

Fol  
377.2  
2

INV 029849  
SIG Fol  
377.2

UD. J



MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE LA NACIÓN  
PROGRAMA NACIONAL DE GESTIÓN CURRICULAR Y CAPACITACIÓN  
PROYECTO DE CAPACITACIÓN

**INFORME:**  
ESTADO DE SITUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DOCENTE EN  
LA PROVINCIA DE **TUCUMÁN**

- diciembre de 2001 -

**Índice**

---

ÍNDICE .....	1
1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. CARACTERIZACIÓN DE LOS DISPOSITIVOS DE CAPACITACIÓN .....	3
3. MONITOREO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN .....	5
4. ASPECTOS CUALITATIVOS DE LA CAPACITACIÓN CENTRADA EN LA ESCUELA .....	6
4.1. Pertinencia del modelo de la capacitación centrada en la escuela .....	6
4.2. Calidad de las acciones de capacitación centrada en la escuela .....	6
4.3. Gestión previa a la ejecución del proyecto. ....	7
4.4. Modalidad organizativa de la propuesta. ....	8
5. ASPECTOS CUANTITATIVOS DE LA CAPACITACIÓN .....	8
5.1. Universo de docentes .....	9
5.2. Cobertura histórica de la capacitación en la provincia (1995 – 1999) .....	9
5.3. Cobertura de las líneas de capacitación del año 2000 .....	9
5.4. Cobertura de las acciones de FORDECAP 2000 .....	10
5.5. Cobertura de las acciones de FORDECAP planificadas para 2001 .....	11
6. SÍNTESIS .....	13

## 1. Introducción

El presente informe expone un análisis de la información histórica y actual referida a la capacitación ofrecida por la RFFDC<sup>1</sup> en la provincia de Tucumán. Si bien se incluyen todas las líneas de capacitación desarrolladas en la provincia entre 2000 y 2001, se focaliza en el análisis cuantitativo y cualitativo de las acciones del proyecto de FORDECAP<sup>2</sup>, línea de trabajo en la que se sostiene la modalidad de capacitación centrada en la escuela.

La información que se presenta proviene de diversas fuentes (Plan Global de Capacitación provincial 2000, Plan Anual de Capacitación provincial 2001, REFEPEC<sup>3</sup> y SISEG<sup>4</sup>).

El informe comienza con una caracterización de los dispositivos de capacitación en la provincia y de los procesos de planeamiento y gestión que permiten ponerlos en marcha. Luego, se presenta una breve descripción del sistema de monitoreo y seguimiento de las acciones de capacitación, implementado a partir del acuerdo entre la Cabecera Nacional y las Cabeceras Provinciales de la RFFDC, con el objeto de optimizar el uso de información relevante para el planeamiento y gestión de la capacitación. En la actualidad, el sistema releva información de la línea de capacitación de FORDECAP, aunque se prevé incluir el seguimiento y monitoreo de las líneas de capacitación de la RFFDC.

A continuación, se desarrolla un análisis de los aspectos cualitativos de la capacitación centrada en la escuela, llevada a cabo en el marco del proyecto de FORDECAP. En este informe fueron tomados en cuenta aspectos de pertinencia, calidad, impacto institucional y mecanismos de gestión de la capacitación FORDECAP, llevada a cabo en el año 2000. En la actualidad, se encuentran en procesamiento los datos provenientes del monitoreo de la capacitación FORDECAP 2001.

En el siguiente apartado, se presenta un análisis de los aspectos cuantitativos de la capacitación desarrollada en el marco de la RFFDC. En particular, fueron tomados en cuenta los datos de cobertura de las acciones ejecutadas, y la cobertura estimada para las acciones que se encuentran en ejecución, y se trató de contrastarlas con el universo de docentes informado por la provincia.

Finalmente, se presenta una síntesis de las conclusiones más salientes que sugiere la información.

## 2. Caracterización de los dispositivos de capacitación

Anualmente, la Cabecera Provincial de la RFFDC planifica un conjunto de líneas de capacitación a desarrollarse en la provincia. Estas líneas, incluidas en el Plan Anual de Capacitación provincial, contienen la oferta de capacitación de la RFFDC.

A partir del año 2000, la Cabecera Nacional ha puesto en marcha el proyecto de FORDECAP (Fortalecimiento Profesional de Capacitadores), con el objeto de conformar equipos de capacitadores provinciales, formados en estrategias de capacitación centrada en la escuela. Este proyecto intenta responder prioritariamente a algunos de los desafíos de la capacitación, identificados a comienzos del año 2000:

<sup>1</sup> RFFDC: Red Federal de Formación Docente Continua.

<sup>2</sup> FORDECAP: Proyecto de Fortalecimiento Profesional de los Capacitadores.

<sup>3</sup> REFEPEC: Registro Federal de Proyectos Certificación y Evaluación.

<sup>4</sup> SISEG: Sistema Nacional de Seguimiento y Monitoreo de la Gestión de la Capacitación Docente Centrada en la Escuela.

- fortalecer a equipos de capacitadores provinciales como modo de dejar capacidad instalada en las provincias para el desarrollo de líneas de capacitación.
- Acercar la capacitación a las escuelas, tomando a las instituciones educativas específicas como unidad de análisis e intervención de las acciones de capacitación.
- Adecuar la oferta de capacitación a las demandas y necesidades de los docentes y de las escuelas.

El proyecto de FORDECAP prevé un trabajo en dos etapas: formación y capacitación.

Para la etapa de formación, las Cabeceras Provinciales seleccionan capacitadores provinciales que participan de seminarios de formación, a cargo de la Cabecera Nacional. Estos seminarios de formación abordan estrategias de capacitación centrada en la escuela.

La etapa de capacitación, se desarrolla simultáneamente en la provincia, y consiste en el diseño, ejecución y evaluación de proyectos de capacitación centrada en la escuela, a cargo de los capacitadores provinciales, y en el marco de dispositivos de capacitación diseñados por las Cabeceras Provinciales.

A diferencia de la oferta de capacitación por cursos que capacitan a los docentes considerados individualmente, la capacitación centrada en la escuela se orienta a equipos de docentes.

En el año 2000, el proyecto de FORDECAP desarrolló acciones de capacitación en escuelas en un cuatrimestre. En este año, la cabecera planteó la participación voluntaria de las escuelas y los docentes en el proyecto, aunque algunos actores resignificaron su inclusión considerándola como obligatoria. La mayoría de los docentes se agruparon por escuela, aunque una parte menor se agrupó por grupos de escuelas.

En el año 2001, la capacitación comenzó en el mes de febrero, y se prevé que desarrolle las acciones en dos cuatrimestres.

### **3. Monitoreo de las acciones de capacitación**

En el año 2000, junto con el inicio de las acciones de FORDECAP, la Cabecera Nacional, a través de su Unidad de Información, se comenzó a implementar el Monitoreo de la Capacitación centrada en la Escuela. Este monitoreo se llevó a cabo mediante la aplicación de encuestas a una muestra de docentes, directivos y supervisores participantes de las acciones de FORDECAP, y una encuesta a la Cabecera Provincial.

El monitoreo de las acciones desarrolladas en el año 2001 se realizará con una muestra compuesta por el 100% de supervisores y directivos, y el 50% de los docentes participantes del proyecto de FORDECAP, con el objeto de incrementar la representatividad de la muestra.

A comienzos del corriente año, la Unidad de Información puso en marcha el SISEG (Sistema Nacional de Seguimiento y Monitoreo de la Gestión de la Capacitación centrada en la Escuela). El SISEG es una base de datos on line destinada al registro de la cobertura y la planificación de las acciones de capacitación centrada en la escuela, desarrolladas en el marco del proyecto de FORDECAP.

## **4. Aspectos cualitativos de la capacitación centrada en la escuela**

El monitoreo de las acciones de capacitación, desarrollado en el año 2000, permite realizar un análisis cualitativo de la capacitación centrada en la escuela. En la actualidad, se encuentran en procesamiento los datos correspondientes al monitoreo de las acciones de capacitación del 2001.

### **4.1. Pertinencia del modelo de la capacitación centrada en la escuela**

Con relación al grado de adhesión de los directivos a la propuesta, la cabecera considera que la actitud de la mayoría de los directivos frente al proyecto fue cooperativa, y que se relaciona con la adhesión a la propuesta de trabajo centrado en la escuela. El 67% de los supervisores consultados coincide con la opinión de la cabecera con relación a la actitud de los directivos.

Con relación al grado de adhesión de los docentes a la propuesta, la cabecera considera que la actitud de los docentes fue cooperativa, y que se debió a la adhesión a la propuesta de trabajo centrado en la escuela. Sobre este aspecto, el 73% de los supervisores consultados comparte la opinión de la cabecera.

El 78% de los directivos encuestados respondió "no sabe / no contesta" cuando fue consultado sobre la actitud inicial de los docentes.

El cruce de las respuestas de directivos, supervisores y cabecera sobre la actitud inicial de los docentes permite suponer que la cabecera y los supervisores relevaron información sobre esta actitud a través de los capacitadores o de otros actores.

### **4.2. Calidad de las acciones de capacitación centrada en la escuela**

#### **Contenidos y propuestas desarrollados**

El 70% de los directivos consideró que respondió a las demandas y necesidades de los docentes, el 73% dijo que aportó orientaciones didácticas y el 73% sostuvo que promovió el trabajo pedagógico colaborativo entre los docentes y contribuyó al conocimiento de estrategias de enseñanza.

Con relación a los contenidos del proyecto, el 87% de los docentes sostuvo que éstos resultaron actualizados desde el punto de vista disciplinar, el 82% dijo que resultaron actualizados desde el punto de vista didáctico, el 79% sostuvo que resultaron conceptualmente claros, el 74% dijo que resultaron amplios desde el punto de vista de los enfoques presentados y el 53% sostuvo que fueron abordados en profundidad.

En general, las tendencias de las opiniones de directivos y docentes sobre el contenido del proyecto de capacitación resultan altamente positivas en la mayoría de las opciones presentadas.

#### **Material bibliográfico**

Con relación al material bibliográfico presentado, el 90% de los docentes sostuvo que presentaron contenidos actualizados, el 83% sostuvo que permitieron profundizar los contenidos trabajados en los encuentros presenciales, el 82% sostuvo que resultaron adecuados para el trabajo en la escuela, el 78% dijo que resultaron de lectura accesible, el 72% respondió que abordaron temas en debate. El 12% de los docentes sostuvo que los materiales ya eran conocidos para ellos.

### **Desempeño del capacitador**

Con relación al desempeño del capacitador, el 72% de los directivos consideró que presentó consignas claras, el 70% dijo que mostró flexibilidad frente a las opiniones divergentes, el 70% respondió que el capacitador demostró solvencia académica, el 67% dijo que promovió el trabajo colaborativo, el 65% dijo que adecuó las propuestas a las necesidades del grupo, el 62% dijo que gestionó adecuadamente los tiempos, y el 60% dijo que presentó diversidad de estrategias de enseñanza.

El 87% de los docentes consultados consideró que el capacitador presentó consignas claras de trabajo, el 91% dijo que promovió el intercambio y el trabajo colaborativo, el 83% sostuvo que adecuó la propuesta de trabajo a las necesidades del grupo, el 87% consideró que gestionó adecuadamente los tiempos de trabajo, el 71% dijo que presentó diversas estrategias de enseñanza, el 80% señaló que incorporó el análisis de situaciones de enseñanza en el aula, el 82% indicó que brindó orientaciones para mejorar las prácticas de enseñanza en el aula, el 93% dijo que mostró flexibilidad frente a las opiniones divergentes, el 91% dijo que demostró solvencia académica, el 89% dijo que evidenció planificación en su tarea y el 94% señaló que respetó las pautas y compromisos de trabajo establecidos.

En general, se puede ver en estos resultados una tendencia a opiniones favorables de los directivos y los docentes respecto de los capacitadores. Esta tendencia se acentúa particularmente en la valoración realizada por los docentes.

### **4.3. Gestión previa a la ejecución del proyecto.**

#### **Selección de capacitadores**

La cabecera provincial señaló haber realizado la convocatoria a los capacitadores a través de órganos de gobierno y/o gestión del sistema educativo y a través de los IFD.

En cuanto a los criterios priorizados para la selección de los capacitadores, la cabecera provincial señaló que ubicó en primer lugar la formación de grado en el área, en segundo lugar, la inserción laboral en IFD y en tercer lugar ubicó la experiencia previa como capacitador. En cuanto a los problemas que la cabecera reconoció para la selección de los capacitadores, ubicó en primer lugar el tipo de contratación, en segundo lugar señaló que el monto de contrato resultó insuficiente y en tercer término encontró dificultades para cubrir los perfiles requeridos.

La provincia estableció contratos con los capacitadores. Señaló como problema para establecer la relación laboral con los capacitadores las obligaciones tributarias derivadas de la contratación.

#### **Difusión del proyecto de capacitación**

En cuanto a los mecanismos para la difusión y la comunicación del proyecto de capacitación, el 40% de los supervisores manifestó haber recibido información a través de la cabecera provincial, y el 40% de los capacitadores, mientras que la cabecera señaló haber comunicado el proyecto a los directivos a través de las direcciones de nivel, a través de los supervisores y mediante comunicaciones escritas por la cabecera. En este mismo sentido, el 100% de los directivos encuestados sostuvo que recibió información de la cabecera y de la dirección de nivel, el 63% sostuvo haber recibido la información a través del capacitador y el 30% señaló haber recibido información del proyecto a través de

los supervisores. Finalmente, el 55% de los docentes dijo haber recibido información de los directivos y el 13% manifestó haber recibido información sobre el proyecto de parte del directivo y el capacitador.

A partir de los datos de la muestra, puede reconstruirse hipotéticamente un circuito típico de información que va de la cabecera y los capacitadores a los supervisores, de la cabecera, la dirección de nivel y los supervisores a los directivos, y de los directivos y los capacitadores a los docentes.

### **Selección de escuelas**

Con relación a la selección de escuelas, la cabecera señaló haber efectuado la selección con la participación de las direcciones de nivel y los supervisores, teniendo en cuenta, en primer término, las características socio – educativas del alumnado, en segundo lugar, los problemas educativos detectados por la jurisdicción y en tercer término la cercanía al lugar de residencia del capacitador.

El 33% de los supervisores señaló haber participado en la selección de escuelas, en tanto que el resto de las respuestas han registrado errores, por lo que se consideran casos *perdidos*.

De los directivos consultados, el 50% de las respuestas correspondió al ítem No sabe / no contesta, con relación a la selección de las escuelas. El 30% sostuvo que la selección estuvo a cargo de la cabecera, el capacitador, la dirección de nivel y el supervisor.

### **Consolidación de las estructuras de gestión del proyecto**

Con relación a las estructuras de gestión del proyecto, la cabecera provincial señaló que la participación de los supervisores, directores de escuelas, capacitadores y docentes fue suficiente, en tanto que la participación de los directores de nivel fue considerada insuficiente. En este mismo sentido, la cabecera provincial consideró que las acciones desarrolladas hasta el momento promovieron la conformación de un equipo provincial de capacitadores, y parcialmente la participación de los diferentes actores del sistema en torno a la capacitación. Con relación a las principales dificultades para la implementación del proyecto, la cabecera señaló aquellas derivadas del tipo de relación laboral establecida entre la cabecera y los capacitadores.

#### **4.4. Modalidad organizativa de la propuesta.**

Con relación al carácter obligatorio o voluntario de la propuesta, el 93% de los directivos sostuvo que la participación de la escuela fue voluntaria. El 87% de los supervisores consultados sostiene que la participación de los docentes en el proyecto fue voluntaria (el 13% restante debe considerarse casos *perdidos* por dificultades en el registro). La cabecera señaló que tanto la participación de las escuelas como de los docentes en el proyecto fue voluntaria.

Estos datos estarían indicando que la participación en el proyecto fue voluntaria, y fue reconocida de este modo por todos los actores.

En cuanto a la modalidad organizativa del proyecto en la provincia, de los directivos consultados, el 57% informó que los docentes se agruparon por escuela, en tanto que el 37% dijo que los docentes se agruparon por grupos de escuelas.

## 5. Aspectos cuantitativos de la capacitación

En este apartado se presenta información cuantitativa sobre la cobertura de las líneas de capacitación desarrolladas en la provincia. Se analiza en detalle la cobertura de las acciones de FORDECAP correspondientes al año 2000, y la cobertura prevista para el corriente año.

### 5.1. Universo de docentes

La provincia comenzó la implementación del nivel inicial y la EGB 1 en el año 1996 de modo masivo. La EGB 2 comenzó a implementarse en forma masiva en 1998. La EGB 3 comenzó a implementarse en forma piloto en escuelas rurales en 1997, y en 1998 se extendió a toda la provincia en forma a escala gradual. El nivel polimodal comenzó a implementarse en 1999 en forma de experiencia piloto, y a partir del 2000 a escala gradual.

cuadro 2

Universo de docentes	
Nivel / Ciclo	Docentes
Inicial	1244
EGB 1 y 2	6351
7º año	958
Total	8553

Fuente: Plan Anual de Capacitación provincial 2001

### 5.2. Cobertura histórica de la capacitación en la provincia (1995 – 1999)

La cobertura de docentes capacitados entre 1995 y 1999 consignados por el REFEPEC es mayor que el universo de docentes, consignados en el Plan Anual de Capacitación Provincial 2001. Esto se debe a que en el REFEPEC los docentes se encuentran inscriptos por curso de capacitación realizado, de manera que aquellos docentes que realizaron más de un curso de capacitación en el período 1995 – 1999 se encuentran consignados más de una vez.

En próximos informes se presentará la cantidad de docentes capacitados en el período 1995 – 1999 independientemente de la cantidad de acciones en las que hayan participado, de manera que se obtenga un dato comparable con el universo.

Cuadro 3

Cobertura de la capacitación de la RFFDC en la provincia (1995 – 1999)					
Cursos	Docentes aprobados	Porcentaje de aprobación	Docentes reprobados	Sin datos de aprobación	Total Docentes
889	11.643	91%	529	690	12.862

Fuente: REFEPEC – marzo 2001

### 5.3. Cobertura de las líneas de capacitación del año 2000

Durante el año 2000 la provincia incluyó en el Plan Global de capacitación el desarrollo de acciones de capacitación pendientes en las áreas de lengua y matemáticas, para EGB 3, y las acciones en el marco del proyecto de FORDECAP. En relación con la totalidad de la capacitación ofrecida por la provincia, las acciones de FORDECAP alcanzan al 99%.

poniendo en evidencia que esta línea fue estratégica para la capacitación de docentes en la provincia.

Con relación al universo de docentes de EGB, las acciones de FORDECAP desarrolladas en el año 2000 alcanzan al 56% de los docentes de la provincia.

En el año 2000 se experimenta un incremento significativo de la cobertura de la capacitación, respecto del promedio anual registrado en el período 1995 – 1999 (el promedio anual entre 1995 y 1999 es de 2572 docentes capacitados, mientras que en el 2000 se previó capacitar a 4160 docentes).

Cuadro 4

Oferta de capacitación de la RFFDC en la provincia (2000)		
Acción	Destinatario	Docentes
FORDECAP	EGB 1 2 y 3	4100
Otras acciones	EGB 3 (lengua y matemáticas)	60
<b>Total</b>		<b>4160</b>

Fuente: Plan Global de Capacitación Provincial 2000

#### 5.4. Cobertura de las acciones de FORDECAP 2000

En el año 2000 la provincia ha seleccionado capacitadores y desarrollado acciones de capacitación en todas las áreas, en EGB 1 y 2 y en EGB 3.

La cobertura promedio por capacitador fue de 60 docentes. Esta cobertura fue mayor en el caso de las acciones desarrolladas en EGB 1 y 2 (82 docentes) que en EGB 3 (36 docentes).

Durante las acciones desarrolladas en el año 2000, cada capacitador atendió en promedio a 12 escuelas. La proporción de escuelas atendidas por capacitador fue la misma para los distintos ciclos.

Cuadro 4

Cobertura de FORDECAP 2000				
Ciclo	Área	Capacitadores	Escuelas	Docentes
EGB 1 y 2	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>243</b>	<b>1721</b>
	Lengua	3	33	239
	Matemáticas	3	23	286
	Cs. Sociales	3	21	285
	Cs. Naturales	2	16	159
	F. Ética y C.	3	19	371
	Tecnología	3	24	209
	Ed. Artística	3	77	132
	Ed. Física	1	30	40
EGB 3	<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>221</b>	<b>680</b>
	Lengua	3	24	61
	Matemáticas	3	25	109
	Cs. Sociales	3	16	56
	Cs. Naturales	2	13	54
	F. Ética y C.	2	14	118
	Tecnología	3	20	144
	Ed. Artística	1	36	41
	Ed. Física	2	73	97
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>464</b>	<b>2401</b>

Fuente: SISSEG – noviembre 2001

### FORDECAP EGB 1 y 2 (2000)

Área	Escuelas	Docentes	Promedio de docentes por escuela
Lengua	33	239	7.2
Matemáticas	23	286	12.4
Cs. Sociales	21	285	13.6
Cs. Naturales	16	159	9.9
F. Ética y C.	19	371	19.5
Tecnología	24	209	8.7
Ed. Artística	77	132	1.7
Ed. Física	30	40	1.3
Total	243	1721	7.1

En este cuadro se presenta el promedio de docentes capacitados por escuela atendida en el marco de las acciones de FORDECAP, desarrolladas en el año 2000, en EGB 1 y 2. Puede observarse en el cuadro, que en las áreas de educación física y educación artística se registró el menor promedio de docentes capacitados por escuela, en tanto que en el área de formación ética y ciudadana el promedio de docentes capacitados por escuela es significativamente mayor que en el resto. Estos datos revisten importancia al momento de analizar los dispositivos de capacitación con relación a cada área curricular.

### FORDECAP EGB 3 (2000)

Área	Escuelas	Docentes	Promedio de docentes por escuela
Lengua	24	61	2.5
Matemáticas	25	109	4.4
Cs. Sociales	16	56	3.5
Cs. Naturales	13	54	4.2
F. Ética y C.	14	118	8.4
Tecnología	20	144	7.2
Ed. Artística	36	41	1.1
Ed. Física	73	97	1.3
Total	221	680	3.1

En este cuadro puede verse que el promedio de docentes capacitados por escuela en EGB 3 en las áreas de educación física y educación artística ha sido menor que en el resto de las áreas, a pesar de que la diferencia registrada es menor que la que encontramos en EGB 1 y 2. En este caso, también puede observarse que las áreas que registran el promedio más alto son las de formación ética y ciudadana, y tecnología, ubicándose el resto en un rango intermedio.

### 5.5. Cobertura de las acciones de FORDECAP planificadas para 2001

La cobertura estimada para el año 2001 alcanza al 73% del universo.

En relación con la cobertura del año 2000, la cobertura de las acciones previstas para el 2001 representa un incremento significativo, fundamentalmente debido a que en este año se prevé el desarrollo de dos cuatrimestres de capacitación, a diferencia del año 2000, en el que la capacitación se desarrolló en un cuatrimestre.

En el año 2001 la provincia ha seleccionado capacitadores y planea desarrollar acciones de capacitación en todas las áreas en EGB 1 y 2 y en EGB 3.

La cobertura promedio por capacitador se estima en 118 docentes, lo que representa un sensible incremento de la cobertura por capacitador, respecto del año anterior. La cobertura relativa por capacitador es mucho mayor en el caso de las acciones desarrolladas en EGB 1 y 2 (146 docentes) que en EGB 3 (85 docentes).

En el 2001, cada capacitador atenderá en promedio a 26 escuelas. En el caso de la capacitación para EGB 1 y 2, cada capacitador atenderá a 25 escuelas, en tanto que en EGB 3, el promedio es de 28 escuelas.

cuadro 6

Cobertura de FORDECAP planificada para 2001				
Ciclo	Área	Capacitadores	Escuelas	Docentes
EGB 1 y 2	<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>731</b>	<b>4238</b>
	Lengua	6	99	687
	Matemáticas	6	72	816
	Cs. Sociales	4	62	656
	Cs. Naturales	3	59	404
	F. Ética y C.	3	48	733
	Tecnología	3	38	513
	Ed. Artística	3	259	320
	Ed. Física	1	94	109
EGB 3	<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>671</b>	<b>2033</b>
	Lengua	4	165	346
	Matemáticas	5	129	321
	Cs. Sociales	4	106	291
	Cs. Naturales	2	52	141
	F. Ética y C.	3	24	258
	Tecnología	3	41	481
	Ed. Artística	1	56	70
	Ed. Física	2	98	125
	<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>1402</b>	<b>6271</b>

Fuente: SISEG – noviembre 2001

#### FORDECAP EGB 1 y 2

Área	Escuelas	Docentes	Promedio de docentes por escuela
Lengua	99	687	6.9
Matemáticas	72	816	11.3
Cs. Sociales	62	656	10.6
Cs. Naturales	59	404	6.8
F. Ética y C.	48	733	15.3
Tecnología	38	513	13.5
Ed. Artística	259	320	1.2
Ed. Física	94	109	1.2
Total	731	4238	5.8

En este cuadro puede verse que en las áreas de educación física y educación artística el promedio de docentes por escuela previsto es significativamente menor que el calculado para el resto de las áreas.

#### FORDECAP EGB 3 (2001)

Área	Escuelas	Docentes	Promedio de docentes por escuela
Lengua	165	346	2.1
Matemáticas	129	321	2.5
Cs. Sociales	106	291	2.7
Cs. Naturales	52	141	2.7
F. Ética y C.	24	258	10.8
Tecnología	41	481	11.7
Ed. Artística	56	70	1.3
Ed. Física	98	125	1.3
Total	671	2033	3.0

En el caso de EGB 3, se hace evidente que en las áreas de formación ética y ciudadana, y tecnología, el promedio de docentes a capacitar por escuela es significativamente mayor que el registrado en el resto de las áreas.

## 6. Síntesis

---

La información presentada permite afirmar que la capacitación centrada en la escuela llevada a cabo en el año 2000 ha sido valorada positivamente por los destinatarios,. Los contenidos, los materiales y el desempeño del capacitador fueron considerados favorablemente, en particular por los docentes. Los datos recogidos son muy homogéneos y no permiten identificar claramente temáticas o aspectos a fortalecer.

Los mecanismos de gestión implementados posibilitaron la participación de los distintos actores del sistema educativo provincial (supervisores, directivos, docentes, directores de nivel).

Entre 2000 y 2001 se produjo un incremento importante de la cobertura de la capacitación centrada en la escuela. Este incremento es resultado de que en el año 2001, las acciones de capacitación se desarrollan en dos cuatrimestres mientras que en el año 2000 sólo se llevaron a cabo acciones de capacitación en un cuatrimestre. Con relación a los datos de universo de docentes informado por la provincia, la cobertura estimada para las acciones de FORDECAP correspondientes al año 2001 llega al 73%.