y modificación
  - Almacenamiento de fechas de ingreso y modificación
  - Almacenamiento ip computadora de ingreso
- Ingresar al sistema las ofertas para el proceso de inscripción por parte de los docentes.
  - Sistematización
  - Creación de la oferta (información pública)
  - Asignación de sedes por Universidad para la creación de paralelos
  - Creación de Paralelos por sede
  - Creación y modificación de Horarios
  - Auditoria
  - Control de duplicados
  - Control de existencia de instituciones
  - Almacenamiento de instituciones sedes con su respectivo DPA
  - Almacenamiento de bitácora de estados
  - Control de creación de paralelos según usuarios
  - Almacenamiento de fechas de creación y modificación
  - Almacenamiento descriptivo codificación utf-8
- Despliegues de páginas
  - Creación de ítems para control de fechas por curso
  - Creación de las diferentes etapas por curso
  - Auditoría
  - Almacenamiento de bitácora de estados de cada etapa del proceso
- Despliegue de reportes en base a los datos alojados activos y los parámetros asignados
- Despliegue de reportes por usuario y niveles de seguridad



## NIVELES DE COORDINACIÓN INTERNA Y EXTERNA

### INTERNA

- ✓ Subsecretaría de Apoyo y Seguimiento y Regulación de la Educación
- ✓ Subsecretaría de Calidad y Equidad Educativa
- ✓ Subsecretaría de Educación Intercultural Bilingüe
- ✓ Coordinación General Administrativa y Financiera
- ✓ Dirección Nacional de Comunicación Social
- ✓ Dirección General de Asesoría Jurídica
- ✓ Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo
- ✓ Dirección de Formación Continua
- ✓ Coordinación Equipo Especialista Producción de Cursos
- ✓ Coordinación Procesos de Capacitación
- ✓ Coordinaciones Zonales
- ✓ Coordinaciones Distritos (Guayaquil y Quito)
- ✓ Jefaturas de Capacitación provinciales

### EXTERNA

- ✓ Instituciones de Educación Superior, y en articulación con la UNAE
- ✓ Ministerio de Coordinación de Conocimiento y Talento Humano
- ✓ SENPLADES
- ✓ Secretaría de Comunicación Presidencia de la República (Reportes Fichas G)
- ✓ Cooperación internacional: Asociación Flamenca de Cooperación al Desarrollo y Asistencia Técnica (*VVOB*), OEI (Organización de Estados Iberoamericanos), participación en redes virtuales de OEA.

### 4.2. Viabilidad Económica y Financiera

Los servicios que derivan de la educación son incuantificables, pero decisivos para el desarrollo del país. Concretamente, este proyecto se enfoca en la revalorización de la función docente y del profesional de educación tanto en su carrera profesional, como en su capacitación, perfeccionamiento y superación dentro del Magisterio, lo que redundará en su promoción y reconocimiento social.

El Sistema de Desarrollo Profesional hará posible estimular estrategias de trabajo innovador y participativo, incluyendo el uso de las tecnologías de información y comunicación como medios para acceder al mundo del conocimiento.

Los programas de capacitación pondrán énfasis en el dominio de competencias en el ámbito de la comunicación, el liderazgo y el manejo del aula entre otros. Esto permitirá superar el modelo de



cursos de capacitación aislados, con poco impacto en el aula y tener ofertas estructuradas con mayor profundización, especialización profesional, apoyo pedagógico y supervisión durante y después de los programas.

La inducción y formación continua se regirán por estándares que establezcan los conocimientos, capacidades y niveles de desempeño de los docentes.

El sistema hará posible dimensionar las necesidades del número de docentes u otros profesionales de educación para el sistema educativo, en forma homogénea en todo el territorio nacional, teniendo como beneficiarios directos a los docentes que van a incrementar sus capacidades pedagógicas a través de los programas de inducción, formación continua y acompañamiento que presta el Sistema de Desarrollo Profesional Educativo.

#### **4.2.1. Supuestos Utilizados para el Cálculo**

La viabilidad económica de este proyecto se calcula en base a la comparación entre los beneficios monetarios que, recibe la sociedad y los costos del proyecto. El beneficio social se medirá a través del ahorro que incurren los profesionales del sistema educativo gracias a las acciones del proyecto.

Los supuestos utilizados son:

- La población de los profesionales del sistema educativo dentro del sistema escolar fiscal es proyectada tomando en cuenta los siguientes parámetros: i) La demanda proyectada de estudiantes para el sistema público y ii) El crecimiento de la población estimado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos – Censo de Población y Vivienda 2010, en donde existe una proyección hasta el año 2025.
- Se calculan los ingresos que el programa genera a partir del tercer año del proyecto suponiendo que la mayor inversión se realiza durante los dos primeros años. A partir del tercer año se contabilizan los ingresos generados de acuerdo con la meta de cobertura de la población objetivo que toma en cuenta a los profesionales de sistema educativo.
- De acuerdo a los datos históricos del sistema de información SíProfe, se considera una cobertura del 80% del total de los profesionales del sistema educativo fiscal en un escenario normal.
- Para el cálculo del ahorro de los docentes, se ha tomado como referencia un costo promedio de mercado de USD. 200 por curso de formación docente. Este monto tendrá un crecimiento anual del 4.94% de acuerdo a la tasa de inflación anual vigente para el período Octubre 2012 – Octubre 2011.



- La inversión por profesional del sistema educativo toma como referencia un costo promedio de USD. 60 para el Estado, con un crecimiento anual del 2% de acuerdo a los estudios realizados por el Sistema de Desarrollo Profesional Educativo.
- A pesar de que el Proyecto Sistema Integral de Desarrollo Profesional está dirigido a todos los profesionales de la educación, se tomará como referencia para efectos del cálculo de los beneficios sociales únicamente a la cobertura docente, en vista que los datos históricos del proyecto indican que un 95% de los demandantes pertenecen a este grupo ocupacional.
- Los desembolsos para los tres primeros años fueron los siguientes: \$ 5'366.139,81 para el primer año, \$ 11'456.996,10 para el segundo año y \$ 11'936.844,10 para el tercer año.
- Se suponen desembolsos del proyecto de inversión de \$ 10'782.797,32 para el cuarto año, \$ 11'023.103,49 para el quinto año y \$ 11'023.103,49 para el sexto año.

Los ingresos se aplican a toda la cohorte.

#### **4.2.2. Identificación, cuantificación y valoración de ingresos, beneficios y costos.**

La metodología utilizada para estimar el número de docentes necesarios desde el año 2012 hasta el año 2025, corresponde a un análisis dinámico entre la oferta de docentes que se necesitan para el sistema educativo nacional y la demanda proyectada considerando el crecimiento de la población. En la estimación se realizaron los siguientes procesos:

##### **Determinación de parámetros iniciales**

Consiste en identificar un conjunto de parámetros que afectan a la composición de la oferta educativa pública actual, los cuales corresponden a un conjunto de metas propias del Ministerio de Educación.

Los parámetros considerados son los siguientes:

- Reordenamiento de la oferta educativa

Se basa en el trabajo del proyecto del “Nuevo Modelo de Gestión” que se encuentra implementando el Ministerio de Educación (MINEDUC), el cual estructura la acción administrativa mediante coordinaciones zonales, distritos y circuitos.

El reordenamiento plantea asegurar la cobertura de los servicios educativos y propone distribuir la oferta educativa a nivel de circuitos de tal manera que ajuste a ciertos estándares que permiten modificar el número de instituciones actuales.



- Incremento de cobertura

De acuerdo a las estimaciones actuales apenas un 20% de los niños entre 3 y 4 años asisten al sistema educativo, a nivel de la educación general básica esto corresponde a más de un 95% y para el bachillerato actualmente el porcentaje de asistencia es del 62%

Uno de los retos del Ministerio es lograr una inclusión mayor de los niños entre 3 y 4 años (nivel inicial) teniendo como objetivo el lograr una cobertura de atención de al menos un 80%. Esto significa el insertar al sistema educativo a aproximadamente 400.000 niños y esto demanda una mayor cantidad de docentes para atender esta futura demanda.

A nivel de educación general básica (EGB) se considera importante mantener las tasas actuales de cobertura y por lo tanto, es necesaria una oferta de docentes que permitan seguir atendiendo a la demanda actual.

Para el bachillerato (BCH) la propuesta es pasar desde el 62% hasta el 90% el nivel de cobertura, esto implicaría cerca de 300.000 personas más en el sistema y por lo tanto es necesario ampliar la oferta de docentes para esta demanda.

- Participación del sistema público

Actualmente la oferta del sistema público permite atender aproximadamente al 79.2% de la población, el MINEDUC plantea incrementar su cobertura hasta lograr una participación del 95%, tomando en cuenta que el profesional de la educación participa en más de un curso.

- Disminución de rezago escolar

Actualmente el sistema escolar atiende a un porcentaje alto de alumnos que no se encuentra en el nivel indicado para su edad (sobre edad). Esto es un factor importante en el tema de exclusión de los alumnos y se propone disminuir este porcentaje en EGB del 0,18 al 0,1 y en bachillerato del 0,29 al 0,15.

La siguiente tabla presenta cada uno de estos parámetros y cual se espera sea su dinámica en el tiempo.



**CUADRO # 31**  
**PARÁMETROS INICIALES DE MODELAMIENTO**

Parámetros	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Cobertura (Tasa neta de matrícula)</b>														
Inicial	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
EGB	0,96	0,96	0,96	0,96	0,96	0,96	0,96	0,96	0,96	0,96	0,96	0,96	0,96	0,96
Bachillerato	0,65	0,68	0,71	0,74	0,77	0,8	0,83	0,86	0,89	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9
<b>Tasa de participación del Sistema Público</b>														
	0,75	0,76	0,77	0,78	0,79	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
<b>Proporción de estudiantes en escuelas Bidocentes</b>														
	0,10	0,10	0,09	0,09	0,09	0,08	0,08	0,08	0,08	0,07	0,07	0,07	0,07	0,07
<b>Tasa de Rezago (%)</b>														
Inicial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EGB	0,18	0,17	0,16	0,15	0,14	0,13	0,12	0,11	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Bachillerato	0,29	0,27	0,25	0,23	0,21	0,19	0,17	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15

Elaborado por: Ministerio de Educación

Fuente: Base de datos AMIE, sistema de información SíProfe

**Estimación del crecimiento de la demanda estudiantil**

Para estimar el número de personas que demandaran el servicio educativo público. Se consideran a las personas entre 3 y 17 años que corresponde a las edades de los niveles inicial (3 y 4 años), educación general básica (5 a 14 años) y bachillerato (15 a 17 años) y para estimar su número se utilizo las proyecciones de población elaboradas por el INEC hasta el año 2.025.

Estas proyecciones se encuentran divididas por edades simples y lo que se hizo fue agrupar a la población en tres grupos Inicial (3 a 4 años), educación general básica (de 5 a 14 años) y bachillerato (15 a 17 años).

Con estas proyecciones y utilizando los parámetros definidos inicialmente, se puede determinar cuál es el posible número de estudiantes a ser atendidos por el sistema público, tal como se muestra en la siguiente tabla.



**CUADRO # 32**

**DEMANDA PROYECTADA DE ESTUDIANTES PARA EL SISTEMA PÚBLICO**

Año	Demanda Total	Nivel		
		Inicial	EGB	Bachillerato
2.012	3.345.980	102.244	2.698.967	544.769
2.013	3.492.754	151.054	2.768.493	573.207
2.014	3.610.532	204.016	2.800.337	606.179
2.015	3.726.296	257.548	2.829.211	639.537
2.016	3.838.421	312.300	2.852.978	673.143
2.017	3.946.855	368.177	2.872.543	706.135
2.018	4.052.100	424.897	2.889.503	737.700
2.019	4.049.129	423.778	2.867.845	757.506
2.020	4.042.085	422.737	2.844.126	775.223
2.021	4.046.071	421.752	2.818.473	805.846
2.022	4.055.818	420.797	2.816.657	818.364
2.023	4.054.697	419.873	2.812.932	821.892
2.024	4.051.825	418.984	2.807.179	825.663
2.025	4.047.276	418.138	2.800.129	829.009

Elaborado por: Equipo Dirección Formación Continua

Fuente: Base de datos AMIE, sistema de información SíProfe

**Estimación de la demanda de docentes**

Con el estimado del número de estudiantes que deberán ser cubiertos por el sistema educativo público, se procede a estimar el número de docentes necesarios para cubrir esta potencial demanda.

Para este cálculo se toma en cuenta los estándares definidos por el MINEDUC en relación al número de alumnos por aula, eso corresponde a 25 alumnos por aula para el nivel inicial y 35 alumnos por aula para el nivel de educación básica y bachillerato.

**CUADRO # 33**  
**DEMANDA ESTIMADA DE DOCENTES**

Año	Docentes Necesarios	Nivel		
		Inicial	EGB	Bachillerato
2013	137.607	6.042	106.233	25.332
2014	142.399	8.161	107.451	26.787
2015	146.865	10.302	108.303	28.260
2016	151.989	12.492	109.748	29.749
2017	153.529	14.727	107.596	31.206
2018	157.457	16.996	107.861	32.600
2019	158.804	16.951	108.378	33.475
2020	159.532	16.909	108.363	34.260
2021	160.707	16.870	108.225	35.612



2022	161.267	16.832	108.268	36.167
2023	160.905	16.795	107.788	36.322
2024	160.477	16.759	107.231	36.487
2025	159.986	16.726	106.623	36.637

Elaborado por: Ministerio de Educación

Fuente: Base de datos AMIE, sistema de información SíProfe

Sobre la demanda estimada de docentes, se aplica el incremento de la cobertura al 80% que serán capacitados por el Sistema Integral de Desarrollo Profesional, según los datos históricos del proyecto, teniendo los siguientes resultados:

**CUADRO # 34**  
**COBERTURA DEL 80% SOBRE EL TOTAL DE DOCENTES CAPACITADOS**

Años	Docentes capacitados (80%)
2013	110,086
2014	113,919
2015	117,492
2016	121,591
2017	122,823
2018	125,966
2019	127,043
2020	127,626
2021	128,566
2022	129,014
2023	128,724
2024	128,382
2025	127,989

Elaborado por: Ministerio de Educación

Fuente: Base de datos AMIE, sistema de información SíProfe

**Beneficio por Docente:**

Para calcular los beneficios por docente, se toma en cuenta como supuesto, el costo promedio de mercado de un curso de capacitación de USD. 200, valor que se incrementa anualmente de acuerdo a la tasa de inflación anual de 4,94% para el período Octubre 2012 – Octubre 2011. En base a estos datos, y multiplicados por la cobertura del 80% de los docentes, se tiene los beneficios por docente del proyecto:



**CUADRO # 35**  
**BENEFICIO TOTAL POR DOCENTE**

Años	Docentes capacitados (80%)	Beneficio por docente	Beneficio Total por Docente
2013	110.086	209,88	23.104.765,73
2014	113.919	220,25	25.090.484,16
2015	117.492	231,13	27.155.729,37
2016	121.591	242,55	29.491.467,23
2017	122.823	254,53	31.261.924,01
2018	125.966	267,10	33.645.602,87
2019	127.043	280,30	35.609.742,98
2020	127.626	294,14	37.540.173,15
2021	128.566	308,67	39.684.810,92
2022	129.014	323,92	41.790.357,68
2023	128.724	339,92	43.756.359,40
2024	128.382	356,72	45.795.783,96
2025	127.989	374,34	47.911.055,77

Elaborado por: Ministerio de Educación.

Fuente: Base de datos AMIE, sistema de información SíProfe

**Inversión por Docente:**

Teniendo en cuenta la información proporcionada por el Sistema Integral de Desarrollo Profesional, se conoce que el Estado incurre en un costo promedio de USD. 60 por curso desde el año 2010, el mismo que será proyectado tomando en cuenta un crecimiento anual del 2%. Este monto, multiplicado por la cobertura del 80% de los docentes, permitirá obtener el total de la inversión del Estado por Docente:

**CUADRO # 36**  
**INVERSIÓN TOTAL POR DOCENTE**

Años	Docentes capacitados (80%)	Inversión por Docente	Inversión Total
2013	110.086	63,67	7.009.423,16
2014	113.919	64,95	7.398.588,34
2015	117.492	66,24	7.783.239,70
2016	121.591	67,57	8.215.886,40
2017	122.823	68,92	8.465.114,97
2018	125.966	70,30	8.855.326,62



Años	Docentes capacitados (80%)	Inversión por Docente	Inversión Total
2019	127.043	71,71	9.109.703,05
2020	127.626	73,14	9.334.493,65
2021	128.566	74,60	9.591.309,84
2022	129.014	76,09	9.817.226,38
2023	128.724	77,62	9.991.093,19
2024	128.382	79,17	10.163.807,69
2025	127.989	80,75	10.335.364,41

Elaborado por: Ministerio de Educación

Fuente: Base de datos AMIE, sistema de información SíProfe

***Beneficios no cuantificables:***

A corto plazo, y como función de la aplicación de los instrumentos y acciones de la calidad educativa. Dichos beneficios corresponden a:

- Contribución a la transformación cualitativa del sistema educativo nacional porque elevará la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje, el desempeño profesional del docente y la gestión institucional.
- Motivación e interés de la comunidad educativa, en particular de docentes y directivos. porque fomenta el aprendizaje crítico, creativo, investigativo. inclusivo que integre la teoría y la práctica, la reflexión y la acción.
- Mejora la calidad del trabajo técnico pedagógico de los docentes, potenciando sus capacidades y competencias.
- Impacto sobre la calidad educativa de la evaluación de los programas y contenidos, aspectos asociados tales como: eliminación de barreras de ingreso, alimentación escolar, entrega de uniformes y textos gratuitos entre otros.
- Identificación de las falencias educativas e implementación de los correctivos necesarios.
- Efectividad de la gestión institucional por nivel y tipo de sostenimiento, en términos de uso eficiente de los recursos financieros, humanos y tecnológicos asignados y disponibles anualmente a nivel nacional.



*En el mediano plazo la mejora en la calidad educativa se verá reflejada:*

- Incremento de los coeficientes de rendimiento estudiantil, que den lugar a una reducción de la brecha existente con los estándares internacionales.
- En la disminución de los aspectos negativos (analfabetismo, deserción, repitencia) y una mejora en la calidad de vida de los beneficiarios de los servicios educativos.
- Mayores posibilidades de los estudiantes de acceso a los niveles de educación superior y opciones de mejoramiento de sus niveles remunerativos, concluidos los mismos.
- Mayores niveles de desarrollo en las habilidades de pensamiento de los beneficiados.
- Mayores opciones de inserción laboral, generalmente a mayor educación es más fácil conseguir trabajo.
- Confianza de la Cooperación Internacional sobre el uso de los recursos asignados para el apoyo y financiamiento de las actividades educativas.



#### 4.2.3. Flujos Financieros y Económicos

El flujo presenta de manera global los egresos totales del proyecto. Los valores detallados se observan más adelante, en el punto correspondiente a presupuesto detallado y fuentes de financiamiento.

Concepto/años	Año1	Año2	Año3	Año4	Año5	Año6	Año7	Año8
INGRESOS (como beneficios del impacto de la inversión)								
Por la totalidad de docentes capacitados			25.771.840,00	23.104.765,73	25.090.484,16	27.155.729,37	29.491.467,23	31.261.924,01
INGRESOS TOTALES	-	-	25.771.840,00	23.104.765,73	25.090.484,16	27.155.729,37	29.491.467,23	31.261.924,01

#### EGRESOS

Inversión del proyecto	5.366.139,81	11.456.996,10	11.936.844,10	10.782.797,32	11.023.103,49	11.023.103,49		
Inversión por docente capacitado	7.742.016,00	7.886.183,04	8.043.906,70	7.009.423,16	7.398.588,34	7.783.239,70	8.215.886,40	8.465.114,97
Costos de mantenimiento (6% presupuesto año 3)				716.210,65	716.210,65	716.210,65	716.210,65	716.210,65
EGRESOS TOTALES	13.108.155,81	19.343.179,14	19.980.750,80	18.508.431,13	19.137.902,48	19.522.553,84	8.932.097,04	9.181.325,62
Flujo neto de caja	-13.108.155,81	-19.343.179,14	5.791.089,20	4.596.334,60	5.952.581,68	7.633.175,53	20.559.370,19	22.080.598,40

Concepto/años	Año9	Año10	Año11	Año12	Año13	Año14	Año15
INGRESOS (como beneficios del impacto de la inversión)							
Por docente capacitado	33.645.602,87	35.609.742,98	37.540.173,15	39.684.810,92	41.790.357,68	43.756.359,40	45.795.783,96
INGRESOS TOTALES	33.645.602,87	35.609.742,98	37.540.173,15	39.684.810,92	41.790.357,68	43.756.359,40	45.795.783,96

#### EGRESOS

Inversión del proyecto							
Inversión por docente capacitado	8.855.326,62	9.109.703,05	9.334.493,65	9.591.309,84	9.817.226,38	9.991.093,19	10.163.807,69
Costos de mantenimiento (6% presupuesto año 3)	716.210,65	716.210,65	716.210,65	716.210,65	716.210,65	716.210,65	716.210,65
EGRESOS TOTALES	9.571.537,26	9.825.913,70	10.050.704,30	10.307.520,49	10.533.437,02	10.707.303,84	10.880.018,33
Flujo neto de caja	24.074.065,61	25.783.829,28	27.489.468,85	29.377.290,43	31.256.920,66	33.049.055,56	34.915.765,63



#### 4.2.4. Indicadores económicos y sociales (TIR, VAN y Otros)

Con estos supuestos se calcula el valor presente neto de la inversión (con una tasa de descuento del 12%) y el TIR. los resultados son los siguientes:

VAN (12%)	\$58,112,706.82
TIR	31%

Al tener un valor presente neto positivo, se observa que es un proyecto económicamente viable. Adicionalmente se observa una tasa interna de retorno muy superior a la tasa de descuento típica para los proyectos sociales que es del 12%. Esto sumado a los beneficios sociales generados por el impacto de la mejora de la capacidad docente en el sistema educativo, determina la viabilidad de realizar el presente proyecto.

#### 4.2.5. Análisis de Sensibilidad

Se analizó qué sucede con un escenario pesimista, real y con un optimista. A continuación se muestran las tasas brutas de cobertura en los tres escenarios analizados.

Escenario	Tasa de cobertura docente	VAN	TIR
Pesimista	70%	45,314,747.89	28%
<b>Medio</b>	<b>80%</b>	<b>58,112,706.82</b>	<b>31%</b>
Optimista	90%	70,910,665.75	34%

Incluso bajo el escenario pesimista, tanto el VAN como el TIR muestran valores positivos que indican que la realización del proyecto sería económicamente rentable.

Adicionalmente, existen muchos otros beneficios sociales que representan la importancia de la contribución de este proyecto para el bienestar general de la sociedad.

### 4.3. Análisis de sostenibilidad

#### 4.3.1. Sostenibilidad económica-financiera

En vista de que no existen ingresos por parte del proyecto que financien sus costos de operación y mantenimiento, el presupuesto del Ministerio de Educación, asume el costo aparente que incorpora el monto por concepto de remuneraciones recibidas y por recibir de los funcionarios que laboran en la unidad ejecutora del nivel central y funcionarios de los niveles zonales y distritales, que participan en el proceso de desarrollo del proyecto, y que se mantienen durante su vida útil.

Es importante indicar que las acciones previstas por este proyecto conducen a alcanzar los objetivos y metas planteadas en el Plan Nacional del Buen Vivir, sectorial de Conocimiento y Talento Humano, enfocados a contribuir a reducir la inequidad y fomentar mejores condiciones de vida para la población. En este sentido, este proyecto de carácter social contribuye de gran manera a generar condiciones futuras de bienestar y desarrollo para la nación.

#### **4.3.2. Análisis de impacto ambiental y de riesgos**

El proyecto no contempla actividades depredadoras del medio ambiente, sino que por el contrario, enseña a los participantes sobre la importancia de cuidarlo para mantener y mejorar la calidad ambiental para las futuras generaciones.

Dentro de la propuesta filosófica, epistemológica, pedagógica y socio cultural, se incorporan toda una variedad de contenidos y concienciación sobre el cuidado del medio ambiente y las medidas para reducir riesgos, porque tratándose de educación, todo depende de cuánto se haga en este sector para mejorar la cultura ciudadana y la sustentabilidad de los recursos naturales.

Institucionalmente y dentro del Programa de Formación Continua, se han buscado diferentes estrategias para disminuir el consumo de papel:

- Adaptación de los cursos de formación continua al sistema En línea. Dentro de la plataforma de los cursos se incluyen los textos y documentos necesarios en formato PDF, para su uso.
- Se han subido los Libros del Docente, de los cursos de formación continua, al portal del Ministerio de Educación.
- Se proyecta trabajar conjuntamente con el programa EDUCA Ecuador, para publicar los textos y documentación necesaria para expandir la información para los docentes.

#### **4.3.3. Sostenibilidad social: equidad, género, participación ciudadana**

Desde el área de Desarrollo profesional el proyecto se propone generar, articular y llevar adelante las políticas y acciones de mejoramiento profesional destinadas a los profesionales educativos que se encuentran en ejercicio y los de reciente incorporación.

Las acciones están pensadas desde una concepción respetuosa de los saberes y trayectorias de los directivos institucionales, docentes y profesionales del sistema educativo. Se inscriben dentro de la obligación del Estado de impartir capacitación gratuita de calidad y se materializan en diversas propuestas de desarrollo profesional gestadas desde la propia área o en colaboración con las coordinaciones zonales y distritos.

El proyecto fomenta la autoestima, relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, colaboración, procesos de participación, capacidad de comunicación y capacidad de reflexionar sobre la práctica profesional.

Como ya se indicó anteriormente, en la descripción de los beneficios y bienestar para la población, este programa es de transformación social porque está orientado por valores de justicia social, equidad humana e igualdad de oportunidades.

El proyecto incorpora la dimensión de género, tanto en el diseño como en la ejecución, proponiendo su inclusión en los procesos de formación continua, lo que permitirá visibilizar las diferencias discriminatorias y propender a reducirlas.

A partir de enero del 2013 se tiene proyectado incrementar la oferta de cursos tomando en cuenta la temática, cobertura en todos los niveles educativos y modalidad. Esta proyección va de acuerdo a las necesidades detectadas que contribuirán al mejoramiento del ejercicio profesional de los docentes y directivos, y respondiendo a políticas establecidas por el gobierno y otras instancias del Ministerio de Educación.

El Programa Nacional de Formación Continua tiene como eje transversal los principios de equidad, inclusión, interculturalidad y respeto a los derechos, establecidos en la Constitución y en la Ley Orgánica de Educación Intercultural y busca contribuir en el Plan Nacional para el Buen Vivir, Objetivo 7, Fundamento 1 “Potenciar y otorgar a la ciudadanía un sentido de participación igualitaria y activa en la construcción de proyectos colectivos que involucran los intereses comunes” y a la Política 7.5 del mismo objetivo, “Impulsar el fortalecimiento y apertura de espacios públicos permanentes de intercambio entre grupos diversos que promueven la interculturalidad, el reconocimiento mutuo y la valorización de todas las expresiones colectivas.”, esto se lo alcanza a través de los proyectos desarrollados durante los cursos, en donde los directivos, docentes y profesionales de la educación, interactúan con otros profesionales educativos de diversas realidades, intercambian experiencias y elaboran nuevas concepciones para ser aplicadas dentro de sus instituciones educativas y comunidades.

El proyecto SÍPROFE mediante sus procesos de capacitación contribuye a que los profesionales de la educación, no solamente conozcan otros espacios, sino también amplíen sus saberes y acciones “fortaleciendo la identidad nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad y la interculturalidad”<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> República del Ecuador. Plan Nacional de Desarrollo. Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013. *Construyendo un Estado plurinacional e intercultural*. Versión Resumida. Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo – SENPLADES, 2009. Quito, Ecuador (segunda edición)



5. PRESUPUESTO DETALLADO Y FUENTES DE FINANCIAMIENTO (CUADRO DE FUENTES Y USOS)

Componentes / Rubros		FUENTES DE FINANCIAMIENTO (dólares)						TOTAL	
		Externa		internas					
		Crédito	Cooperación	Crédito	Fiscales	R. Propios	A. Comunidad		
Componente	RESULTADO / ACTIVIDADES / TAREAS								
COMPONENTE	1. Incrementar cobertura a los actores del sistema educativo a través de los cursos de inducción, formación continua y aplicación de acompañamiento								
ACTIVIDAD	1.1. Establecer la pertinencia de los cursos, beneficiarios (niveles) y cobertura (nacional, regional, zonal, distrital				4.973.956,68			4.973.956,68	
ACTIVIDAD	1.2. Mejorar sistema de comunicación interna y externa, difusión, inscripción e implementación de los programas de inducción, de formación continua, de acompañamiento y mentorías.		6.126.973,31		14.369.619,41			20.496.592,72	
ACTIVIDAD	1.3. Contratar un número de instituciones de educación superior que permita satisfacer la demanda requerida y distribuir equitativamente los programas del sistema desarrollo profesional a todo nivel territorial.		10.121.801,82		16.105.317,64			26.227.119,46	



Componentes / Rubros		FUENTES DE FINANCIAMIENTO (dólares)					TOTAL	
		Externa		internas				
		Crédito	Cooperación	Crédito	Fiscales	R. Propios A. Comunidad		
ACTIVIDAD	1.4. Seleccionar y formar instructores/facilitadores para cada uno de los cursos de capacitación de acuerdo a la demanda requerida.				6.707.977,97		6.707.977,97	
COMPONENTE	2. Mejorar la calidad de la oferta de inducción, formación continua y acompañamiento							
ACTIVIDAD	2.1. Analizar la calidad de los cursos en función de los estándares de calidad de SíProfe.				374.338,84		374.338,84	
ACTIVIDAD	2.2. Aplicar el sistema de Evaluación de gestión de instituciones de educación superior relacionadas con las responsabilidades establecidas en los programas de SíProfe.				524.489,79		524.489,79	
ACTIVIDAD	2.3. Diseñar y aplicar estándares e instrumentos de evaluación que sostengan y mejoren la eficacia de los programas de SíProfe				1.227.895,20		1.227.895,20	
COMPONENTE	3. Fortalecer los procesos de Sistema Integral de Desarrollo Profesional.							
ACTIVIDAD	3.1. Analizar y evaluar los procesos de SíProfe para su fortalecimiento				104.330,82		104.330,82	

Componentes / Rubros	FUENTES DE FINANCIAMIENTO (dólares)						TOTAL	
	Externa		internas					
	Crédito	Cooperación	Crédito	Fiscales	R. Propios	A. Comunidad		
ACTIVIDAD	3.2. Definir protocolos y estándares para procesamiento y análisis de la información.			196.596,03			196.596,03	
ACTIVIDAD	3.3. Realizar el seguimiento del ingreso de la información al sistema, actualización de datos, consolidación y procesamiento de los datos			642.124,26			642.124,26	
ACTIVIDAD	3.4. Diseñar e implementar los instrumentos para el sistema de evaluación del programa			113.562,54			113.562,54	
TOTAL		-	16.248.775,13	-	45.340.209,18		61.588.984,31	

### Financiamiento

En los años 2010, 2011 y 2012, el proyecto fue financiado con fondos estatales y externos, por un monto total de USD. 28.759.980,01.

Para el año 2013 se financiarán USD. 8'782.797,32 por fondos estatales y USD. 2'000.000,00 por fondos externos.

## 6. ESTRATEGIA DE EJECUCIÓN

### 6.1. Estructura operativa

El programa será ejecutado por la Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo, a través de la Dirección Nacional de Formación Continua y la Dirección de Formación Inicial e Inducción, que cuenta con una estructura funcional y operativa y que dispone de recursos humanos, materiales y económicos, a fin de asegurar la efectividad del proceso.

En el caso de temas especializados, se contará con el apoyo de profesionales en áreas de interés del Sistema de Desarrollo Profesional Docente, que puedan fortalecer la consecución de objetivos del sistema. Además, para el seguimiento de la ejecución efectiva del proyecto se cuenta con el apoyo de técnicos de la unidad de planificación.

1. Estructura orgánica **Central**, que corresponde a la Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo, Dirección Nacional de Formación Continua, Dirección Nacional de Formación Inicial e Inducción, Estructura **Zonal**, que corresponde a las Coordinaciones Zonales, Estructura **Distrital**, que corresponde a los Distritos Educativos y las Subsecretarías Distritales Estructura **Institucional**, que corresponde a la Universidad Nacional de Educación (UNAE) y otras entidades educativas públicas y privadas, autorizadas por el nivel central.
2. En lo funcional, el nivel central tiene la rectoría de políticas y lineamientos generales para la ejecución del proyecto y entre otras, está en capacidad de celebrar contratos y convenios de cooperación con las entidades educativas públicas y privadas para la ejecución de los cursos, además, el proyecto SíProfe, se vincula con diversas entidades gubernamentales, especialmente con el Ministerio Coordinador de Conocimiento y Talento Humano, con la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación y con la Universidad Nacional de Educación (UNAE).

#### **Equipo del programa:**

El Ministerio de Educación del Ecuador, a través de la Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo a través de las Dirección Nacional de Formación Continua, Dirección Formación Inicial e Inducción, coordinará el proyecto, tomando a su cargo la planificación, contratación de servicios y establecimiento de contratos, convenios con universidades o entidades públicas y privadas de capacitación especializada en articulación con la UNAE.

#### **6.2. Arreglos institucionales**

1. Para cubrir la oferta de cursos de formación continua, se realiza la capacitación a instructores y docentes a través de las universidades e instituciones de educación superior que han aprobado el proceso de selección detallado en la acción 5, del punto 2.1 del Diagnóstico y problema de este proyecto.
2. A partir del 2013 se articularán los cursos del Sistema de Desarrollo Profesional Educativo con la oferta de la Universidad Nacional Educativa.



**CUADRO # 37**  
**ARREGLOS INSTITUCIONALES**

<b>Tipo de ejecución</b>	<b>Tipo de Arreglo</b>	<b>Instituciones Involucradas</b>
<b>Directa (D) o Indirecta (I)</b>		
Directa (D)	Contrato	Universidades e instituciones de educación superior
Directa (D)	Articulación	UNAE

Elaborado por: Equipo Dirección Formación Continua

Fuente: Sistema de información SíProfe

3. El Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo del Ministerio de Educación, se articulará con el Ministerio de Relaciones Laborales, de tal manera que la información de las bases de datos del sistema alimenten al proceso de pasaporte virtual y puedan utilizarse en mutuo beneficio.
4. El SíProfe contará con la información de resultados sobre la evaluación del desempeño aplicada por el Instituto Nacional de Evaluación (INEVAL) a docentes, directivos y demás profesionales del sistema educativo, de tal manera que se pueda establecer la pertinencia de la necesidad de definir cursos remediales o complementarios para los diversos actores del sistema en atención a los resultados obtenidos, que permitan elaborar programas especiales que contribuyan a elevar el desempeño profesional.
5. El IAEN y la UNAE, como instituciones de educación superior se responsabilizarán en articulación con el Ministerio de Educación, en los diversos programas de formación continua, preparación de instructores para los diversos cursos y actividades de investigación necesarias para el SíProfe, para lo que se contará, muy especialmente, con sus sedes matriz y aquellas localizadas en las diversas zonas del país.

### 6.3. Cronograma valorado por componentes y actividades

	RESULTADO/ACTIVIDADES/TAREAS	Recursos Fiscales	Cooperación Internacional	Total	2010	2011	2012	2013	2014	2015
COMPONENTE	<b>1. Incrementar cobertura a los actores del sistema educativo a través de los cursos de inducción, formación continua y aplicación de acompañamiento.</b>									
ACTIVIDAD	1.1. Establecer la pertinencia de los cursos, beneficiarios (niveles) y cobertura (nacional, regional, zonal, distrital)	4.973.956,68	-	4.973.956,68	-	-	1.141.544,27	1.258.768,80	1.286.821,81	1.286.821,81
ACTIVIDAD	1.2. Mejorar sistema de comunicación interna y externa, difusión, inscripción e implementación de los programas de inducción, de formación continua, de acompañamiento y mentorías.	14.369.619,41	6.126.973,31	20.496.592,72	1.867.825,61	3.987.907,78	3.628.064,90	3.617.189,52	3.697.802,45	3.697.802,45
ACTIVIDAD	1.3. Contratar un número de instituciones de educación superior que permita satisfacer la demanda requerida y distribuir equitativamente los programas del sistema desarrollo profesional a todo nivel territorial.	16.105.317,64	10.121.801,82	26.227.119,46	2.250.073,58	4.804.027,69	4.390.554,87	4.855.350,00	4.963.556,66	4.963.556,66
ACTIVIDAD	1.4. Seleccionar y formar instructores/facilitadores para cada uno de los cursos de capacitación de acuerdo a la demanda requerida.	6.707.977,97	-	6.707.977,97	1.180.018,05	2.519.401,78	2.624.920,74	126.007,00	128.815,20	128.815,20
	<b>TOTAL COMPONENTE</b>	<b>42.156.871,71</b>	<b>16.248.775,13</b>	<b>58.405.646,84</b>	<b>5.297.917,24</b>	<b>11.311.337,25</b>	<b>11.785.084,77</b>	<b>9.857.315,32</b>	<b>10.076.996,13</b>	<b>10.076.996,13</b>
COMPONENTE	<b>2. Mejorar la calidad de la oferta de inducción, formación continua y acompañamiento</b>									
ACTIVIDAD	2.1. Analizar la calidad de los cursos en función de los estándares de calidad de SíProfe.	374.338,84	-	374.338,84	32.528,77	69.450,66	72.359,41	65.000,00	67.500,00	67.500,00
ACTIVIDAD	2.2. Aplicar el sistema de Evaluación de gestión de instituciones de educación superior relacionadas con las responsabilidades establecidas en los programas de SíProfe.	524.489,79	-	524.489,79	8.166,22	17.435,31	18.165,54	157.895,00	161.413,86	161.413,86

	RESULTADO/ACTIVIDADES/TAREAS	Recursos Fiscales	Cooperación Internacional	Total	2010	2011	2012	2013	2014	2015
ACTIVIDAD	2.3. Diseñar y aplicar estándares e instrumentos de evaluación que sostengan y mejoren la eficacia de los programas de SíProfe	1.227.895,20	-	1.227.895,20	-	-	-	403.997,00	411.949,10	411.949,10
	<b>TOTAL COMPONENTE</b>	<b>2.126.723,83</b>	<b>-</b>	<b>2.126.723,83</b>	<b>40.694,99</b>	<b>86.885,98</b>	<b>90.524,95</b>	<b>626.892,00</b>	<b>640.862,96</b>	<b>640.862,96</b>
<b>COMPONENTE</b> <b>3. Fortalecer los procesos de Sistema Integral de Desarrollo Profesional.</b>										
ACTIVIDAD	3.1. Analizar y evaluar los procesos de SíProfe para su fortalecimiento	104.330,82	-	104.330,82	4.763,64	10.170,62	10.596,57	25.200,00	26.800,00	26.800,00
ACTIVIDAD	3.2. Definir protocolos y estándares para procesamiento y análisis de la información.	196.596,03	-	196.596,03	22.763,95	48.602,25	50.637,81	24.500,00	25.046,01	25.046,01
ACTIVIDAD	3.3. Realizar el seguimiento del ingreso de la información al sistema, actualización de datos, consolidación y procesamiento de los datos	642.124,26	-	642.124,26	-	-	-	211.590,00	215.267,13	215.267,13
ACTIVIDAD	3.4. Diseñar e implementar los instrumentos para el sistema de evaluación del programa	113.562,54	-	113.562,54	-	-	-	37.300,00	38.131,27	38.131,27
	<b>TOTAL COMPONENTE</b>	<b>1.056.613,65</b>	<b>-</b>	<b>1.056.613,65</b>	<b>27.527,59</b>	<b>58.772,87</b>	<b>61.234,38</b>	<b>298.590,00</b>	<b>305.244,41</b>	<b>305.244,41</b>
	<b>TOTAL PROYECTADO AÑO</b>	<b>45.340.209,18</b>	<b>16.248.775,13</b>	<b>61.588.984,31</b>	<b>5.366.139,81</b>	<b>11.456.996,10</b>	<b>11.936.844,10</b>	<b>10.782.797,32</b>	<b>11.023.103,49</b>	<b>11.023.103,49</b>



6.4 Cronograma valorado por componentes y actividades del año 2013 por mes

COMPONENTES ACTIVIDADES TAREAS RUBROS.	ORD.	DETALLE	RECURSOS FISCALES	COOPERACIÓN INTERNACIONAL	PROGRAMACIÓN PRESUPUESTARIA MENSUAL 2013 EN USD												
					ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL
COMPONENTE	1	Incrementar cobertura a los actores del sistema educativo a través de los cursos de inducción, formación continua y aplicación de acompañamiento garantizando la equidad territorial.	7.857.315 ,32	2.000.000, 00	3.464.026,9 2	3.610.363,2 4	481.203,8 1	345.143,9 9	302.767,8 6	347.203,0 1	263.676,8 8	267.347,8 8	254.244,9 7	224.328,8 8	171.742,5 1	125.265,3 7	9.857.315,32
ACTIVIDAD	1.1	Establecer la pertinencia de los cursos, beneficiarios (niveles) y cobertura (nacional, regional, zonal, distrital)	1.258.768 ,80	-	36.749,27	1.064.993,4 9	24.444,58	13.654,44	15.616,28	13.654,44	24.346,49	13.654,44	15.616,28	22.384,65	13.654,44	-	1.258.768,80
ACTIVIDAD	1.2	Mejorar sistema de comunicación interna y externa, difusión,	3.617.189 ,52	-	297.152,70	869.344,47	394.700,1 3	320.437,9 8	277.482,8 8	305.922,5 1	222.753,0 3	219.233,2 7	224.864,8 8	201.944,2 3	158.088,0 8	125.265,3 7	3.617.189,52

COMPONENTES ACTIVIDADES TAREAS RUBROS.	OR D.	DETALLE	RECURSOS FISCALES	COOPERACIÓN INTERNACIONAL	PROGRAMACIÓN PRESUPUESTARIA MENSUAL 2013 EN USD												
					ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL
		inscripción e implementación de los programas de inducción, de formación continua, de acompañamiento y mentorías.															
ACTIVIDAD	1.3	Contratar un número de instituciones de educación superior que permita satisfacer la demanda requerida y distribuir equitativamente los programas del sistema desarrollo profesional a todo nivel territorial	2.855.350 ,00	2.000.000, 00	3.125.685,2 9	1.648.396,3 4	34.430,15	-	4.142,90	8.285,81	-	20.645,70	13.763,80	-	-	-	4.855.350,00
ACTIVIDAD	1.4	Seleccionar y formar instructores/facilitadores para cada uno de los cursos de	126.007,0 0	-	4.439,66	27.628,94	27.628,94	11.051,58	5.525,79	19.340,26	16.577,36	13.814,47	-	-	-	-	126.007,00



COMPONENTES ACTIVIDADES TAREAS RUBROS.	ORD.	DETALLE	RECURSOS FISCALES	COOPERACIÓN INTERNACIONAL	PROGRAMACIÓN PRESUPUESTARIA MENSUAL 2013 EN USD												
					ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL
ACTIVIDAD	2.3	Diseñar y aplicar estándares e instrumentos de evaluación que sostengan y mejoren la eficacia de los programas de SíProfe	403.997,00	-	275.812,94	-	112.669,58	15.514,48	-	-	-	-	-	-	-	-	403.997,00
COMPONENTE	3	Fortalecer los procesos de Sistema Integral de Desarrollo Profesional.	298.590,00	-	4.842,43	4.842,43	25.359,91	69.822,33	9.193,31	4.842,43	13.978,66	145.560,76	5.220,05	5.242,82	4.842,43	4.842,43	298.590,00
ACTIVIDAD	3.1	Analizar y evaluar los procesos de SíProfe para su fortalecimiento	25.200,00	-	-	-	20.517,48	-	-	-	4.304,90	-	377,62	-	-	-	25.200,00
ACTIVIDAD	3.2	Definir protocolos y estándares para procesamiento y análisis de la información	24.500,00	-	-	-	-	-	-	-	-	24.500,00	-	-	-	-	24.500,00
ACTIVIDAD	3.3	Realizar el seguimiento del ingreso de la información	211.590,00	-	4.842,43	4.842,43	4.842,43	42.104,93	4.842,43	4.842,43	4.842,43	121.060,76	4.842,43	4.842,43	4.842,43	4.842,43	211.590,00



COMPONENTES ACTIVIDADES TAREAS RUBROS.	ORD.	DETALLE	RECURSOS FISCALES	COOPERACIÓN INTERNACIONAL	PROGRAMACIÓN PRESUPUESTARIA MENSUAL 2013 EN USD												
					ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL
		al sistema, actualización de datos, consolidación y procesamiento de los datos															
ACTIVIDAD	3.4	Diseñar e implementar los instrumentos para el sistema de evaluación del programa	37.300,00	-					27.717,40	4.350,87		4.831,34			400,39		37.300,00
TOTAL			8.782.797,32	2.000.000,00	3.744.682,29	3.773.100,67	638.893,04	430.480,80	325.108,61	365.192,89	290.803,05	412.908,65	265.362,94	229.571,70	176.584,94	130.107,80	10.782.797,32



## 7. ESTRATEGIA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### 7.1. Monitoreo de la ejecución

El equipo de la planta central se encarga del seguimiento de los procesos de implementación, capacitación y alimentación del sistema automatizado de registro individual.

Los equipos zonales, distritales se encargan de la ejecución, monitoreo, al inicio y final de cada fase del proceso de implantación del sistema, elaboración y ejecución de los cursos y registro de la información en el sistema automatizado.

El software desarrollado, por el equipo del sistema de información y estadística del SíProfe, permite obtener reportes periódicos y permanentes del avance, con información actualizada y confiable, lo que permitirá actuar inmediatamente sobre las desviaciones que afecten al proyecto.

### 7.2. Evaluación de resultados e impactos

El Viceministerio de Educación y la Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo, realizarán la evaluación de impacto del Modelo de Desarrollo Profesional, a través del sistema de información y estadísticas del SíProfe, en períodos de 6 meses.

En esta evaluación, periódica, se verificará el logro de los resultados e impactos a largo plazo, contenidos en la Matriz de Marco Lógico del Proyecto; como son:

- Contribuir al mejoramiento del desempeño, de los diversos profesionales de la educación del sistema público, a través de la articulación con la formación inicial; el mejoramiento de la oferta de formación continua y el acompañamiento pedagógico, que haga posible incrementar la cobertura y lograr un sistema de calidad y excelencia educativa.
- Fortalecer el Sistema Integral de Desarrollo Profesional, en sus niveles inducción, formación continua y acompañamiento de los profesionales del sistema público, en articulación con la formación inicial del docente.
- Dar cobertura a los actores del sistema educativo a través de los cursos de inducción, formación continua y aplicación de acompañamiento garantizando la equidad territorial.
- Brindar cursos de inducción, formación continua y acompañamiento de acuerdo a los estándares de calidad educativa establecidos.
- Fortalecer el sistema de información del SíProfe que permita un adecuado seguimiento y evaluación del programa.



### 7.3. Actualización de Línea de Base

Una vez ejecutado el proyecto, hasta este año, se ha actualizado la línea base a través del sistema de información propio del SíProfe, de acuerdo a lo analizado y presentado en el punto 2.3 de este proyecto.

Se continuará con la actualización de la línea base, a través de la automatización de la información generada en el equipo de la planta central, los registros zonales y los institucionales y una vez finalizado el proyecto, se procederá a realizar una evaluación de resultados, para conocer los logros e impactos obtenidos con la implementación del proyecto, información que permita mejorar la calidad del servicio educativo así como permita dar información oportuna al Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas.

El reajuste de la línea base, elaboración y presentación de propuestas de mejoramiento en los componentes que lo integran: formación, capacitación, perfeccionamiento y formación continua, como evaluación, permitirán mantener constantemente actualizados los datos para brindar una oferta educativa de manera pertinente acorde con la demanda socioeducativa del país.

## 8. ANEXOS

### Anexo 1: Descripción metodología para el cálculo demanda potencial

La metodología utilizada para estimar el número de docentes necesarios desde el año 2013 hasta el año 2025, corresponde a un análisis dinámico entre la demanda de docentes que se necesitan para el sistema educativo nacional y la demanda proyectada considerando el crecimiento de la población. En la estimación se realizaron los siguientes procesos:

#### Determinación de parámetros iniciales

Los parámetros considerados son los siguientes:

- Reordenamiento de la oferta educativa

Se basa en el trabajo del proyecto del “Nuevo Modelo de Gestión” que se encuentra implementando el Ministerio de Educación (MINEDUC), el cual estructura la acción administrativa mediante coordinaciones zonales, distritos y circuitos.

El reordenamiento plantea asegurar la cobertura de los servicios educativos y propone distribuir la oferta educativa a nivel de circuitos de tal manera que ajuste a ciertos estándares que permiten modificar el número de instituciones actuales.

- Incremento de cobertura

De acuerdo a las estimaciones actuales apenas un 20% de los niños entre 3 y 4 años asisten al sistema educativo, a nivel de la educación general básica esto corresponde a más de un 95% y para el bachillerato actualmente el porcentaje de asistencia es del el 62%

Uno de los retos del Ministerio es lograr una inclusión mayor de los niños entre 3 y 4 años (nivel inicial) teniendo como objetivo el lograr una cobertura de atención de al menos un 80%. Esto significa el insertar al sistema educativo a aproximadamente 400.000 niños y esto demanda una mayor cantidad de docentes para atender esta futura demanda.

A nivel de educación general básica (EGB) se considera importante mantener las tasas actuales de cobertura y por lo tanto, es necesaria una oferta de docentes que permitan seguir atendiendo a la demanda actual.

Para el bachillerato (BCH) la propuesta es pasar desde el 62% hasta el 90% el nivel de cobertura, esto implicaría cerca de 300.000 personas más en el sistema y por lo tanto es necesario ampliar la oferta de docentes.

- Participación del sistema público

Actualmente la oferta del sistema público permite atender aproximadamente al 79,2% de la población, el MINEDUC plantea incrementar su cobertura hasta lograr una participación del 80%.

- Disminución de rezago escolar

Actualmente el sistema escolar atiende a un porcentaje alto de alumnos que no se encuentra en el nivel indicado para su edad (sobre edad). Esto es un factor importante en el tema de exclusión de los alumnos y se propone disminuir este porcentaje en EGB del 0,18 al 0,1 y en bachillerato del 0,29 al 0,15.

La siguiente tabla presenta cada uno de estos parámetros y cual se espera sea su dinámica en el tiempo.

## PARÁMETROS INICIALES DE MODELAMIENTO



Parámetros	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Proporción de estudiantes en escuelas Bi docentes		0,10	0,10	0,09	0,09	0,09	0,08	0,08	0,08	0,08	0,07	0,07	0,07	0,07
Tasa de Rezago (%)														
Inicial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EGB	0,18	0,17	0,16	0,15	0,14	0,13	0,12	0,11	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Bachillerato	0,29	0,27	0,25	0,23	0,21	0,19	0,17	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15

Elaborado por: Ministerio de Educación

Fuente: Base de datos AMIE, sistema de información SíProfe

### Estimación del crecimiento de la demanda estudiantil

Para estimar el número de personas que demandaran el servicio educativo público. Se consideran a las personas entre 3 y 17 años que corresponde a las edades de los niveles inicial (3 y 4 años), educación general básica (5 a 14 años) y bachillerato (15 a 17 años) y para estimar su número se utilizo las proyecciones de población elaboradas por el INEC hasta el año 2.025.

Estas proyecciones se encuentran divididas por edades simples y lo que se hizo fue agrupar a la población en tres grupos Inicial (3 a 4 años), educación general básica (de 5 a 14 años) y bachillerato (15 a 17 años).

Con estas proyecciones y utilizando los parámetros definidos inicialmente, se puede determinar cuál es el posible número de estudiantes a ser atendidos por el sistema público, tal como se muestra en la siguiente tabla.

### DEMANDA PROYECTADA DE ESTUDIANTES PARA EL SISTEMA PÚBLICO

Año	Demanda Total	Nivel		
		Inicial	EGB	Bachillerato
2.012	3.345.980	102.244	2.698.967	544.769
2.013	3.492.754	151.054	2.768.493	573.207
2.014	3.610.532	204.016	2.800.337	606.179
2.015	3.726.296	257.548	2.829.211	639.537
2.016	3.838.421	312.300	2.852.978	673.143
2.017	3.946.855	368.177	2.872.543	706.135
2.018	4.052.100	424.897	2.889.503	737.700
2.019	4.049.129	423.778	2.867.845	757.506
2.020	4.042.085	422.737	2.844.126	775.223
2.021	4.046.071	421.752	2.818.473	805.846
2.022	4.055.818	420.797	2.816.657	818.364



Año	Demanda Total	Nivel		
		Inicial	EGB	Bachillerato
2.023	4.054.697	419.873	2.812.932	821.892
2.024	4.051.825	418.984	2.807.179	825.663
2.025	4.047.276	418.138	2.800.129	829.009

Elaborado por: Ministerio de Educación

Fuente: Base de datos AMIE

### Estimación de la demanda de docentes

Con el estimado del número de estudiantes que deberán ser cubiertos por el sistema educativo público, se procede a estimar el número de docentes necesarios para cubrir esta potencial demanda.

Para este cálculo se toma en cuenta los estándares definidos por el MINEDUC en relación al número de alumnos por aula, eso corresponde a 25 alumnos por aula para el nivel inicial y 35 alumnos por aula para el nivel de educación básica y bachillerato.

### ESTIMACIÓN DE LA DEMANDA POTENCIAL DE DOCENTES

Año	Docentes Necesarios	Nivel		
		Inicial	EGB	Bachillerato
2.013	137.607	6.042	106.233	25.332
2.014	142.399	8.161	107.451	26.787
2.015	146.865	10.302	108.303	28.260
2.016	151.989	12.492	109.748	29.749
2.017	153.529	14.727	107.596	31.206
2.018	157.457	16.996	107.861	32.600
2.019	158.804	16.951	108.378	33.475
2.020	159.532	16.909	108.363	34.260
2.021	160.707	16.870	108.225	35.612
2.022	161.267	16.832	108.268	36.167
2.023	160.905	16.795	107.788	36.322
2.024	160.477	16.759	107.231	36.487
2.025	159.986	16.726	106.623	36.637

Elaborado por: Ministerio de Educación

Fuente: Base de datos AMIE