

POSSIBLE LAB

Evaluación externa del

# MODELO ABIERTO EN ECUADOR

*ProFuturo*

Innovación en aprendizaje  
y transformación social



## Índice

1	Presentación.....	4
1.1	Introducción .....	4
1.2	Metodología.....	5
1.3	Preguntas de evaluación .....	5
1.4	Técnicas o fuentes de información .....	9
1.5	Estructura del informe.....	11
2	Resultados de evaluación .....	13
2.1	Eficacia: Docentes mejoran sus competencias. ....	13
2.2	Eficacia: Docentes transfieren a su práctica educativa las competencias desarrolladas .....	25
2.3	Eficacia. Docentes motivados para incorporar propuestas, enfoques y metodologías de educación digital en su labor docente.....	35
2.4	Eficacia. Docentes motivados por disponer de una certificación profesional asociada a la formación cursada .....	41
2.5	Diseño de itinerarios de formación que responden a las necesidades de mejora competencial .....	46
2.6	La provisión de contenidos, recursos y apoyo técnico profesional idóneos maximiza el nivel de eficacia de la formación y facilita la fidelización .....	71
2.7	Adoptar planes de contingencia, adaptando la oferta de recursos y formación para el contexto de educación a distancia, híbrida u on-line, así como generando espacios de apoyo mutuo docente, contribuye a dotar de mayores herramientas a los equipos docentes para afrontar situaciones como la pandemia COVID-19 .....	80
2.8	Construir y dinamizar una comunidad de aprendizaje contribuye a posicionar a ProFuturo, estableciendo lazos de colaboración y aprendizaje compartido entre docentes.....	83
2.9	El desarrollo de una estrategia estable, clara, sólida y con la suficiente continuidad en el tiempo permite fortalecer el posicionamiento de ProFuturo, generando nuevas oportunidades de alianzas y contribuyendo a generar la confianza suficiente en la institución como para convertirse en un actor con influencia en la definición de las políticas de innovación y tecnología educativa en el país. ....	92
2.10	Diagnóstico de necesidades formativas .....	111
2.11	Despliegue de la herramienta de autodiagnóstico en Ecuador .....	112

4	Conclusiones y recomendaciones .....	117
4.1	Conclusiones .....	117
4.2	Recomendaciones de mejora .....	128
5	Anexo 1: Matriz de evaluación .....	133
6	Anexo 2. Tablas y gráficos .....	141
6.1	Índice de tablas .....	141
6.2	Índice de gráficos .....	144
7	Anexo 3. Descripción de metodología de explotación estadística aplicada 146	
7.1	Caracterización de la muestra de la encuesta docente.....	149

# 1 Presentación

## 1.1 Introducción

### 1.1.1 Antecedentes y objeto de la evaluación

ProFuturo trabaja para transformar la experiencia educativa, tanto de docentes como del alumnado, con el fin de mejorar establecer un sistema educativo de calidad desarrollando las competencias que se demandan en el mundo actual. Es un programa destinado a mejorar las condiciones de los sistemas educativos de zonas en situación de vulnerabilidad.

ProFuturo lleva trabajando en Ecuador desde 2008 para promover y desarrollar las competencias educativas con el uso responsable de las TIC en procesos educativos, tanto en docentes como alumnado.

En agosto de 2020 se suscribió el Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional entre el Ministerio de Educación y la Fundación Telefónica Ecuador con un plazo de validez de 3 años y con la finalidad de *“establecer un marco de cooperación entre el Ministerio de Educación y la Fundación Telefónica Ecuador, para implementar proyectos y procesos enfocados en el fortalecimiento de las competencias y habilidades digitales de los miembros de la comunidad educativa”*.

En el marco de este Convenio se han realizado entre 2020 y 2022 siete convocatorias de formación on-line, con 198 cursos ofertados y más de 200.000 docentes certificados en formaciones finalizadas.

También, durante este periodo, la Fundación Telefónica Ecuador ha desarrollado diferentes iniciativas que podrían servir de base para la construcción de una comunidad de aprendizaje global en Ecuador, como se analizará en este informe.

Las iniciativas identificadas más relevantes son tres: el entorno digital canalizado a través de un grupo privado de Facebook, denominado Comunidad de aprendizaje - Docentes ProFuturo, que cuenta con más de 19.000 miembros; el Festival de Ideas Educativas “Ideas de 10”, desarrollado en tres ocasiones hasta el momento; y la comunidad de docentes generada en torno al proyecto piloto de formación en ABP desarrollado en 2022.

Adicionalmente, la Fundación Telefónica Ecuador, en colaboración con el Ministerio de Educación, desarrolló un intenso trabajo de despliegue de la herramienta de autoevaluación de competencias digitales en el que participaron 7.257 docentes del país, principalmente de la red de escuelas fiscales.

Todos estos componentes del programa forman parte del objeto de evaluación abordado en este informe.

## 1.2 Metodología

### 1.2.1 Propósitos y objetivos

#### 1.2.1.1 Propósitos

La evaluación responde a tres propósitos fundamentales:

- El **aprendizaje**: comprender qué efectos se han logrado, cómo se ha hecho y cómo ha funcionado, con qué medios y en qué contextos.
- La **rendición de cuentas**: informar sobre qué se ha hecho y qué efectos se han producido atribuibles a la intervención.
- La **orientación de acciones futuras**: qué lecciones se han aprendido en el desarrollo de la implementación de Docentes Digitales en Ecuador que puedan ser de utilidad tanto para futuras intervenciones en contextos similares como para el aprendizaje organizacional.

#### 1.2.1.2 Objetivos

El objetivo general de esta evaluación es **comprender y aportar evidencia de los resultados obtenidos con el despliegue del Modelo Abierto en Ecuador**, específicamente el grado de mejora en las competencias docentes digitales docentes y la mejora de las alianzas y posicionamiento del programa en el país.

Los objetivos específicos son:

1. Comprender de forma ordenada la implementación del Modelo Abierto ProFuturo en Ecuador en los últimos años.
2. Analizar los supuestos, componentes de estructura, procesos y resultados más relevantes del programa.
3. Evidenciar el nivel de mejora competencial docente, con especial foco en el programa Docentes Digital (Niveles I y II), incluyendo el diseño de pruebas específicas de medición competencial.
4. Evidenciar el valor de la estrategia de posicionamiento y alianzas en el despliegue y consolidación del Modelo Abierto en Ecuador.
5. Describir el nivel de competencia digital de los docentes del país y la posible influencia que la formación ProFuturo ha tenido en él.

## 1.3 Preguntas de evaluación

Las preguntas de evaluación se elaboraron para dar respuesta a estos objetivos y están orientadas por los enfoques evaluativos que se explicarán a continuación.

En el Anexo 1 se incluye la matriz de evaluación que desarrolla las siguientes preguntas, identificando el enfoque al que responden, sus indicadores y técnicas o fuentes de información. Las principales preguntas identificadas y que son respondidas en este informe son:

1. ¿El programa ha contribuido de forma relevante a la mejora de la competencia docente?
2. ¿El programa ha generado una mejora percibida en los docentes sobre sus competencias?
3. ¿Se ha producido una transferencia de competencias a la práctica educativa con impacto en la mejora del desempeño docente?
4. ¿Ha mejorado la motivación docente para incorporar la educación digital como herramienta de transformación y mejora educativa?
5. ¿En qué medida la acreditación oficial de la formación constituye un estímulo a la participación de los docentes de la Educación Fiscal?
6. ¿En qué medida los docentes tienen conocimiento y han completado los itinerarios formativos ofrecidos por ProFuturo?
7. ¿El diseño del programa ha dado respuesta adecuada a las necesidades de mejora y desarrollo profesional de los docentes?
8. ¿Constituye la oferta de itinerarios de formación de ProFuturo una alternativa atractiva y demandada para el desarrollo profesional docente en Ecuador?
9. ¿El programa ha incorporado los recursos y procesos formativos más adecuados para asegurar su eficacia?
10. ¿En qué medida el programa ha compensado los efectos de la COVID-19 en el desempeño de la labor docente?
11. ¿Se ha estimulado la creación y dinamización de una comunidad de aprendizaje colaborativo docente?
12. ¿Se han desarrollado estrategias y acciones adecuadas para consolidar y construir alianzas institucionales relevantes para el éxito del programa?
13. ¿Ha mejorado el posicionamiento de ProFuturo en el ecosistema educativo de Ecuador?

### **1.3.1 Enfoque o modelo de la evaluación**

#### **1.3.1.1 Modelo evaluativo**

Tal y como se definió en la propuesta aprobada, esta evaluación sigue una lógica “[...] multidimensional, integradora y diacrónica”. Partiendo de esta base, y teniendo en cuenta los diferentes ámbitos objeto de evaluación, esta evaluación optó por un enfoque mixto de evaluación con tres orientaciones:

— **Enfoque de evaluación orientado por la Tª del Cambio.**

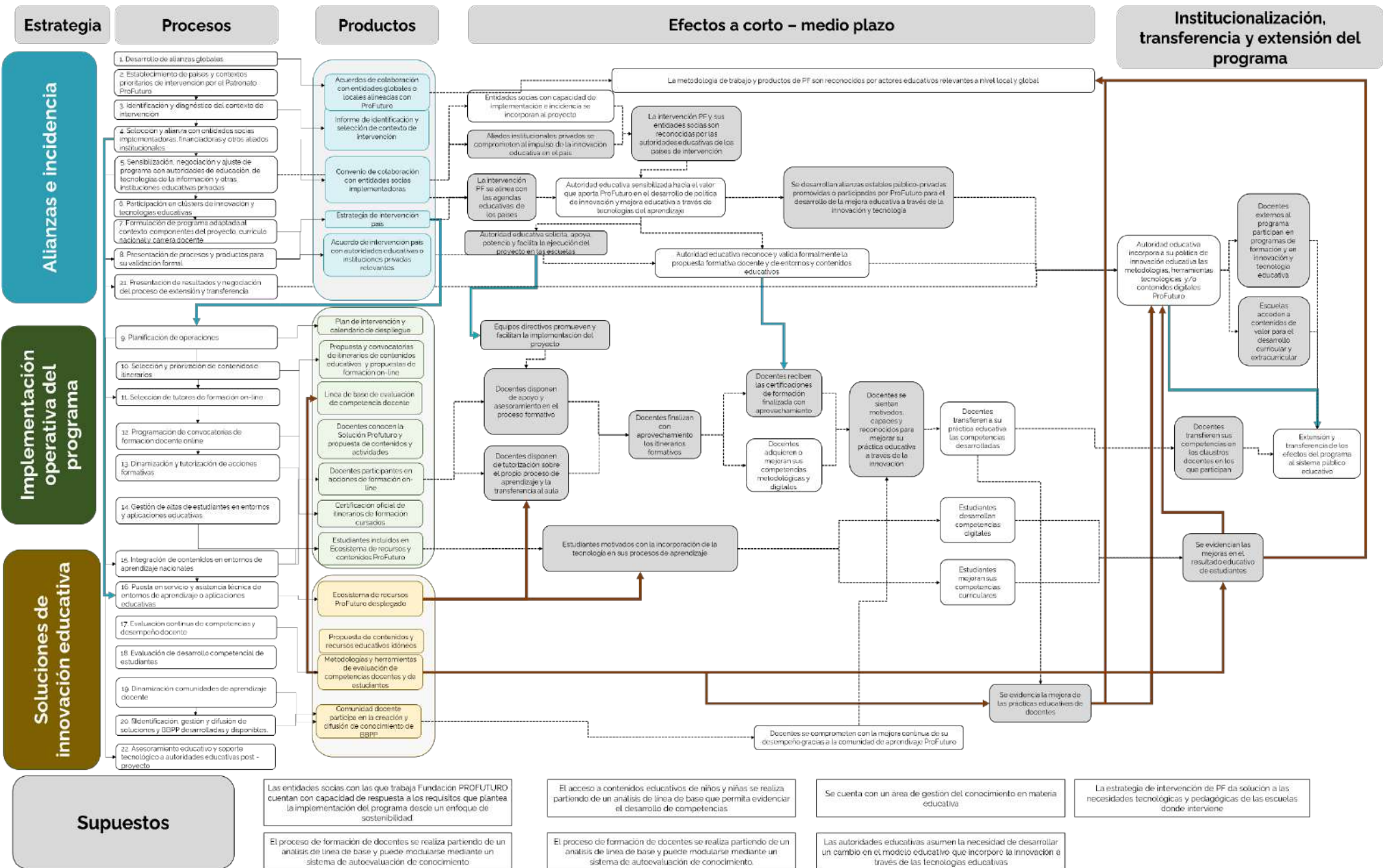
La aplicación de este enfoque se ha producido específicamente en:

- Evaluación de procesos de formación y resultados en la transformación de prácticas educativas y efectos en el aula.
- Evaluación de alianzas y posicionamiento del programa en Ecuador.

En ambos casos se tomó como punto de partida la Tª del Cambio ProFuturo que contempla de forma ordenada y sobre la base de unos supuestos específicos en el caso del Modelo Abierto, los procesos, productos y resultados a corto, medio y largo plazo esperados.

En el siguiente gráfico, se muestra la Tª del Cambio que representa el marco conceptual del Modelo Abierto ProFuturo:

## Revisión de la Tª del Cambio: Marco conceptual de Modelo de educación abierta





### — Evaluación Criterial: eficacia

La aplicación de este enfoque de evaluación encaja plenamente con los objetivos esperados de evidenciar la mejora de la competencia digital docente en estos tres componentes:

- Evaluación de la mejora competencial basado en pruebas objetivas en los Niveles I y II del programa Docentes Digitales.
- Evaluación de la mejora percibida por los docentes que participaron en cursos de formación en los años de alcance de la evaluación a través de una encuesta digital a todos los docentes del Modelo abierto.
- Análisis del potencial impacto de la formación ProFuturo en los resultados obtenidos en la herramienta de autoevaluación de competencias digitales docentes.

### — Enfoque de evaluación complementario basado en la desigualdad producida entre hombres y mujeres a causa del género.

De forma complementaria a los dos enfoques antes descritos, la perspectiva de género se ha incluido como un enfoque transversal a toda la evaluación y que ha tenido su desarrollo propio en cada una de las técnicas: las entrevistas, la encuesta, así como en el análisis de base de datos.

De esta manera se incorpora en todos los indicadores un análisis desagregado por la variable sexo para evaluar posibles diferencias que evidencien desigualdad entre hombres y mujeres por motivo de los roles de género a la hora de indagar sobre la valoración e impacto del Modelo Abierto en Ecuador así como la realidad de la transferencia y efectos de la tecnologías del aprendizaje en la educación, tanto en las docentes como en las niñas.

## 1.4 Técnicas o fuentes de información

Este informe de evaluación es el resultado del análisis conjunto de los otros productos o informes incluidos en esta consultoría, además de la encuesta digital a docentes formados en el Modelo Abierto en Ecuador.

A continuación, se hace un breve resumen de estos productos que ayuda a comprender el alcance de esta evaluación y de sus fuentes de información:

- **Informe de sistematización de prácticas o modelos educativos del Modelo Abierto en Ecuador.** Este informe sistematizaba todas las actuaciones dirigidas a la formación docente en Ecuador entre los años 2020 y 2022. Comprendía un análisis de las siete convocatorias y los 198 cursos ofertados durante esos años con un total de inscritos de más de un millón de docentes ecuatorianos y más de 200.000 certificados.

- **Informe de análisis del despliegue y resultados de la prueba de autodiagnóstico de competencia digital docente de ProFuturo.** Este ejercicio de análisis contó con los datos de 7.257 docentes de Ecuador que, al menos, realizaron en una ocasión la prueba de autodiagnóstico de competencia digital docente. Como elemento complementario se integró en el análisis la experiencia de formación on-line desarrollada por ProFuturo con dichos docentes, para extraer una medición de la eficacia de los programas desarrollados. Además, se usaron métodos cualitativos adicionales como análisis documental y testimonios de actores clave para conocer el despliegue de la herramienta en el país.
- **Informe de misión en terreno.** Este informe recogía la relación de evidencias, hallazgos y conclusiones de evaluación alcanzadas tras el proceso de evaluación en terreno desarrollado durante 11 días en noviembre de 2022. La actividad de levantamiento de información consistió en 15 entrevistas individuales o grupales y 3 visitas a centros educativos. Este informe incluía un análisis sobre las dimensiones de transformación pedagógica y sobre Alianzas e Incidencias en el país.
- **Evaluación de los niveles I y II del Programa Docentes Digitales.** A finales de 2022 se lanzó una convocatoria del programa Docentes Digitales en Ecuador, se aprovechó la ocasión para realizar una evaluación de la eficacia de los cursos y sus resultados a corto plazo. Para ello se realizaron tres mediciones: una al inicio de los cursos, la segunda a su finalización y la última dos meses después de finalizar la formación, dejando así un margen para que los docentes pudieran aplicar lo aprendido en las aulas. De las tres mediciones en el marco de esta evaluación se obtuvieron un total de 6.182 respuestas entre los 6 cursos, correspondientes a 1.434 participantes, ya que el 65% de los participantes realizaron más de un curso.

Finalmente, analizado exclusivamente este informe y como complemento del resto de información obtenida se desarrolló:

- **Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador** entre los años 2020 y 2022. En dicha encuesta se obtuvo una muestra de 3.565 respuestas, lo que constituye un 4,42% del universo completo de participantes a los que fueron enviadas las encuestas, que son los que finalizaron al menos un curso ente 2020 y 2021 según la información utilizada en este proceso de evaluación. En términos de representación estadística, se alcanza un error muestral del  $\pm 1,6\%$  para un nivel de confianza del 95%, estimando la hipótesis más desfavorable de variabilidad muestral:  $p=q=0,5$ .

Todas estas fuentes son las que nutren este informe y se irán describiendo a lo largo del mismo en los indicadores a los que sirvan para ser respondidos.

## 1.5 Estructura del informe

La estructura de los resultados de la evaluación en este informe tras esta fase introductoria responde al enfoque de la teoría del cambio que guía este ejercicio evaluativo, respondiendo a las preguntas de evaluación establecidas en la matriz de evaluación (Anexo 2).

En primer lugar, se analizan los **resultados en términos de eficacia de la intervención**, estableciendo si se han alcanzado o no los siguientes resultados:

- Docentes mejoran sus competencias metodológicas y digitales.
- Docentes transfieren a su práctica educativa las competencias desarrolladas.
- Docentes motivados por disponer de una certificación profesional asociada a la formación cursada.

Después, se analizarán los **productos generados o que deberían haberse generado en los procesos identificados en la teoría del cambio**, en los apartados:

- El diseño de itinerarios y comunidades de aprendizaje responde a las necesidades de mejora competencial.
- La provisión de contenidos, recursos y apoyo técnico profesional idóneos maximiza el nivel de eficacia de la formación y facilita la fidelización.
- Adoptar planes de contingencia, adaptando la oferta de recursos y formación para el contexto de educación a distancia, híbrida u on-line, así como generando espacios de apoyo mutuo docente, contribuye a dotar de mayores herramientas a los equipos docentes para afrontar situaciones como la pandemia COVID-19.
- Construir y dinamizar una comunidad de aprendizaje contribuye a posicionar a ProFuturo, estableciendo lazos de colaboración y aprendizaje compartido entre docentes.

A continuación, se analizará la **estrategia de posicionamiento y alianzas en Ecuador** en la sección:

- El desarrollo de una estrategia estable, clara, sólida y con la suficiente continuidad en el tiempo permite fortalecer el posicionamiento de ProFuturo, generando nuevas oportunidades de alianzas y contribuyendo a generar la confianza suficiente en la institución como para convertirse en un actor con influencia en la definición de las políticas de innovación y tecnología educativa en el país

Y finalmente, se analizará **en qué medida se dan los supuestos necesarios para el logro de los resultados esperados**:

- Diagnóstico de necesidades de formación docente

Los apartados finales corresponden a:

- **Conclusiones:** establecidas según las preguntas de evaluación.
- **Recomendaciones de mejora,** basadas en las conclusiones identificadas y dirigidas a las principales partes, en este caso a ProFuturo y Fundación Telefónica en Ecuador.

## 2 Resultados de evaluación

### 2.1 Eficacia: Docentes mejoran sus competencias.

#### 2.1.1 ¿El programa ha contribuido de forma relevante a la mejora de la competencia docente?

##### 2.1.1.1 Indicador: N° y % de docentes que evidencian la adquisición de habilidades, conocimientos y actitudes asociadas a la competencia digital docente

Este indicador tiene como fuente principal las Pruebas objetivas de mejora de competencia del programa Docentes Digitales (Niveles I y II), (producto 8 del encargo en el que se enmarca la evaluación del modelo abierto en Ecuador).

Con carácter general, el 59,78% de los docentes evidencian una mejora en sus habilidades, conocimientos y actitudes asociadas a la competencia digital docente, observado a través de las pruebas objetivas de aprendizaje al inicio y al final del curso.

Tabla 1. Docentes que evidencian la adquisición de habilidades, conocimiento y actitudes asociadas a la competencia digital docente

Docentes que evidencian la adquisición de habilidades, conocimiento y actitudes asociadas a la competencia digital docente		
Curso	N°	%
Imagen Digital (DDID)	259	56,03%
Video básico (DDVB)	304	53,58%
Videos interactivos (DDVI)	288	65,25%
Imágenes interactivas (DDII)	187	62,41%
Evaluar con herramientas digitales (DDHD)	184	62,81%
<b>Total general</b>	<b>1222</b>	<b>59,78%</b>

Fuente: Pruebas objetivas de mejora de competencia del programa Docentes Digitales (Niveles I y II)

Estas pruebas contenían una batería de preguntas que fueron definidas a partir del mapa de competencias que se esperaba desarrollar y de forma muy vinculada al contenido de los cursos. Así se tiene en cuenta como docentes que evidencian una mejora, todos aquellos que, al menos, han contestado una pregunta correcta más en relación con el primer test.

##### 2.1.1.2 Indicador: Nivel de mejora evidenciada de habilidades, conocimientos y actitudes vinculadas a la competencia digital docente

Tomando como fuente de información las pruebas objetivas de mejora de competencia del programa Docentes Digitales (Niveles I y II), **se ha podido observar la mejora de habilidades de los docentes con un incremento del 34,74% de respuestas correctas en la medición post frente a la primera medición.**

Con respecto a las diferencias por sexo, se puede apreciar cómo un 37,46% de los hombres mejoran con respecto al primer test, mientras que las mujeres lo hacen en un porcentaje 5 puntos menor, un 32,42%. Por otro lado, entre aquellos que no quisieron indicar su sexo, el 49,06% presentaron una mejora en las competencias.

Tabla 2. Porcentaje de mejora pre-post en la adquisición de habilidades, conocimientos y actitudes por sexo

Nivel de adquisición de habilidades, conocimientos y actitudes	
Sexo	% de mejora respecto al primer test
Hombre	37,46%
Mujer	32,42%
Total	34,74%

Fuente: Pruebas objetivas de mejora de competencia del programa Docentes Digitales (Niveles I y II)

En cuanto a la diferencia según rango de edad, se aprecia un mayor porcentaje de respuestas correctas en la segunda medición entre los mayores de 50 años, 41,46%, frente a los de entre 40 y 49 años con el menor porcentaje de respuesta, 28,65%.

Tabla 3. Porcentaje de mejora pre-post en la adquisición de habilidades, conocimientos y actitudes por edad

Nivel de adquisición de habilidades, conocimientos y actitudes	
Edad	% de mejora respecto al primer test
Menos de 30 años	31,23%
Entre 30 y 39 años	36,12%
Entre 40 y 49 años	28,65%
Más de 50 años	41,16%
Total	34,74%

Fuente: Pruebas objetivas de mejora de competencia del programa Docentes Digitales (Niveles I y II)

Por otro lado, en términos de personas que obtienen al menos el 50% de respuestas correctas la mejora es mucho más considerable. En la primera medición o pre-test sólo el 17,42% de los docentes obtenían al menos la mitad de las respuestas correctas, mientras que en la segunda medición es el 38,26%, lo que supone una mejora del 119,66%.

Tabla 4. % de docentes que obtienen al menos el 50% de respuestas correctas por medición y porcentaje de incremento de aprobados entre el pre y el post

Docentes que obtienen el 50% de respuestas correctas			
Curso	Pre	Post	% de incremento
Imágenes interactivas (DDII)	5,54%	23,37%	321,74%
Evaluar con herramientas digitales (DDHD)	22,73%	50,41%	121,82%
Imagen Digital (DDID)	24,32%	45,33%	86,40%
Video básico (DDVB)	22,64%	40,97%	81,01%
Videos interactivos (DDVI)	6,74%	23,05%	242,11%

Docentes que obtienen el 50% de respuestas correctas			
Curso	Pre	Post	% de incremento
Total	17,42%	38,26%	119,66%

Fuente: Pruebas objetivas de mejora de competencia del programa Docentes Digitales (Niveles I y II)

### 2.1.1.3 Indicador: Nivel de mejora competencial asociada a la formación recibida

Partiendo de la información tras el análisis de la herramienta de autodiagnóstico docente se ha visto en qué medida se aprecia una relación, estadísticamente significativa, entre el resultado obtenido en la prueba de autodiagnóstico docente y el volumen de formación on-line recibida por el docente en el programa de Modelo Abierto ProFuturo en Ecuador.

Para ello, y para la totalidad de docentes que realizaron la prueba, se comprobó el número de horas de formación recibida en los años 2020, 2021 y 2022, siempre antes de realizar la prueba.

En este ejercicio, se procesaron, por un lado, 1.240.456 inscripciones de docentes de Ecuador en cursos ProFuturo durante esos tres años y 578.996 cursos finalizados.

Así, del total de 7.257 docentes que participaron en la herramienta de autoevaluación, se pudo analizar los datos de 3.162 docentes que, al menos, habían finalizado un curso de ProFuturo con anterioridad a realizar la prueba, según se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 5. Distribución de docentes en función del n.º de horas de formación ProFuturo finalizada antes de realizar la prueba

Formación ProFuturo finalizada	Nº de docentes
Sin formación finalizada	4.095
Menos de 50 horas	758
Entre 50 y 100 horas	708
Entre 100 y 150 horas	466
Entre 150 y 250 horas	533
Más de 250 horas	697
Total general	7.257

Fuente: Análisis de la herramienta de autoevaluación de la competencia digital docente

Una vez identificada la muestra de docentes sobre la que se realizó el análisis, en la siguiente tabla se puede comprobar la puntuación global, el porcentaje sobre la puntuación máxima y la puntuación sobre cada una de las tres áreas de evaluación de la herramienta.

Tabla 6. Promedio de puntuación global y por área en función de la formación ProFuturo finalizada por el docente

		Promedio de puntuación total y por áreas obtenido						
		Nº de casos	Puntuación total*	Diferencia frente al promedio global Ecuador	01. Área de Pedagogía. Puntuación **	02. Área de Ciudadanía digital. Puntuación **	03. Área de Desarrollo profesional. Puntuación**	Detalle de significación
Carga horaria de formación ProFuturo finalizada	Menos de 50 horas	758	33,60	-1,62%	10,86	11,01	11,72	
	Entre 50 y 100 horas	708	33,94	-0,60%	11,21	11,10	11,63	
	Entre 100 y 150 horas	466	35,09	2,77%	11,43	11,48	12,19	
	Entre 150 y 250 horas	532	34,90	2,19%	11,29	11,42	12,21	
	Más de 250 horas	697	36,59	7,16%	11,77	12,07	12,75	Frente a Menos de 50 horas y Entre 50 y 100 horas***
* Cálculo sobre 60 puntos máximos								
** Cálculo sobre 20 puntos máximos								
*** En el área 01. Pedagogía, sólo es estadísticamente significativo frente a Menos de 50 horas								

Fuente: Análisis de la herramienta de autoevaluación de la competencia digital docente

Como se puede apreciar, se produjo un incremento progresivo de la puntuación total y por áreas obtenida por el docente evaluado en función el n.º de horas finalizadas de formación.

Así, desde la primera categoría, docentes con menos de 50 horas de formación finalizada, cuya puntuación global es de 33,60 puntos (-1,62% en relación con el promedio país), se pasa a 36,59 puntos (+7,16% frente al promedio Ecuador) en aquellos docentes que finalizaron más de 250 horas de formación. Esta diferencia resulta prácticamente idéntica si comparamos a esos docentes con más de 250 horas, frente a aquellos sin formación con ProFuturo, que presentan una puntuación global de 33,61.

Además, en este último supuesto se apreció una relación estadísticamente significativa frente a los grupos de Menos de 50 horas y Entre 50 y 100 horas de formación finalizada.

Partiendo de estos datos, que muestran una tendencia clara a mejorar los resultados, aunque desde el punto de vista estadístico no podamos asumir directamente una relación causal que permita atribuir en exclusividad dicha puntuación a la formación impartida, resulta interesante profundizar algo más mediante el cruce de diferentes variables complementarias junto con la carga horaria finalizada.



En primer lugar, y como forma indirecta de abordar la puntuación obtenida de aquellos **docentes que tienen una mayor motivación y conciencia clara de la formación que han recibido**, es posible vincular estos datos con una variable que extraemos de la pregunta realizada al docente participante, cuando se le pregunta explícitamente *si han realizado o están realizando formación sobre innovación y tecnología educativa*.

Según los resultados de esta pregunta, que permitía una respuesta dicotómica (Sí/No), cuando los docentes sí manifiestan claramente que han recibido o están realizando formación, la puntuación máxima obtenida es muy superior y asciende hasta los 40,62 puntos en casos de más de 250 horas recibidas o 38,92 puntos en casos de entre 150 y 250 horas. Sin embargo, por debajo de dichas franjas horarias, los resultados se mantienen en torno a los 37 puntos totales.

Por otro lado, en los casos de docentes formados según la BBDD ProFuturo pero que no tienen esa conciencia clara de la formación recibida (indican No en la pregunta comentada), los valores son sustancialmente inferiores, no superando en ningún caso los 34 puntos y, en general, con valores en torno a los 32-33 puntos en tramos de formación inferior a 150 horas.

Por último, se ha analizado qué colectivos parecen mostrar mejores resultados frente a la media de Ecuador en función de la formación recibida por ProFuturo. Los resultados se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 7. % de mejora en función del nº de horas de formación y variables de análisis

Categorías de análisis	Puntuación global con más 150 horas de formación	Puntuación global sin formación	% de mejora
Hombre	37,03	34,60	7,03%
Mujer	35,11	33,18	5,80%
Menos de 30 años	36,34	36,22	0,35%
Entre 30 y 40 años	38,51	35,73	7,78%
Entre 40 y 50 años	35,67	33,24	7,32%
Más de 50 años	33,01	29,94	10,26%
Estudios de postgrado universitario	37,43	35,84	4,44%
Titulado universitario (grado o licenciatura)	35,55	33,44	6,30%
Titulado formación superior técnica	32,16	32,72	-1,71%
Titulado educación obligatoria y bachillerato	35,11	31,46	11,58%
Amazonía	33,35	30,80	8,27%
Archipiélago*	34,67*	31,24	10,96%
Costa	37,58	35,38	6,20%
Sierra	35,47	33,58	5,61%
Artes	35,83	33,65	6,47%
Ciencias	36,05	33,57	7,37%
Ciudadanía	36,65	33,85	8,25%
Educación Física	35,20	34,09	3,25%
Tutor/a de grado	32,46	31,13	4,27%

Categorías de análisis	Puntuación global con más 150 horas de formación	Puntuación global sin formación	% de mejora
Lengua	35,36	33,44	5,75%
Matemáticas	39,89	35,57	12,13%
Tecnología/Informática	37,62	35,91	4,77%
* N° de registros inferior a 25			

Fuente: Análisis de la herramienta de autoevaluación de la competencia digital docente

Como se puede comprobar en la tabla anterior, se aprecian diferencias notables entre el % de mejora en la puntuación global obtenida en la prueba de autodiagnóstico en función del colectivo concreto y el número de horas de formación recibida.

En el caso del análisis por sexo, son los **hombres** en los que más se aprecia un aumento de su puntuación global en la prueba si comparamos a aquellos no formados frente aquellos que tienen 150 o más horas de formación, alcanzando esta mejora un 7,03%.

En el caso del análisis por rango de edad, el grupo de población que parece ser especialmente beneficiado por la formación recibida es el de las **personas de más de 50 años**, cuya puntuación aumenta en la misma comparación en un 10,26%. Destaca el caso de los menores de 30 años, para los que la mejora es prácticamente inexistente (0,35%).

Si atendemos a la mejora en función del nivel de cualificación previa de los docentes, son el colectivo de **titulados en educación obligatoria y bachillerato** el grupo que muestra mayor nivel de mejora, con un 11,58%. Destaca el colectivo de titulados de formación técnica donde no se aprecia ninguna mejora (-1,71%).

A continuación, y contemplando el análisis por región, es el grupo de docentes de **Amazonía** (Archipiélago tiene un número muy reducido de casos que no hace aconsejable tomar como válidos los resultados) donde mayor ventaja parece asociarse a la formación, con un 8,27%.

En el caso del área de conocimiento que imparte el docente, los mayores niveles de mejora se aprecian en tres disciplinas: **Matemáticas** con un 12,13%, **Ciudadanía** con un 8,25% y **Ciencias**, con un 7,37%.

### 2.1.2 ¿El programa ha generado una mejora percibida en los docentes sobre sus competencias?

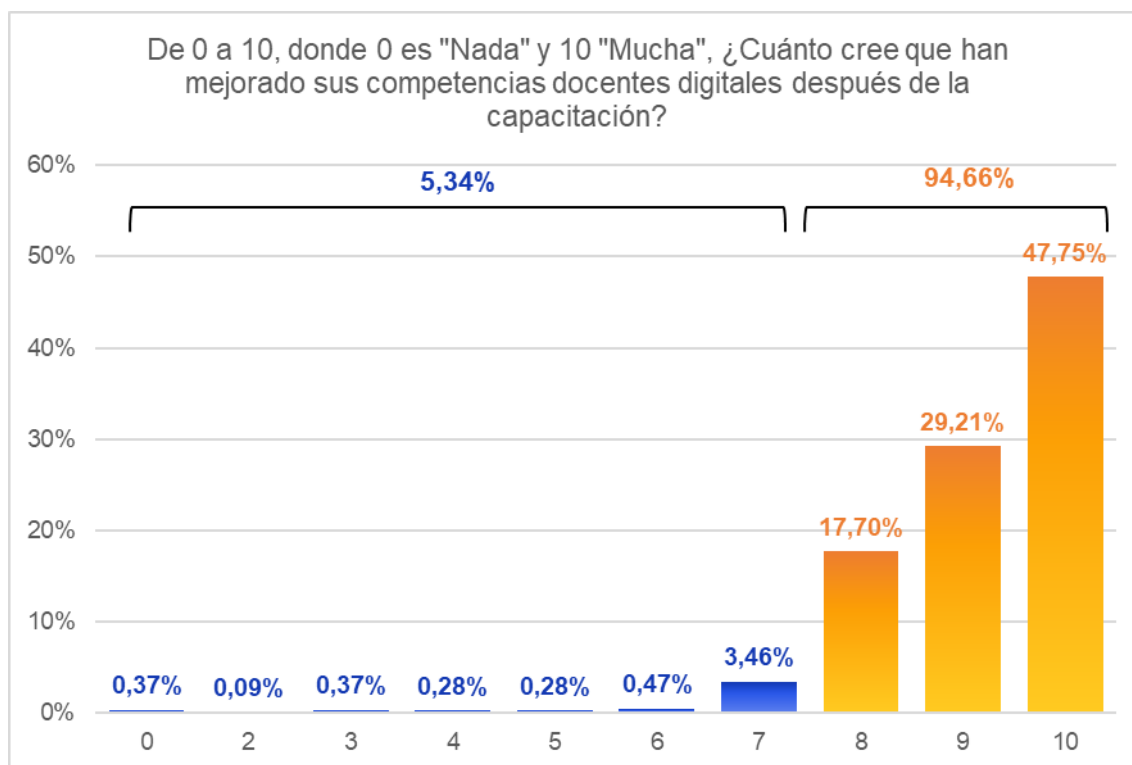
### 2.1.2.1 Indicador: % de docentes que manifiestan una mejora de sus competencias docentes y nivel de intensidad de la mejora

Estos dos indicadores se nutren de dos fuentes de información: por un lado, de los resultados de la encuesta de evaluación a los docentes formados en el Modelo Abierto en Ecuador y, por otro lado, de los resultados de la evaluación de programa Docentes Digitales. Se analizarán de manera conjunta para mantener su coherencia e interrelación. Además, estos indicadores se analizarán en primer lugar para la percepción de mejora de las competencias digitales y, en segundo lugar, para la mejora de competencias de metodologías educativas.

#### — Mejora de las competencias digitales

En primer lugar, casi el 95% de los docentes encuestados valoraron su mejora en competencia digital entre 8 y 10, con un promedio total de 9,13 sobre 10.

Gráfico 1: Porcentaje de mejora manifestada por los docentes sobre sus competencias digitales (Encuesta digital. Formados 2022)



Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

Si se observa la autopercepción de mejora digital en base a las horas de formación finalizada, se observa que los docentes que finalizaron más de 250 horas de formación tienen una autovaloración superior estadísticamente significativa al resto con un promedio de 9,25. Por otro lado, aquellas personas que finalizaron menos de 50 horas tienen una valoración estadísticamente significativa inferior al resto, con un promedio de 8,19 sobre 10.

En el caso del análisis por sexo, no se aprecian diferencias estadísticamente significativas pero el 95,6% de las mujeres valoraron su mejora competencial en materia digital entre 8 y 10 frente al 93% de los hombres. El promedio obtenido por las mujeres es de 9,16 frente al 9,88 sobre 10 de los hombres.

Tabla 8. Promedio y nivel alto de mejora de la autopercepción de las competencias digitales docentes (Encuesta digital. Formados 2022)

De 0 a 10, donde 0 es "Nada" y 10 "Mucha", ¿Cuánto cree que han mejorado sus competencias docentes digitales después de la capacitación?		Promedio	Desv. Tip	% 8-10
<b>Global</b>		<b>9,13</b>	<b>1,19</b>	<b>94,66%</b>
<b>Horas de formación finalizada</b>	<b>Menos de 50 horas</b>	8,79	1,70	89,90%
	Entre 50 y 100 horas	9,20	1,15	95,90%
	Entre 100 y 150 horas	9,09	0,98	93,20%
	Entre 150 y 250 horas	9,16	1,11	94,50%
	<b>Más de 250 horas</b>	9,25	1,04	96,90%
<b>Sexo</b>	Hombre	9,08	1,38	93,00%
	Mujer	9,16	1,07	95,60%
<b>Rango de edad</b>	<b>Menos de 30 años</b>	9,00	1,59	86,80%
	Entre 30 y 39 años	9,27	1,12	95,80%
	Entre 40 y 49 años	9,11	1,25	94,90%
	50 años o más	9,03	1,13	94,70%
<b>Etapa educativa</b>	Educación inicial	9,18	1,11	95,20%
	EGB (1º a 6º grado)	9,14	1,05	93,40%
	<b>EGB (7º a 10º grado)</b>	9,24	0,89	97,40%
	Bachillerato	9,07	1,36	94,20%
	Educación superior	9,04	1,53	93,10%
<b>Tipo de escuela</b>	Rural	9,09	1,02	95,70%
	Urbana	9,15	1,27	94,10%
<b>Región</b>	Amazonía y archipiélago	9,12	1,16	91,90%
	<b>Costa</b>	9,32	0,99	97,10%
	<b>Sierra</b>	8,96	1,32	93,10%
<b>Sostenimiento</b>	Escuela Fiscal	9,15	1,17	95,00%
	Escuela Fiscomisional	9,12	1,17	95,90%
	<b>Escuela Particular</b>	8,92	1,55	84,20%
	Otras	8,94	1,31	93,50%
<b>Mayor valor estadísticamente significativo</b>		<b>Menor valor estadísticamente significativo</b>		

Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

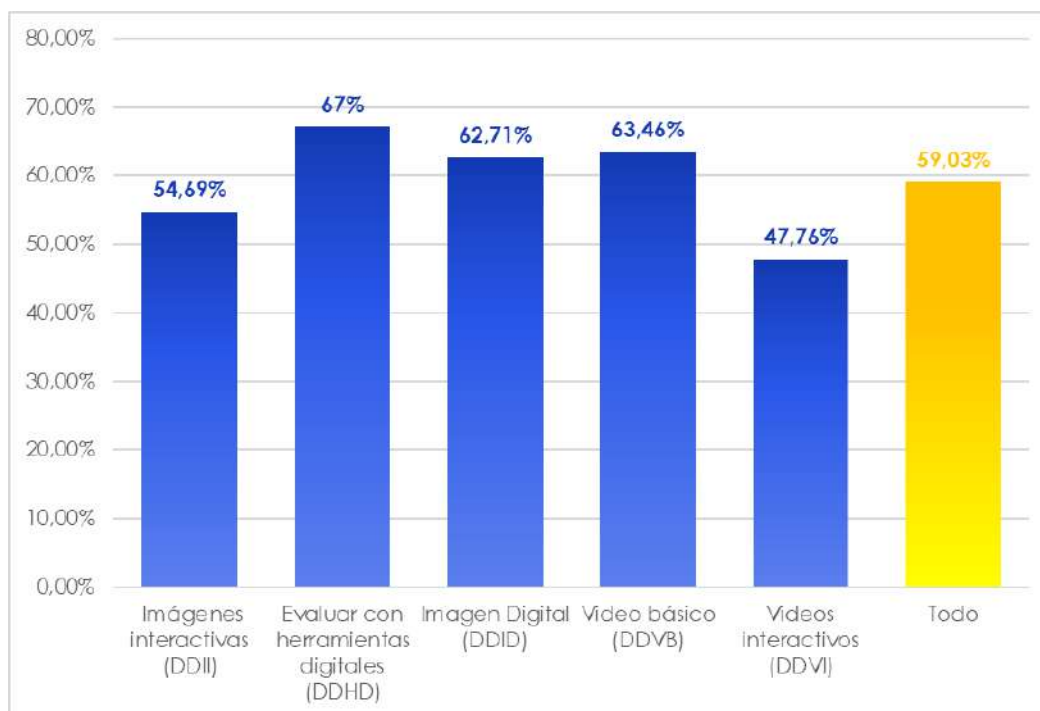
Por rango de edad, se aprecia una diferencia significativamente menor por parte de los menores de 30 frente al resto de grupos etarios. Ese grupo valora su mejora en competencia digital con un promedio de 9 sobre 10.

En el caso del análisis por etapa educativa se aprecia también una diferencia estadísticamente significativa, esta vez superior al resto de los grupos, entre aquellos docentes que ejercen su labor en la segunda etapa de EGB (7º a 10º grado) con un promedio de 9,24 sobre 10 y en donde el 97,4% de las personas valoran su mejora digital entre 8 y 10.

Por tipo de escuela no se aprecian diferencias estadísticamente significativas, pero sí por región o el tipo de sostenimiento de las escuelas. Así los docentes de la Costa puntúan su mejora digital con un promedio de 9,32 sobre 10 frente al promedio de 8,96 de los docentes de la Sierra. Por otro lado, los docentes de escuelas particulares perciben una menor mejora que los docentes en el resto de las escuelas, con un promedio de 8,92 sobre 10.

Por otro lado, los resultados de la evaluación del programa Docentes Digitales en Ecuador, presentan que un 59,03% del total de docentes participantes realizan una mejor autoevaluación de las propias competencias digitales docentes vinculadas a la formación tras dos meses de la finalización de la formación frente a la opinión que mantenían antes del curso.

Gráfico 2. % de docentes que mejoran la autopercepción sobre su competencia digital



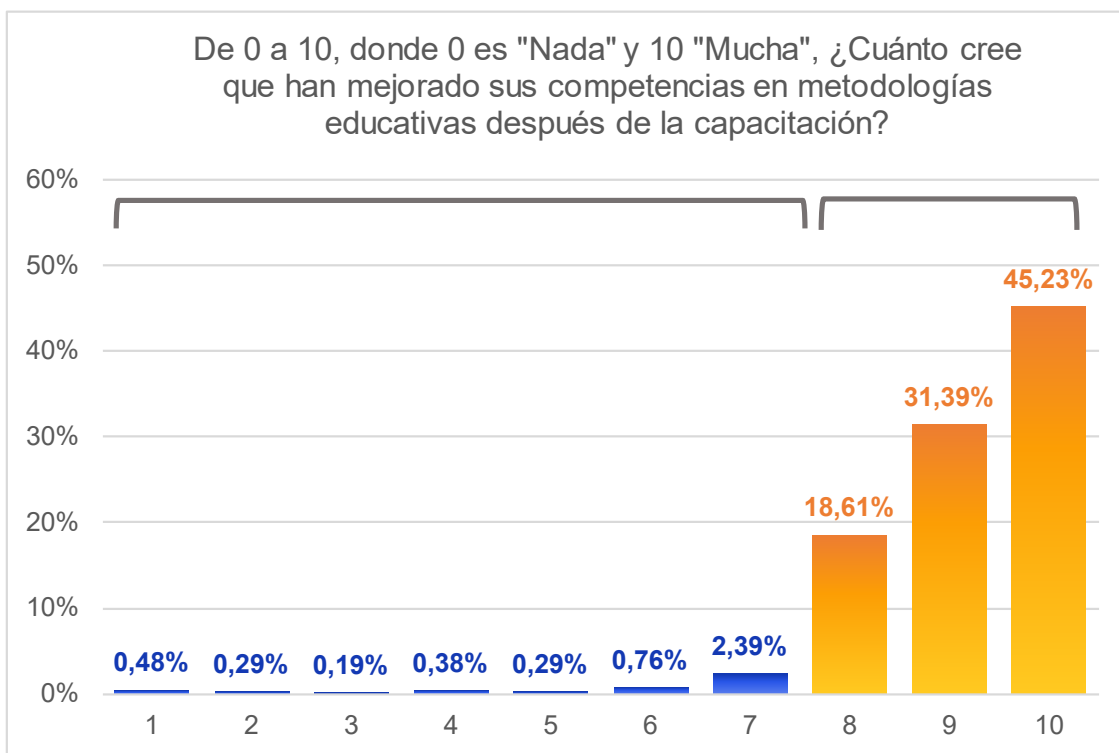
Fuente: Pruebas objetivas de mejora de competencia del programa Docentes Digitales (Niveles I y II)

En efecto, la mayoría de los docentes autoevalúan la mejora competencia digital mejorada dos meses después de terminar el curso.

#### — Mejora de las competencias en metodologías educativas

Una vez analizada la mejora de las competencias digitales se analiza a continuación la mejora autopercibida en cuanto a las competencias en metodologías educativas. En este sentido, los docentes encuestados valoran con un 9,09 sobre 10 su mejora, con un 95,20% de personas que puntúan entre 8 y 10.

Gráfico 3. Nivel de mejora de la autopercepción de las competencias en metodologías educativas (Encuesta digital. Formados 2022)



Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

No se aprecian diferencias significativas en cuanto a la valoración de la mejora de las competencias en metodologías educativas según el número de horas de formación finalizada, al contrario de lo que sucedía en cuanto a la valoración de las competencias digitales. Sin embargo, en general, sí es mayor la percepción de mejora cuanto mayor es el número de horas de formación. Así las personas con más de 250 horas de formación puntúan su mejora de media con 9,18 sobre 10, mientras que aquellas que hicieron menos de 50 puntúan 8,83 sobre 10.

En el caso del análisis por sexo tampoco hay diferencias estadísticamente significativas, pero como en el caso de la mejora de competencias digitales, son las mujeres las que valoran en mayor medida su mejora en metodologías educativas: con un promedio de 9,11, sobre 10, frente al 9,06 de promedio de los hombres.

Tabla 9. Promedio y nivel alto de mejora de la autopercepción de las competencias en metodologías educativas (Encuesta digital. Formados 2022)

De 0 a 10, donde 0 es "Nada" y 10 "Mucha", ¿Cuánto cree que han mejorado sus competencias en metodologías educativas después de la capacitación?		Promedio	Desv. Tip	% 8-10
<b>Global</b>		<b>9,09</b>	<b>1,24</b>	<b>95,20%</b>
<b>Horas de formación finalizada</b>	Menos de 50 horas	8,83	1,73	92,70%
	Entre 50 y 100 horas	9,09	1,15	95,10%
	Entre 100 y 150 horas	9,05	0,94	94,00%
	Entre 150 y 250 horas	9,14	1,25	96,50%

De 0 a 10, donde 0 es "Nada" y 10 "Mucha", ¿Cuánto cree que han mejorado sus competencias en metodologías educativas después de la capacitación?		Promedio	Desv. Tip	% 8-10
	Más de 250 horas	9,18	1,11	96,10%
Sexo	Hombre	9,06	1,40	94,00%
	Mujer	9,11	1,14	95,90%
Rango de edad	<b>Menos de 30 años</b>	8,90	1,57	85,00%
	Entre 30 y 39 años	9,24	1,08	96,80%
	Entre 40 y 49 años	9,02	1,40	95,10%
	50 años o más	9,04	1,15	95,10%
Etapa educativa	Educación inicial	9,18	1,24	96,80%
	EGB (1° a 6° grado)	9,14	0,98	96,10%
	EGB (7° a 10° grado)	9,13	0,98	96,50%
	Bachillerato	9,04	1,45	94,10%
	Educación superior	8,97	1,56	93,10%
Tipo de escuela	Rural	9,04	1,06	95,10%
	Urbana	9,12	1,33	95,30%
Región	Amazonía y archipiélago	9,06	1,24	92,90%
	<b>Costa</b>	9,32	0,98	97,90%
	<b>Sierra</b>	8,90	1,39	93,40%
Sostenimiento	Escuela Fiscal	9,10	1,23	95,90%
	Escuela Fiscomisional	9,15	1,15	94,90%
	<b>Escuela Particular</b>	8,69	1,54	82,10%
	Otras	9,03	1,32	93,10%
<b>Mayor valor estadísticamente significativo</b>		<b>Menor valor estadísticamente significativo</b>		

Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

Por rango de edad, una vez más hay una diferencia significativa entre los menores de 30 que valoran con una puntuación significativamente menor que los de los otros grupos. Ese grupo valora su mejora de competencias en metodologías educativas con un promedio de 8,90 sobre 10, frente, por ejemplo, al grupo que más valora esta mejora con un promedio 9,24, el de las personas docentes de entre 30 y 39 años.

No se observan diferencias estadísticamente significativas en las valoraciones de las personas docentes según la etapa educativa o el tipo de escuela. Sin embargo, una vez más sí se ven las diferencias por la región en donde se encuentran las escuelas o el tipo de sostenimiento que tiene.

Así, como en el caso de la mejora de las competencias digitales, los docentes de la Costa valoran de una manera superior estadísticamente significativa (9,32/10) la mejora de sus competencias en metodologías evaluativas y los de la Sierra de forma significativamente inferior (8,9 sobre 10). De igual manera, las personas docentes en escuelas particulares valoran su mejora en este tipo de competencias con puntuaciones menores al resto de los de otros tipos de escuelas (8,69 sobre 10).

De forma complementaria, se muestran a continuación los resultados de la evaluación del programa Docentes Digitales en Ecuador en lo relativo a la autopercepción de la mejora en competencias en metodologías y tecnologías educativas.

Tabla 10: Promedio de autoevaluación sobre competencia digital previa al curso y tras dos meses de su finalización

De 0 a 10, donde 0 es "Ninguna" y 10 "Mucha", ¿qué nivel de competencia digital docente relacionada con las metodologías y tecnologías educativas del curso crees que tenías/ has alcanzado?			
Curso	Promedio previo al curso	Promedio tras 2 meses de finalización	% de mejora (pre-post)
Total general	7,89	8,95	12,59%

Fuente: Pruebas objetivas de mejora de competencia del programa Docentes Digitales (Niveles I y II)

Los docentes expresan de media una mejora del 12,59% de autopercepción sobre el nivel de competencia digital según como se veían antes de iniciar el curso y dos meses después de su finalización.

Al analizar el nivel de mejora percibido por sexo, las mujeres evidenciaron un porcentaje mayor de mejora que los hombres, 21,89% frente a 18,18%.

Tabla 11: Promedio de autoevaluación sobre competencia digital previa al curso y tras dos meses de su finalización por sexo

De 0 a 10, donde 0 es "Ninguna" y 10 "Mucha", ¿qué nivel de competencia digital docente relacionada con las metodologías y tecnologías educativas del curso crees que tenías/ has alcanzado?			
Sexo	Promedio previo al curso	Promedio tras 2 meses de finalización	% de mejora (pre-post)
Hombre	7,46	8,95	18,18%
Mujer	7,31	9,11	21,89%

Fuente: Pruebas objetivas de mejora de competencia del programa Docentes Digitales (Niveles I y II)

En segundo lugar, al analizar el nivel de autopercepción por franjas de edad, el grupo de menores de 30 años, cuya valoración sobre su nivel de competencia era la más alta antes de iniciar el curso, es el que percibe el porcentaje más bajo de mejora con un -3,51%. Los mayores de 50 años que partían de una valoración baja experimentaron un 24,77% de mejora, siendo los que más beneficio obtuvieron del curso.



Tabla 12: Promedio de autoevaluación sobre competencia digital previa al curso y tras dos meses de su finalización por grupo de edad

De 0 a 10, donde 0 es "Ninguna" y 10 "Mucha", ¿qué nivel de competencia digital docente relacionada con las metodologías y tecnologías educativas del curso crees que tenías/has alcanzado?			
Edad	Promedio previo al curso	Promedio tras 2 meses de finalización	% de mejora (pre-post)
Menos de 30 años	9,67	9,33	-3,51%
Entre 30 y 39 años	8,04	9,28	14,30%
Entre 40 y 49 años	7,33	8,93	19,73%
Más de 50 años	6,99	8,96	24,77%

Fuente: Pruebas objetivas de mejora de competencia del programa Docentes Digitales (Niveles I y II)

Por último, al analizar el nivel de mejora según el uso previo que se hacía de las metodologías y recursos planteados en la formación, se observa que cuanto menor era el nivel de aplicación previa, mayor ha sido el nivel de mejora, así los que nunca habían aplicado este tipo de herramientas, cuyo promedio de autovaloración inicial era de 5,50, tienen un 46,91% de mejora tras dos meses con una autovaloración de 8,87. Por otro lado, los que tenían un alto nivel de uso previo al curso sólo han experimentado un 4,29% de mejora.

Tabla 13: Promedio de autoevaluación sobre competencia digital previa al curso y tras dos meses de su finalización por etapa educativa

De 0 a 10, donde 0 es "Ninguna" y 10 "Mucha", ¿qué nivel de competencia digital docente relacionada con las metodologías y tecnologías educativas del curso crees que tenías/has alcanzado?			
Uso previo en el aula de metodologías o herramientas propuestas por DD	Promedio previo al curso	Promedio tras 2 meses de finalización	% de mejora (pre-post)
Nivel alto de aplicación previa	9,13	9,53	4,29%
Nivel medio de aplicación previa	8,20	8,74	6,39%
Nivel bajo de aplicación previa	7,34	8,87	18,96%
Sin aplicación previa	5,50	8,87	46,91%

Fuente: Resultados de la evaluación del programa Docentes Digitales (Niveles I y II)

## 2.2 Eficacia: Docentes transfieren a su práctica educativa las competencias desarrolladas

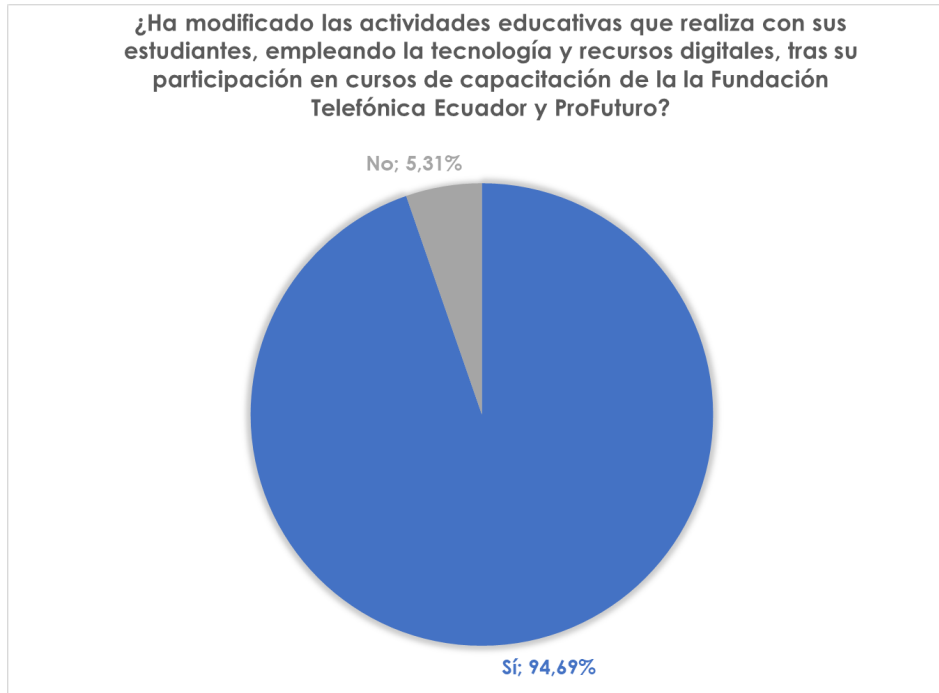
### 2.2.1 ¿Se ha producido una transferencia de competencias a la práctica educativa con impacto en la mejora del desempeño docente?

#### 2.2.1.1 Indicador: % de docentes que manifiestan una transferencia efectiva de las competencias adquiridas a su labor docente

- **Modificación de las actividades educativas con el alumnado tras la formación finalizada**

Analizando los resultados de la encuesta a los docentes formados en el Modelo Abierto de Ecuador, se observa que el 94,69% de las personas encuestadas afirman haber modificado las actividades educativas con sus estudiantes tras la formación finalizada.

Gráfico 4. % de docentes que han modificado sus actividades educativas empleando la tecnología y recursos digitales tras su participación en cursos ProFuturo

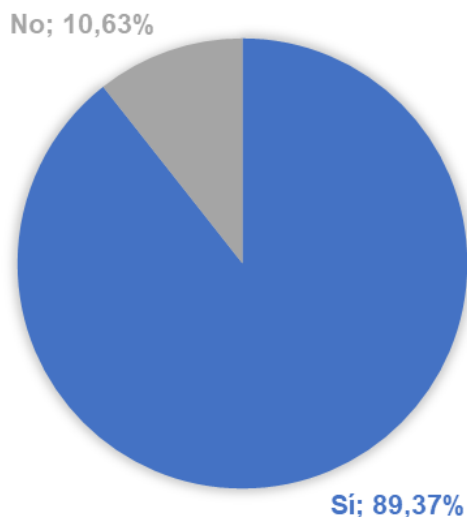


Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

En el caso de la evaluación del programa de Docentes Digitales, que forma parte de las acciones formativas del Modelo Abierto en Ecuador, los resultados, aunque un poco inferiores, son similares. El 89,37% de los docentes afirmaron haber cambiado de algún modo sus actividades con el alumnado tras la formación del curso.

Gráfico 5: % de docentes que han modificado sus actividades educativas empleando la tecnología y recursos digitales tras su participación en cursos de Docentes Digitales

**% de docentes que finalizaron cursos de Docentes Digitales que afirman haber modificado su actividad con el alumando**



Fuente: Resultados de la evaluación del programa Docentes Digitales (Niveles I y II)

Al estudiar los resultados de la encuesta del Modelo abierto, según las horas de formación finalizadas, se observa que, una vez más, existe una diferencia estadísticamente significativa entre aquellos que han finalizado menos de 50 horas. En este grupo el 90,8% de los docentes han cambiado su forma de trabajar con el alumnado, frente al más del 94% del resto de docentes con más horas de formación.

En el caso del análisis por sexo, no se observan diferencias significativas, pero es mayor el porcentaje de mujeres que afirman haber modificado sus actividades educativas, 95,3% frente al 93,7% de los hombres.

No se aprecian tampoco diferencias significativas por rango de edad ni por tipo de escuela, pero sí por etapa educativa en la que desarrollan su labor, región y sostenimiento de la escuela.

Tabla 14. % de docentes que han modificado sus actividades educativas empleando la tecnología y recursos digitales tras su participación en cursos ProFuturo por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela

¿Ha modificado las actividades educativas que realiza con sus estudiantes, empleando la tecnología y recursos digitales, tras su participación en cursos de capacitación de la Fundación Telefónica Ecuador y ProFuturo?		% Sí	% No
Global		94,69%	5,31%
Horas de formación finalizada	Menos de 50 horas	90,8%	9,19%
	Entre 50 y 100 horas	95,9%	4,10%
	Entre 100 y 150 horas	96,3%	3,66%
	Entre 150 y 250 horas	94,3%	5,70%

¿Ha modificado las actividades educativas que realiza con sus estudiantes, empleando la tecnología y recursos digitales, tras su participación en cursos de capacitación de la Fundación Telefónica Ecuador y ProFuturo?		% Sí	% No
<b>Global</b>		<b>94,69%</b>	<b>5,31%</b>
	Más de 250 horas	95,5%	4,55%
<b>Sexo</b>	Hombre	93,7%	6,30%
	Mujer	95,3%	4,70%
<b>Rango de edad</b>	Menos de 30 años	91,3%	8,70%
	Entre 30 y 39 años	94,9%	5,14%
	Entre 40 y 49 años	94,5%	5,46%
	50 años o más	95,1%	4,93%
<b>Etapas educativa</b>	Educación inicial	95,9%	4,10%
	EGB (1° a 6° grado)	95,1%	4,90%
	EGB (7° a 10° grado)	95,9%	4,10%
	Bachillerato	94,4%	5,60%
	<b>Educación superior</b>	90,1%	9,90%
<b>Tipo de escuela</b>	Rural	94,6%	5,41%
	Urbana	94,8%	5,25%
<b>Región</b>	Amazonía y archipiélago	97,5%	2,52%
	Costa	95,5%	4,52%
	<b>Sierra</b>	93,5%	6,53%
<b>Sostenimiento</b>	Escuela Fiscal	94,6%	5,44%
	<b>Escuela Fiscomisional</b>	98,3%	1,69%
	Escuela Particular	91,1%	8,89%
	Otras	90,9%	9,09%
<b>Mayor valor estadísticamente significativo</b>		<b>Menor valor estadísticamente significativo</b>	

Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

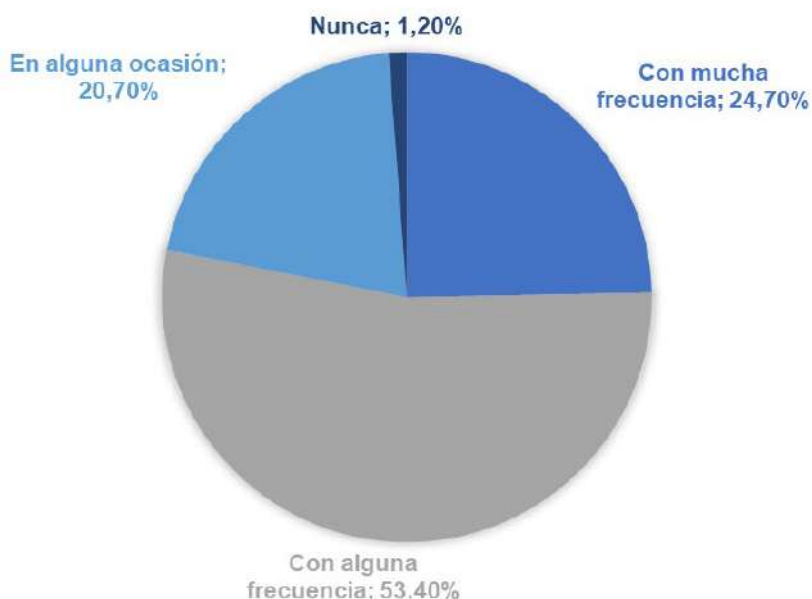
En el caso del análisis por región, son los docentes de la Sierra los que en una proporción significativamente inferior (93,5%) han cambiado sus prácticas pedagógicas en comparación con los de la Amazonía y archipiélago (97,5%) y los de la Costa (95,5%). En cuanto al tipo de sostenimiento de las escuelas, son los docentes de las escuelas fiscomisionales los que en una proporción estadísticamente superior al resto afirman haber modificado sus actividades educativas (98,3%).

— **Frecuencia en la modificación de las actividades educativas con el alumnado tras la formación finalizada**

La mayoría de los docentes afirma haber modificado con alguna frecuencia, 53,4%, las actividades educativas tras la formación. Son menos, un 24,7%, los que la formación ha supuesto un gran cambio y han modificado con mucha frecuencia las actividades educativas con sus estudiantes, y sólo el 20,70% afirman haberlo hecho en alguna ocasión.

Gráfico 6. Frecuencia en la modificación de actividades educativas tras la realización de los cursos

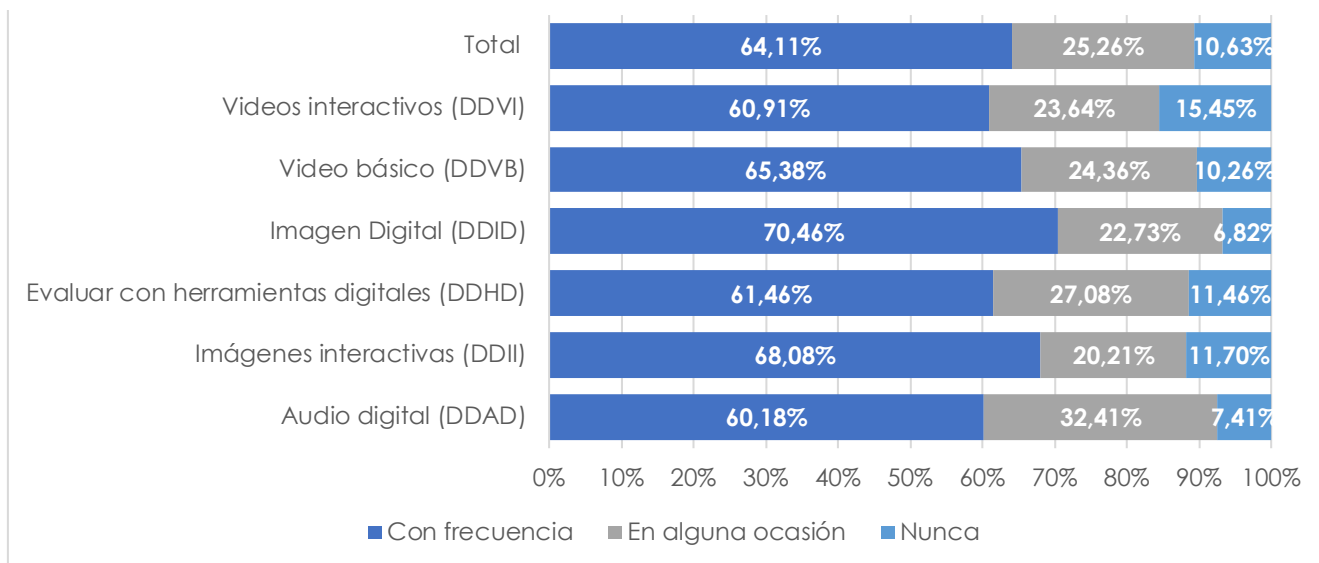
¿Con qué intensidad/frecuencia ha modificado las actividades educativas con los estudiantes tras su participación en los cursos?



Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

Según los resultados de la evaluación del Programa Docentes digitales, el 64,11% de los docentes afirman que usan con frecuencia en sus aulas lo aprendido en los cursos, meses después de su finalización, mientras que el 25,26% lo había hecho en alguna ocasión. Más de un 10% dicen no haber transferido aún lo aprendido en el curso, pero hay que tener en cuenta que esta medición se hizo un mes y medio después de terminar el curso y con el periodo vacacional de navidades durante ese periodo.

Gráfico 7. Grado de transferencia de las metodologías aprendidas 2 meses después de finalizar el curso



Fuente: Resultados de la evaluación del programa Docentes Digitales (Niveles I y II)

Al analizar la frecuencia en la modificación de actividades educativas tras la realización de los cursos por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela, se observan diferencias estadísticamente significativas en algunas categorías.

En primer lugar, se observa la relación que hay entre las horas de formación finalizadas y la frecuencia con la que los docentes afirman haber cambiado sus actividades pedagógicas. Las personas que han finalizado entre 50 y 100 horas de formación y las que han finalizado más de 250 son las que más han modificado su manera de trabajar con el alumnado, así lo afirman el 30,8% y 28,9% respectivamente. Por otro lado, sólo el 17,9% de las personas que finalizaron entre 150 y 250 horas de formación afirman haber cambiado con mucha frecuencia sus actividades educativas, lo que supone una diferencia menor estadísticamente significativa.

Tabla 15. Frecuencia en la modificación de actividades educativas tras la realización de los cursos por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela

¿Con qué intensidad/ frecuencia ha modificado las actividades educativas con los estudiantes tras su participación en los cursos?		% Con mucha frecuencia	% Con alguna frecuencia	% En alguna ocasión	% Nunca
<b>Global</b>		<b>24,70</b>	<b>53,40</b>	<b>20,70</b>	<b>1,20%</b>
<b>Horas de formación finalizada</b>	Menos de 50 horas	20,5%	53,0%	23,8%	2,74%
	<b>Entre 50 y 100 horas</b>	30,8%	47,2%	21,5%	0,48%
	Entre 100 y 150 horas	22,0%	57,3%	20,1%	0,56%
	<b>Entre 150 y 250 horas</b>	17,9%	56,3%	24,0%	1,87%
	<b>Más de 250 horas</b>	28,9%	53,1%	17,2%	0,77%
<b>Sexo</b>	<b>Hombre</b>	28,6%	50,50%	19,1%	1,75%
	<b>Mujer</b>	22,4%	55,10%	21,6%	0,85%
<b>Rango de edad</b>	Menos de 30 años	21,7%	47,80%	26,1%	4,37%
	Entre 30 y 39 años	23,2%	54,60%	21,1%	1,08%
	Entre 40 y 49 años	27,0%	50,40%	21,1%	1,46%
	50 años o más	23,9%	55,90%	19,5%	0,75%
<b>Etapa educativa</b>	Educación inicial	27,4%	45,2%	24,7%	2,74%
	EGB (1° a 6° grado)	24,3%	53,5%	21,5%	0,62%
	EGB (7° a 10° grado)	21,3%	57,7%	20,6%	0,37%
	Bachillerato	26,9%	52,6%	19,6%	0,84%
	Educación superior	21,0%	50,6%	21,0%	7,41%
<b>Tipo de escuela</b>	Rural	24,20%	49,40%	24,50%	1,90%
	Urbana	24,90%	55,50%	18,80%	0,80%
<b>Región</b>	Amazonía y archipiélago	26,10%	50,40%	22,70%	0,80%
	Costa	25,00%	51,30%	22,60%	1,10%
	Sierra	24,10%	55,80%	18,80%	1,30%
<b>Sostenimiento</b>	Escuela Fiscal	23,80%	53,50%	21,50%	1,20%
	<b>Escuela Fiscomisional</b>	33,90%	50,80%	15,30%	0,00%
	Escuela Particular	24,40%	60,00%	13,30%	2,30%
	Otras	18,20%	48,50%	27,30%	6,00%

¿Con qué intensidad/ frecuencia ha modificado las actividades educativas con los estudiantes tras su participación en los cursos?	% Con mucha frecuencia	% Con alguna frecuencia	% En alguna ocasión	% Nunca
<b>Global</b>	<b>24,70</b>	<b>53,40</b>	<b>20,70</b>	<b>1,20%</b>
<b>Mayor valor estadísticamente significativo</b>	<b>Menor valor estadísticamente significativo</b>			

Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

En el caso del análisis por sexo, el 28,6% de los hombres han cambiado con mucha frecuencia su manera de trabajar tras la formación, frente al 22,4% de las mujeres, las cuales en su mayoría (55,9%) afirman haberlo hecho con “alguna frecuencia”.

No se observan diferencias significativas por rango de edad, etapa educativa, tipo de escuela o región. Sin embargo, sí se observa una diferencia importante entre aquellos docentes de las escuelas fiscomisionales que son los que con mayor frecuencia han modificado su manera de trabajar (33,90%).

El nivel de transferencia a las aulas varía según la práctica educativa. La práctica más utilizada según el 86,20% de los docentes, es la “Metodología colaborativa o aprendizaje en grupos”, aplicada especialmente por los docentes que han finalizado más de 250 horas de formación, los que desarrollan su práctica docente en Bachillerato y los que pertenecen a escuelas fiscales.

Las “actividades de investigación” se sitúan en el segundo lugar, con un 83,50% de los docentes encuestados. Es superior estadísticamente significativo el uso que hacen los hombres, los docentes de Bachillerato y los de la región de la Costa en comparación con el resto de los grupos de sus respectivas categorías.

A continuación, se pueden apreciar las prácticas educativas que se han transferido a las aulas, según los docentes que respondieron a la encuesta de evaluación en el país.

Tabla 16. Nivel de transferencia por práctica educativa

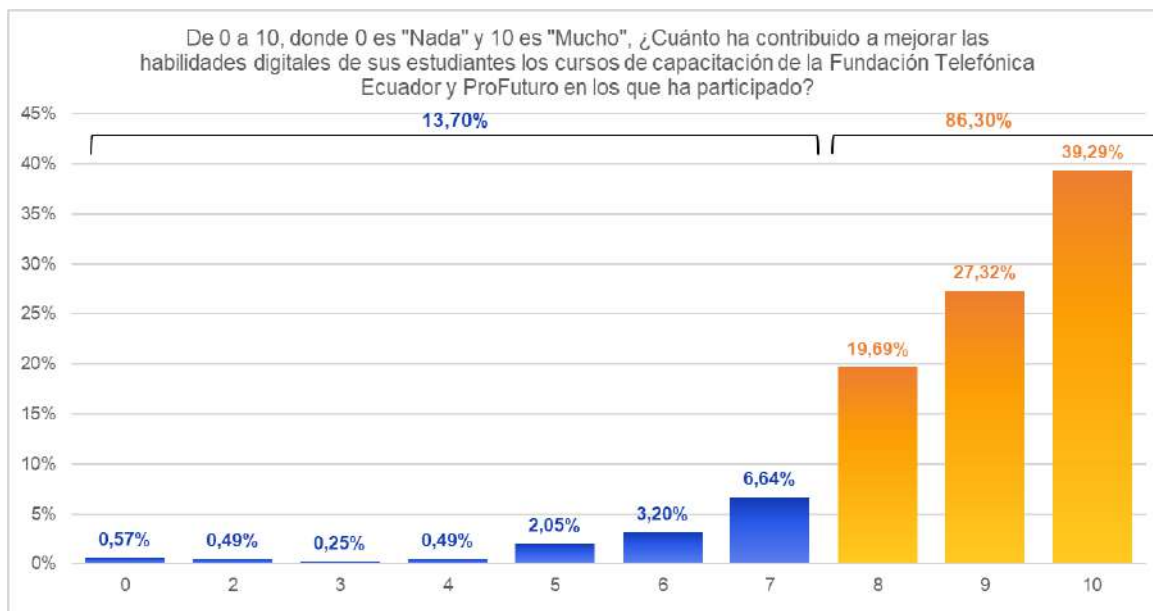
Nivel de transferencia por práctica educativa	%	Colectivos con mayor nivel de transferencia
Actividades de investigación	83,50%	Hombre, Bachillerato, Costa,
Metodología colaborativa o aprendizaje en grupos	86,20%	Más de 250 horas, Bachillerato, Escuela Fiscal,
Metodología de aprendizaje basado en proyectos	80,50%	Más de 250 horas, Bachillerato, Costa, Escuela Fiscal
Actividades utilizando recursos y contenidos digitales existentes en internet	81,60%	Bachillerato, Urbana, Costa
Actividades empleando recursos digitales elaborados por ti mismo	78,80%	Entre 30 y 39 años
Actividades donde los estudiantes crean y producen recursos digitales	61,30%	Entre 30 y 39 años, Bachillerato, Urbana, Costa
* Sólo se indican aquellos donde se produce una mayor demanda estadísticamente significativa		

Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

Estos niveles de transferencia a las aulas se pueden considerar bastante altos, y tiene que ver con el convencimiento de los docentes sobre la utilidad de estas prácticas tanto para la mejora de las habilidades digitales de los estudiantes como para la mejora de las competencias curriculares.

En efecto, el 86,3% de las personas encuestadas consideran que el nivel de contribución de los cursos ProFuturo a la mejora de las habilidades digitales de sus estudiantes está entre 8 y 10 sobre 10, con una media de 8,76.

Gráfico 8. Nivel de contribución de los cursos ProFuturo a la mejora de las habilidades digitales de los estudiantes



Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

En el análisis por diferentes variables se observan diferencias significativas según el número de horas de formación finalizada, el rango de edad de los docentes y la región en donde ejercen su docencia.

El promedio de valoración es estadísticamente superior entre aquellos que han finalizado más de 250 horas de formación, 8,95 sobre 10, frente al resto de los docentes. Sin embargo, los docentes mayores de 50 años valoran en menor medida que el resto la contribución de los cursos ProFuturo a la mejora de las habilidades digitales de los estudiantes, con un promedio de 8,54.

Tabla 17. Nivel de contribución de los cursos ProFuturo a la mejora de las habilidades digitales de los estudiantes por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela

De 0 a 10, donde 0 es "Nada" y 10 es "Mucho", ¿Cuánto ha contribuido a mejorar las habilidades digitales de sus estudiantes los cursos de capacitación de la Fundación Telefónica Ecuador y ProFuturo en los que ha participado?		Promedio	Desv. Tip	% 8-10
<b>Global</b>		<b>8,76</b>	<b>1,53</b>	<b>86,30%</b>
<b>Horas de formación finalizada</b>	Menos de 50 horas	8,65	1,65	83,70%
	Entre 50 y 100 horas	8,76	1,72	87,20%
	Entre 100 y 150 horas	8,58	1,45	82,50%



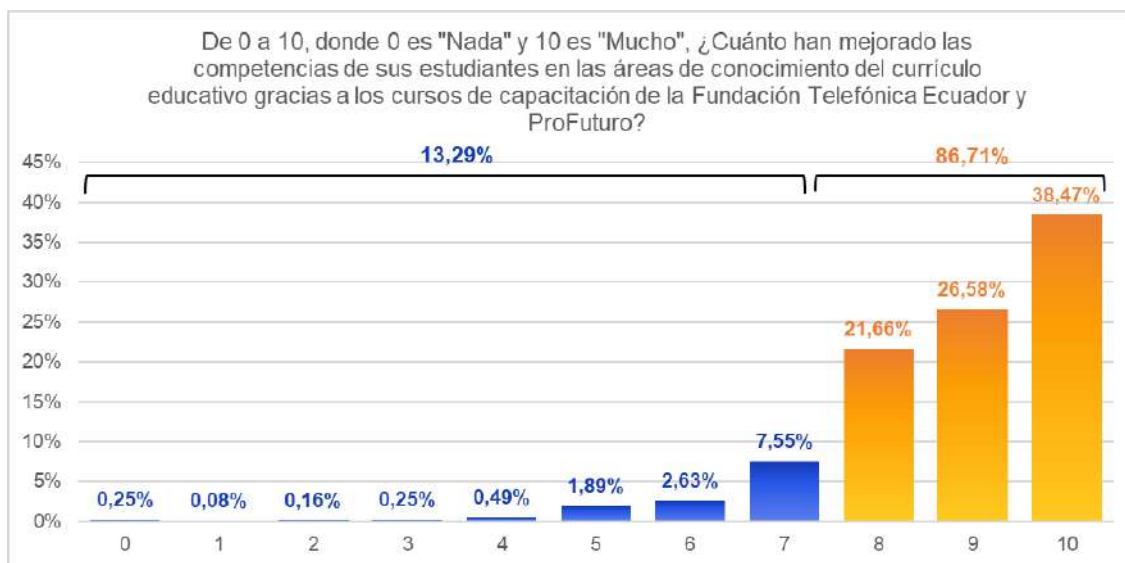
De 0 a 10, donde 0 es "Nada" y 10 es "Mucho", ¿Cuánto ha contribuido a mejorar las habilidades digitales de sus estudiantes los cursos de capacitación de la Fundación Telefónica Ecuador y ProFuturo en los que ha participado?		Promedio	Desv. Tip	% 8-10
<b>Global</b>		<b>8,76</b>	<b>1,53</b>	<b>86,30%</b>
	Entre 150 y 250 horas	8,64	1,60	84,70%
	<b>Más de 250 horas</b>	8,95	1,33	89,50%
<b>Sexo</b>	Hombre	8,81	1,60	85,50%
	Mujer	8,73	1,48	86,70%
<b>Rango de edad</b>	Menos de 30 años	8,91	1,62	87,00%
	Entre 30 y 39 años	9,07	1,24	92,40%
	Entre 40 y 49 años	8,68	1,62	84,30%
	<b>50 años o más</b>	8,54	1,62	82,60%
<b>Etapa educativa</b>	Educación inicial	8,58	1,81	83,60%
	EGB (1° a 6° grado)	8,71	1,50	85,40%
	EGB (7° a 10° grado)	8,74	1,50	84,90%
	Bachillerato	8,84	1,46	87,40%
	Educación superior	8,68	1,83	90,10%
<b>Tipo de escuela</b>	Rural	8,73	1,46	85,50%
	Urbana	8,77	1,56	86,70%
<b>Región</b>	Amazonía y archipiélago	8,63	1,62	80,50%
	<b>Costa</b>	9,07	1,23	92,10%
	<b>Sierra</b>	8,52	1,68	82,60%
<b>Sostenimiento</b>	Escuela Fiscal	8,73	1,58	85,50%
	Escuela Fiscomisional	8,86	1,27	90,60%
	Escuela Particular	8,96	1,26	86,70%
	Otras	8,94	1,09	93,90%
<b>Mayor valor estadísticamente significativo</b>		<b>Menor valor estadísticamente significativo</b>		

Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

Por último, una vez más, hay diferencias estadísticamente significativas según la región, siendo superior el promedio de los docentes de la Costa (9,07) y menor los de Sierra (8,52), frente al resto.

Por otro lado, el 86,71% de los docentes afirman que hay un alto nivel de contribución de los cursos ProFuturo a la mejora las competencias de las áreas de conocimiento del currículo educativo, con un promedio de 8,78.

Gráfico 9. Nivel de mejora de las competencias de las áreas de conocimiento del currículo educativo gracias a los cursos de ProFuturo



Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

Analizando diferentes variables se aprecian diferencias según la región y el tipo de sostenimiento de las escuelas en donde se ejerce la docencia.

Los docentes de la Costa valoran más alto el nivel de contribución de su propia formación con ProFuturo a la mejora de las competencias de las áreas de conocimiento del currículo educativo de sus estudiantes, con una media de 9,08, por otro lado, los docentes de la Sierra valoran significativamente con puntuaciones menores al resto esta contribución con un promedio de 8,57.

Tabla 18. Nivel de mejora de las competencias de las áreas de conocimiento del currículo educativo gracias a los cursos de ProFuturo por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela

De 0 a 10, donde 0 es "Nada" y 10 es "Mucho", ¿Cuánto han mejorado las competencias de sus estudiantes en las áreas de conocimiento del currículo educativo gracias a los cursos de capacitación de la Fundación Telefónica Ecuador y ProFuturo?		Promedio	Desv. Tip	% 8-10
<b>Global</b>		<b>8,78</b>	<b>1,39</b>	<b>86,71%</b>
<b>Horas de formación finalizada</b>	Menos de 50 horas	8,69	1,56	85,30%
	Entre 50 y 100 horas	8,81	1,45	85,60%
	Entre 100 y 150 horas	8,66	1,21	85,00%
	Entre 150 y 250 horas	8,72	1,40	86,30%
	Más de 250 horas	8,90	1,34	88,80%
<b>Sexo</b>	Hombre	8,79	1,52	85,30%
	Mujer	8,78	1,32	87,50%
<b>Rango de edad</b>	Menos de 30 años	8,89	1,58	89,10%
	Entre 30 y 39 años	8,98	1,25	90,50%
	Entre 40 y 49 años	8,71	1,54	84,80%
	50 años o más	8,66	1,32	84,80%
	Educación inicial	8,75	1,61	87,70%

De 0 a 10, donde 0 es "Nada" y 10 es "Mucho", ¿Cuánto han mejorado las competencias de sus estudiantes en las áreas de conocimiento del currículo educativo gracias a los cursos de capacitación de la Fundación Telefónica Ecuador y ProFuturo?		Promedio	Desv. Tip	% 8-10
Etapa educativa	EGB (1° a 6° grado)	8,81	1,36	86,30%
	EGB (7° a 10° grado)	8,74	1,27	87,20%
	Bachillerato	8,81	1,40	86,80%
	Educación superior	8,68	1,66	85,20%
Tipo de escuela	Rural	8,72	1,37	85,30%
	Urbana	8,82	1,40	87,50%
Región	Amazonía y archipiélago	8,58	1,54	83,10%
	<b>Costa</b>	9,08	1,19	91,10%
	<b>Sierra</b>	8,57	1,48	83,70%
Sostenimiento	<b>Escuela Fiscal</b>	8,77	1,42	85,80%
	Escuela Fiscomisional	8,81	1,27	91,50%
	Escuela Particular	9,00	1,19	91,10%
	Otras	8,94	1,22	90,90%
<b>Mayor valor estadísticamente significativo</b>		<b>Menor valor estadísticamente significativo</b>		

Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

Finalmente, en la encuesta digital dirigida a docentes formados en acciones formativas del Modelo Abierto en Ecuador se les preguntó sobre las principales dificultades a las que se enfrentaban para realizar la transferencia al aula de lo aprendido. Como se observa a continuación, los motivos más importantes son la falta de tiempo y la carencia de herramientas tecnológicas para trabajar con el alumnado.

Tabla 19. Principales dificultades para la transferencia al aula

Principales dificultades para la transferencia al aula	%
Falta de tiempo	0,50%
Dificultades para aplicarlo en mi planificación didáctica	0,20%
No son recursos o metodologías que se adapten bien a mis alumnos	0,30%
La materia a impartir en estas semanas no es la adecuada para aplicarlo.	0,10%
No dispongo de las herramientas tecnológicas para aplicar estas experiencias	0,50%
No dispongo del suficiente nivel de competencia docente	0,10%
* Sólo se indican aquellos donde se produce una mayor demanda estadísticamente significativa	

Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

## 2.3 Eficacia. Docentes motivados para incorporar propuestas, enfoques y metodologías de educación digital en su labor docente

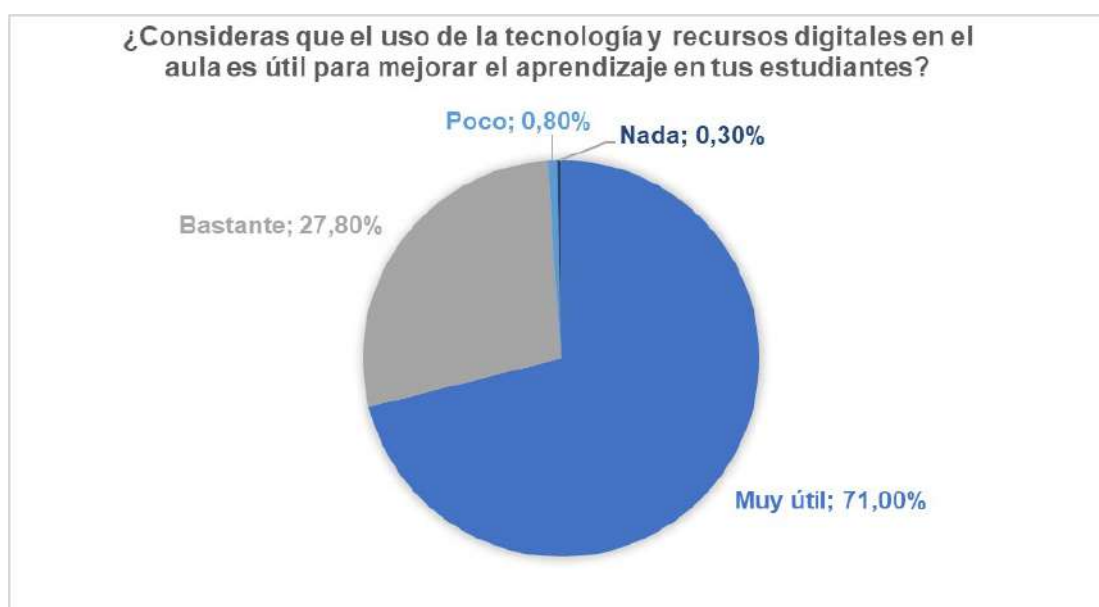
### 2.3.1 ¿Ha mejorado la motivación docente para incorporar la educación digital como herramienta de transformación y mejora educativa?

### 2.3.1.1 Indicador: % de docentes que mejoran su nivel de motivación hacia la incorporación de metodologías y recursos de educación digital en su práctica profesional

Este indicador se responde a través de la información de la encuesta de evaluación a los docentes que han finalizado acciones formativas del Modelo Abierto y los resultados de la evaluación del programa Docentes Digitales en Ecuador.

Para indagar sobre la motivación, se va a partir del análisis sobre el nivel de utilidad percibida por los docentes de la formación con ProFuturo en cuanto a que permite mejorar el aprendizaje de sus alumnos. En este sentido, la gran mayoría de los docentes creen que les es muy útil, 71%, y el 27% lo considera bastante útil. Es decir, el 98% de los docentes perciben un claro beneficio tanto para ellos como para su alumnado.

Gráfico 10. Nivel de utilidad percibida por los docentes para mejorar el aprendizaje de sus alumnos



Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

El nivel de utilidad percibida sólo varía significativamente entre docentes según su región y tipo de sostenimiento de la escuela.

Se observa, también en esta ocasión, las diferencias estadísticamente significativas entre docentes de las Costa, que es el nivel más alto de utilidad percibida, y los de la Sierra, el más bajo.

Tabla 20. Nivel de utilidad percibida por los docentes para mejorar el aprendizaje de sus alumnos por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela

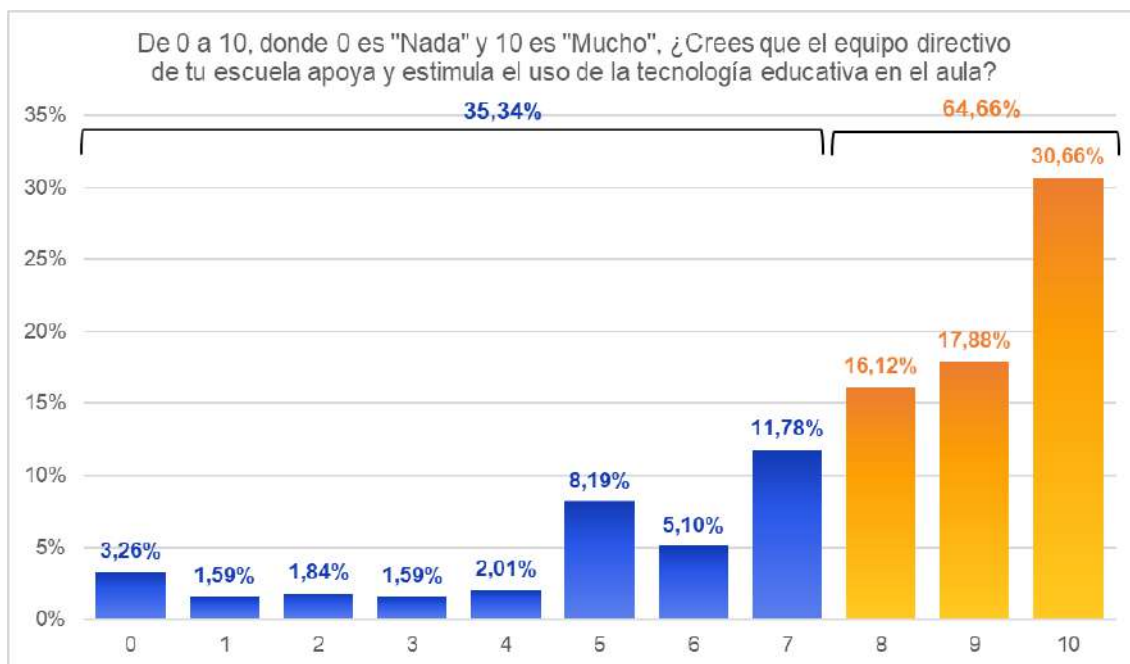
¿Consideras que el uso de la tecnología y recursos digitales en el aula es útil para mejorar el aprendizaje en tus estudiantes?		% Muy útil	% Bastante útil	% Poco útil	% Nada
<b>Global</b>		<b>71,00%</b>	<b>27,80%</b>	<b>0,80%</b>	<b>0,30%</b>
	Menos de 50 horas	73,03%	25,84%	1,12%	0,00%

¿Consideras que el uso de la tecnología y recursos digitales en el aula es útil para mejorar el aprendizaje en tus estudiantes?		% Muy útil	% Bastante útil	% Poco útil	% Nada
<b>Global</b>		<b>71,00%</b>	<b>27,80%</b>	<b>0,80%</b>	<b>0,30%</b>
<b>Horas de formación finalizada</b>	Entre 50 y 100 horas	67,71%	31,25%	1,04%	0,00%
	Entre 100 y 150 horas	72,33%	27,04%	0,63%	0,00%
	Entre 150 y 250 horas	70,43%	28,40%	0,78%	0,39%
	Más de 250 horas	71,53%	27,01%	0,73%	0,73%
<b>Sexo</b>	Hombre	74,10%	25,00%	0,20%	0,70%
	Mujer	69,30%	29,40%	1,20%	0,10%
<b>Rango de edad</b>	Menos de 30 años	78,26%	19,54%	2,20%	0,00%
	Entre 30 y 39 años	72,85%	26,32%	0,60%	0,23%
	Entre 40 y 49 años	69,77%	28,97%	0,50%	0,76%
	50 años o más	69,70%	29,00%	1,30%	0,00%
<b>Etapa educativa</b>	Educación inicial	74,65%	23,90%	1,40%	0,05%
	EGB (1° a 6° grado)	72,30%	26,40%	1,30%	0,00%
	EGB (7° a 10° grado)	71,04%	28,20%	0,40%	0,36%
	Bachillerato	69,79%	29,40%	0,40%	0,41%
	Educación superior	69,62%	26,60%	2,50%	1,28%
<b>Tipo de escuela</b>	Rural	71,12%	27,90%	0,97%	0,01%
	Urbana	70,96%	27,80%	0,76%	0,48%
<b>Región</b>	Amazonía y archipiélago	76,50%	23,50%	0,00%	0,00%
	<b>Costa</b>	76,10%	23,70%	0,00%	0,20%
	<b>Sierra</b>	65,60%	32,10%	1,71%	0,59%
<b>Sostenimiento</b>	<b>Escuela Fiscal</b>	69,70%	29,10%	0,80%	0,40%
	Escuela Fiscomisional	74,80%	24,30%	0,90%	0,00%
	<b>Escuela Particular</b>	84,40%	13,33%	2,20%	0,07%
	Otras	80,00%	20,00%	0,00%	0,00%
<b>Mayor valor estadísticamente significativo</b>			<b>Menor valor estadísticamente significativo</b>		

Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

En segundo lugar, se analiza el nivel de apoyo con el que cuentan los docentes por parte de sus respectivos equipos directivos para usar tecnología en el aula. En este caso, el apoyo no es tan alto como el esperado, pues sólo el 64,66% de los docentes valoran este nivel de apoyo entre 8 y 10, con un promedio general total de 7,69.

Gráfico 11. Nivel de apoyo percibido por los docentes al uso de la tecnología en el aula por parte del equipo directivos de sus respectivas escuelas



Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

Los hombres sienten un mayor nivel de apoyo que las mujeres para usar la tecnología en las aulas, aunque sin llegar a ser una diferencia estadísticamente significativa.

Sí hay diferencias estadísticamente significativas por etapa educativa, región y tipo de sostenimiento de la escuela.

Tabla 21. Nivel de apoyo percibido por los docentes al uso de la tecnología en el aula por parte del equipo directivos de sus respectivas escuelas por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela

De 0 a 10, donde 0 es "Nada" y 10 es "Mucho", ¿Crees que el equipo directivo de tu escuela apoya y estimula el uso de la tecnología educativa en el aula?		Promedio	Desv. Tip	% 8-10
<b>Global</b>		<b>7,69</b>	<b>2,57</b>	<b>64,66%</b>
<b>Horas de formación finalizada</b>	Menos de 50 horas	7,71	2,51	64,60%
	Entre 50 y 100 horas	7,87	2,57	67,20%
	Entre 100 y 150 horas	7,74	2,48	68,60%
	Entre 150 y 250 horas	7,60	2,52	63,40%
	Más de 250 horas	7,62	2,67	62,80%
<b>Sexo</b>	Hombre	7,80	2,56	67,90%
	Mujer	7,62	2,58	62,80%
<b>Rango de edad</b>	Menos de 30 años	8,04	2,17	63,00%
	Entre 30 y 39 años	7,82	2,55	66,80%
	Entre 40 y 49 años	7,69	2,62	65,70%
	50 años o más	7,52	2,58	61,80%
<b>Educación inicial</b>		<b>8,49</b>	<b>1,87</b>	<b>76,10%</b>

De 0 a 10, donde 0 es "Nada" y 10 es "Mucho", ¿Crees que el equipo directivo de tu escuela apoya y estimula el uso de la tecnología educativa en el aula?		Promedio	Desv. Tip	% 8-10
Etapa educativa	EGB (1° a 6° grado)	7,87	2,44	67,90%
	EGB (7° a 10° grado)	7,52	2,67	62,90%
	<b>Bachillerato</b>	7,51	2,63	60,20%
	Educación superior	7,80	2,79	73,40%
Tipo de escuela	Rural	7,64	2,60	62,40%
	Urbana	7,71	2,56	65,90%
Región	Amazonía y archipiélago	7,53	2,79	65,20%
	<b>Costa</b>	8,18	2,19	73,20%
	<b>Sierra</b>	7,30	2,75	57,30%
Sostenimiento	<b>Escuela Fiscal</b>	7,56	2,65	62,90%
	<b>Escuela Fiscomisional</b>	8,49	1,75	78,30%
	Escuela Particular	8,18	2,22	68,90%
	Otras	7,93	2,56	66,70%
<b>Mayor valor estadísticamente significativo</b>		<b>Menor valor estadísticamente significativo</b>		

Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

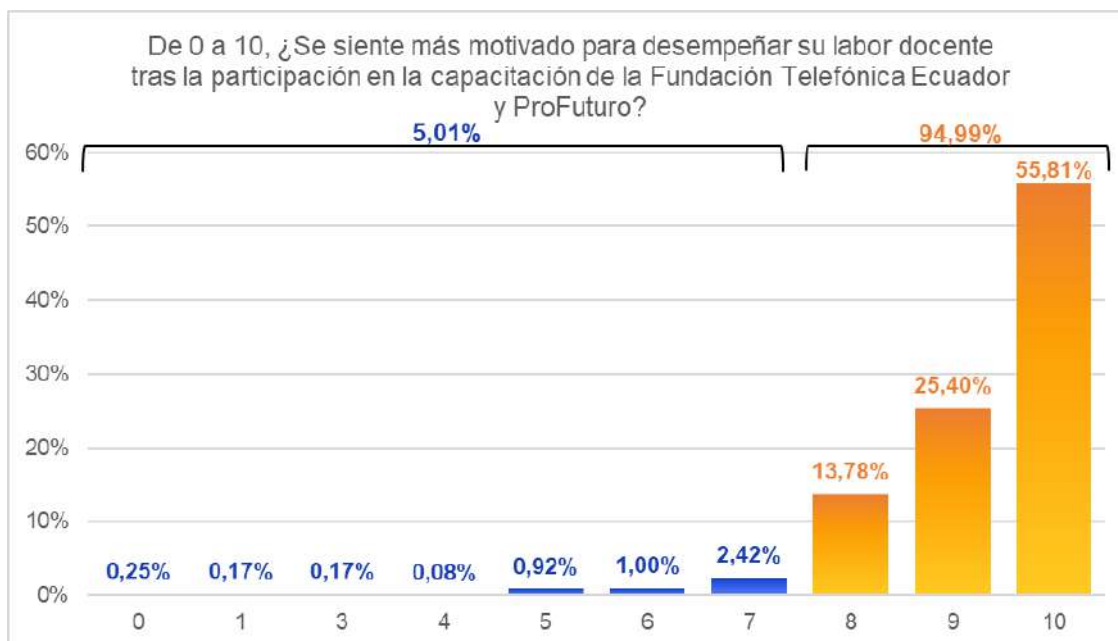
Los docentes de Educación inicial perciben un mayor apoyo, con un promedio de 8,49, mientras que los de bachillerato son los que menor nivel de apoyo perciben por parte de las direcciones de sus centros (7,51 sobre 10).

El 73% de los docentes de la Costa valora el apoyo recibido entre 8 y 10, con un promedio de 8,18, frente al 57,3% de los de la Sierra con promedio de 7,30.

Finalmente, los docentes de escuelas fiscomisionales sienten un apoyo significativamente mayor (8,49) y los de escuelas fiscales significativamente menor (7,56).

Sin embargo, a pesar del nivel de apoyo de los equipos directivos, el 95% de los docentes expresa un alto nivel de motivación para desempeñar su labor docente tras la participación en las acciones formativas de Fundación Telefónica Ecuador y ProFuturo, con un promedio general de 9,25 sobre 10.

Gráfico 12. Nivel de motivación para desempeñar su labor docente tras la participación en la capacitación de la Fundación Telefónica Ecuador y ProFuturo



Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

Es significativamente mayor la motivación de los docentes que han finalizado más de 250 horas (9,40) y significativamente menor entre aquellos que han finalizado entre 100 y 150 horas (9,11).

De igual manera, es significativamente mayor la motivación de las docentes mujeres (9,27) y significativamente menor la de los hombres (9,22).

Tabla 22. Nivel de motivación para desempeñar su labor docente tras la participación en la capacitación de la Fundación Telefónica Ecuador y ProFuturo por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela

De 0 a 10, ¿Se siente más motivado para desempeñar su labor docente tras la participación en la capacitación de la Fundación Telefónica Ecuador y ProFuturo?		Promedio	Desv. Tip	% 8-10
<b>Global</b>		<b>9,25</b>	<b>1,17</b>	<b>94,99%</b>
<b>Horas de formación finalizada</b>	Menos de 50 horas	9,08	1,58	92,10%
	Entre 50 y 100 horas	9,23	1,10	93,80%
	<b>Entre 100 y 150 horas</b>	9,11	1,08	91,80%
	Entre 150 y 250 horas	9,24	1,16	96,50%
	<b>Más de 250 horas</b>	9,40	0,99	97,10%
<b>Sexo</b>	<b>Hombre</b>	9,22	1,37	93,30%
	<b>Mujer</b>	9,27	1,03	95,90%
<b>Rango de edad</b>	Menos de 30 años	9,26	1,22	91,30%
	Entre 30 y 39 años	9,26	1,16	94,20%
	Entre 40 y 49 años	9,21	1,31	95,20%
	50 años o más	9,29	1,00	95,90%
<b>Etapa educativa</b>	Educación inicial	9,14	1,45	93,00%
	EGB (1° a 6° grado)	9,28	1,13	95,30%



De 0 a 10, ¿Se siente más motivado para desempeñar su labor docente tras la participación en la capacitación de la Fundación Telefónica Ecuador y ProFuturo?		Promedio	Desv. Tip	% 8-10
<b>Global</b>		<b>9,25</b>	<b>1,17</b>	<b>94,99%</b>
	EGB (7° a 10° grado)	9,29	1,00	95,80%
	Bachillerato	9,27	1,14	95,10%
	Educación superior	9,06	1,61	92,40%
<b>Tipo de escuela</b>	Rural	9,24	1,00	95,90%
	Urbana	9,26	1,24	94,50%
<b>Región</b>	Amazonía y archipiélago	9,21	1,12	95,70%
	<b>Costa</b>	9,44	0,95	97,40%
	<b>Sierra</b>	9,10	1,31	92,80%
<b>Sostenimiento</b>	Escuela Fiscal	9,23	1,21	94,60%
	<b>Escuela Fiscomisional</b>	9,48	0,80	99,10%
	Escuela Particular	9,33	1,04	93,30%
	Otras	9,20	1,03	95,00%
<b>Mayor valor estadísticamente significativo</b>		<b>Menor valor estadísticamente significativo</b>		

Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

Se observa, una vez más, diferencias estadísticamente significativas entre los docentes de la Costa, con mayor nivel de motivación (9,44) y los de la Sierra, con menor nivel (9,10).

En el análisis por tipo de sostenimiento de la escuela, los docentes de escuelas fiscomisionales son los que expresan un mayor nivel de motivación con un promedio de 9,48.

Por último, comparando con los resultados obtenidos en la evaluación del programa de Docentes Digitales, se observan niveles parecidos de motivación gracias a la participación en el programa. Con carácter general, se mantienen niveles muy altos de motivación docente tanto en la medición previa al curso como en la realizada con posterioridad, aunque en la valoración posterior se reduce ligeramente.

Tabla 23: Promedio de la valoración del interés de los docentes por utilizar metodologías y recursos de educación digital con sus estudiantes

Valora de 0 a 10 tu interés por utilizar metodologías y recursos de educación digital con tus estudiantes		
Cursos	Promedio de antes del curso	Promedio de después del curso
Total	9,34	9,23

Fuente: Resultados de la evaluación del programa Docentes Digitales (Niveles I y II)

## 2.4 Eficacia. Docentes motivados por disponer de una certificación profesional asociada a la formación cursada

## **2.4.1 ¿En qué medida la acreditación oficial de la formación constituye un estímulo a la participación de los docentes de la Educación Fiscal?**

### **2.4.1.1 Indicador: Nivel de motivación que genera en los docentes la acreditación oficial de la formación cursada**

En el año 2020, con la crisis de la COVID-19 y el subsiguiente cierre de escuelas, ProFuturo ofreció al Ministerio de Educación uno de los principales mecanismos de respuesta a la necesidad de digitalizar de forma urgente los procesos de enseñanza para el colectivo docente en el país. La respuesta, además de pertinente, se produjo de forma intensa, ágil y alineada, permitiendo con ello dar respuesta a la demanda formativa de un porcentaje muy alto de docentes de la educación obligatoria (EGB) en el país. En este contexto, la firma de acuerdos con el Ministerio de Educación permitía otorgar una certificación a la formación recibida con valor en la carrera profesional de los docentes de las escuelas fiscales.

Posteriormente, a partir del año 2021, se produjo un cambio de criterio en la Dirección Nacional de Formación, encargada de validar la oferta de formación docente. Se impone un nuevo criterio tendente a promover acciones de formación que cumplan, como requisito, un número mínimo de 40 horas lectivas, para su certificación. Esta situación provoca la necesidad de agrupar acciones formativas en torno al concepto de itinerarios que permitan cumplir ese número mínimo de horas para su acreditación. Por ello, como se verá posteriormente a partir de 2021, las convocatorias cambian la orientación hacia itinerarios formativos.

#### **— Porcentaje de docentes que son conscientes de la acreditación de los cursos del programa ProFuturo por parte del Ministerio de Educación**

La acreditación puede ser un elemento de motivación para realizar la formación, al menos para el 76,2% de los docentes que afirman que la capacitación realizada con la Fundación Telefónica y ProFuturo puede ayudarles en su carrera profesional. Sin embargo, un 3,3% piensan que esta formación no es acreditada y el 20,5% de las personas no están seguras de que así sea.

Gráfico 13. Conocimiento de los docentes sobre si la formación está acreditada por el Ministerio de Educación



Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

Un tercio de los docentes no pueden asegurar que los cursos sean acreditados, de hecho, esto viene a confirmar lo que se observó durante la misión en terreno, donde a partir de las entrevistas realizadas en los centros educativos que fueron visitados en el proceso de evaluación, se apreció una percepción amplia que cuestiona el hecho de que la formación programada por ProFuturo, en efecto, disponga del aval del Ministerio de Educación y, de esta forma, vaya a ser considerada a efectos de promoción profesional.

Además, se recogieron opiniones de docentes tanto en las visitas a las escuelas como a través de la evaluación del programa Docentes Digitales en las que, por diferentes cuestiones, a veces desconocidas, los docentes manifestaban que no habían recibido la certificación de la Dirección Nacional tras finalizar los itinerarios de formación.

Con independencia de las causas que lo originen, sobre las que se pueden aplicar medidas correctoras, lo más relevante a efectos de valorar el atractivo de la oferta ProFuturo en el colectivo de docentes del país es que pueda existir esa creencia, errónea, cuestión sobre la que parece urgente y muy relevante aplicar medidas que contribuyan a resolver esa posible confusión y ampliar el conocimiento de los participantes sobre lo que las capacitaciones ofrecen.

El conocimiento de los docentes sobre si la formación está acreditada por el Ministerio de Educación no varía significativamente entre los que realizaron la formación en 2020, 2021 o 2022.

Sí se observa una relación entre las horas de formación finalizada y el conocimiento sobre la acreditación de esta. De tal manera, el 71% de las personas con menos de 50 horas de formación finalizada confirman la acreditación de la formación por parte del Ministerio de educación. Por otro lado, cuanto más son las horas de formación finalizada, mayor es el conocimiento sobre la acreditación, así el 81,4% de los que finalizaron más de 250 horas tienen un conocimiento sobre la acreditación significativamente superior, en términos estadísticos, al resto de sus compañeros.

Tabla 24. Conocimiento de los docentes sobre si la formación está acreditada por el Ministerio de Educación por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela

¿La capacitación que ha realizado con la Fundación Telefónica Ecuador y ProFuturo está acreditada por el Ministerio de Educación para ayudarle en su carrera profesional docente?		% Sí	% No estoy seguro/a	% No
<b>Global</b>		<b>76,20%</b>	<b>20,50%</b>	<b>3,30%</b>
<b>Colectivo docente</b>	Docentes capacitados sólo 2020	77,3%	19,20%	3,53%
	Docentes capacitados sólo 2021	76,3%	19,30%	4,35%
	Docentes capacitados 2022	74,7%	23,00%	2,26%
<b>Horas de formación finalizada</b>	<b>Menos de 50 horas</b>	71,0%	24,9%	4,05%
	Entre 50 y 100 horas	74,5%	22,1%	3,36%
	Entre 100 y 150 horas	75,5%	21,6%	2,84%
	Entre 150 y 250 horas	77,8%	18,6%	3,60%
	<b>Más de 250 horas</b>	81,4%	16,0%	2,54%
<b>Sexo</b>	Hombre	75,60%	20,40%	4,00%
	Mujer	76,50%	20,50%	3,00%
<b>Rango de edad</b>	Menos de 30 años	79,2%	17,0%	3,77%
	Entre 30 y 39 años	76,1%	20,9%	3,05%
	Entre 40 y 49 años	76,3%	20,6%	3,07%
	50 años o más	76,1%	20,2%	3,67%
<b>Etapa educativa</b>	Educación inicial	74,90%	19,3%	5,78%
	EGB (1° a 6° grado)	75,50%	21,8%	2,73%
	EGB (7° a 10° grado)	77,10%	19,6%	3,35%
	Bachillerato	76,80%	19,9%	3,32%
	Educación superior	75,40%	22,3%	2,33%
<b>Tipo de escuela</b>	Rural	76,4%	20,6%	3,00%
	Urbana	76,1%	20,4%	3,44%
<b>Región</b>	Amazonía y archipiélago	78,70%	19,30%	2,00%
	<b>Costa</b>	79,10%	18,50%	2,40%
	<b>Sierra</b>	71,90%	23,40%	4,70%
<b>Mayor valor estadísticamente significativo</b>		<b>Menor valor estadísticamente significativo</b>		

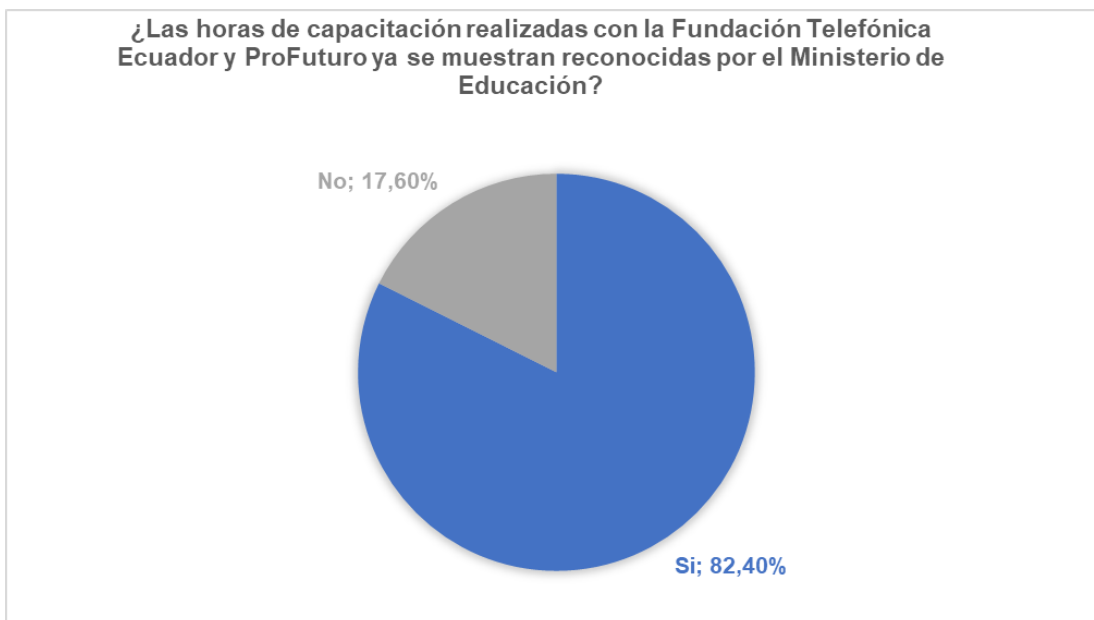
Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

Como se puede observar, los valores estadísticamente significativos se dan según la región en donde ejerzan los docentes. El 79,10% de los docentes de la Costa y el 71,9% de los de la Sierra afirman que el Ministerio de Educación acredita la formación.

— **Porcentaje de docentes que cuentan con el reconocimiento de las horas de formación cursada en el programa por el Ministerio de Educación**

En la misma línea se preguntó a los docentes si el Ministerio de Educación reconoce las horas de formación realizadas. El 82,4% de los docentes respondieron que sí estaban reconocidas.

Gráfico 14. Reconocimiento por parte del Ministerio de Educación de las horas de capacitación realizadas con la Fundación Telefónica Ecuador y ProFuturo



Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

A continuación, se muestra el porcentaje de docentes que confirman el reconocimiento que han tenido sus horas de formación con Fundación Telefónica o ProFuturo por parte del Ministerio de Educación, según diferentes variables de análisis.

Los docentes capacitados sólo en 2020 lo afirman en mayor proporción, estadísticamente significativa (84,9%) frente a los capacitados sólo en 2022, que es el menor porcentaje con significancia estadística (79,1%).

No se observan diferencias significativas en cuanto al número de horas de formación finalizadas, sexo, rango de edad o tipo de escuela. Aunque sí hay diferencias descriptivas. Por ejemplo, el 83% de las mujeres afirman que el Ministerio les ha reconocido las horas formadas frente al 81,1% de los hombres, y sólo el 75% de los menores de 30 años confirman este reconocimiento mientras que en el resto de los grupos de edad son más del 80%.

Tabla 25. Reconocimiento efectivo por parte del Ministerio de Educación de las horas de capacitación realizada con la Fundación Telefónica Ecuador y ProFuturo por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela

¿Las horas de capacitación realizadas con la Fundación Telefónica Ecuador y ProFuturo ya se muestran reconocidas por el Ministerio de Educación?		% Sí	% No
Global		82,40%	17,60%
	Docentes capacitados sólo 2020	84,9%	15,11%

¿Las horas de capacitación realizadas con la Fundación Telefónica Ecuador y ProFuturo ya se muestran reconocidas por el Ministerio de Educación?		% Sí	% No
<b>Global</b>		<b>82,40%</b>	<b>17,60%</b>
<b>Colectivo docente</b>	Docentes capacitados sólo 2021	81,9%	18,08%
	<b>Docentes capacitados 2022</b>	79,1%	20,94%
<b>Horas de formación finalizada</b>	Menos de 50 horas	81,4%	18,61%
	Entre 50 y 100 horas	80,7%	19,32%
	Entre 100 y 150 horas	83,2%	16,78%
	Entre 150 y 250 horas	83,7%	16,30%
	Más de 250 horas	82,9%	17,05%
<b>Sexo</b>	Hombre	81,1%	18,93%
	Mujer	83,0%	17,04%
<b>Rango de edad</b>	Menos de 30 años	75,0%	25,00%
	Entre 30 y 39 años	81,3%	18,70%
	Entre 40 y 49 años	83,1%	16,88%
	50 años o más	82,8%	17,17%
<b>Etapas educativas</b>	Educación inicial	80,1%	19,87%
	EGB (1° a 6° grado)	84,7%	15,30%
	<b>EGB (7° a 10° grado)</b>	79,0%	21,01%
	Bachillerato	83,1%	16,88%
	Educación superior	81,7%	18,30%
<b>Tipo de escuela</b>	Rural	83,4%	16,65%
	Urbana	81,8%	18,19%
<b>Región</b>	<b>Amazonía y archipiélago</b>	74,7%	25,32%
	<b>Costa</b>	84,6%	15,38%
	Sierra	80,5%	19,53%
<b>Mayor valor estadísticamente significativo</b>		<b>Menor valor estadísticamente significativo</b>	

Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

Sin embargo, se aprecia una diferencia estadísticamente significativa según la etapa educativa en la que se ejerce la docencia. El 79% de las personas docentes en el segundo ciclo de EGB (7° a 10° grado) confirman el reconocimiento del Ministerio, un valor significativamente menor que los de las otras etapas educativas.

Finalmente, en relación con el reconocimiento, el 84,6% de los docentes de la Costa y el 74,7% de los de Amazonía y archipiélago confirmaron ese reconocimiento.

## 2.5 Diseño de itinerarios de formación que responden a las necesidades de mejora competencial

### 2.5.1 ¿En qué medida los docentes tienen conocimiento y han completado los itinerarios formativos ofrecidos por ProFuturo?

### 2.5.1.1 Indicador: % de docentes que tienen conocimiento sobre la inclusión de los cursos en itinerarios formativos

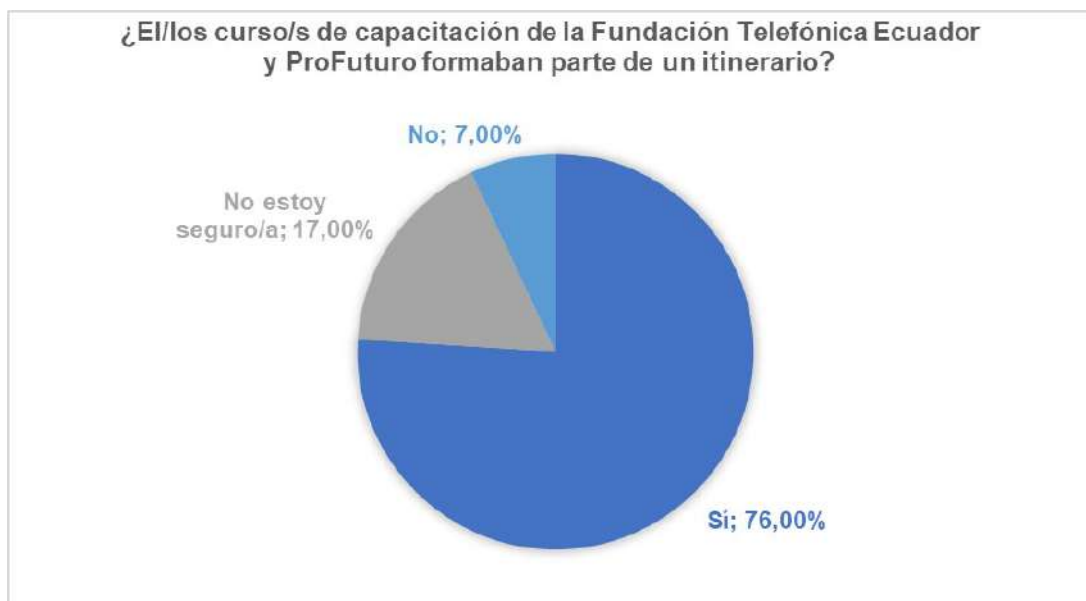
En 2021 se lanzaron por primera vez cursos enmarcados en itinerarios formativos, de las 5 convocatorias, dos de ellas contemplaban estos itinerarios y la quinta sustituía la categoría de "itinerario" por la de "nivel". En 2022, la primera convocatoria distingue entre "áreas" y "niveles" y la segunda entre "itinerario" y "niveles". Pero, en general, a partir de 2021 se impone la idea de que para adquirir determinada competencia había que realizar determinadas acciones formativas que iban de un nivel más bajo a un nivel más alto, aunque estas acciones son independientes y no requieren o están condicionadas por otras. Por eso, era importante entender hasta qué punto los docentes eran conscientes de la existencia de estos itinerarios o recorridos formativos.

El 76% de los encuestados afirma que las acciones formativas que finalizaron formaban parte de itinerarios formativos, un 17% no lo sabe y el 7% restante afirma que la formación que ellos recibieron no estaba incluida como parte de un itinerario.

Como se explicó en productos anteriores de esta evaluación: por un lado, un elemento relevante a considerar son las dificultades encontradas en la difusión de las convocatorias para que los docentes conozcan y comprendan la necesidad de cursar todas las acciones formativas para considerar finalizado el itinerario y poder optar al reconocimiento de la autoridad educativa. Este hecho, constatado por los equipos en terreno, ha movido a reforzar la información transmitida a los docentes en el portal de inscripción desarrollado por la Fundación Telefónica Ecuador previa al acceso de los docentes a los cursos en la Plataforma Global ProFuturo.

Por otro lado, es importante tener en cuenta las propias limitaciones de la Plataforma Global ProFuturo, que no permite generar la agregación de cursos en torno a itinerarios. Esta circunstancia puede explicar los problemas para la finalización de los itinerarios, por cuanto el docente debe recordar que tiene que acceder a diferentes cursos sin tener una visión de estado de avance del itinerario como tal. Es decir, no facilita en todo momento la comprensión de estar cursando un único proceso formativo (itinerario), sino una agregación de cursos.

Gráfico 15. Conocimiento de los docentes sobre si los cursos forman parte de itinerarios



Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

En el análisis según las horas de formación finalizadas, el 80,1% de aquellos que finalizaron más de 250 horas responden afirmativamente, una proporción estadísticamente significativa mayor que el resto. El valor estadísticamente significativo inferior corresponde a aquellos que finalizaron menos de 50 horas, que afirmaron conocer que los cursos que realizaron formaban parte de un itinerario en el 67,8% de los casos.

Por rango de edad, se observa que el valor menor estadísticamente significativo es el del grupo de menos de 30 años, el 60% de los cuales respondió afirmativamente. En el resto de los grupos de edad no hay diferencias estadísticamente significativas, pero se aprecia que el grupo de mayores de 50 años son los que en mayor proporción responden afirmativamente.

Tabla 26. Conocimiento de los docentes sobre si los cursos forman parte de itinerarios por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela

¿El/los curso/s de capacitación de la Fundación Telefónica Ecuador y ProFuturo formaban parte de un itinerario?		% Sí	% No estoy seguro/a	% No
<b>Global</b>		<b>76,00%</b>	<b>17,00%</b>	<b>7,00%</b>
<b>Horas de formación finalizada</b>	<b>Menos de 50 horas</b>	67,8%	19,0%	13,2%
	Entre 50 y 100 horas	75,1%	18,4%	6,5%
	Entre 100 y 150 horas	74,2%	22,6%	3,2%
	Entre 150 y 250 horas	77,0%	15,9%	7,1%
	<b>Más de 250 horas</b>	80,1%	14,0%	5,9%
<b>Sexo</b>	Hombre	78,60%	15,3%	6,1%
	Mujer	74,60%	17,9%	7,5%
<b>Rango de edad</b>	<b>Menos de 30 años</b>	60,0%	22,20%	17,8%
	Entre 30 y 39 años	76,3%	16,50%	7,2%
	Entre 40 y 49 años	74,7%	19,10%	6,2%
	50 años o más	79,1%	14,70%	6,2%



¿El/los curso/s de capacitación de la Fundación Telefónica Ecuador y ProFuturo formaban parte de un itinerario?		% Sí	% No estoy seguro/a	% No
<b>Global</b>		<b>76,00%</b>	<b>17,00%</b>	<b>7,00%</b>
<b>Etapa educativa</b>	<b>Educación inicial</b>	63,40%	25,4%	11,2%
	EGB (1° a 6° grado)	77,20%	17,0%	5,8%
	EGB (7° a 10° grado)	75,10%	19,4%	5,5%
	Bachillerato	78,50%	14,1%	7,4%
	Educación superior	71,40%	18,2%	10,4%
<b>Tipo de escuela</b>	Rural	75,20%	18,60%	6,2%
	Urbana	76,50%	16,10%	7,4%
<b>Región</b>	Amazonía y archipiélago	78,60%	13,40%	8,0%
	Costa	76,50%	17,10%	6,4%
	Sierra	75,10%	17,60%	7,3%
<b>Sostenimiento</b>	Escuela Fiscal	76,80%	16,9%	6,3%
	Escuela Fiscomisional	77,00%	16,8%	6,2%
	Escuela Particular	71,10%	20,0%	8,9%
	<b>Otras</b>	56,70%	16,7%	26,6%
<b>Mayor valor estadísticamente significativo</b>		<b>Menor valor estadísticamente significativo</b>		

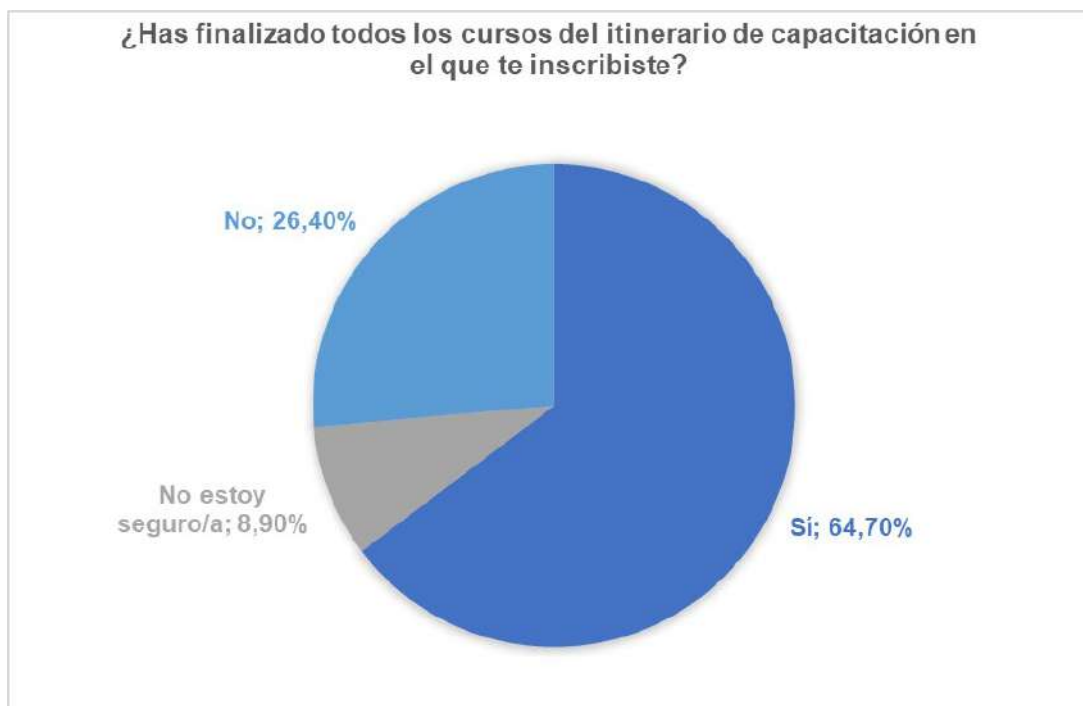
Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

Finalmente, se aprecia una diferencia estadísticamente significativa entre aquellos docentes de Educación inicial con el menor porcentaje, 63,4%, de los que afirman que los cursos realizados formaban parte de itinerarios establecidos.

### 2.5.1.2 Indicador: % de docentes que han finalizado itinerarios completos

En la encuesta de evaluación a docentes formados en el Modelo Abierto en Ecuador, frente al 74% que afirmaba conocer que existían itinerarios formativos, al preguntar si habían finalizado todos los cursos del itinerario de capacitación, el 64,7% de los encuestados respondieron que sí, mientras que el 26,4% afirmaron que no lo habían completado; finalmente, el 8,9% restante decía no estar seguro/a.

Gráfico 16. Finalización de todos los cursos del itinerario



Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

Al analizar los resultados según diferentes variables, se puede observar que los hombres responden con un valor estadísticamente superior al de las mujeres. El 68,7% de los hombres afirman haber finalizado todos los cursos del itinerario de capacitación al que se escribieron frente al 62,4% de las mujeres. Sin embargo, no se aprecian diferencias significativas por rango de edad, etapa educativa, tipo de escuela o región.

Tabla 27. Finalización de todos los cursos del itinerario por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela

¿Has finalizado todos los cursos del itinerario de capacitación en el que te inscribiste?		% Sí	% No estoy seguro/a	% No
<b>Global</b>		<b>64,70%</b>	<b>8,90%</b>	<b>26,40%</b>
<b>Sexo</b>	<b>Hombre</b>	68,70%	9,00%	22,30%
	<b>Mujer</b>	62,40%	8,90%	28,70%
<b>Rango de edad</b>	Menos de 30 años	66,70%	11,10%	22,20%
	Entre 30 y 39 años	64,40%	7,70%	27,90%
	Entre 40 y 49 años	62,30%	7,80%	29,90%
	50 años o más	67,20%	10,80%	22,00%
<b>Etapa educativa</b>	Educación inicial	73,80%	4,8%	21,44%
	EGB (1° a 6° grado)	63,80%	9,5%	26,72%
	EGB (7° a 10° grado)	64,90%	5,9%	29,15%
	Bachillerato	65,20%	10,5%	24,32%
<b>Tipo de escuela</b>	Educación superior	58,50%	9,4%	32,07%
	Rural	67,80%	8,50%	23,70%
	Urbana	63,20%	9,10%	27,70%

¿Has finalizado todos los cursos del itinerario de capacitación en el que te inscribiste?		% Sí	% No estoy seguro/a	% No
<b>Global</b>		<b>64,70%</b>	<b>8,90%</b>	<b>26,40%</b>
<b>Región</b>	Amazonía y archipiélago	64,00%	14,00%	22,00%
	Costa	63,90%	7,50%	28,60%
	Sierra	65,60%	9,10%	25,30%
<b>Sostenimiento</b>	<b>Escuela Fiscal</b>	66,30%	9,00%	24,70%
	Escuela Fiscomisional	64,00%	4,70%	31,30%
	<b>Escuela Particular</b>	40,60%	12,50%	46,90%
	Otras	43,80%	18,80%	37,40%
<b>Mayor valor estadísticamente significativo</b>		<b>Menor valor estadísticamente significativo</b>		

Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

Las diferencias significativas estadísticamente hablando se encuentran según el sostenimiento de las escuelas. Los docentes de escuelas fiscales son los que presentan la mayor proporción, 66,3%, que afirma haber completado el itinerario. Por el contrario, los de escuelas particulares muestran el menor valor con sólo un 40,6% de los docentes que afirman haber finalizado un itinerario completo.

Entre las principales causas de abandono, la primera es la falta de tiempo (77,7%), seguida por los problemas técnicos de la plataforma (18,2%). El 13,4% manifestó no haber encontrado los cursos pendientes de 2021 en la oferta de 2022 y hasta el 11,9% no terminó los itinerarios porque decían no estar seguros de que los cursos de capacitación fueran a computar de cara a su carrera profesional.

Tabla 28. Causas de abandono de itinerario de Formación

Causas de abandono del itinerario de formación	%	Colectivos con mayor incidencia
Son demasiados cursos u horas de capacitación	6,90%	Bachillerato
Problemas técnicos con la plataforma	18,20%	
Falta de tiempo	77,70%	Menos de 30
No me interesaban los contenidos de algunos de los cursos	2,40%	Entre 150 y 250 horas, Hombre, Amazonía y archipiélago
No estoy seguro de que me vayan a computar los cursos de capacitación de cara a mi carrera profesional	11,90%	
No he encontrado los cursos pendientes de 2021 en la oferta 2022	13,40%	

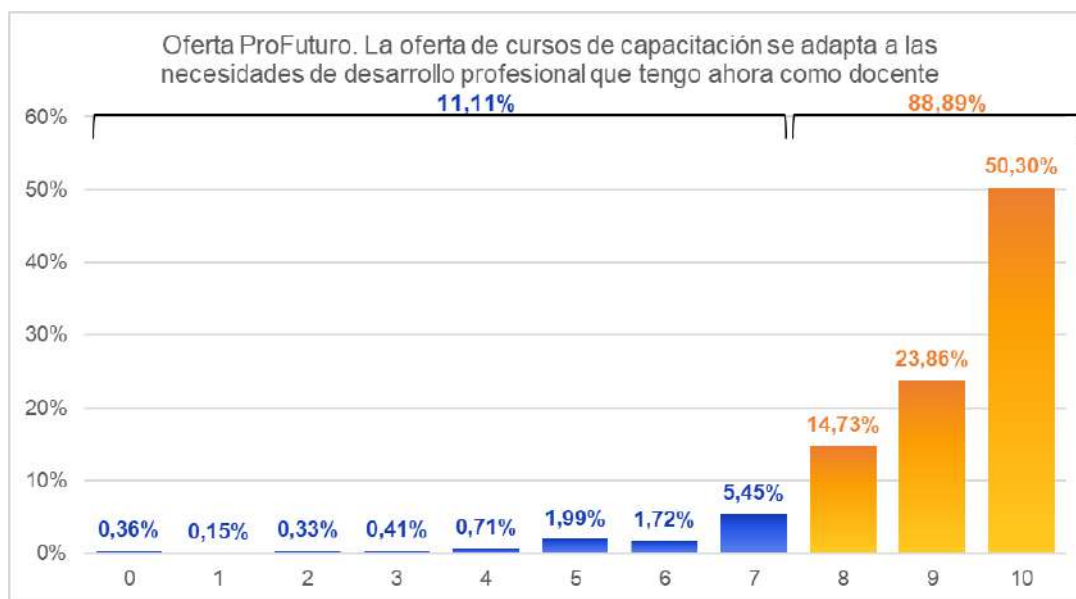
Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

### 2.5.2 ¿El diseño del programa ha dado respuesta adecuada a las necesidades de mejora y desarrollo profesional de los docentes?

### 2.5.2.1 Indicador: Nivel de respuesta de la oferta formativa ProFuturo a las necesidades de mejora competencial percibida por los docentes

En la encuesta de evaluación se indagó sobre la medida en que la oferta de los cursos de Fundación Telefónica y ProFuturo en Ecuador se adaptaban a las necesidades de los docentes. Según los resultados de esta encuesta existe un gran nivel de adaptación de la oferta a la demanda o a las necesidades de capacitación según el 88,89% de los docentes, con valor promedio de 8,99 sobre 10, lo que indica que la oferta se adapta en gran medida a las necesidades de desarrollo profesional de los docentes en el país.

Gráfico 17. Nivel en que la oferta de cursos de capacitación se adapta a las necesidades de desarrollo profesional que tengo ahora como docente



Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

En el análisis por diferentes variables no se encuentran diferencias estadísticamente significativas según el año en el que se formaron los docentes, pero sí según el número de horas de formación que realizaron. De manera generalizada, cuantas más horas de formación completadas mayor promedio de valoración de la oferta en relación con la cobertura de necesidades de capacitación. Se observa que el mayor promedio estadísticamente significativo es el de aquellos docentes que finalizaron más de 250 horas (9,21) y el menor el de aquellos que finalizaron menos de 50 horas (8,71).

Tabla 29. Nivel en que la oferta de cursos de capacitación se adapta a las necesidades de desarrollo profesional que tengo ahora como docente por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela

Oferta ProFuturo. La oferta de cursos de capacitación se adapta a las necesidades de desarrollo profesional que tengo ahora como docente		Promedio	Desv. Tip	% 8-10
<b>Global</b>		<b>8,99</b>	<b>1,49</b>	<b>88,89%</b>
<b>Colectivo docente</b>	Docentes capacitados sólo 2020	8,94	1,51	88,50%
	Docentes capacitados sólo 2021	8,95	1,51	87,40%

Oferta ProFuturo. La oferta de cursos de capacitación se adapta a las necesidades de desarrollo profesional que tengo ahora como docente		Promedio	Desv. Tip	% 8-10
<b>Global</b>		<b>8,99</b>	<b>1,49</b>	<b>88,89%</b>
	Docentes capacitados 2022	9,07	1,44	90,30%
<b>Horas de formación finalizada</b>	<b>Menos de 50 horas</b>	8,71	1,78	84,50%
	Entre 50 y 100 horas	8,93	1,59	87,30%
	Entre 100 y 150 horas	9,11	1,24	91,40%
	Entre 150 y 250 horas	9,01	1,40	89,70%
	<b>Más de 250 horas</b>	9,21	1,22	92,20%
<b>Sexo</b>	<b>Hombre</b>	8,82	1,59	85,10%
	<b>Mujer</b>	9,07	1,43	90,70%
<b>Rango de edad</b>	Menos de 30 años	8,71	1,80	84,90%
	Entre 30 y 39 años	9,04	1,49	89,20%
	Entre 40 y 49 años	8,98	1,51	89,30%
	50 años o más	8,98	1,43	88,50%
<b>Etapas educativas</b>	Educación inicial	8,78	1,77	86,30%
	<b>EGB (1° a 6° grado)</b>	9,13	1,37	91,00%
	EGB (7° a 10° grado)	9,06	1,29	89,90%
	Bachillerato	8,92	1,51	87,80%
	Educación superior	8,77	1,90	86,10%
<b>Tipo de escuela</b>	Rural	8,95	1,50	88,50%
	Urbana	9,01	1,48	89,10%
<b>Región</b>	Amazonía y archipiélago	8,90	1,42	86,60%
	<b>Costa</b>	9,14	1,29	91,60%
	<b>Sierra</b>	8,81	1,69	85,90%
<b>Sostenimiento</b>	Escuela Fiscal	8,99	1,47	89,20%
	Escuela Fiscomisional	8,94	1,54	87,90%
	Escuela Particular	8,96	1,53	85,90%
	Otras	8,99	1,76	87,50%
<b>Mayor valor estadísticamente significativo</b>		<b>Menor valor estadísticamente significativo</b>		

Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

En el análisis por sexo se observa como la formación ofertada cubre en mayor medida las necesidades de las mujeres (9,07) que las de los hombres (8,82).

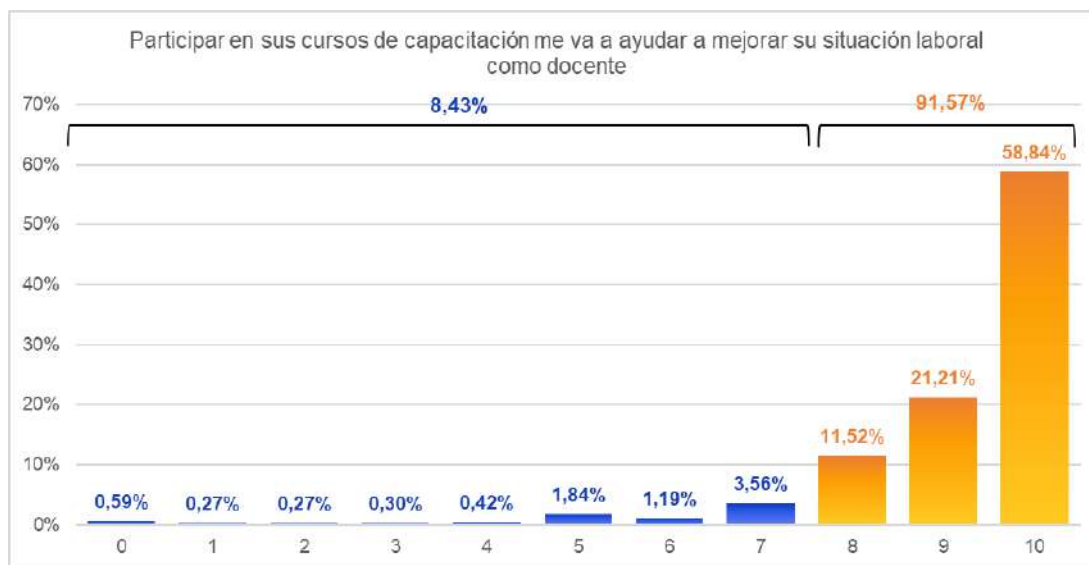
En cuanto a las diferencias por etapa educativa, los docentes del primer ciclo de EGB (1° a 6° grado) son los que expresan mayor satisfacción con la oferta de formación para cubrir sus necesidades, con un promedio de 9,13.

Por último, se observan dos diferencias significativas según la región donde el docente ejerce su labor, así parece que la oferta se adapta más a los docentes de la Costa (promedio 9,14, mayor valor estadísticamente significativo) y menos a los de la Sierra (promedio 8,81, menor valor estadísticamente significativo).

### 2.5.2.2 Indicador: % de docentes que perciben la participación en los cursos como elemento o palanca de mejora de la situación laboral

El 91,57% de los docentes piensa que los cursos les van a ayudar en gran medida a mejorar su situación laboral, puntuando con una valoración general de 9,16 sobre 10.

Gráfico 18. Participar en sus cursos de capacitación me va a ayudar a mejorar su situación laboral como docente



Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

En el análisis detallado no se observan diferencias significativas según el año de formación, ni el tipo de escuela ni sus formas de sostenimiento, pero sí en el resto de las variables utilizadas: horas de formación finalizadas, sexo, rango de edad, etapa educativa y región de trabajo de los docentes. Estas diferencias se explicarán a continuación señalando los mayores y menores valores estadísticamente significativos.

Los docentes con más de 250 horas y entre 100 y 150 horas de formación finalizadas valoran la posibilidad de que los cursos les ayuden a mejorar su situación laboral con un promedio de 9,33 y 9,29 respectivamente. Mientras que los que completaron menos de 50 horas puntúan este aspecto con 8,97.

Las mujeres consideran en mayor proporción que los hombres que los cursos puedan suponer una mejora en su situación laboral (9,23 frente a 9,01).

Tabla 30. Participar en sus cursos de capacitación me va a ayudar a mejorar su situación laboral como docente por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela

Participar en sus cursos de capacitación me va a ayudar a mejorar su situación laboral como docente		Promedio	Desv. Tip	% 8-10
<b>Global</b>		<b>9,16</b>	<b>1,49</b>	<b>91,57%</b>
<b>Colectivo docente</b>	Docentes capacitados sólo 2020	9,15	1,52	91,50%

Participar en sus cursos de capacitación me va a ayudar a mejorar su situación laboral como docente		Promedio	Desv. Tip	% 8-10
<b>Global</b>		<b>9,16</b>	<b>1,49</b>	<b>91,57%</b>
	Docentes capacitados sólo 2021	9,14	1,49	90,90%
	Docentes capacitados 2022	9,18	1,45	92,00%
<b>Horas de formación finalizada</b>	<b>Menos de 50 horas</b>	8,97	1,69	88,50%
	Entre 50 y 100 horas	9,10	1,54	90,30%
	<b>Entre 100 y 150 horas</b>	9,29	1,27	94,30%
	Entre 150 y 250 horas	9,14	1,54	91,80%
	<b>Más de 250 horas</b>	9,33	1,29	93,70%
<b>Sexo</b>	<b>Hombre</b>	9,01	1,63	88,70%
	<b>Mujer</b>	9,23	1,41	92,90%
<b>Rango de edad</b>	<b>Menos de 30 años</b>	8,91	1,59	86,00%
	Entre 30 y 39 años	9,15	1,52	90,90%
	Entre 40 y 49 años	9,16	1,52	92,20%
	50 años o más	9,19	1,42	92,00%
<b>Etapas educativas</b>	Educación inicial	9,23	1,34	93,30%
	EGB (1° a 6° grado)	9,27	1,39	92,70%
	EGB (7° a 10° grado)	9,19	1,36	92,70%
	<b>Bachillerato</b>	9,09	1,53	90,20%
	Educación superior	8,91	1,99	88,50%
<b>Tipo de escuela</b>	Rural	9,12	1,56	92,10%
	Urbana	9,18	1,45	91,30%
<b>Región</b>	Amazonía y archipiélago	9,06	1,64	89,90%
	<b>Costa</b>	9,31	1,31	93,70%
	<b>Sierra</b>	9,00	1,64	89,20%
<b>Sostenimiento</b>	Escuela Fiscal	9,17	1,48	91,60%
	Escuela Fiscomisional	9,05	1,64	90,00%
	Escuela Particular	9,29	1,08	92,70%
	Otras	9,11	1,84	94,40%
<b>Mayor valor estadísticamente significativo</b>		<b>Menor valor estadísticamente significativo</b>		

Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

El grupo de menores de 30 años es el que, una vez más, valora en menor medida que el resto de los grupos etarios la ayuda de los cursos en su desarrollo profesional, con un promedio de 8,91. Lo mismo ocurre con los docentes que ejercen su labor principalmente en Bachillerato que obtienen el menor valor estadísticamente significativo en la categoría de Etapa educativa (9,09).

Finalmente, se observan dos diferencias significativas según la región donde el docente ejerce su labor, así parece que la utilidad de los cursos en la mejora de la situación laboral es mejor percibida por los docentes de la Costa (promedio 9,31, mayor valor estadísticamente significativo) y peor percibida por los de la Sierra (9,00, menor valor estadísticamente significativo).

### 2.5.3 ¿Constituye la oferta de itinerarios de formación de ProFuturo una alternativa atractiva y demandada para el desarrollo profesional docente en Ecuador?

#### 2.5.3.1 Indicador: N° de cursos y participantes en cursos de formación ProFuturo

Durante los tres años desde el convenio firmado por ProFuturo con el Ministerio de Educación de Ecuador, se han ofertado 197 cursos con más de un millón de docentes inscritos que aprobaron o finalizaron el curso en un 45% de los casos. En total más de 500.000 docentes han recibido formación con ProFuturo en Ecuador durante tres años.

En la primera convocatoria en 2020 y coincidiendo con el periodo de cierre de escuelas hubo una mayor tasa de aprobados con un 88,65%.

Tabla 31: Resumen de cursos por año

Año	Curso	Total inscritos	Total finalizados	% finalizados por inscritos
2020	23	146.376	129.764	88,65%
2021	131	776.230	339.519	43,74%
2022	43	224.878	48.087	34%
<b>TOTAL</b>	<b>197</b>	<b>1.147.484</b>	<b>517.370</b>	<b>45%</b>

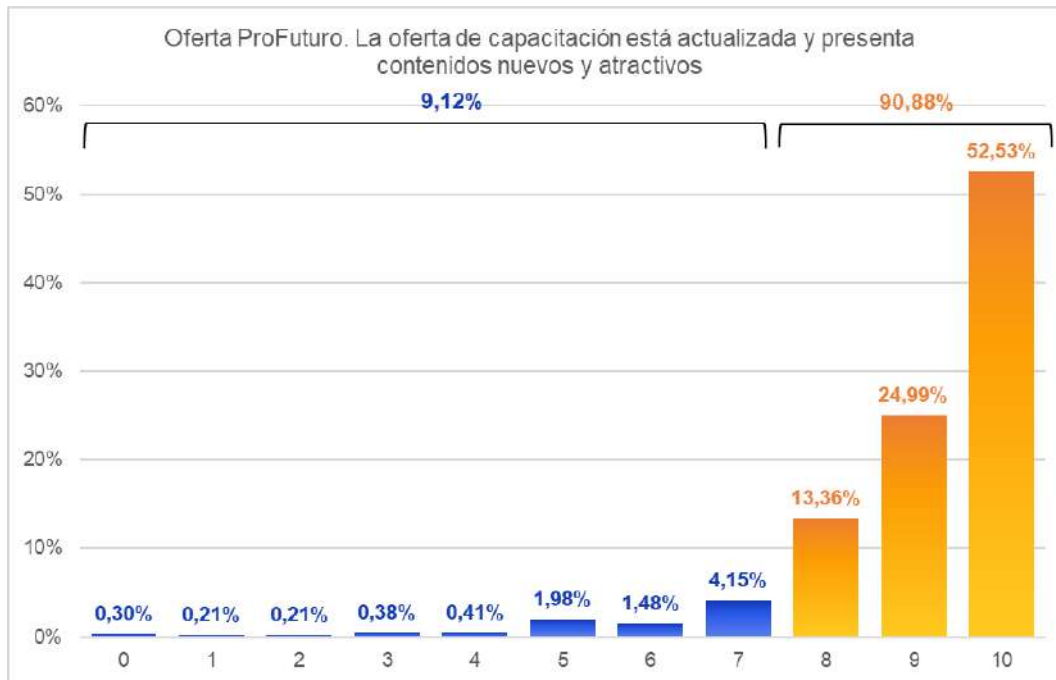
Fuente: Base de Datos Fundación Telefónica Ecuador

#### 2.5.3.2 Indicador: Nivel de actualización y atractivo de la oferta de capacitación

En primer lugar, según el 90,88% de los docentes que respondieron a la encuesta de evaluación, la oferta de capacitación está actualizada y presenta contenidos nuevos y atractivos, obteniendo un valor promedio de 9,08.



Gráfico 19. La oferta de capacitación está actualizada y presenta contenidos nuevos y atractivos



Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

Una vez más se observa una correlación entre las horas de formación finalizadas y la valoración de los contenidos. El promedio más alto estadísticamente significativo es el de los docentes que finalizaron más de 250 horas (9,27) y el menor el de los docentes con menos de 50 horas completadas (8,84).

En el caso del análisis por sexo, se observa, una vez más, que las mujeres valoran en mayor medida la actualización y el atractivo de los contenidos de las acciones formativas, con un promedio de 9,15, frente a los hombres que tienen un menor valor estadísticamente significativo, 8,94.

Tabla 32. La oferta de capacitación está actualizada y presenta contenidos nuevos y atractivos por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela

Oferta ProFuturo. La oferta de capacitación está actualizada y presenta contenidos nuevos y atractivos		Promedio	Desv. Tip	% 8-10
<b>Global</b>		<b>9,08</b>	<b>1,41</b>	<b>90,88%</b>
<b>Colectivo docente</b>	Docentes capacitados sólo 2020	9,07	1,39	90,60%
	Docentes capacitados sólo 2021	9,04	1,50	89,50%
	Docentes capacitados 2022	9,13	1,38	92,10%
<b>Horas de formación finalizada</b>	<b>Menos de 50 horas</b>	8,84	1,63	86,10%
	Entre 50 y 100 horas	9,01	1,54	89,60%
	Entre 100 y 150 horas	9,23	1,13	93,90%
	Entre 150 y 250 horas	9,12	1,35	92,00%
	<b>Más de 250 horas</b>	9,27	1,20	93,90%
<b>Sexo</b>	<b>Hombre</b>	8,94	1,52	88,20%
	<b>Mujer</b>	9,15	1,35	92,10%

Oferta ProFuturo. La oferta de capacitación está actualizada y presenta contenidos nuevos y atractivos		Promedio	Desv. Tip	% 8-10
<b>Global</b>		<b>9,08</b>	<b>1,41</b>	<b>90,88%</b>
<b>Rango de edad</b>	Menos de 30 años	8,77	1,56	87,10%
	Entre 30 y 39 años	9,07	1,47	90,20%
	Entre 40 y 49 años	9,12	1,37	91,50%
	50 años o más	9,09	1,38	91,10%
<b>Etapa educativa</b>	Educación inicial	8,90	1,540	88,20%
	<b>EGB (1° a 6° grado)</b>	9,20	1,295	92,60%
	EGB (7° a 10° grado)	9,16	1,194	92,30%
	<b>Bachillerato</b>	9,03	1,483	89,40%
	Educación superior	8,86	1,791	89,60%
<b>Tipo de escuela</b>	Rural	9,03	1,44	90,30%
	Urbana	9,11	1,39	91,20%
<b>Región</b>	Amazonía y archipiélago	9,04	1,29	89,50%
	<b>Costa</b>	9,23	1,20	93,20%
	<b>Sierra</b>	8,92	1,63	88,30%
<b>Sostenimiento</b>	Escuela Fiscal	9,10	1,39	91,20%
	Escuela Fiscomisional	9,06	1,41	90,80%
	Escuela Particular	8,99	1,40	86,00%
	Otras	8,90	2,08	89,00%
<b>Mayor valor estadísticamente significativo</b>		<b>Menor valor estadísticamente significativo</b>		

Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

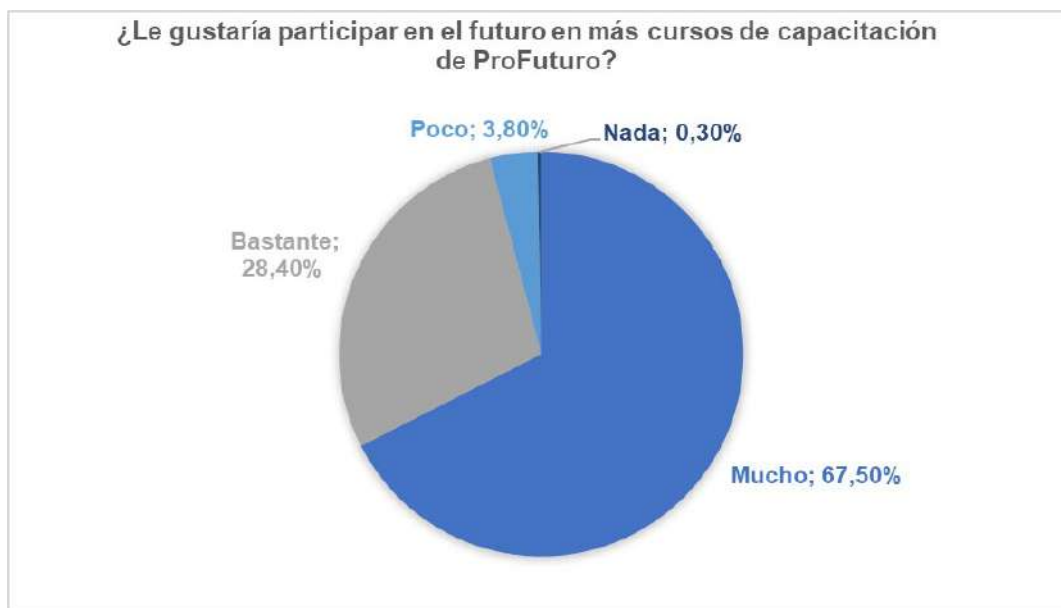
Se observan también diferencias estadísticamente significativas en función de la etapa educativa de los docentes. Los docentes de bachillerato obtienen un valor promedio estadísticamente menor (9,03) y los de primer ciclo de EGB (1° a 6°) estadísticamente mayor (9,20).

Por último, se observan dos diferencias significativas según la región donde el docente ejerce su labor, así parece que el contenido es más atractivo para los docentes de la Costa (promedio 9,23, mayor valor estadísticamente significativo) y menos atractivo para los que de la Sierra (promedio 8,92, menor valor estadísticamente significativo)

### 2.5.3.3 Indicador: % de docentes que prevén participar en futuros cursos de formación ProFuturo

La oferta de los cursos de capacitación de ProFuturo es altamente atractiva y se debe ajustar a las necesidades de los docentes ya que el 95,9% afirman que les gustaría participar en más formación, como se observa en el siguiente gráfico.

Gráfico 20. ¿Le gustaría participar en el futuro en más cursos de capacitación de ProFuturo?



Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

Al analizar la voluntad de participar nuevamente en cursos ProFuturo según las diferentes variables utilizadas hasta ahora se observan diferencias estadísticamente significativas.

Por ejemplo, los docentes que se formaron sólo en 2020 tienen menos probabilidades o voluntad de volver a realizar cursos en el futuro. Sin embargo, los que lo hicieron en 2022 muestran una alta voluntad de continuar la formación en acciones ofertadas por ProFuturo: el 72% afirma que les gustaría “mucho” y el 25,1% “bastante”, un total de 97,1%.

Una vez más se confirma la relación entre el número de horas y el conocimiento y satisfacción con respecto a los cursos de capacitación ProFuturo. Las personas que finalizaron menos de 50 horas muestran una menor voluntad en participar en más cursos de capacitación que aquellos que finalizaron más de 250 horas.

Tabla 33. ¿Le gustaría participar en el futuro en más cursos de capacitación de ProFuturo? por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela

¿Le gustaría participar en el futuro en más cursos de capacitación de ProFuturo?		% Mucho	% Bastante	% Poco	% Nada
Global		67,50%	28,40%	3,80%	0,30%
Colectivo docente	Docentes capacitados sólo 2020	65,30%	30,0%	4,5%	0,15%
	Docentes capacitados sólo 2021	64,80%	30,3%	4,5%	0,41%
	Docentes capacitados 2022	72,00%	25,1%	2,5%	0,44%

¿Le gustaría participar en el futuro en más cursos de capacitación de ProFuturo?		% Mucho	% Bastante	% Poco	% Nada
Global		<b>67,50%</b>	<b>28,40%</b>	<b>3,80%</b>	<b>0,30%</b>
Horas de formación finalizada	<b>Menos de 50 horas</b>	60,3%	33,4%	5,9%	0,38%
	Entre 50 y 100 horas	67,2%	27,8%	4,3%	0,58%
	Entre 100 y 150 horas	67,6%	29,1%	3,3%	0,00%
	Entre 150 y 250 horas	67,1%	30,2%	2,2%	0,50%
	<b>Más de 250 horas</b>	74,6%	22,4%	2,8%	0,12%
Sexo	Hombre	68,6%	27,00%	4,00%	0,39%
	Mujer	67,0%	29,00%	3,70%	0,33%
Rango de edad	Menos de 30 años	68,80%	28,0%	3,2%	0,02%
	<b>Entre 30 y 39 años</b>	70,90%	25,4%	3,4%	0,22%
	Entre 40 y 49 años	67,30%	28,8%	3,4%	0,48%
	<b>50 años o más</b>	64,70%	30,4%	4,5%	0,30%
Etapa educativa	Educación inicial	63,7%	31,6%	4,3%	0,39%
	EGB (1° a 6° grado)	65,2%	30,2%	4,1%	0,43%
	EGB (7° a 10° grado)	68,7%	28,3%	2,9%	0,14%
	<b>Bachillerato</b>	69,7%	26,5%	3,6%	0,17%
	Educación superior	65,6%	27,7%	5,5%	1,19%
Tipo de escuela	Rural	66,60%	28,9%	4,3%	0,19%
	Urbana	67,90%	28,1%	3,6%	0,43%
Región	Amazonía y archipiélago	65,2%	30,40%	3,6%	0,80%
	<b>Costa</b>	69,2%	26,50%	4,1%	0,12%
	Sierra	65,7%	30,40%	3,4%	0,44%
Sostenimiento	Escuela Fiscal	67,0%	28,80%	3,90%	0,31%
	Escuela Fiscomisional	64,1%	32,20%	3,70%	0,00%
	<b>Escuela Particular</b>	77,5%	19,90%	2,60%	0,02%
	<b>Otras</b>	79,5%	16,40%	2,70%	1,45%
<b>Mayor valor estadísticamente significativo</b>		<b>Menor valor estadísticamente significativo</b>			

Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

En el análisis por sexo no se observan diferencias significativas y los valores acumulados de “mucho” y “bastante” en ambos sexos son prácticamente iguales, 95,6% de hombres y 96% de mujeres participarían en un futuro en más cursos de ProFuturo.

Según el rango de edad, son los docentes de 30 a 35 los que, en mayor medida, estadísticamente hablando, les gustaría “mucho” volver a hacer cursos de ProFuturo (70,9%). Por otro lado, están los mayores de 50 años, al 64,7% les gustaría “mucho” volver a participar en este tipo de formación.

Existe otra diferencia significativa entre los docentes según la etapa formativa en la que ejercen su labor, siendo los de bachillerato a los que más les gustaría volver a participar en cursos de ProFuturo (69,7%).

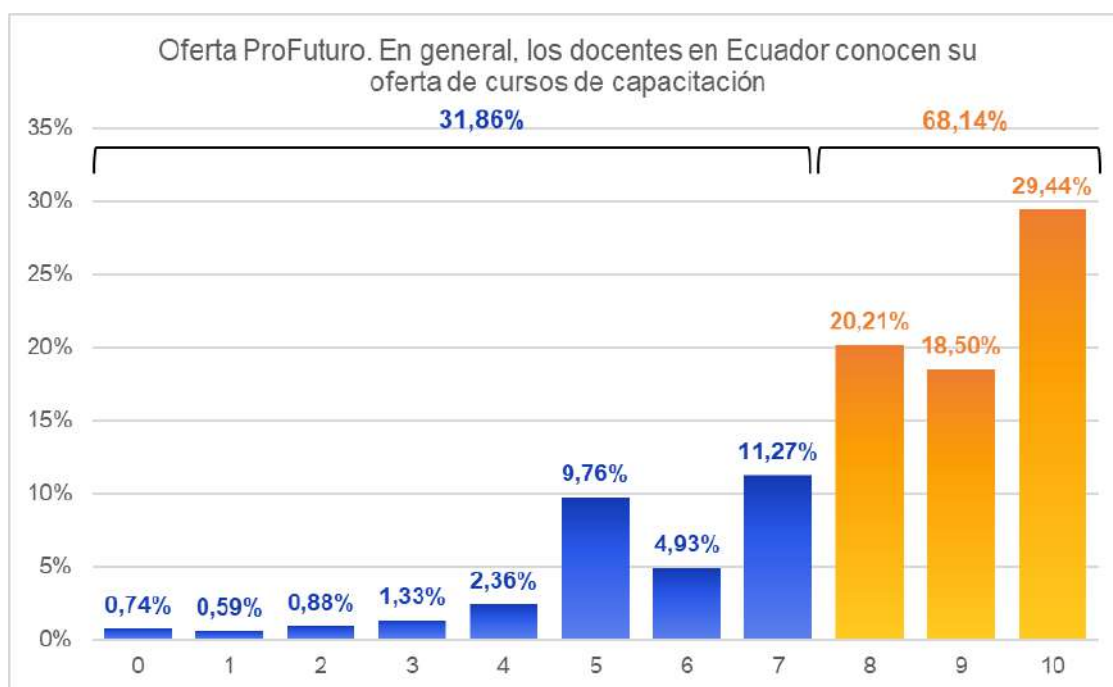
Según la región, una vez más se aprecia una diferencia significativamente mayor en la voluntad de hacer cursos de ProFuturo próximamente entre los docentes de la Costa en relación con los docentes de otras regiones.

Finalmente, según el tipo de escuela, se aprecia que son los docentes de escuelas particulares los que manifiestan mayor interés por hacer más cursos en el futuro (77,5%).

### 2.5.3.4 Indicador: Nivel de conocimiento de la oferta de formación

Según el 68,14% de los docentes, el nivel de conocimiento de la oferta de cursos de capacitación en el país es bastante alto, con valoraciones entre 8 y 10. Sin embargo, casi el 32% restante afirma que en general el conocimiento de la oferta ProFuturo es bajo o muy bajo.

Gráfico 21. En general, los docentes en Ecuador conocen su oferta de cursos de capacitación



Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

Los docentes valoran con un promedio de 7,96 sobre 10, el conocimiento de los docentes en Ecuador sobre los cursos ProFuturo. Se pueden observar diferencias significativas por año de capacitación, horas de formación finalizada, sexo, rango de edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y tipo de sostenimiento, como se aprecia en la siguiente tabla.

Tabla 34. En general, los docentes en Ecuador conocen su oferta de cursos de capacitación por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela

Oferta ProFuturo. En general, los docentes en Ecuador conocen su oferta de cursos de capacitación		Promedio	Desv. Tip	% 8-10
Global		7,96	2,08	68,14%
	Docentes capacitados sólo 2020	7,90	2,07	67,40%

Oferta ProFuturo. En general, los docentes en Ecuador conocen su oferta de cursos de capacitación		Promedio	Desv. Tip	% 8-10
<b>Global</b>		<b>7,96</b>	<b>2,08</b>	<b>68,14%</b>
<b>Colectivo docente</b>	Docentes capacitados sólo 2021	7,81	2,13	65,50%
	<b>Docentes capacitados 2022</b>	8,11	2,06	70,70%
<b>Horas de formación finalizada</b>	<b>Menos de 50 horas</b>	7,54	2,22	60,70%
	Entre 50 y 100 horas	7,87	2,15	66,70%
	Entre 100 y 150 horas	8,09	1,85	69,70%
	Entre 150 y 250 horas	7,96	2,19	69,40%
	<b>Más de 250 horas</b>	8,34	1,85	74,50%
<b>Sexo</b>	<b>Hombre</b>	7,84	2,17	65,40%
	<b>Mujer</b>	8,01	2,04	69,40%
<b>Rango de edad</b>	<b>Menos de 30 años</b>	7,40	2,27	55,90%
	Entre 30 y 39 años	8,06	2,09	69,80%
	Entre 40 y 49 años	7,91	2,12	67,40%
	50 años o más	7,96	2,01	68,50%
<b>Etapas educativas</b>	Educación inicial	8,08	1,97	71,50%
	EGB (1° a 6° grado)	8,06	2,12	71,50%
	EGB (7° a 10° grado)	7,96	2,02	68,30%
	<b>Bachillerato</b>	7,85	2,09	64,90%
	Educación superior	7,92	2,19	67,10%
<b>Tipo de escuela</b>	<b>Rural</b>	8,11	2,00	71,00%
	<b>Urbana</b>	7,88	2,12	66,70%
<b>Región</b>	Amazonía y archipiélago	8,03	1,96	67,10%
	<b>Costa</b>	8,17	2,00	72,50%
	<b>Sierra</b>	7,67	2,17	62,90%
<b>Sostenimiento</b>	<b>Escuela Fiscal</b>	8,01	2,06	69,30%
	Escuela Fiscomisional	7,93	1,92	68,10%
	<b>Escuela Particular</b>	6,99	2,56	47,30%
	Otras	7,69	2,19	63,90%
<b>Mayor valor estadísticamente significativo</b>		<b>Menor valor estadísticamente significativo</b>		

Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

Los docentes capacitados en 2022 creen que existe un conocimiento mayor, con una valoración promedio de 8,11.

Las mujeres también perciben más que los hombres que la oferta ProFuturo es muy conocida en el país, con promedios de 8,01 y 7,84, respectivamente.

Los menores de 30 años son los que dan el menor promedio estadísticamente significativo, 7,40 con respecto al resto de los grupos de edad. También, son los docentes de Bachillerato los que obtienen el menor valor estadísticamente significativo, con un promedio de 7,85.

Curiosamente, son los docentes de las escuelas rurales los que perciben que existe mayor conocimiento sobre la oferta de cursos de capacitación, un 71% de ellos valora este conocimiento entre 8 y 10, frente al 66,7% de los docentes de zonas urbanas, con valores promedios de 8,11 y 7,88, respectivamente.

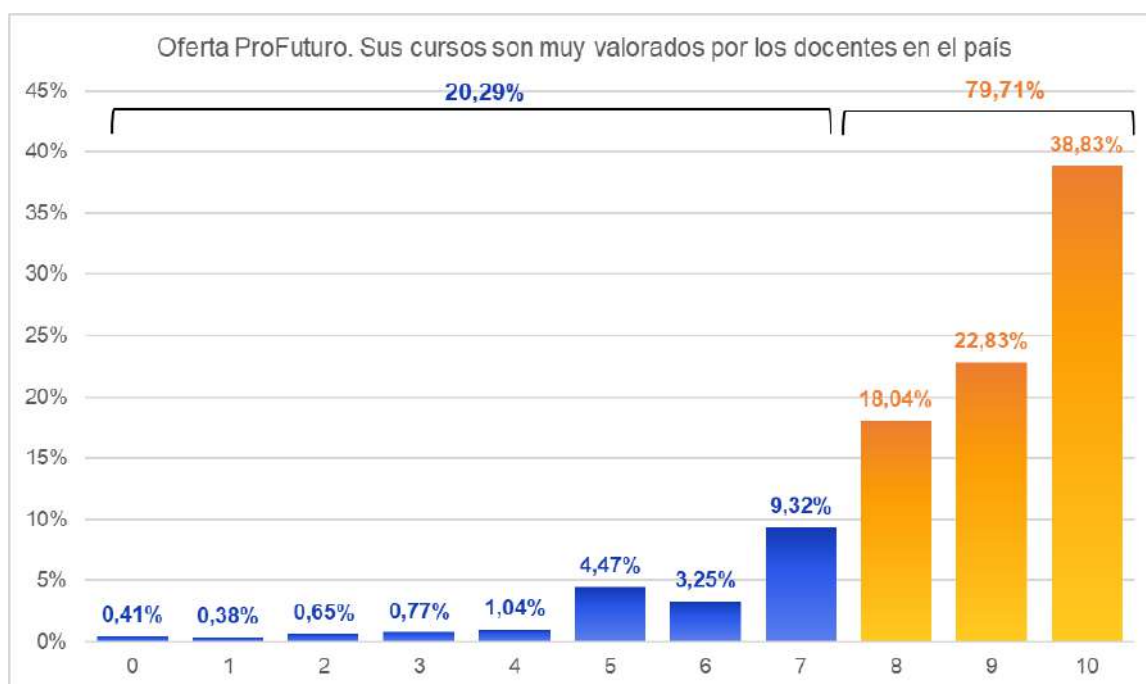
De nuevo, se observan diferencias en los docentes de Costa y de Sierra, que obtienen el mayor y el menor valor estadísticamente significativo, 8,17 y 7,67 sobre 10 respectivamente.

Finalmente, el 69,3% de los docentes de escuelas fiscales puntúan su conocimiento de la oferta ProFuturo con valoraciones entre 8 y 10, frente al 47,3% de los docentes de escuelas particulares, con valores estadísticamente superior (promedio 8,01) e inferior (promedio (6,99), respectivamente.

### 2.5.3.5 Indicador: Nivel de valoración de los cursos ProFuturo por los docentes en Ecuador

Los datos de la encuesta nos muestran que el 79,71% de los docentes consideran que los cursos ofertados por ProFuturo son altamente valorados, con puntuaciones entre 8 y 10, con un valor promedio de 8,53.

Gráfico 22. Sus cursos son muy valorados por los docentes en el país



Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

Los docentes que más valoran la oferta de ProFuturo son los capacitados en 2022 y los que menos los que sólo se capacitaron en 2021.

En segundo lugar, continua la tendencia de cuantas más horas de formación mayor conocimiento, satisfacción y valoración de la formación. Los docentes que finalizaron más de 250 horas son los de mayor valoración estadísticamente significativa (8,76 sobre 10) mientras que los que finalizaron menos de 50 horas son los que menos valoran la oferta con un promedio de 8,26 sobre 10.

En el análisis por sexo se observa que las mujeres valoran más la formación ofertada que los hombres. Por etapa educativa son los docentes de Bachillerato los que puntúan con el promedio significativamente más bajo que el resto de sus compañeros.

Tabla 35. Sus cursos son muy valorados por los docentes en el país por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela

Oferta ProFuturo. Sus cursos son muy valorados por los docentes en el país		Promedio	Desv. Tip	% 8-10
<b>Global</b>		<b>8,53</b>	<b>1,78</b>	<b>79,71%</b>
<b>Colectivo docente</b>	Docentes capacitados sólo 2020	8,51	1,73	79,10%
	<b>Docentes capacitados sólo 2021</b>	8,36	1,95	76,80%
	<b>Docentes capacitados 2022</b>	8,67	1,73	82,20%
<b>Horas de formación finalizada</b>	<b>Menos de 50 horas</b>	8,26	1,94	75,10%
	Entre 50 y 100 horas	8,51	1,77	78,40%
	Entre 100 y 150 horas	8,60	1,60	80,60%
	Entre 150 y 250 horas	8,55	1,74	81,30%
	<b>Más de 250 horas</b>	8,76	1,73	83,50%
<b>Sexo</b>	<b>Hombre</b>	8,46	1,84	76,90%
	<b>Mujer</b>	8,57	1,75	81,00%
<b>Rango de edad</b>	Menos de 30 años	8,31	1,85	73,10%
	Entre 30 y 39 años	8,56	1,80	80,40%
	Entre 40 y 49 años	8,53	1,81	79,60%
	50 años o más	8,53	1,73	79,80%
<b>Etapa educativa</b>	Educación inicial	8,61	1,73	83,90%
	EGB (1° a 6° grado)	8,65	1,74	81,30%
	EGB (7° a 10° grado)	8,56	1,65	80,70%
	<b>Bachillerato</b>	8,45	1,80	77,20%
	Educación superior	8,32	2,19	78,70%
<b>Tipo de escuela</b>	Rural	8,57	1,74	80,60%
	Urbana	8,52	1,80	79,20%
<b>Región</b>	Amazonía y archipiélago	8,66	1,63	80,60%
	<b>Costa</b>	8,71	1,66	82,50%
	<b>Sierra</b>	8,29	1,91	76,10%
<b>Sostenimiento</b>	Escuela Fiscal	8,53	1,77	79,30%
	Escuela Fiscomisional	8,68	1,62	83,00%
	Escuela Particular	8,46	1,82	80,10%
	Otras	8,40	2,45	80,80%
<b>Mayor valor estadísticamente significativo</b>		<b>Menor valor estadísticamente significativo</b>		

Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

En cuanto a las diferencias por región, se observa que los docentes de la Costa valoran significativamente mejor las acciones formativas ofertadas y los de la Sierra significativamente peor, con promedios de 8,71 y 8,29, respectivamente.



Finalmente, durante la misión en terreno se observó que, en general, se considera tanto por las autoridades como por los docentes una oferta de alto valor añadido para el cuerpo docente del país.

### 2.5.3.6 Indicador: Nivel de relevancia de los cursos ProFuturo en la oferta de formación nacional

Con independencia de los datos extraídos en la encuesta docente realizada, resulta interesante incorporar el punto de vista cualitativo de diferentes actores participantes en la evaluación durante la misión en terreno, realizando un análisis diferenciado entre el periodo de mayor incidencia de la COVID-19, coincidiendo con la franja temporal de cierre completo o mayoritario de escuelas, y en un segundo momento cuando de forma paulatina se reduce dicha incidencia, se empieza a producir la apertura de escuelas y se retorna a una actividad en los centros educativos y sus aulas semejante al periodo previo a la pandemia.

#### — La oferta de formación de ProFuturo en la pandemia

En relación con el primer periodo descrito, se ha podido apreciar en el conjunto de interlocutores participantes en la misión de evaluación en Ecuador, una **apreciación casi unánime, que muestra a la oferta de formación ProFuturo como uno de los principales mecanismos de respuesta** a la necesidad de digitalizar de forma urgente los procesos de enseñanza por el colectivo docente en el país.

En ese sentido, se evidenció, con especial énfasis en las autoridades educativas del país, una **percepción clara del compromiso de ProFuturo por dotar de herramientas útiles en dicho proceso de digitalización acelerada y enriquecer la escasa oferta pública de formación** docente on-line existente.

Destaca en la valoración que realizaron los actores clave entrevistados que **la respuesta, además de pertinente, se produjo de forma intensa, ágil y alineada**, permitiendo con ello dar respuesta a la demanda formativa de un porcentaje muy alto de docentes de la educación obligatoria (EGB) en el país.

Esta respuesta ofrecida convirtió sin duda a la Fundación Telefónica Ecuador y al programa ProFuturo en uno de los aliados preferentes por parte de las autoridades educativas. **La institución y el programa evidenciaron un alto nivel de compromiso y un destacable sentido de oportunidad** para reforzar su posicionamiento en el panorama de aliados educativos en un contexto crítico como la pandemia.

Tres son los factores principales que contribuyeron a convertir a la oferta de ProFuturo, canalizada a través de las diferentes convocatorias de formación desplegadas durante el año 2020 y parcialmente 2021, en una alternativa atractiva y muy demandada, otorgando probablemente a ProFuturo una posición clara de liderazgo en la oferta de formación docente en el país.

En primer lugar, el **amplio catálogo de formación docente on-line vinculado al uso competente de herramientas digitales en procesos educativos puesto a disposición de las autoridades educativas y sus docentes.**

En segundo lugar, **la firma de los acuerdos con las autoridades educativas que permitieron otorgar una certificación a la formación recibida con valor en la carrera profesional de los docentes de la educación pública constituyó sin duda un poderoso motivador** extrínseco que estimuló la participación docente hasta lograr las cifras de docentes formados en la segunda mitad del año 2020 y 2021.

En tercer lugar, las **acciones de difusión compartida entre las autoridades educativas y la Fundación Telefónica Ecuador** contribuyeron decisivamente a mejorar el alcance del programa. El compromiso mostrado en aquel momento por las autoridades, en la actual mucho menor, explican ese nivel alcanzado.

#### — La oferta de formación ProFuturo en la postpandemia

Por otro lado, la evolución de la formación impartida en el periodo postpandemia, **evidenció un descenso progresivo en 2022 y muy acusado de demanda de formación**, mostrando claras señales de desgaste en el posicionamiento de ProFuturo como actor líder en la capacitación docente en el país.

En ese sentido es interesante distinguir la evolución de la oferta de formación durante los años 2021 y 2022. De forma consecutiva durante estos años, se constató una reducción notable del 85% en el número de participantes formados que superaron los cursos, según los datos recogidos en el momento de iniciar el proceso de evaluación.

A partir de los testimonios recogidos en el conjunto de entrevistas y grupos focales realizados, parecen existir diferentes factores que han provocado dicho descenso. Estos factores podríamos dividirlos en dos bloques claramente diferenciados: por un lado, aquellos cuya raíz se encuentra en el contexto educativo en sí, durante y postpandemia, frente a otras que pueden encontrarse en el diseño, gestión y desarrollo del programa de formación de ProFuturo.

#### — Influencia en la reducción de la demanda de formación de factores externos y de contexto al programa

En relación con el primer grupo de factores, en primer lugar, y de forma probablemente compartida en casi todos los contextos a nivel mundial, **se percibe un alto nivel de saturación en los docentes que han recibido un alto volumen de formación**, en muy poco tiempo, muy centrada en el desarrollo de competencias digitales.

En segundo lugar, **se percibe un segundo nivel de saturación, en este caso en relación con el uso de la tecnología en sí, como herramienta educativa válida y pertinente** en cualquier contexto, pero especialmente en aquellos donde las brechas digitales impiden un desarrollo equitativo, eficiente y eficaz de los procesos de enseñanza a través de soluciones digitales.

En tercer lugar, se aprecia, también probablemente de forma común a nivel global, **la necesidad percibida en autoridades, direcciones escolares y docentes de afrontar la recuperación de competencias clave en estudiantes** motivado por la imposibilidad material durante la pandemia de abordar estándares mínimos por grado, especialmente en materias básicas como matemáticas y lengua.

En cuarto lugar, se aprecia una orientación en los docentes que han participado en las entrevistas realizadas a **abordar en el periodo postpandemia el fortalecimiento del desarrollo socioemocional en los estudiantes**. Sin haber podido identificar de forma directa directrices explícitas al respecto desde las autoridades educativas, en todo caso se aprecia un desplazamiento de la agenda educativa donde las propuestas de incorporar la tecnología como vehículo de aprendizaje queda relegada, al menos parcialmente, a un segundo plano.

En quinto lugar, y con una influencia muy relevante según los actores entrevistados, **la oferta de formación on-line, vinculado a procesos de innovación y tecnologías educativas se ha ampliado de forma muy sustancial en estos dos años**. Tanto a partir de otros actores privados, como especialmente por el incremento del catálogo propio de formación de las autoridades educativas en el portal Me Capacito, la oferta disponible para el conjunto de docentes es mucho más amplia y, por ello, resulta más complicado que ProFuturo sea la opción elegida en estos momentos por los docentes.

En sexto lugar, a raíz de la información cualitativa recogida con diferentes actores institucionales y en los grupos y entrevistas con docentes, **se evidencia un cierto desgaste y cansancio de modalidades de formación on-line y especialmente aquella con metodología autoguiada** y sin el acompañamiento tutorial y contacto inter-docentes propio de enfoques presenciales, híbridos o con metodologías tutorizadas y con colaboración y comunicación entre participantes.

En séptimo lugar, aunque sin poder cuantificar su impacto, **entre el grupo de docentes participantes en el proceso de evaluación cualitativa destaca el impacto que podría tener entre los docentes del país el desarrollo de programas de maestría en línea**, avalados por universidades del país y españolas, aun cuando suponen la asunción de una alta inversión personal, en muchos casos afrontada a través de créditos universitarios.

En octavo y último lugar, puede ser relevante considerar la percepción recogida en los testimonios de diferentes autoridades educativas, que plantean una **excesiva influencia de los procesos de recategorización y promoción profesional en la decisión de formarse por los docentes de la educación fiscal**. Este factor podría marcar una cierta estacionalidad en la demanda de formación que, posiblemente, pueda recuperarse parcialmente en el próximo proceso previsto para el año 2023.

En todo caso, merece la pena considerar el interés de las autoridades por lograr incrementar las tasas de formación tratando de hallar otros factores de motivación que estimulen la capacitación continua sin necesidad de contar con ese motivador extrínseco vinculado a su mejora en la carrera docente en Ecuador.

Para ello, entre otras medidas, se destaca en las autoridades educativas la nueva normativa que establece la carga lectiva semanal de los docentes en un total de 10 horas en las que, en teoría, tendrían como finalidad estimular las labores de planificación y formación. Esta medida, no obstante, en función de los testimonios recogidos por los propios docentes, parece tener un impacto muy limitado por cuanto esa reducción de horas lectivas troncales se difumina ante la necesidad de atender nuevas horas lectivas de materias consideradas complementarias por los mismos docentes.

— **Influencia en la reducción de la demanda de formación de factores internos de diseño e implementación del programa**

En relación con los propios factores de diseño y desarrollo de las convocatorias de formación, en primer lugar, **es importante mencionar una circunstancia muy importante relativa a la cuota de docentes ya formados por ProFuturo durante los años 2020 y 2021**, que, de forma estimada sobre el conjunto de docentes de educación del sistema público obligatorio, podría acercarse al 40%.

Este hecho, teniendo en cuenta el porcentaje tan alto alcanzado, podría explicar que resulte extremadamente difícil mantener el volumen de docentes formados en 2022 frente a lo logrado en 2021.

En segundo lugar, y muy relacionado con lo anterior, es importante reseñar que **el catálogo de cursos de formación disponibles en la oferta global de ProFuturo, para la conformación de los itinerarios formativos por Fundación Telefónica Ecuador, se ha mantenido estable e incluso reducido en 2022**. De esta forma, si hemos formado a una mayoría de docentes en el pasado y nuestra oferta no evoluciona notablemente, es razonable pensar que el atractivo de la propuesta de formación ProFuturo se reduzca.

En tercer lugar, a partir de las convocatorias del año 2021, se produce un **cambio de criterio en la Dirección Nacional de Formación, encargada de validar la oferta de formación docente y tendente a promover acciones de formación que cumplan, como requisito, un número mínimo de horas lectivas, concretamente 40**. Esta situación, en relación con la oferta de formación de ProFuturo, provoca la necesidad de agrupar acciones formativas en torno al concepto de itinerarios que permitan cumplir ese número mínimo de horas.

Este factor, aunque se aprecia como un limitante fundamental a corto plazo por los equipos gestores del programa al aumentar la carga horaria mínima para obtener la validación de la autoridad educativa, debe ser analizado incluyendo otros factores adicionales.

Por un lado, un elemento relevante a considerar son las dificultades encontradas en la difusión de las convocatorias para que los docentes conozcan y comprendan la necesidad de cursar todas las acciones formativas para considerar finalizado el itinerario y poder optar al reconocimiento de la autoridad educativa. Este hecho, constatado por los equipos en terreno, ha movido a reforzar la información transmitida a los docentes en el portal de inscripción desarrollado por la Fundación Telefónica Ecuador previa al acceso de los docentes a los cursos en la Plataforma Global ProFuturo.

Por otro lado, es importante tener en cuenta las propias limitaciones de la Plataforma Global ProFuturo, que no permite generar la agregación de cursos en torno a itinerarios. Esta circunstancia puede explicar los problemas para la finalización de los itinerarios que comentaremos posteriormente, por cuanto el docente debe recordar que tiene que acceder a diferentes cursos sin tener una visión de *estado de avance* del itinerario como tal. Es decir, no facilita en todo momento la comprensión de estar cursando un único proceso formativo (itinerario), sino una agregación de cursos.

Además, es relevante apreciar que de las entrevistas mantenidas hasta el momento, se obtienen dos percepciones bastante consolidadas. Por un lado, se aprecia una tendencia a cursar maestrías o programas de postgrado de larga duración, vinculados a la mejora de la competencia docente en diferentes ámbitos, incluso teniendo que asumir costes muy altos en relación con el salario medio docente.

Junto a ello, se aprecia un interés en buen número de docentes a la hora de cursar uno de los programas planificados para 2023 por la propia Dirección Nacional de Formación, a través de su plataforma Me Capacito, de 330 horas, que es el número mínimo de horas que contribuye a optar con garantías a los procesos de recategorización y promoción en la carrera docente que periódicamente desarrolla el Ministerio de Educación.

Ambos aspectos indican que sí puede existir, al menos en una parte del colectivo docente, un interés real en abordar procesos de formación de mayor duración, aunque con la condición de que dispongan de aval de una institución universitaria o, al menos, sirvan de forma completa de cara a un proceso de promoción

Cuestión distinta es la relacionada con el interés que puedan despertar los itinerarios diseñados, que han tratado de aproximarse a las 40 horas fijadas por la autoridad educativa, agrupando acciones por temáticas relacionadas pero sin mostrar una integración entre ellos en torno a un proyecto de desarrollo de competencias a medio-largo plazo, ni, por otro lado, servir en ninguno de los casos para alcanzar por sí solos ese número mínimo de horas requerido en la recategorización (330 horas).

En cuarto lugar, a partir de las entrevistas realizadas en los centros educativos que han sido visitados en el proceso de evaluación, **se aprecia una percepción mayoritaria que pone en cuestión el hecho de que la formación programada por ProFuturo, en efecto, disponga del aval del Ministerio de Educación** y, de esta forma, vaya a ser considerada a efectos de promoción profesional.

Aunque de momento no puede ser considerada una opinión mayoritaria con los datos disponibles, si constituye un indicio importante, por cuanto un elemento de valor muy relevante logrado por la oferta ProFuturo podría no ser suficientemente conocido por el colectivo docente, lo que limita las posibilidades de operar como motivador para participar en el programa.

Además, se han recogido opiniones de docentes participantes en el programa que, por diferentes cuestiones, no han obtenido la certificación de la Dirección Nacional tras, según su testimonio, finalizar los itinerarios de formación.

Esta situación, comentada con el equipo de la institución, puede tener principalmente tres causas: docentes que en efecto no han finalizado todos los cursos del itinerario en el que se inscribieron, retraso en la transmisión de la información entre la FT Ecuador y el Ministerio o problemas en el tratamiento de datos, que hayan provocado esa situación.

Con independencia de las causas que lo originen, sobre las que se pueden aplicar medidas correctoras, lo más relevante a efectos de valorar el atractivo de la oferta ProFuturo en el colectivo de docentes del país es que pueda existir esa creencia, errónea, cuestión sobre la que parece urgente y muy relevante aplicar medidas que contribuyan a resolver esa posible confusión.

En quinto lugar, según los testimonios recogidos por los equipos del programa en terreno pero también en el ámbito institucional, se aprecia que **el desarrollo de algunas de las iniciativas de Fundación Telefónica Ecuador en el marco del programa Conecta Empleo han podido confluir en el tiempo con las del programa ProFuturo tanto en el colectivo diana como en calendarios semejantes.**

Así, se percibe que la oferta de formación de Conecta Empleo incluye parcialmente cursos que también están incluidos en el programa ProFuturo y que, en alguna medida, también han sido realizados por el colectivo de docentes de Ecuador.

Este hecho, junto con la realización de determinados eventos públicos de ambos programas en mismas fechas y horarios han podido generar cierta confusión en nuestro colectivo meta, reduciendo el impacto de dichos eventos y, parcialmente, limitando el número de docentes beneficiarios del programa. En ese sentido, parece que ya se han aplicado algunas medidas correctoras de cara a 2023 y, adicionalmente podría resultar recomendable ajustar y consensuar el calendario de eventos para amplificar el efecto de ambos programas.

En sexto y último lugar, aunque será comentado con mayor detenimiento en el epígrafe posterior relacionado con alianzas y posicionamiento, **se aprecia que el alcance del programa en los segmentos de la educación fiscomisional (concertada) y particular (privada) en Ecuador no dispone de planes de acción, proyectos conjuntos o respaldo formal sólido** por parte de algunas de las instituciones representantes o titulares de este grupo de centros educativos.

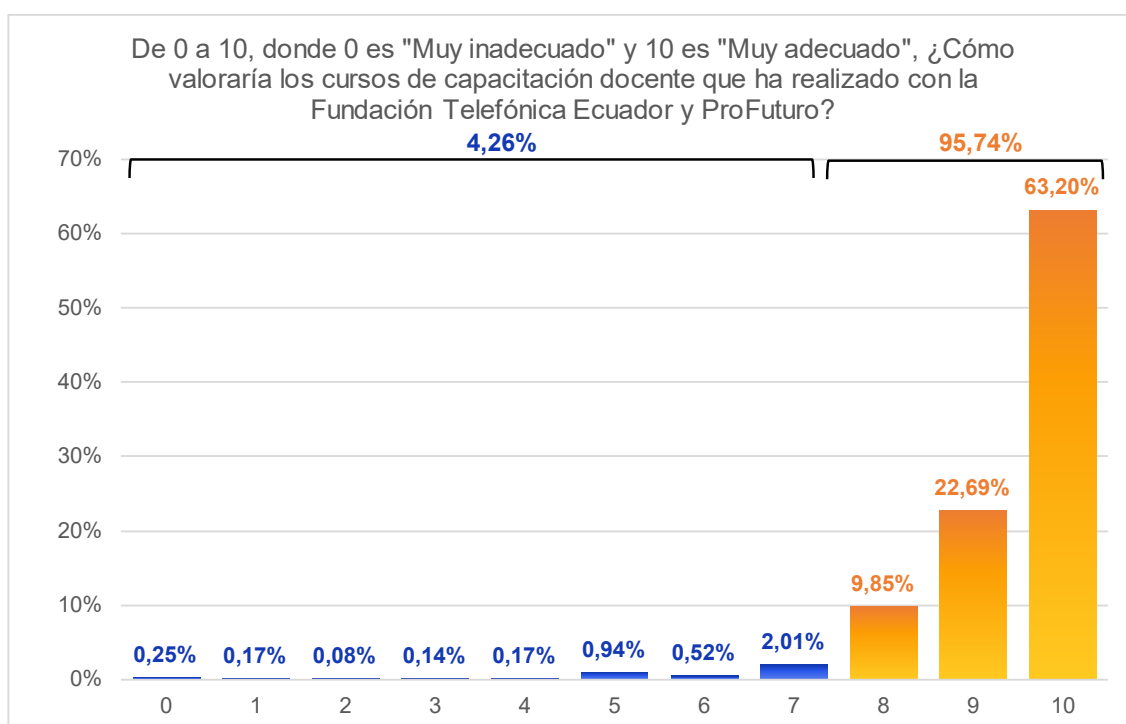
## 2.6 La provisión de contenidos, recursos y apoyo técnico profesional idóneos maximiza el nivel de eficacia de la formación y facilita la fidelización

### 2.6.1 ¿El programa ha incorporado los recursos y procesos formativos más adecuados para asegurar su eficacia?

#### 2.6.1.1 Indicador: Promedio y % de máxima valoración de la satisfacción general con el curso de formación

La valoración que realizan los docentes en la encuesta de evaluación de los cursos de formación que han realizado en la Plataforma Profuturo se sitúa en un valor promedio de 9,38 en una escala de 0-10, con un 95,74% de valoraciones entre 8 y 10.

Gráfico 23. Porcentaje de valoración de los cursos de Fundación Telefónica Ecuador y ProFuturo de 2020 a 2022



Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

Por otro lado, la media de satisfacción general en la evaluación del programa Docentes Digitales (Niveles I y II) era de 9,52 sobre 10, valoración media de los docentes a la pregunta en qué medida “recomendarían el curso de formación a otros docentes”.

Tabla 36. Promedio y alto porcentaje de valoración de los cursos de Fundación Telefónica Ecuador y ProFuturo de 2020 a 2022 por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela

De 0 a 10, ¿Cómo valoraría los cursos de capacitación docente que ha realizado con la Fundación Telefónica Ecuador y ProFuturo?		Promedio	Desv. Tip	% 8-10
<b>Global</b>		<b>9,38</b>	<b>1,14</b>	<b>95,74%</b>
<b>Colectivo docente</b>	Docentes capacitados sólo 2020	9,33	1,18	95,00%
	Docentes capacitados sólo 2021	9,34	1,21	95,60%
	<b>Docentes capacitados 2022</b>	9,48	1,03	96,70%
<b>Horas de formación finalizada</b>	<b>Menos de 50 horas</b>	9,21	1,30	93,40%
	Entre 50 y 100 horas	9,35	1,12	96,00%
	Entre 100 y 150 horas	9,40	1,10	96,40%
	Entre 150 y 250 horas	9,39	1,16	95,40%
	<b>Más de 250 horas</b>	9,56	0,97	97,70%
<b>Sexo</b>	<b>Hombre</b>	9,31	1,20	94,50%
	<b>Mujer</b>	9,42	1,11	96,30%
<b>Rango de edad</b>	Menos de 30 años	9,43	0,97	97,10%
	Entre 30 y 39 años	9,37	1,11	95,70%
	Entre 40 y 49 años	9,36	1,28	95,20%
	50 años o más	9,41	1,03	96,20%
<b>Etapa educativa</b>	Educación inicial	9,31	1,33	95,60%
	EGB (1° a 6° grado)	9,45	0,94	96,10%
	EGB (7° a 10° grado)	9,39	1,10	95,90%
	Bachillerato	9,37	1,19	95,70%
	Educación superior	9,25	1,39	94,10%
<b>Tipo de escuela</b>	Rural	9,34	1,14	95,30%
	Urbana	9,40	1,14	96,00%
<b>Región</b>	Amazonía y archipiélago	9,31	1,12	96,00%
	Costa	9,46	1,05	95,90%
	Sierra	9,30	1,24	95,40%
<b>Sostenimiento</b>	Escuela Fiscal	9,39	1,15	95,70%
	Escuela Fiscomisional	9,33	1,10	95,20%
	Escuela Particular	9,48	0,91	97,50%
	Otras	9,24	1,41	94,00%
<b>Mayor valor estadísticamente significativo</b>		<b>Menor valor estadísticamente significativo</b>		

Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

Continuando el análisis del nivel de satisfacción por diferentes variables, se observa que los resultados son más positivos en los Docentes capacitados en 2022, con un promedio de 9,48, significativamente mayor que los formados en 2020 (9,33) y en 2021 (9,34). En cuanto a las valoraciones entre 8 y 10, el porcentaje alcanzado es también superior (96,70%) frente a los de años anteriores.



En cuanto a las horas de formación el promedio es significativamente superior al resto entre aquellos que habían recibido más de 250 horas de formación (9,56 sobre 10). También resulta ser menor estadísticamente significativo el promedio de aquellos con menos de 50 horas de formación (9,21).

Los resultados por sexo son estadísticamente significativos y las mujeres valoran los cursos de forma más positiva que los hombres, 9,42 frente a 9,31, respectivamente.

El análisis por tramo de edad no muestra diferencias estadísticamente significativas, pero sí descriptivas. Así, los grupos que mejor valoran los cursos son los menores de 30 años (9,43) y los de más de 50 años (9,41). El grupo de entre 30 y 39 años valora con un promedio de 9,37 y, finalmente, el grupo entre 40 y 49 años con 9,36.

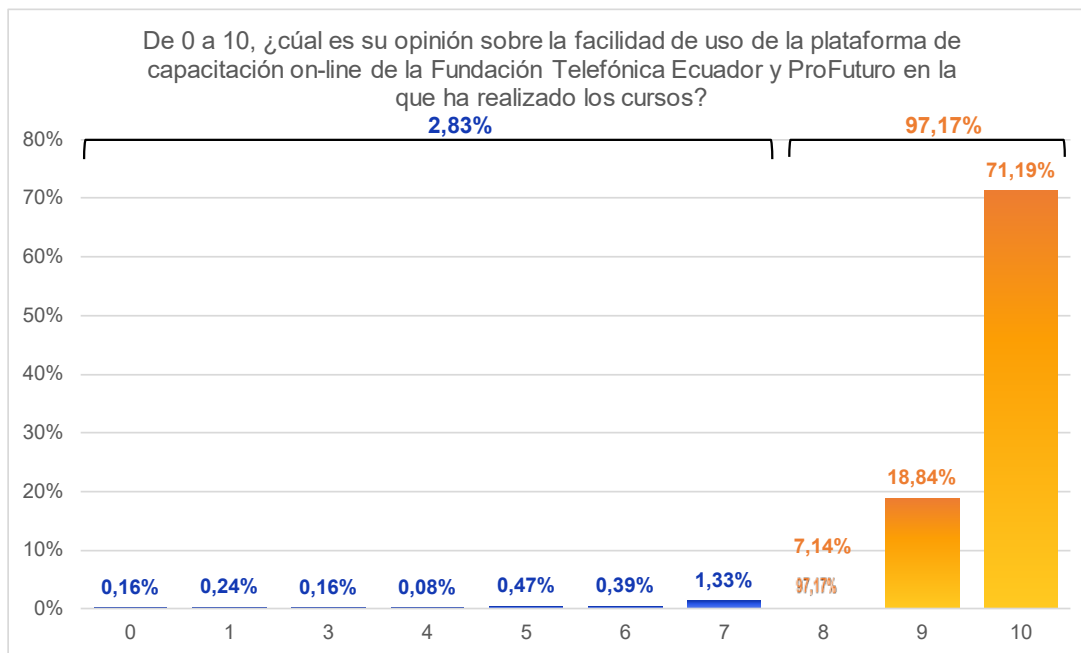
Por etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento no se aprecian resultados con diferencias estadísticamente significativas. Sin embargo, son los docentes del segundo ciclo de EGB (de 1° a 6° grado) los que más valoran la formación con un promedio de 9,45 y los que menos lo de Educación superior, con un promedio de 9,25. Los docentes de escuelas urbanas valoran ligeramente mejor que los de escuelas urbanas, 9,40 frente a 9,34; y en la Costa se valora mejor que en la Sierra (9,46 frente a 9,30).

Finalmente, los docentes de escuelas particulares valoran con un promedio de 9,48, frente al 9,33 de los docentes de escuelas fiscomisionales.

### 2.6.1.2 Indicador: Promedio y % de máxima valoración del entorno virtual de aprendizaje

En la encuesta digital a docentes formados en el Modelo Abierto en Ecuador, el nivel promedio de facilidad de **uso de la plataforma de formación on-line en la que han realizado los cursos** se sitúa en un valor de 9,54 en una escala de 0-10, con más de un 97,17% de valoraciones entre 8 y 10. Muy similar a la valoración que se hacía de la facilidad de uso de la plataforma en el programa Docentes Digitales, 9,36 sobre 10.

Gráfico 24. Porcentaje de valoraciones del entorno virtual de aprendizaje (cursos 2022)



Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

Como en el indicador anterior, se ven diferencias significativas según las horas de formación finalizadas y el sexo de los docentes. Así, los docentes que finalizaron menos de 50 horas de formación valoran de una manera estadísticamente inferior al resto la facilidad de uso de la plataforma, con un promedio de 9,29. Los que aprecian más la facilidad de uso de la plataforma son los docentes que han finalizado más de 250 horas de formación, con un promedio de 9,62 sobre 10 y que, por tanto, están más familiarizados con la plataforma.

Una vez más, son las mujeres las que valoran significativamente mejor que los hombres, en este caso la facilidad de uso de la plataforma online (9,58 frente a 9,47).

Tabla 37. Promedio y % de máxima valoración del entorno virtual de aprendizaje (cursos 2022) por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela

De 0 a 10, ¿cuál es su opinión sobre la facilidad de uso de la plataforma de capacitación on-line de la Fundación Telefónica Ecuador y ProFuturo en la que ha realizado los cursos?		Promedio	Desv. Tip	% 8-10
<b>Global</b>		<b>9,54</b>	<b>1,01</b>	<b>97,17%</b>
<b>Horas de formación finalizada</b>	<b>Menos de 50 horas</b>	9,29	1,37	94,30%
	Entre 50 y 100 horas	9,61	1,03	98,00%
	Entre 100 y 150 horas	9,49	0,84	97,10%
	Entre 150 y 250 horas	9,56	0,82	97,80%
	Más de 250 horas	9,62	0,96	97,70%
<b>Sexo</b>	<b>Hombre</b>	9,47	1,14	95,60%

De 0 a 10, ¿cuál es su opinión sobre la facilidad de uso de la plataforma de capacitación on-line de la Fundación Telefónica Ecuador y ProFuturo en la que ha realizado los cursos?		Promedio	Desv. Tip	% 8-10
<b>Global</b>		<b>9,54</b>	<b>1,01</b>	<b>97,17%</b>
	<b>Mujer</b>	9,58	0,92	98,00%
<b>Rango de edad</b>	Menos de 30 años	9,44	1,20	95,80%
	Entre 30 y 39 años	9,57	0,96	96,90%
	Entre 40 y 49 años	9,52	1,01	97,40%
	50 años o más	9,53	1,03	97,40%
<b>Etapa educativa</b>	Educación inicial	9,53	1,20	97,30%
	EGB (1° a 6° grado)	9,53	0,91	97,10%
	EGB (7° a 10° grado)	9,56	0,96	97,10%
	Bachillerato	9,57	0,99	97,60%
	Educación superior	9,30	1,39	95,20%
<b>Tipo de escuela</b>	Rural	9,52	0,86	98,20%
	Urbana	9,55	1,08	96,60%
<b>Región</b>	Amazonía y archipiélago	9,50	1,15	95,30%
	Costa	9,62	0,87	98,10%
	Sierra	9,47	1,08	96,80%
<b>Sostenimiento</b>	Escuela Fiscal	9,54	1,02	97,40%
	Escuela Fiscomisional	9,51	1,00	96,00%
	Escuela Particular	9,51	0,77	98,00%
	Otras	9,57	1,04	94,30%
<b>Mayor valor estadísticamente significativo</b>		<b>Menor valor estadísticamente significativo</b>		

Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

Por rango de edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento no se aprecian resultados con diferencias estadísticamente significativas.

El grupo de entre 30 y 39 años son los que más aprecian la facilidad de uso de la plataforma, con un promedio de 9,57. Sin embargo, son los grupos de mayores de 40 los que en mayor porcentaje puntúan la facilidad de uso de la plataforma entre 8 y 10 (97,40%).

Según la etapa educativa en la que los docentes ejercen principalmente su labor, los de bachillerato son los que mejor valoran la facilidad de uso de la plataforma de formación, con un promedio de 9,57. Por el contrario, son los de educación superior los que dan la valoración más baja con un promedio de 9,30.

La diferencia de promedios entre los docentes de escuelas urbanas o rurales es de apenas 0,03 puntos porcentuales, siendo, por tanto, un poco más alta la valoración de los de escuelas rurales, 9,55 frente al 9,52 de escuelas urbanas.

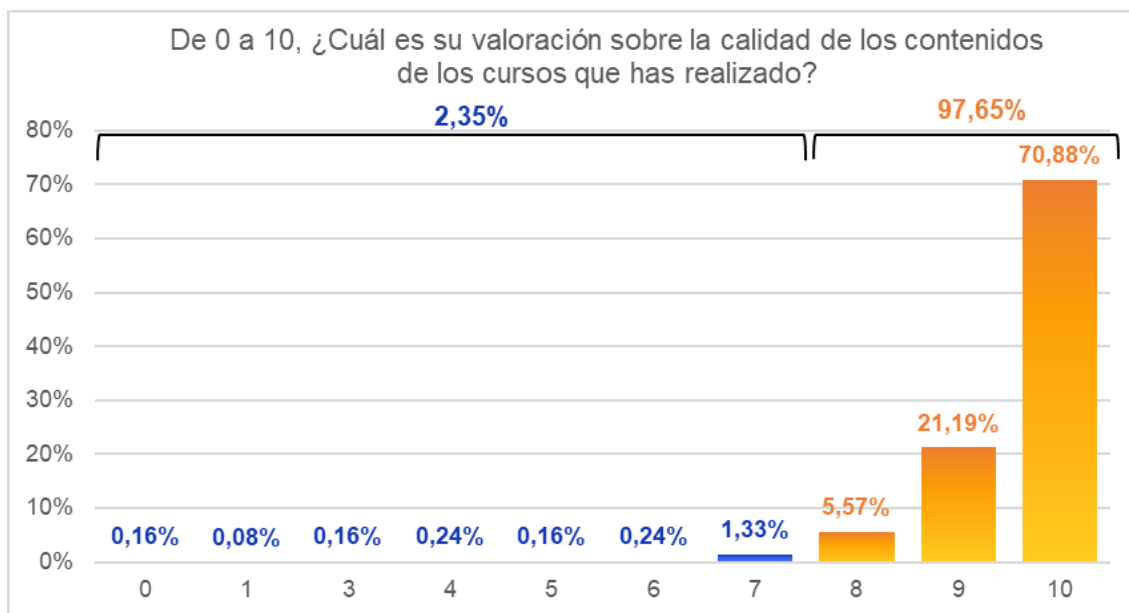
Una vez más en la Costa se valora de forma más positiva que en la Sierra (9,47 frente a 9,62). Por otro lado, son los docentes de escuelas fiscales los que dan una puntuación más alta, con un promedio de 9,54 sobre 10.

### 2.6.1.3 Indicador: Promedio y % de máxima valoración de los contenidos del curso

Para analizar la valoración de los cursos ofertados en Ecuador por ProFuturo se han analizado los resultados de la encuesta de evaluación a los docentes formados entre 2020 y 2022 y, además, el análisis de la evaluación de un programa en concreto de esta oferta, el de Docentes Digitales.

En la encuesta de evaluación el 97,56% de las personas valoraron los contenidos con puntuaciones entre 8 y 10 con un promedio de 9,57. En la evaluación del programa Docentes Digitales el promedio de valoración de los contenidos es de 9,34 sobre 10.

Gráfico 25. Valoración sobre la calidad de los contenidos



Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

Al analizar la puntuación de los contenidos según las horas de formación finalizadas se sigue viendo una correlación entre el número de horas y el promedio de valoración, sin embargo, esta vez no se aprecian diferencias estadísticamente significativas.

Estas diferencias sí se aprecian en el análisis por sexo, en donde las mujeres obtienen un promedio mayor estadísticamente significativo que los hombres, 9,61 frente a 9,51 sobre 10.

También se aprecia una diferencia significativa entre la valoración de los menores de 30 años que es menor estadísticamente hablando que las del resto de los grupos de edades (9,48).

Tabla 38. Promedio y % de máxima valoración de los contenidos del curso por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela

De 0 a 10, ¿Cuál es su valoración sobre la calidad de los contenidos de los cursos que has realizado?		Promedio	Desv. Tip	% 8-10
<b>Global</b>		<b>9,57</b>	<b>0,91</b>	<b>97,65%</b>
<b>Horas de formación finalizada</b>	Menos de 50 horas	9,46	1,05	96,90%
	Entre 50 y 100 horas	9,57	0,90	97,50%
	Entre 100 y 150 horas	9,58	0,66	98,80%
	Entre 150 y 250 horas	9,56	0,95	97,10%
	Más de 250 horas	9,63	0,91	97,90%
<b>Sexo</b>	<b>Hombre</b>	9,51	1,06	96,50%
	<b>Mujer</b>	9,61	0,82	98,30%
<b>Rango de edad</b>	<b>Menos de 30 años</b>	9,48	1,25	91,70%
	Entre 30 y 39 años	9,54	0,95	96,90%
	Entre 40 y 49 años	9,55	0,98	98,30%
	50 años o más	9,63	0,74	98,30%
<b>Etapa educativa</b>	Educación inicial	9,47	1,05	95,90%
	EGB (1° a 6° grado)	9,57	0,80	98,20%
	EGB (7° a 10° grado)	9,66	0,83	97,80%
	Bachillerato	9,58	0,92	97,60%
	Educación superior	9,32	1,31	96,40%
<b>Tipo de escuela</b>	Rural	9,53	0,87	97,30%
	Urbana	9,59	0,93	97,80%
<b>Región</b>	Amazonía y archipiélago	9,49	1,10	95,30%
	<b>Costa</b>	9,68	0,67	98,90%
	Sierra	9,50	1,03	97,10%
<b>Sostenimiento</b>	<b>Escuela Fiscal</b>	9,58	0,91	98,00%
	Escuela Fiscomisional	9,53	0,95	96,00%
	Escuela Particular	9,49	0,89	93,90%
	Otras	9,60	0,77	97,10%
<b>Mayor valor estadísticamente significativo</b>		<b>Menor valor estadísticamente significativo</b>		

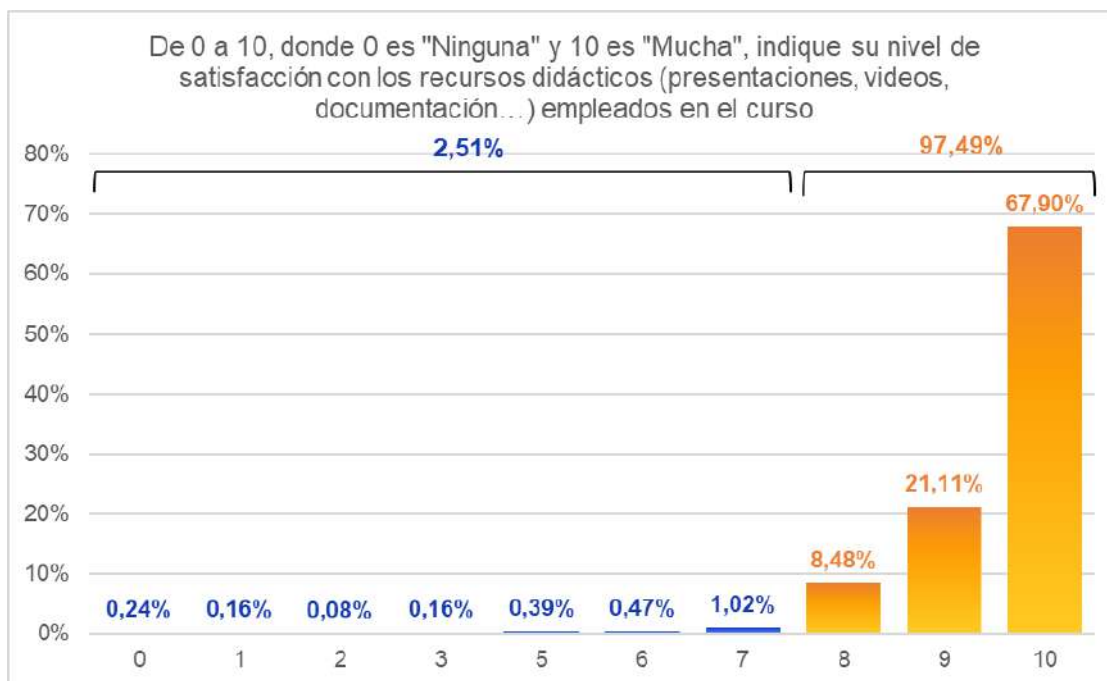
Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

Finalmente, los docentes de Costa y los de Escuela fiscal califican con un promedio mayor estadísticamente significativo, con un 9,68 y 9,58 respectivamente.

#### 2.6.1.4 Indicador: Promedio y % de máxima valoración de los recursos y actividades educativas de los cursos

En la encuesta digital a docentes formados en el Modelo Abierto en Ecuador, los docentes valoraron su nivel de satisfacción con los recursos didácticos empleados durante el curso con un promedio de 9,50 sobre 10, y el 97,49% de los encuestados valoran entre 8 y 10 su nivel de satisfacción. Por otro lado, en la evaluación del programa Docentes Digitales, este mismo ítem obtuvo una valoración promedio de 9,38 sobre 10.

Gráfico 26. Valoración de recursos y actividades educativas de los cursos



Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

El análisis por sexo muestra, una vez más, una valoración estadísticamente superior del nivel de satisfacción de los recursos didácticos por parte de las mujeres que de los hombres: promedio de 9,53 sobre 10 frente a 9,43.

Los resultados por tramo de edad muestran un valor estadísticamente significativo entre el grupo de menores de 30, que manifiestan un nivel de satisfacción menor que el resto de los grupos, con un promedio de 9,29. Entre los menores de 30 años, el 91,70% de los docentes han valorado los recursos con puntuaciones entre 8 y 10, mientras que en el resto de los grupos se supera el 97%.

Tabla 39. Promedio y % de máxima valoración de recursos y actividades educativas de los cursos por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela

De 0 a 10, donde 0 es "Ninguna" y 10 es "Mucha", indique su nivel de satisfacción con los recursos didácticos (presentaciones, videos, documentación...) empleados en el curso		Promedio	Desv. Tip	% 8-10
<b>Global</b>		<b>9,50</b>	<b>1,03</b>	<b>97,49%</b>
<b>Horas de formación finalizada</b>	Menos de 50 horas	9,35	1,16	96,40%
	Entre 50 y 100 horas	9,54	0,93	97,50%
	Entre 100 y 150 horas	9,49	0,73	98,80%
	Entre 150 y 250 horas	9,49	1,08	97,40%
	Más de 250 horas	9,55	1,06	97,50%
<b>Sexo</b>	<b>Hombre</b>	9,43	1,12	96,70%
	<b>Mujer</b>	9,53	0,97	97,90%
<b>Rango de edad</b>	<b>Menos de 30 años</b>	9,29	1,47	91,70%
	Entre 30 y 39 años	9,52	0,92	97,70%

De 0 a 10, donde 0 es "Ninguna" y 10 es "Mucha", indique su nivel de satisfacción con los recursos didácticos (presentaciones, videos, documentación...) empleados en el curso		Promedio	Desv. Tip	% 8-10
	Entre 40 y 49 años	9,49	1,16	97,60%
	50 años o más	9,51	0,90	97,90%
Etapa educativa	Educación inicial	9,45	1,18	98,60%
	EGB (1° a 6° grado)	9,51	0,92	97,40%
	EGB (7° a 10° grado)	9,57	0,91	97,80%
	Bachillerato	9,49	1,06	97,60%
	Educación superior	9,27	1,34	95,20%
Tipo de escuela	Rural	9,47	0,96	97,50%
	Urbana	9,51	1,06	97,50%
Región	Amazonía y archipiélago	9,42	1,16	96,10%
	<b>Costa</b>	9,66	0,68	99,10%
	<b>Sierra</b>	9,37	1,21	96,40%
Sostenimiento	Escuela Fiscal	9,50	1,04	97,60%
	Escuela Fiscomisional	9,49	0,83	98,40%
	Escuela Particular	9,33	1,34	93,90%
	Otras	9,49	0,78	97,10%
<b>Mayor valor estadísticamente significativo</b>		<b>Menor valor estadísticamente significativo</b>		

Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

Finalmente, se aprecia, una vez más, cómo los docentes de la Costa valoran mejor los recursos didácticos que el resto. En este caso el promedio obtenido en la Costa (9,66) es significativamente mayor y el de la Sierra (9,37), significativamente menor.

### 2.6.1.5 Aspectos de mejora

Se pidió a los docentes que realizaron la encuesta de evaluación que sugiriesen o identificasen aspectos que podrían mejorar los cursos ofertados. Los resultados obtenidos se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 40. Aspecto de mejora identificados por los docentes

Mejoras demandadas de los cursos de capacitación	% de docentes en función de aquellos que responden al ítem	Número	Colectivos que lo demandan en mayor medida
Incluir casos o ejemplos reales en el aula	40,40%	522	Bachillerato
Más información sobre los requisitos para obtener una certificación de las horas de capacitación recibida	25,30%	327	Entre 150 y 250 horas, Escuela Fiscomisional
Materiales más atractivos (videos, animaciones, ejercicios interactivos...)	23,70%	307	Menos de 30 años, Rural, Sierra
Incluir actividades más prácticas	18,00%	233	Educación inicial, Sierra, Escuela particular

Mejoras demandadas de los cursos de capacitación	% de docentes en función de aquellos que responden al ítem	Número	Colectivos que lo demandan en mayor medida
Aumentar el apoyo del tutor/a del curso	17,00%	220	Menos de 50 horas, Mujer, Entre 30 y 39 años, EGB (7° a 10° grado)
Realizar webinarios o sesiones virtuales síncronas	14,60%	189	Menos de 50 horas, 50 años o más, Educación superior, Costa
Programar la capacitación en modalidad presencial o mixta (virtual y presencial)	12,90%	167	Entre 50 y 100 horas, EGB (7° a 10° grado), Amazonía y archipiélago
Realizar actividades con otros/as docentes	8,80%	114	50 años o más, EGB (7° a 10° grado), Amazonía y archipiélago
Mejorar la planificación y organización del curso	7,40%	96	Entre 50 y 100 horas, Educación superior
* Sólo se indican aquellos donde se produce una mayor demanda estadísticamente significativa			

Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

En primer lugar, el 40,40% de los encuestados solicita que haya una formación más práctica que incluya casos o ejemplos reales en el aula. En segundo lugar, para el 25,30% de los docentes es necesaria "más información sobre los requisitos para obtener una certificación de las horas de capacitación recibida".

En tercer lugar, se identifica por el 23,70% de los docentes la necesidad de que los materiales sean más atractivos, que contengan vídeos, animaciones, ejercicios interactivos, etc. En cuarto lugar, muy relacionado con el primero, el 8,80% sugiere incluir actividades más prácticas.

## 2.7 Adoptar planes de contingencia, adaptando la oferta de recursos y formación para el contexto de educación a distancia, híbrida u on-line, así como generando espacios de apoyo mutuo docente, contribuye a dotar de mayores herramientas a los equipos docentes para afrontar situaciones como la pandemia COVID-19

### 2.7.1 ¿En qué medida el programa ha compensado los efectos de la COVID-19 en el desempeño de la labor docente?



### 2.7.1.1 Indicador: Valoración de la utilidad de la formación y otros recursos ProFuturo para desarrollar procesos educativos on-line o híbridos en el contexto de la pandemia COVID-19

Destaca en la valoración que realizan los actores clave entrevistados durante la misión a Ecuador que **la respuesta de ProFuturo ante la pandemia, además de pertinente, se produjo de forma intensa, ágil y alineada**, permitiendo con ello satisfacer la demanda formativa de un porcentaje muy alto de docentes de la educación obligatoria (EGB) en el país.

Esta respuesta ofrecida convirtió sin duda a la Fundación Telefónica Ecuador y al programa ProFuturo en uno de los aliados preferentes por parte de las autoridades educativas. **La institución y el programa evidenciaron un alto nivel de compromiso y un destacable sentido de oportunidad** para reforzar su posicionamiento en el panorama de aliados educativos en un contexto crítico como la pandemia.

Tres son los factores principales que contribuyeron a convertir a la oferta de ProFuturo, canalizada a través de las diferentes convocatorias de formación desplegadas durante el año 2020 y parcialmente 2021, en una alternativa atractiva y muy demandada, otorgando probablemente a ProFuturo una posición clara de liderazgo en la oferta de formación docente en el país.

En primer lugar, el **amplio catálogo de formación docente on-line vinculado al uso competente de herramientas digitales en procesos educativos** puesto a disposición de las autoridades educativas y sus docentes.

En un contexto donde de forma acelerada, sin un plan preconcebido y con barreras digitales muy importantes, se pusieron en marcha iniciativas de digitalización o hibridación, cuando fue posible, por las escuelas y docentes, disponer de un repertorio tan amplio de formación, para diferentes niveles de competencia digital, otorgó una respuesta a las urgencias de un colectivo docente que debía enfrentarse a lo desconocido y buscaba soluciones inmediatas sin demasiada orientación y claridad.

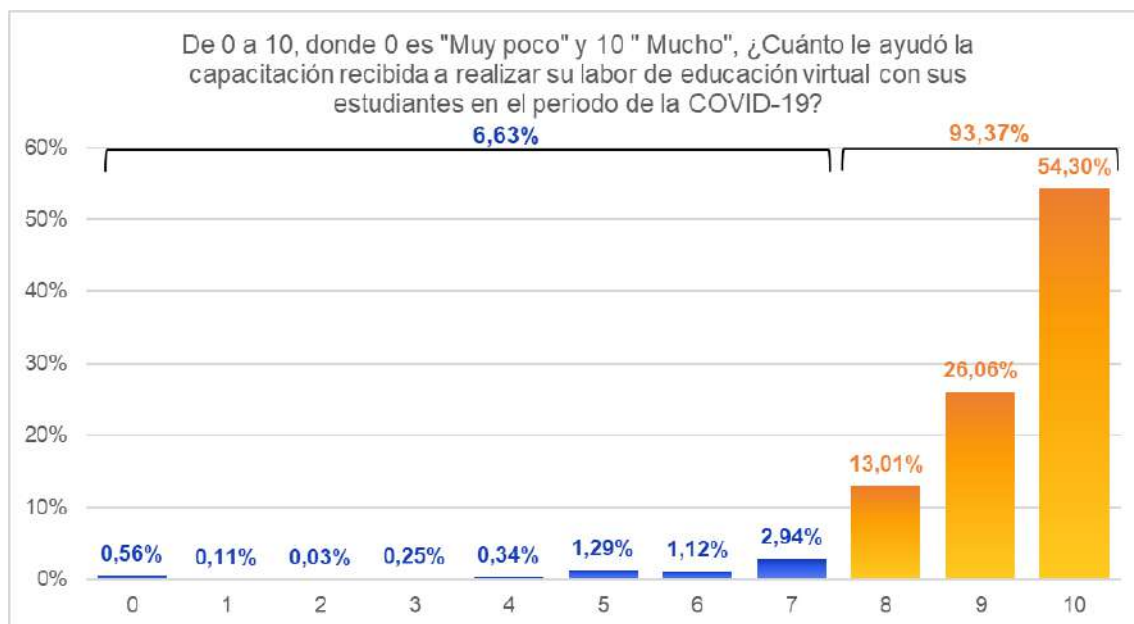
En segundo lugar, **la firma de los acuerdos con las autoridades educativas que permitieron otorgar una certificación a la formación recibida con valor en la carrera profesional** de los docentes de la educación pública constituyó sin duda un poderoso motivador extrínseco que estimuló la participación docente hasta lograr las cifras de docentes formados en la segunda mitad del año 2020 y 2021.

En tercer lugar, las **acciones de difusión compartida entre las autoridades educativas y la Fundación Telefónica Ecuador** contribuyeron decisivamente a mejorar el alcance del programa. El compromiso mostrado en aquel momento por las autoridades, en la actual mucho menor, explican ese nivel alcanzado.

### 2.7.1.2 Indicador: Promedio y % de máxima valoración de la utilidad de la formación para desarrollar procesos educativos a distancia, on-line o híbridos en el contexto de la pandemia COVID-19

Al preguntar a los docentes en la encuesta cuánto les había ayudado la capacitación a realizar su labor de educación virtual con sus estudiantes en el periodo de la COVID-19, el 93,37% de los encuestados valoraron esta ayuda entre 8 y 10, con un promedio general de 9,18.

Gráfico 27. Impacto de la formación ProFuturo para afrontar el periodo COVID-19



Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

A continuación, podemos apreciar los resultados obtenidos por diferentes variables. Se observan diferencias estadísticamente significativas por horas de formación, sexo, tipo de escuela y región.

Tabla 41. Impacto de la formación ProFuturo para afrontar el periodo COVID-19. Análisis por variables

De 0 a 10, donde 0 es "Muy poco" y 10 "Mucho", ¿Cuánto le ayudó la capacitación recibida a realizar su labor de educación virtual con sus estudiantes en el periodo de la COVID-19?		Promedio	Desv. Tip	% 8-10
<b>Global</b>		<b>9,18</b>	<b>1,33</b>	<b>93,37%</b>
<b>Colectivo docente</b>	Docentes capacitados sólo 2020	9,21	1,26	93,80%
	Docentes capacitados sólo 2021	9,22	1,18	94,00%
	Docentes capacitados 2022	9,11	1,51	92,40%
<b>Horas de formación finalizada</b>	<b>Menos de 50 horas</b>	8,98	1,51	91,40%
	Entre 50 y 100 horas	9,12	1,40	92,50%
	Entre 100 y 150 horas	9,23	1,19	94,80%
	Entre 150 y 250 horas	9,20	1,31	93,80%
	<b>Más de 250 horas</b>	9,36	1,15	94,80%
<b>Sexo</b>	<b>Hombre</b>	9,13	1,42	91,20%

De 0 a 10, donde 0 es "Muy poco" y 10 " Mucho", ¿Cuánto le ayudó la capacitación recibida a realizar su labor de educación virtual con sus estudiantes en el periodo de la COVID-19?		Promedio	Desv. Tip	% 8-10
Global		9,18	1,33	93,37%
	Mujer	9,20	1,29	94,40%
Rango de edad	Menos de 30 años	9,07	1,38	90,90%
	Entre 30 y 39 años	9,21	1,32	93,20%
	Entre 40 y 49 años	9,17	1,39	93,30%
	50 años o más	9,16	1,29	93,70%
Etapa educativa	Educación inicial	9,10	1,41	94,10%
	EGB (1° a 6° grado)	9,23	1,20	93,60%
	EGB (7° a 10° grado)	9,15	1,30	93,90%
	Bachillerato	9,19	1,34	93,10%
Tipo de escuela	Educación superior	9,04	1,72	91,80%
	Rural	9,07	1,48	91,80%
Región	Urbana	9,23	1,25	94,10%
	Amazonía y archipiélago	8,97	1,60	89,10%
	Costa	9,33	1,11	94,90%
Sostenimiento	Sierra	9,02	1,50	92,20%
	Escuela Fiscal	9,18	1,33	93,30%
	Escuela Fiscomisional	9,10	1,41	94,00%
	Escuela Particular	9,28	1,02	94,30%
	Otras	8,95	1,59	90,10%
Mayor valor estadísticamente significativo		Menor valor estadísticamente significativo		

Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

Los docentes con menos horas de formación finalizadas puntúan el menor valor estadísticamente significativo, 8,98, mientras que aquellos que finalizaron más de 250 son los que obtienen el mayor promedio estadísticamente significativo, 9,36.

En el análisis por sexo, son las mujeres las que más valoran el apoyo que supuso para ellas las formaciones de ProFuturo durante la época de la pandemia, su puntuación es mayor estadísticamente significativa que la de los hombres, 9,20 frente a 9,13.

Por tipo de escuela y región son los docentes de las escuelas urbanas y los de la región de la Costa los que dan el mayor valor estadísticamente significativo, 9,23 y 9,33 respectivamente.

## 2.8 Construir y dinamizar una comunidad de aprendizaje contribuye a posicionar a ProFuturo, estableciendo lazos de colaboración y aprendizaje compartido entre docentes

### 2.8.1 ¿Se ha estimulado la creación y dinamización de una comunidad de aprendizaje colaborativo docente?

A lo largo del periodo comprendido entre los años 2020 y 2022, **la Fundación Telefónica Ecuador ha desarrollado diferentes iniciativas que podrían servir de base para la construcción de una comunidad de aprendizaje global en Ecuador**, con un alto grado de participación, que sea motor de transformación educativa, que genere atracción hacia los programas e iniciativas del programa ProFuturo y que permita avanzar en un posicionamiento del programa y la institución como actor esencial educativo en el país.

Las más relevantes identificadas, que se tratarán en este informe son dos: el entorno digital canalizado a través de un grupo privado de Facebook, denominado **Comunidad de aprendizaje – Docentes ProFuturo** y el **Festival de Ideas Educativas “Ideas de 10”**, desarrollado en tres ocasiones hasta el momento.

### 2.8.1.1 Indicador: Nivel de alcance y crecimiento de la comunidad en la plataforma Facebook

La Comunidad de aprendizaje – Docentes ProFuturo se crea el 6 de agosto de 2020, en pleno contexto de pandemia y a ella están suscritos en la actualidad más de 18.100 miembros. Esta iniciativa surge a raíz de la situación de pandemia y pretendía mejorar la interacción con los docentes, compartir guías de aprendizaje y micro contenidos sobre el uso de la tecnología y la educación digital.

En relación con las actividades, utilidades y procesos de construcción compartido de conocimiento, esta comunidad de aprendizaje cuenta con una teoría del cambio definida, de la cual destacamos:

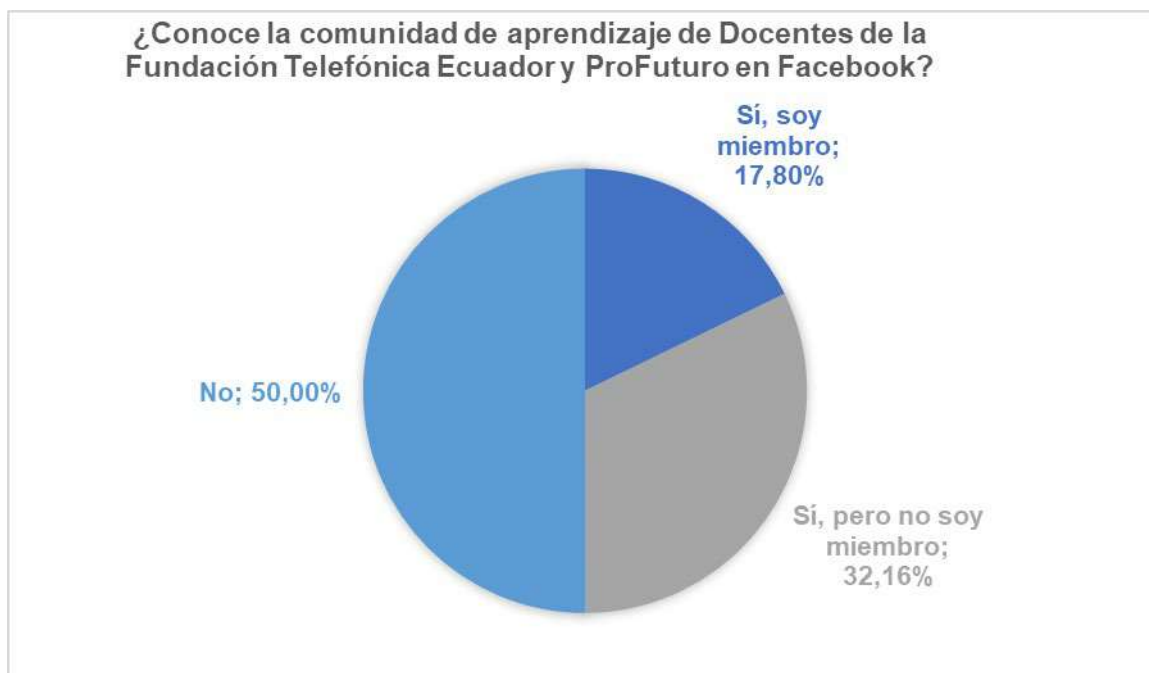
- La posibilidad a sus miembros de generar conversaciones y compartir recursos de texto, gráfico o audiovisual.
- Permite al equipo dinamizador del entorno promover la participación en cursos e itinerarios programados por ProFuturo.
- Sirve como canal para difundir la celebración del ciclo de webinarios y eventos anuales.
- Habilita para compartir recursos y contenidos específicos internos y externos a ProFuturo incluyendo propuestas didácticas de aula a través de otras herramientas digitales como *wakelet*.
- Además, permite la difusión de iniciativas específicas desarrolladas en el marco del programa como “Ideas de 10” o “Aceleración de talentos”.
- Por último, aun no siendo el canal específico para ello, sirve de herramienta para desarrollar algunas acciones de soporte técnico o administrativo a preguntas de miembros interesados, participantes en los cursos de formación o en el resto de las iniciativas planteadas.

Se destaca el tamaño alcanzado en este momento por el grupo y su capacidad para atraer a un gran número de nuevos miembros, mayoritariamente docentes, con niveles superiores a los 100 usuarios nuevos semanales. Desde ese punto, por tanto, constituye un extraordinario foco de atracción de miembros de la comunidad.

### 2.8.1.2 Indicador: % de docentes que conocen la comunidad en la plataforma Facebook

Sin embargo, sólo el 50% de las personas encuestadas conocían esta comunidad en Facebook. Como se aprecia a continuación, sólo el 17,80% de los docentes encuestados eran miembros de la comunidad de aprendizaje, mientras que el 32,16% la conocía, pero no era miembro.

Gráfico 28. Conocimiento de la comunidad de aprendizaje de Docentes de la Fundación Telefónica Ecuador y ProFuturo en Facebook



Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

En la siguiente tabla podemos observar el análisis por diferentes variables. En primer lugar, se aprecia que el 21,08% de los docentes capacitados en 2022 pertenecen a la comunidad de aprendizaje, frente al 15,92% de los que se capacitaron exclusivamente en 2020.

En segundo lugar, el mayor porcentaje estadísticamente significativo de docentes que pertenecen a la comunidad de Facebook son los que finalizaron más de 250 horas y los que menos los de menos de 100 horas.

Tabla 42. Conocimiento de la comunidad de aprendizaje de Docentes de la Fundación Telefónica Ecuador y ProFuturo en Facebook por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela

¿Conoce la comunidad de aprendizaje de Docentes de la Fundación Telefónica Ecuador y ProFuturo en Facebook?		% Sí, soy miembro	% Sí, pero no soy miembro	% No
Global		17,80%	32,16%	50,00%
Colectivo docente	Docentes capacitados sólo 2020	15,92%	33,80%	50,28%
	Docentes capacitados sólo 2021	16,57%	31,70%	51,73%
	Docentes capacitados 2022	21,08%	30,40%	48,52%

¿Conoce la comunidad de aprendizaje de Docentes de la Fundación Telefónica Ecuador y ProFuturo en Facebook?		% Sí, soy miembro	% Sí, pero no soy miembro	% No
Global		17,80%	32,16%	50,00%
Horas de formación finalizada	Menos de 50 horas	14,27%	31,40%	54,33%
	Entre 50 y 100 horas	15,01%	34,40%	50,59%
	Entre 100 y 150 horas	19,12%	30,80%	50,08%
	Entre 150 y 250 horas	18,39%	31,30%	50,31%
	Más de 250 horas	22,38%	32,40%	45,22%
Sexo	Hombre	17,60%	32,90%	49,50%
	Mujer	18,00%	31,80%	50,20%
Rango de edad	Menos de 30 años	25,80%	25,80%	48,40%
	Entre 30 y 39 años	19,50%	28,60%	51,90%
	Entre 40 y 49 años	18,60%	31,40%	50,00%
	50 años o más	15,00%	36,50%	48,50%
Etapa educativa	Educación inicial	17,58%	30,86%	51,56%
	EGB (1° a 6° grado)	18,98%	35,50%	45,52%
	EGB (7° a 10° grado)	15,72%	32,41%	51,86%
	Bachillerato	17,72%	29,39%	52,90%
	Educación superior	20,55%	33,60%	45,85%
Tipo de escuela	Rural	19,09%	31,67%	49,24%
	Urbana	17,22%	32,40%	50,38%
Región	Amazonía y archipiélago	20,08%	33,33%	46,59%
	Costa	17,90%	34,95%	47,15%
	Sierra	17,36%	28,48%	54,16%
Sostenimiento	Escuela Fiscal	17,62%	32,40%	49,98%
	Escuela Fiscomisional	18,01%	31,30%	50,69%
	Escuela Particular	22,37%	25,00%	52,63%
	Otras	16,44%	41,10%	42,46%
Mayor valor estadísticamente significativo		Menor valor estadísticamente significativo		

Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

Por otro lado, los menores de 30 años, más habituados a las redes sociales, es el grupo que tiene mayor número de miembros en la comunidad de aprendizaje, 25,80%. Por el contrario, el menor porcentaje de miembros se localiza en el grupo de mayores de 50 años (15%).

Aunque no muestre significación estadística, a nivel descriptivo podemos destacar que la comunidad de Facebook es más conocida entre los docentes de escuelas rurales, los de la región de Amazonía y archipiélago y los de escuelas particulares.

### 2.8.1.3 Indicador: Nivel de participación de docentes en las iniciativas de la comunidad

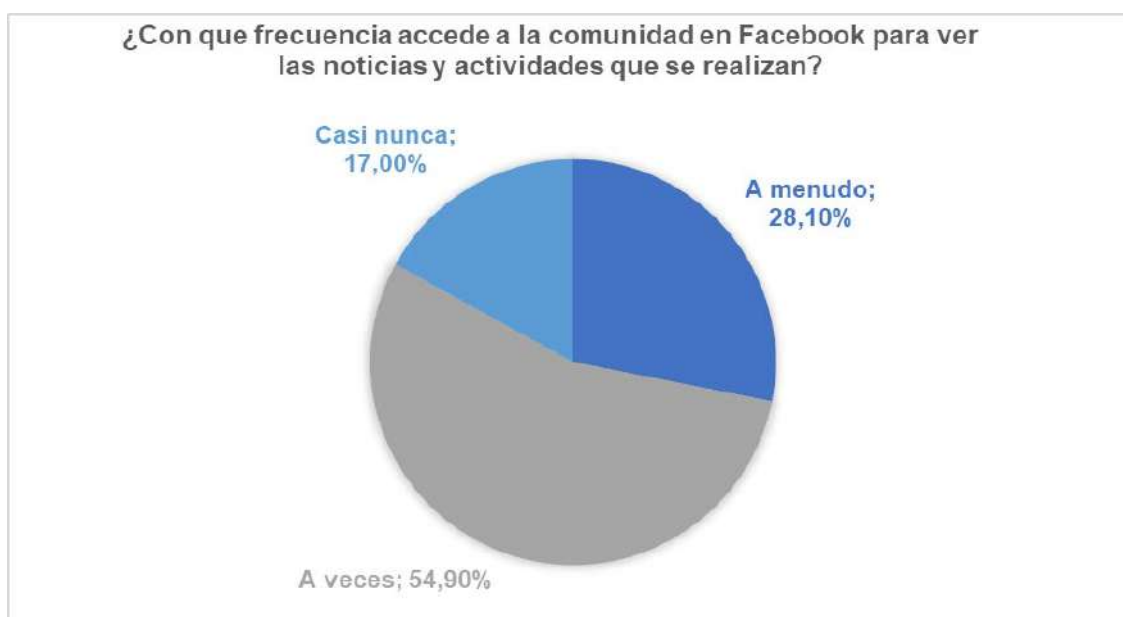
Desde el punto de vista de la interacción de los usuarios y el engagement con la comunidad, durante 2022 se pueden destacar las siguientes métricas:

- Promedio de alcance mensual del total de publicaciones del equipo ProFuturo superior a 31.800 con un promedio de *engagement* no ponderado (es decir, suma de *me gustas*, *comentarios* y *compartir* entre el alcance total de las publicaciones) de las publicaciones del equipo ProFuturo de 5,68%.
- N° de publicaciones aceptadas en 2022 de miembros de la comunidad de 3.523, lo que establecería una ratio de 0,2 publicaciones por miembro, con un *engagement* promedio de 3,2% y un alcance promedio mensual de 61.900. En ese sentido se aprecia una concentración en 5 miembros de la comunidad con especial actividad en cuanto a publicaciones.

Estos datos muestran un alto nivel de alcance en relación con los miembros (18.100 en noviembre 2022), esto es, existen muchos lectores de los contenidos de la comunidad.

De hecho, en la encuesta de evaluación se preguntó sobre la frecuencia con la se accedía a la comunidad en Facebook y el 28,10% respondieron que "a menudo" y el 54,90% afirmaron que accedían "a veces", como se ve en el siguiente gráfico.

Gráfico 29. Frecuencia con la que accede a la comunidad en Facebook para ver las noticias y actividades que se realizan



Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

En la siguiente tabla se puede apreciar el análisis por las diferentes variables. Lo primero que se aprecia es que, a pesar de ser los docentes que habían finalizado más de 250 horas los que en mayor proporción pertenecían a la comunidad, son los que hicieron entre 150 y 250 los que acceden a la misma con mayor frecuencia: el 34,80% respondieron que la usan "a menudo", siendo este el mayor valor estadísticamente significativo.

En el resto de las variables no se obtienen diferencias significativas. Cabe destacar, en primer lugar, que son más los hombres que dicen usar la comunidad como fuente de información a menudo, el 29,20% frente al 27,60% de las mujeres. En segundo lugar, son los menores de 30 años, los de la Costa y los de las escuelas fiscomisionales los que acceden con mayor frecuencia a la comunidad de Facebook para ver las noticias y actividades que se realizan.

Tabla 43. Frecuencia con la que accede a la comunidad en Facebook para ver las noticias y actividades que se realizan por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela

¿Con que frecuencia accede a la comunidad en Facebook para ver las noticias y actividades que se realizan?		% A menudo	% A veces	% Casi nunca
<b>Global</b>		<b>28,10%</b>	<b>54,90%</b>	<b>17,00%</b>
<b>Colectivo docente</b>	Docentes capacitados sólo 2020	26,75%	56,00%	17,25%
	Docentes capacitados sólo 2021	27,96%	55,00%	17,04%
	Docentes capacitados 2022	29,88%	53,50%	16,62%
<b>Horas de formación finalizada</b>	Menos de 50 horas	27,50%	55,2%	17,26%
	<b>Entre 50 y 100 horas</b>	23,00%	59,4%	17,60%
	Entre 100 y 150 horas	25,50%	58,2%	16,32%
	<b>Entre 150 y 250 horas</b>	34,80%	50,2%	15,03%
	Más de 250 horas	29,30%	52,9%	17,77%
<b>Sexo</b>	Hombre	29,2%	55,8%	14,98%
	Mujer	27,6%	54,5%	17,91%
<b>Rango de edad</b>	Menos de 30 años	29,20%	60,4%	10,38%
	Entre 30 y 39 años	27,60%	58,0%	14,40%
	Entre 40 y 49 años	27,60%	53,5%	18,91%
	50 años o más	28,90%	53,6%	17,55%
<b>Etapa educativa</b>	Educación inicial	27,0%	58,20%	14,75%
	EGB (1° a 6° grado)	27,3%	58,50%	14,25%
	EGB (7° a 10° grado)	27,0%	53,10%	19,92%
	Bachillerato	30,7%	51,40%	17,86%
	Educación superior	23,9%	58,20%	17,92%
<b>Tipo de escuela</b>	Rural	30,20%	53,60%	16,20%
	Urbana	27,00%	55,60%	17,40%
<b>Región</b>	Amazonía y archipiélago	25,4%	56,9%	17,69%
	Costa	29,0%	53,7%	17,37%
	Sierra	27,4%	56,4%	16,24%
<b>Sostenimiento</b>	Escuela Fiscal	27,6%	55,00%	17,45%
	Escuela Fiscomisional	32,8%	54,20%	12,98%
	Escuela Particular	31,0%	53,50%	15,51%
	Otras	26,8%	56,10%	17,07%
<b>Mayor valor estadísticamente significativo</b>		<b>Menor valor estadísticamente significativo</b>		

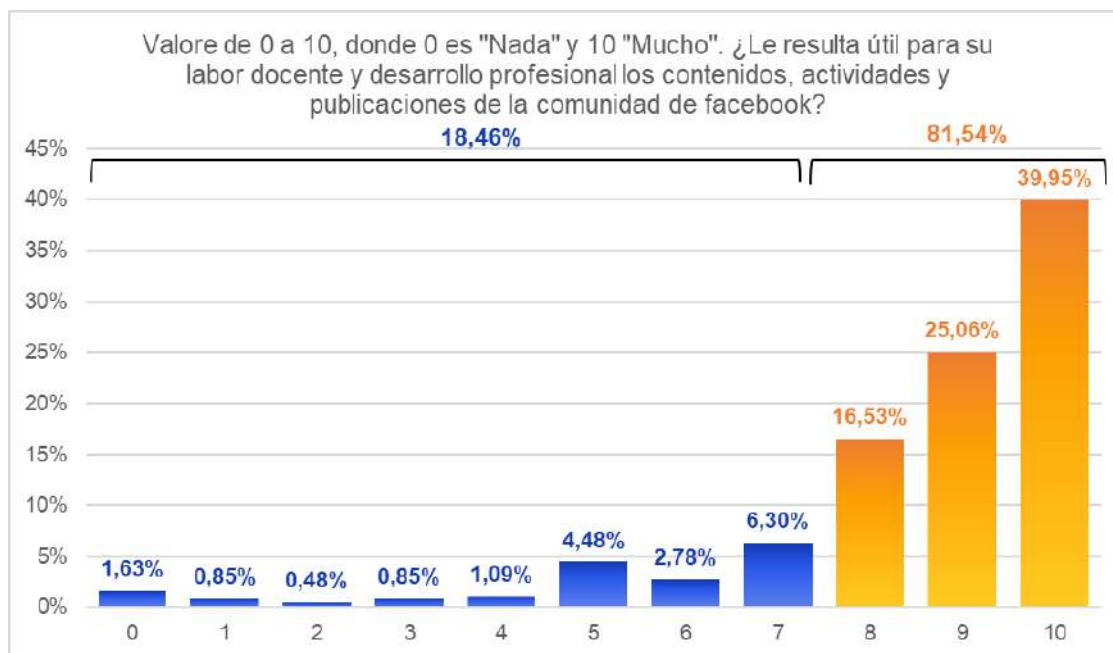
Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador



### 2.8.1.4 Indicador: Nivel de utilidad de los contenidos, actividades y publicaciones de la comunidad de Facebook percibida por los docentes

Al 81,54% de los docentes les resulta muy útil para su labor docente y desarrollo profesional los contenidos, actividades y publicaciones de la comunidad, y en general esto obtiene un promedio de valoración de 8,49 sobre 10.

Gráfico 30. Utilidad percibida por los docentes los contenidos, actividades y publicaciones de la comunidad de Facebook



Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

El análisis por diferentes variables no muestra diferencias estadísticamente significativas a excepción de si se centra en el colectivo docente, de esta manera se observa que los capacitados en 2020 obtienen un resultado significativamente mayor que el resto con una valoración de 8,56 y un porcentaje de respuestas entre 8 y 10 del 83,90%.

Tabla 44. Utilidad percibida por los docentes de los contenidos, actividades y publicaciones de la comunidad de Facebook por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela

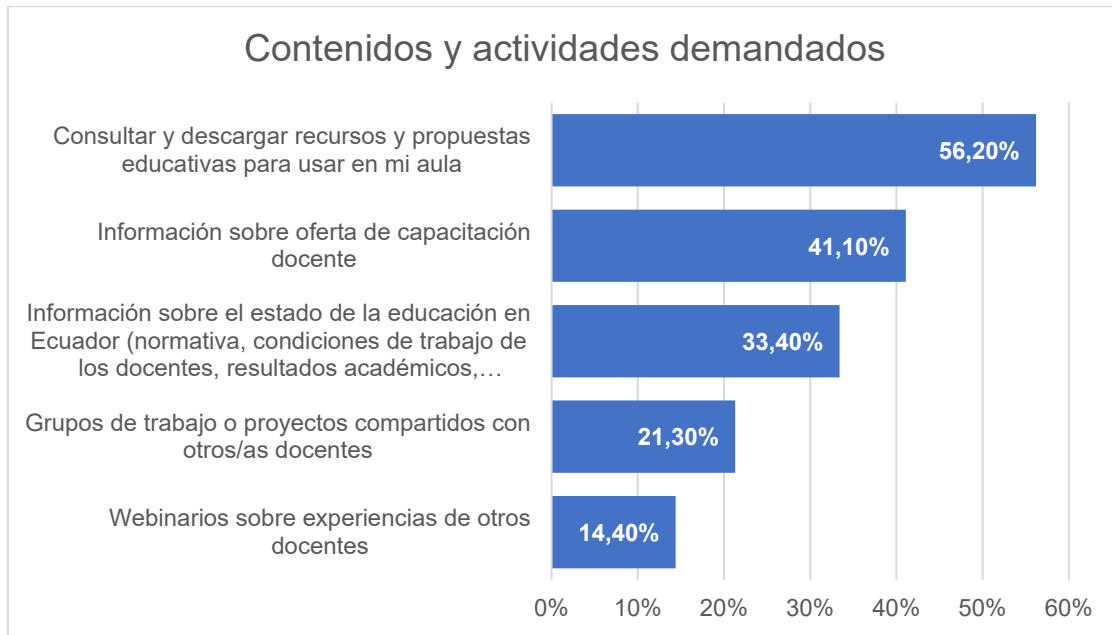
Valore de 0 a 10, donde 0 es "Nada" y 10 "Mucho". ¿Le resulta útil para su labor docente y desarrollo profesional los contenidos, actividades y publicaciones de la comunidad de facebook?		Promedio	Desv. Tip	% 8-10
<b>Global</b>		<b>8,49</b>	<b>2,05</b>	<b>81,54%</b>
<b>Colectivo docente</b>	<b>Docentes capacitados sólo 2020</b>	8,56	2,01	83,90%
	Docentes capacitados sólo 2021	8,41	2,13	80,20%
	Docentes capacitados 2022	8,45	2,07	79,30%
<b>Horas de formación finalizada</b>	Menos de 50 horas	8,37	2,07	80,80%
	Entre 50 y 100 horas	8,36	2,20	80,10%
	Entre 100 y 150 horas	8,53	2,01	82,70%

Valore de 0 a 10, donde 0 es "Nada" y 10 "Mucho". ¿Le resulta útil para su labor docente y desarrollo profesional los contenidos, actividades y publicaciones de la comunidad de facebook?		Promedio	Desv. Tip	% 8-10
<b>Global</b>		<b>8,49</b>	<b>2,05</b>	<b>81,54%</b>
	Entre 150 y 250 horas	8,57	1,87	83,10%
	Más de 250 horas	8,62	2,05	81,60%
<b>Sexo</b>	Hombre	8,46	2,17	80,10%
	Mujer	8,50	1,99	82,20%
<b>Rango de edad</b>	Menos de 30 años	8,67	1,93	81,30%
	Entre 30 y 39 años	8,64	1,91	82,50%
	Entre 40 y 49 años	8,48	2,15	82,50%
	50 años o más	8,37	2,06	79,80%
<b>Etapas educativa</b>	Educación inicial	8,49	1,64	82,10%
	EGB (1° a 6° grado)	8,66	1,76	83,60%
	EGB (7° a 10° grado)	8,32	2,23	78,90%
	Bachillerato	8,46	2,20	80,70%
	Educación superior	8,48	2,22	83,30%
<b>Tipo de escuela</b>	Rural	8,46	2,12	81,50%
	Urbana	8,51	2,01	81,60%
<b>Región</b>	Amazonía y archipiélago	8,34	2,20	77,30%
	Costa	8,64	1,93	83,10%
	Sierra	8,32	2,18	80,10%
<b>Sostenimiento</b>	Escuela Fiscal	8,49	2,07	81,90%
	Escuela Fiscomisional	8,48	1,90	77,70%
	Escuela Particular	8,62	1,86	81,20%
	Otras	8,32	2,36	82,90%
<b>Mayor valor estadísticamente significativo</b>		<b>Menor valor estadísticamente significativo</b>		

Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

Por otro lado, en el siguiente gráfico se puede observar cuales son los contenidos y actividades más demandados por los miembros de la comunidad de aprendizaje. El 56,20% de los docentes dicen recurrir a la comunidad para usar y descargar recursos y propuestas educativas que puedan aplicar en sus aulas. En segundo lugar, el 41,10% accede a la comunidad de aprendizaje para buscar oferta de capacitación docente. En tercer lugar, se usa para conocer mejor la situación de la educación en Ecuador, el 33,40% buscan información sobre normativa, condiciones de trabajo de los docentes, resultados académicos, etc. En cuarto lugar, el 21,30% se involucra en grupos de trabajo o comparten proyectos entre pares. En último lugar, se observa la participación en webinarios de interés para la práctica docente (14,40%).

Gráfico 31. Contenidos y actividades demandados de una comunidad de aprendizaje



Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

Adicionalmente, siguiendo el análisis de las métricas de uso, se percibe un nivel de participación más limitada en número de miembros activos, cantidad y tipo de aportaciones (principalmente enlaces o videos de carácter educativo).

Además, tal y como se percibe en los testimonios de los equipos de gestión de la comunidad, el grupo de Facebook en estos momentos tiene un valor muy relevante como fuente de información y comunicación de ProFuturo hacia sus docentes, pero un menor valor como espacio para generar y compartir conocimiento.

Por todo ello, como conclusión podemos afirmar que este grupo:

- Es muy valioso en sí mismo como fuente potencial de captación de talento.
- Es muy valioso en sí mismo como canal de comunicación hacia la comunidad educativa.
- Es valioso, aunque limitado, como fuente de aprendizaje y colaboración docente, siendo no obstante una base sólida sobre la que desarrollar una segunda fase que permita aumentar la actividad de los docentes como embajadores del programa y la participación en espacios virtuales de colaboración docente.

### 2.8.1.5 Indicador: Alcance de la iniciativa Festival de ideas educativas “Ideas 10”

Por otro lado, el **Festival de ideas educativas “Ideas de 10”** es una iniciativa que ya se ha desarrollado en tres ocasiones, en diferentes modalidades desde su inicio: modalidad completamente virtual, modalidad semipresencial y modalidad completamente presencial, a través de la cual una serie de docentes participantes en itinerarios y cursos de ProFuturo, con propuestas de aula especialmente innovadoras, realizan una presentación en formato semejante a *TedTalks* en la que comparten con la audiencia la presentación de las experiencias de aprendizaje que han diseñado y llevado a la práctica en sus aulas.

Entre estas, encontramos en el festival de 2022 experiencias de aprendizaje basado en el juego, aprendizaje inclusivo, pensamiento computacional, *flipped classroom*, aprendizaje basado en proyectos o diseño de ambientes de aprendizaje orientados a la lengua y literatura.

Tras un proceso de inscripción, que en este año 2022 alcanzó a más de 200 docentes, se produce un proceso de selección de las experiencias y trabajo previo de preparación y apoyo al docente para facilitar su presentación. En las dos últimas ocasiones, además, se invita a los docentes seleccionados de diferentes regiones a Quito, generando en ellos una experiencia muy positiva de puesta en valor de su labor como docente innovador.

Además de ello, en concreto en esta edición 2022, se cuenta con la participación de instituciones y autoridades educativas, reforzando aún más si cabe la motivación de dichos docentes y multiplicando el impacto en términos de posicionamiento de la iniciativa.

En ese sentido, desde las autoridades educativas se manifiesta su alta valoración de esta iniciativa, expresamente en esta convocatoria 2022 por la presencia de 7 docentes de la educación fiscal y sólo 3 de particulares.

**2.9 El desarrollo de una estrategia estable, clara, sólida y con la suficiente continuidad en el tiempo permite fortalecer el posicionamiento de ProFuturo, generando nuevas oportunidades de alianzas y contribuyendo a generar la confianza suficiente en la institución como para convertirse en un actor con influencia en la definición de las políticas de innovación y tecnología educativa en el país.**

**2.9.1 ¿Se han desarrollado estrategias y acciones adecuadas para consolidar y construir alianzas institucionales relevantes para el éxito del programa?**

### 2.9.1.1 Indicador: Valoración de los procesos de construcción de alianzas educativas

#### — Construcción de una alianza con el Ministerio de Educación para incorporar la oferta de formación on-line de ProFuturo en el plan nacional de capacitación de docentes de la educación pública

La Fundación Telefónica Ecuador ha construido una sólida alianza con las autoridades educativas para el despliegue del Modelo Abierto de ProFuturo, que ha permitido incorporar la propuesta de formación on-line del programa como uno de los recursos más importantes para la capacitación y el perfeccionamiento docente en el país en el ámbito de la educación pública (fiscal).

Dicha alianza, materializada principalmente a través de dos acuerdos de colaboración, formalizados mediante convenio marco de cooperación interinstitucional entre el Ministerio de Educación y la Fundación Telefónica Ecuador en fecha 6 de agosto de 2020 y el Convenio específico de cooperación interinstitucional entre el Ministerio de educación y la Fundación Telefónica Ecuador de fecha 27 de noviembre de 2020, tiene como catalizador principal la oferta de colaboración que la FT Ecuador realizó al Ministerio de Educación con ocasión de la irrupción de la pandemia COVID-19 en el país.

Mediante un **notable ejercicio de compromiso**, que además evidenció un **importante sentido de oportunidad**, la FT Ecuador ofrece a la autoridad educativa todos los recursos de formación de ProFuturo, oferta alineada con el Plan de contingencia frente al COVID-19 de Fundación ProFuturo.

La oferta de formación de ProFuturo, que dispone de un amplio catálogo de cursos asociados al desarrollo de experiencias de innovación a través de la competencia digital, encajó perfectamente con un contexto donde la virtualización de determinados procesos de enseñanza se convirtió en una obligación urgente y para el que los docentes no disponían de las competencias digitales básicas.

Adicionalmente al interés en sí del propio catálogo para dar respuesta a las necesidades del Ministerio y sus docentes, es necesario indicar que la Autoridad Educativa destaca que ProFuturo fue una de las instituciones que con mayor agilidad, compromiso y dedicación colaboraron para construir un plan de formación de emergencia para tratar de mitigar las enormes dificultades que la pandemia estaba ocasionando en el desarrollo de la educación pública en el país.

En ese sentido, lo urgente de la situación obtuvo dos réditos muy importantes para el programa: **lograr un reconocimiento oficial de la oferta de cursos ProFuturo** por parte de la Dirección Nacional de Formación, con impacto en la carrera profesional docente y **obtener un apoyo muy relevante de cara a la difusión de la oferta formativa**, a través del canal digital (portal Me Capacito) y mecanismos internos a través de las direcciones zonales y distritales de educación.

Así, a la luz de los testimonios recabados, varios son los aportes de valor, de cara a la alianza construida, que este esfuerzo realizado por la FT Ecuador y ProFuturo consiguió:

- En primer lugar, ayudar a articular una respuesta de capacitación docente a un Ministerio de Educación que no disponía de recursos suficientes ni bagaje en la educación digital como para ofrecerla. En ese sentido, el programa acude al *rescate de la institución* pudiendo esta evidenciar un alto número de acciones de formación y docentes capacitados para defender su actuación en el contexto COVID-19, lo que necesariamente implica la generación de un extraordinario vínculo de confianza mutua.
- En segundo lugar, de cara a los docentes de la educación pública, ofrece una respuesta concreta a una demanda urgente de acceso a recursos de capacitación. En ese sentido, sirve como agente *calmante de la ansiedad* vivida por los docentes en ese periodo.
- En tercer lugar, aporta un cierto grado de capacitación, dado el tipo de consumo abierto y masivo de formación, especialmente para aquellos docentes de la educación pública que sí pudieron desplegar determinadas estrategias y planes de virtualización del proceso de enseñanza.

En resumen, la FT Ecuador y el programa ProFuturo es probablemente uno de los primeros y con casi total seguridad el más importante socio privado con el que las autoridades educativas cuentan para afrontar la emergencia. Prueba de ello, es el volumen total de docentes que participan en cursos de formación durante los años 2020 y 2021.

- **Respuesta a la prioridad ministerial sobre el perfeccionamiento docente de cara a la incorporación del aprendizaje basado en proyectos como metodología de aprendizaje**

Un segundo hito relevante en el relacionamiento desarrollado con las autoridades educativas responde a la iniciativa desplegada por la FT Ecuador para **desarrollar un programa de formación contextualizado, experiencial, tutorizado y colaborativo de capacitación docente en aprendizaje basado en proyectos tras conocer directamente por la ministra de Educación** del país que dicha metodología de aprendizaje debía convertirse en eje central del proceso de enseñanza-aprendizaje.

En efecto, tratando de encontrar una propuesta de valor compartida entre el Ministerio y FT Ecuador – ProFuturo, durante el periodo de diciembre de 2021 a mayo de 2022 se desarrolló un curso de formación piloto en aprendizaje basado en proyectos, contando con la colaboración de la empresa ejecutora LAB XXI (Young Potential Development Ecuador YPDE s.a.).

Este proyecto fue definido para lograr los siguientes productos:

- Generación de una comunidad de aprendizaje ABP.
- Creación de material multimedia de corta duración.

- Talleres virtuales y Webinars con expertos internacionales.
- Virtualización de estos recursos en una plataforma de educación autoguiada.

Esta iniciativa se desarrolló con la validación e implicación del Ministerio de Educación, a través de su Dirección Nacional de Formación, y permitió el desarrollo del programa para 305 docentes de 21 provincias de Ecuador, de los cuales un 41% pertenecía a la red de docentes ProFuturo, incorporándose al mismo, por tanto, un alto número de profesionales de la educación pública fuera de la red ProFuturo.

Este curso se desarrolló con una metodología y recursos formativos que primaban el seguimiento y evaluación individualizada de cada docente, la participación en sesiones síncronas a través de plataforma, revisión de materiales y recursos formativos sobre ABP, actividades de trabajo colaborativo entre docentes, además de la creación por grupos de un proyecto final evaluado cuyo objeto era el diseño y planificación del proyecto aplicado a su contexto educativo.

Como actividades que facilitaron la creación de una comunidad de aprendizaje colaborativo se encuentran la creación de grupos de docentes vía WhatsApp para desarrollar el proyecto final y, además, la creación de un grupo de Facebook que facilitara la comunicación entre los docentes participantes.

El proceso de evaluación incluyó cuestionarios por módulo, evaluación del proyecto final de grupo, la participación en una encuesta pre y post para medir la autopercepción de los docentes en cuanto a sus capacidades para desarrollar la metodología de aprendizaje basado en proyectos y una encuesta final de satisfacción.

En cuanto a indicadores de eficacia de la formación, este programa logró un 78% de finalización y un 70% total de docentes que superan (aprueban) la evaluación del curso.

Tras la finalización y análisis de los resultados obtenidos, junto con un análisis de eficiencia de cara a la replicación y escalabilidad de la iniciativa, el equipo de la FT Ecuador llega a las siguientes conclusiones y propuestas de acción:

- De cara a fortalecer la alianza con el Ministerio y contribuir a incrementar el volumen de docentes formados en el país, se considera relevante aprovechar el piloto desarrollado (recursos, contenidos y enfoque), pero reformulándolo para permitir una escalabilidad adecuada.
- La propuesta de reformulación pasa por formalizar una cesión de recursos con el Ministerio para que puedan ser utilizados en un curso de nueva creación a través de la plataforma oficial Me capacito, que potencialmente puede lograr un alcance mucho mayor entre los docentes del país.

- o La metodología propuesta renunciará a los componentes de tutorización y desarrollo síncrono de sesiones virtuales y trabajo colaborativo para concentrarse en un proceso de autoaprendizaje guiado, más escalable en términos de costes y procesos de trabajo, pero que limita la capacidad del programa para realizar un desarrollo competencial profundo.

— **Formalización de una alianza con la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT), Nacional de Educación Superior para comenzar un proyecto piloto de formación con docentes de Institutos tecnológicos superiores**

Esta propuesta de acción responde al interés por ampliar el alcance del programa, acercando a nichos de docentes fuera del tradicional ámbito de acción de la FT Ecuador y ProFuturo las propuestas de capacitación docente.

La iniciativa, que debe iniciar en las semanas finales de 2022, pretende llegar en esta primera experiencia a más de 1.500 docentes.

En ese sentido, la información suministrada por el equipo gestor en Ecuador indica que dicho programa de formación contará con el reconocimiento y acreditación de la formación cursada por parte del SENESCYT para estimular la participación.

En ese sentido, y tras mantener una reunión con algunas de las direcciones de la institución y la Subsecretaría de Investigación, no se ha podido constatar que en este momento se encuentre formalizado y claro ese proceso de acreditación, lo que puede deberse a un problema en el interlocutor seleccionado para participar en la evaluación (se indica que, probablemente, esa iniciativa esté más avanzada con la Subsecretaría de Educación Superior), o problemas de comunicación interna en el SENESCYT o que dicho proceso de acreditación se encuentra aún pendiente de determinar y formalizar.

En todo caso, y a falta de materializar este proyecto piloto y clarificar las cuestiones de reconocimiento antes comentadas, la iniciativa constituye una oportunidad muy relevante para llegar a un nuevo segmento de docentes con un alto potencial de crecimiento y es, de nuevo, un éxito relevante en la progresiva generación de alianzas valiosas con las autoridades de educación en el país.

Adicionalmente, las interlocutoras participantes en la evaluación sí indican dos vías de potencial colaboración con ProFuturo.

En primer lugar, a través de la participación en el proyecto *Casa Atenea*, uno de próxima inauguración, específicamente dirigido a la innovación y desarrollo de competencias de niñas y mujeres, en concreto en competencias STEM y pensamiento computacional.

En segundo lugar, identifican el proyecto de *Laboratorio de innovación ciudadana*, dirigido a promover a través de la participación ciudadana, la apertura de datos a través de las tecnologías de la comunicación para contribuir a la mejora del servicio público y crear soluciones innovadoras para situaciones sociales.



En ambos proyectos, se apreciaría la utilidad de contar con recursos de formación y contenidos adecuados a estas competencias.

En relación con estas iniciativas, desde el SENESCYT se refiere el haber mantenido conversaciones previas con la FT Ecuador y, en estos momentos, se encontrarían a la expectativa de contar con una propuesta que de forma a dicha colaboración.

En ese sentido, sin encajar de forma estricta en el marco conceptual de intervención educativa de ProFuturo, pareciera que realizar una contribución a ambos proyectos tiene un doble interés: por un lado, consolidar la alianza mutua con SENESCYT y, por el otro, profundizar en un posicionamiento del programa como actor comprometido y referente en el desarrollo de competencia STEM e innovación en la ciudadanía de Ecuador.

— **Alianza para el desarrollo del Modelo Integral ProFuturo en las escuelas de educación pública de Ecuador**

Con independencia de que no forme parte estrictamente de esta evaluación, es necesario incorporar entre la relación de alianzas de valor alcanzadas por el programa con las autoridades educativas, la existente entre la FT Ecuador y el programa con el Ministerio de Educación que permite el desarrollo del Modelo Integral en las escuelas de educación pública del país siendo la Dirección Nacional de Tecnologías para la Educación el órgano encargado de apoyar y supervisar el despliegue del programa.

— **Relacionamiento con el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEVAL)**

Como parte del proceso de evaluación, se incluyó con muy buen criterio dentro de los actores educativos que debían participar al INEVAL, una institución autónoma cuya misión es "Promover una educación de excelencia mediante la evaluación al Sistema Nacional de Educación".

Dentro de sus actividades destaca el desarrollo de los procesos de evaluación de la calidad educativa en el país, a través de pruebas y procesos de medición de estudiantes, junto con los procesos de evaluación docente en el país.

Como punto de partida, es interesante reflejar como esta institución valora la capacidad que el programa ha tenido a la hora de visibilizar la necesidad de mejorar el desarrollo de las competencias digitales.

En este sentido, se pudo identificar, en la entrevista grupal celebrada, que esta institución se encuentra en este momento en un proceso de revisión y formulación del proceso de evaluación del desempeño docente y de definición de un marco competencial global docente, incluyendo la competencia digital, con vistas a su aplicación con carácter general en el sistema educativo a lo largo de los próximos años.

En este sentido, se pudo identificar un esfuerzo por revisar el modelo aplicado en anteriores ocasiones tendente a facilitar y simplificar el proceso, utilizando parcialmente tecnologías y procesos digitales que hagan más eficiente la actividad.

Además, se manifiesta por ellos que dentro del mapa competencial docente que sería objeto de evaluación, se pretende dar seguimiento a las competencias digitales docentes, ámbito en el que el actual modelo presentaba importantes oportunidades de mejora, en concreto, tanto en la descripción del marco competencial digital como en las herramientas de medición.

En ese sentido, se advierte una clara oportunidad de mejora y profundización en el establecimiento de relaciones de valor con esta institución, poniendo en valor un instrumento muy relevante del ecosistema de recursos ProFuturo, como es la herramienta de autoevaluación de la competencia digital docente.

Como se pudo comprobar en la entrevista, esta institución no conocía la existencia de este recurso, mostrando mucho interés en explorar las oportunidades que la misma podía tener a la hora de modelizar y desplegar el proceso de evaluación docente en este ámbito de la competencia digital.

En ese sentido, consideramos que constituye una vía muy relevante para destacar la propuesta de valor del programa, al margen del desarrollo de iniciativas de formación docente, **posicionando a ProFuturo como referente a la hora de definir el marco competencial docente y proveyendo de herramientas que permitan su medición.**

Además, a raíz de las conversaciones mantenidas en el proceso de evaluación con otras instancias relevantes del Ministerio de Educación, se percibió un posible interés en el ámbito de los marcos de referencia de la competencia digital docente y, más en concreto, sobre la utilidad y pertinencia de disponer a nivel nacional de dicho marco.

Ambos testimonios podrían apuntar a un foco de colaboración futura sobre el que profundizar y que, como decíamos, posicione a ProFuturo como entidad experta y referente y además facilite alinear los esfuerzos y el catálogo de recursos de formación de ProFuturo con el referente competencial en el país.

Adicionalmente a este elemento de valor que podría, a priori, servir como palanca para fortalecer la alianza con esta institución y el Ministerio desde una posición de entidad/programa referente en el ámbito de la generación de competencia digital, se percibió por parte de los interlocutores de INEVAL el interés por explorar otros esfuerzos compartidos entre esta institución y ProFuturo.

En concreto, en el desarrollo conjunto de procesos de investigación y evaluación sobre la mejora de la educación en el país y, particularmente, sobre la influencia que la incorporación de la tecnología en las aulas tiene en la mejora educativa.

Específicamente, en el marco de la iniciativa desarrollada recientemente para crear la Agenda Nacional de Investigación, cuyo objetivo es propiciar un debate en la comunidad educativa, con especial implicación de la Academia, y que contempla el desarrollo de investigación en el campo de las tecnologías y de habilidades computacionales.

En ese sentido, teniendo en cuenta el posible interés por parte de ProFuturo a nivel global de disponer de evidencias sólidas de impacto educativo de su Modelo Integral, esta posible cooperación podría resultar relevante de cara a considerar Ecuador como uno de los países donde concentrar esos esfuerzos de investigación y evaluación.

— **Relacionamiento en el ámbito de la estructura territorial de Ministerio de Educación**

De forma complementaria a la fortaleza del tipo de relacionamiento y alianzas con el Ministerio de Educación a nivel central, resulta interesante detenerse en el estado y posibles oportunidades que puede generar para el programa las relaciones y acuerdos de colaboración más o menos formales con la estructura territorial del Ministerio, en concreto, las direcciones zonales y distritales.

En primer lugar, la percepción recogida en la evaluación y los testimonios de los equipos técnicos del Programa en el país, junto con otros actores que han participado en la evaluación apuntan en una dirección clara, esta es, **el relevante nivel de centralización en la toma de decisiones del sistema de educación en torno al Ministerio de Educación y sus subsecretarías y direcciones nacionales.**

Esta realidad, que es fundamental considerar a la hora de valorar la oportunidad de estimular y fortalecer relaciones con el nivel territorial, se complementa en que **el rol en territorios de estas unidades del Ministerio parece centrarse en la labor de gestión administrativa** sin especiales competencias en la toma de decisiones a nivel de política educativa. Además, la experiencia acumulada por el equipo FT Ecuador indica que la comunicación entre sede central y distritos y zonas no es todo lo adecuada y profunda que sería deseable.

Adicionalmente, se refiere el trabajo que constituir este tipo de alianzas supone de cara a dar seguimiento y generar informes de rendición de cuentas ante estas instancias.

Partiendo de esta situación, desde el equipo técnico de FT Ecuador se tiene una visión pesimista en cuanto a la utilidad de fortalecer este tipo de relaciones, que se ha materializado en un bajo nivel de relacionamiento, en general, en estos niveles de la administración, aumentado todo ello con un alto nivel de rotación en estas posiciones, lo que necesariamente supone un riesgo a la hora de intensificar la comunicación y trabajo conjunto con equipos de profesionales cuya estabilidad laboral es limitada.

Por otro lado, desde el punto de vista de la entidad socia implementadora, sin embargo, se tiene una percepción diferente. En ese sentido, **se pone en valor la utilidad que puede mantener canales fluidos de comunicación con estos niveles territoriales de cara a facilitar el desarrollo del programa** en las escuelas.

Adicionalmente, en las 3 entrevistas mantenidas con direcciones distritales que forman parte de la zona 9: distrito metropolitano de Quito, sí se pudo constatar la existencia de canales de comunicación entre directores escolares adicionales a las cuentas de correo corporativo del Ministerio, como grupos de WhatsApp donde se facilita y comparte información y recursos entre las direcciones locales y la dirección de las escuelas, que específicamente en periodo COVID-19, sirvieron para dar impulso a diferentes iniciativas, entre otras de oferta de formación docente.

Además de todo ello, resulta relevante considerar que dentro de las estrategias de despliegue en el futuro que la gerencia de FT Ecuador manifiesta, se encuentra el desarrollo de iniciativas de experimentación en determinados ámbitos como el pensamiento computacional en espacios de innovación locales, contando con la colaboración interinstitucional, entre otras, de universidades en el país.

Por todo ello, y a falta lógicamente de un conocimiento más profundo de las posibilidades reales de trabajo conjunto, podemos concluir el interés que puede tener reflexionar sobre las oportunidades y la manera en la que sí podría resultar valioso dedicar esfuerzos en mantener una relación y canales de comunicación e iniciativas locales conjuntas con las direcciones distritales y locales, dotando de una mayor capilaridad territorial al programa.

Entre otras, este tipo de relación potencialmente podría aportar:

- Facilitar (o no obstaculizar) el desarrollo de iniciativas locales.
- Estimular la participación en el programa de escuelas y docentes a través de su contacto con direcciones escolares y docentes.
- Servir de correa de transmisión, de abajo arriba, de cara a visibilizar el trabajo de ProFuturo o contribuir a sensibilizar sobre mensajes e incidencia en la toma de decisiones a nivel ministerial.

— **Relacionamiento y alianzas con asociaciones o instituciones representantes de centros escolares fiscomisionales y particulares.**

El Modelo Abierto ProFuturo en Ecuador ha ofrecido oportunidades de formación a docentes no sólo del ámbito de la escuela pública (fiscal), sino también en los centros educativos fiscomisionales, con un régimen semejante a los centros concertados, las escuelas particulares (colegio privado) y, de forma más testimonial, a docentes de una serie de escuelas de titularidad municipal, principalmente en Quito y Guayaquil.

Estas otras modalidades de centros escolares suponen el 24% del total de centros educativos en el país, en concreto, 645 fiscomisionales, 2.975 particulares y 108 municipales, que reúnen aproximadamente a 50.000 docentes en la educación ordinaria.

En el proceso de evaluación se ha contado con representantes de dos instituciones muy relevantes en el ámbito fiscomisional y particular, como es la CONFEDEC, Confederación ecuatoriana de Establecimientos de Educación Católica, con una fuerte presencia de centros educativos fiscomisionales y FEDEPAL, Federación de Establecimientos de Educación Particular Laica.

Si bien el funcionamiento en ambos casos como entidad representativa de ambos segmentos de la educación es diferente, según se desprende del testimonio del equipo técnico de la FT Ecuador, en las dos se aprecian visiones compartidas en relación con el programa ProFuturo que permiten extraer, a nuestro juicio, algunas lecturas interesantes sobre las que, en su caso, proceder a la reflexión-acción.

En ambos casos se aprecia, en primer lugar, un **nivel de conocimiento y valoración positiva del programa** y de las capacidades que el mismo puede tener para fortalecer el conjunto de la educación en Ecuador y, en concreto, mediante estrategias de acción común con los centros educativos de ambas organizaciones.

Este primer hito muestra, de nuevo, un importante posicionamiento y grado de conocimiento del programa y de la FT Ecuador en el ecosistema educativo en el país.

En ambos casos se evidencian acuerdos de colaboración e iniciativas conjuntas, en diferente medida, a lo largo de los últimos años. En concreto, CONFEDC fue la institución implementadora del programa con anterioridad al periodo de pandemia y hasta el año 2019, teniendo un alto número de escuelas participantes aun en este momento bajo el Modelo Integral.

Con carácter previo a la pandemia, tras su salida del programa, de forma lógica, se produce un cierto distanciamiento que no parece haberse cerrado de forma completa, lo que también se ha visto afectado por dificultades por cuestiones de agenda para mantener una interlocución fluida con la persona responsable por parte de CONFEDC, al margen de la intervención para subsanar algunas incidencias o necesidades de información en sus centros educativos participantes en el Modelo Integral

Además, en concreto en este caso, durante estos dos años posteriores a la pandemia, se percibe la sensación de no haber podido conocer de primera mano y de forma directa las iniciativas del programa para poder incorporar a sus escuelas.

En el caso de FEDEPAL, se evidenciaron diferentes acercamientos a nivel institucional incluyendo algunas acciones de difusión de la oferta de formación ProFuturo entre sus centros escolares asociados. Además, se identifica una iniciativa promovida por la presidenta de FEDEPAL, propietaria de un centro escolar, para que sus docentes realizaran el autodiagnóstico de competencia digital docente ProFuturo y pudieran participar de determinadas acciones de formación a partir de dicho diagnóstico.

Esta experiencia, sin embargo, no acabó fructificando en un plan de formación para sus docentes y ha podido generar cierto nivel de frustración en cuanto a las expectativas que inicialmente se tuvieron.

Además, el Modelo Abierto ProFuturo ha formado a un número relevante de docentes hasta el momento en estos dos tipos de establecimientos. Este alcance, si bien minoritario en relación con el conjunto de la intervención, evidencia por un lado que ya existe presencia en dichos segmentos de la educación y que, en relación con las cifras totales de docentes en el país, podrían suponer un importante nicho de crecimiento del programa.

Sin embargo, el tipo de comunicación y acuerdos alcanzados, formalizados a través de convenios específicos, no han permitido hasta el momento contar con programas y planes conjuntos de acción que permitan que ProFuturo sea considerado por estas instituciones como un instrumento relevante en la formación de sus docentes.

En ese sentido, la participación en acciones de formación de estos docentes mencionados no parece tener detrás un programa o proyecto conjunto de colaboración institucional, al margen de determinadas acciones de difusión de las propuestas de formación ProFuturo.

En ambos casos, no obstante, es necesario indicar algunos factores que pueden dificultar el establecimiento de estos acuerdos o alianzas, que resulta relevante mencionar a continuación.

En primer lugar, en estos centros educativos no existe el valor añadido que sí se produce en la educación pública en relación con la acreditación del Ministerio de la formación cursada y el impacto que ello puede tener en la carrera profesional docente.

En ese sentido, en estos centros, sobre todo en la educación particular, se valora especialmente que la formación de sus docentes tenga el aval o acreditación de instituciones educativas en el ámbito universitario. Muestra de ello son las gestiones que la propia FT Ecuador está realizando para tratar de alcanzar acuerdos con algunas universidades para, entre otras iniciativas conjuntas, obtener dicho aval para su formación, como en el caso de la UNAE.

Por otro lado, el propio funcionamiento de ambas instituciones dificulta un tipo de relación análoga a la establecida con el Ministerio de Educación. En ambos casos, la capacidad de desplegar un proyecto institucional conjunto es más limitada por cuanto sus centros educativos se encuentran federados por su titularidad sin ser centros propiedad de la institución. Este factor se evidencia de forma más notable en el caso de FEDEPAL, con una capacidad limitada para desplegar iniciativas institucionales que pudieran incorporar o incluir de alguna manera al programa ProFuturo en un proyecto conjunto de mejora de la competencia docente.

Junto a ello, especialmente en el caso de las escuelas particulares, se percibe que el grado de penetración de la educación digital o la inclusión del desarrollo del pensamiento computacional en sus propuestas curriculares, especialmente desde la pandemia, ha sido mucho más alto que en el caso de la educación fiscal.

La percepción en ambos casos, y especialmente en FEDEPAL, es que una intervención institucional conjunta de formación encuadrable en el Modelo Abierto ProFuturo debería considerar en mayor medida a las direcciones escolares, estableciendo planes de acción desde el centro escolar y en cascada a sus docentes, a diferencia del funcionamiento habitual del Modelo Abierto en la educación fiscal, donde la relación, una vez forjada la alianza a nivel ministerial central, se produce directamente con los docentes participantes en los programas.

Este tipo de relacionamiento, por tanto, incorpora necesariamente un mayor esfuerzo en el diseño de planes formativos, seguimiento a nivel escuela y mayores canales de comunicación y coordinación lo que, desde el punto de vista estrictamente cuantitativo, comporta una menor rentabilidad en cuanto a costes y resultados en el despliegue de dichas alianzas.

Por último, además, es necesario considerar, en concreto en el caso de FEDEPAL, que nos encontramos ante escuelas que de forma general no desarrollan su labor hacia estudiantes y familias que provengan de contextos vulnerables, lo que a priori debilitaría su encaje en la misión del propio programa.

Hechas estas consideraciones, tendentes a explicar y/o cuestionar la pertinencia de intensificar los esfuerzos con ambas organizaciones, resulta necesario evidenciar que, en ambos casos, **se tiene la percepción de que podrían establecerse iniciativas de acción conjunta que aún no se han materializado** y, especialmente aunque no solo en CONFEDec, de **la expectativa de que desde el programa se produzca un mayor acercamiento hacia sus realidades** para encontrar puntos de conexión que lleven a un trabajo conjunto.

En este sentido, como en otros aspectos ya comentados anteriormente en el informe, no es tan relevante que sea o no cierta dicha percepción, sino que es la percepción que tienen y verbalizan, lo que facilita comprender a priori cuáles son sus expectativas y su disposición para colaborar, aun con todas las dificultades antes comentadas.

En ese sentido, desde una mirada externa que puede ofrecer esta evaluación, el beneficio conjunto que para el programa podría tener establecer unos mayores lazos con estas instituciones sí parece claro y suficiente como para abordar un esfuerzo suplementario en dicho acercamiento.

- En primer lugar, porque al representar a un 25% aproximadamente de la educación en Ecuador constituye un nicho muy valioso donde potencialmente aumentar el alcance el programa.
- En segundo lugar, porque dichas instituciones representan centros educativos donde, a priori, se podría contar con una mayor implicación en el nivel de la dirección escolar que potenciara el éxito de las intervenciones.

- En tercer lugar, porque siendo centros escolares que, al menos parcialmente, se encuentran con mejores condiciones tecnológicas, de infraestructura y de cultura educativa para el desarrollo de propuestas de innovación a través de la educación digital, pueden ser nichos experimentales relevantes en el despliegue de nuevos productos o soluciones más avanzadas dentro del catálogo ProFuturo.

En suma, se puede concluir que siendo conscientes de las dificultades que puede conllevar la formalización y despliegue de proyectos conjuntos de acción, ambas instituciones son los suficientemente relevantes como para compensar los esfuerzos por promover un mayor acercamiento y esfuerzo por encontrar valor compartido, con vistas a generar, como decimos, planes conjuntos de acción que propicien un mayor y mejor desarrollo del programa en el país.

#### — Alianzas con otros actores educativos en el país

Como integrante del grupo de otros actores que han participado en el proceso de evaluación, resulta relevante sintetizar a continuación la visión que desde la oficina regional de la **UNESCO** en Quito se tiene del programa ProFuturo y la FT Ecuador, el estado de relacionamiento y algunas sugerencias con relación al papel, que, según ellos, el programa podría y debería desempeñar.

En primer lugar, destaca especialmente la percepción de **alta capacidad relacional** que ha evidenciado ProFuturo y el equipo técnico de la FT Ecuador a la hora de **realizar acciones con visibilidad** en el país y un **eficaz nivel de relacionamiento** que han logrado **posicionar al programa como actor que evidencia compromiso y experiencia** en el desarrollo de proyecto de innovación tecnológica educativa,

En ese sentido, destacan como la institución ha conseguido liderar una mesa en la Oficina de Coordinación Regional de Naciones Unidas en uno de los temas del ODS4.

Destaca por otro lado la capacidad que tiene el programa y la institución por materializar y convertir en resultados tangibles los acuerdos público-privados, cuestión que, a su juicio, es especialmente difícil. Eso, a su juicio, evidencia que **es capaz de generar alianzas basadas en el contenido y proyectos concretos.**

Por otro lado, en relación con el modelo integral, en la apreciación de este actor destaca el valor agregado, en comparación con otras experiencias que han podido conocer o participar como institución, del componente de acompañamiento en procesos de digitalización que incluye ProFuturo en su modelo integral.

Adicionalmente, **expresan el interés por retomar a corto plazo**, y tras superar un periodo en el que la oficina regional tuvo vacante su dirección, **el acercamiento con ProFuturo y tratar de renovar el convenio de colaboración** sobre la base de intereses y proyectos comunes.



En concreto, manifiestan que **en este momento están impulsando iniciativas donde consideran que ProFuturo tendría, a priori, cabida**, teniendo en cuenta además la existencia de fondos disponibles para proyectos vinculados con migración, educación o desarrollo sostenible.

Por último, resulta valiosa la aportación que realizan en cuanto al futuro desarrollo y crecimiento del programa, que, al margen de poder seguir siendo proveedor de capacitación docente, a su juicio debería ampliar el enfoque, abordando retos de brecha digital en contexto educativo no necesariamente formal, conectándose con otros movimientos de cambio en el país vinculados a desarrollo urbano, cambio climático o ecosistemas de innovación.

Por otro lado, en relación con actores en el ámbito de la educación superior, concretamente universidades, destacan dos experiencias y alianzas mantenidas.

En primer lugar, el acercamiento y acuerdos alcanzados recientemente con **UNAE**, la universidad pública de educación. Con este actor, dos son los ejes de colaboración en los que se está trabajando: por un lado, **lograr un compromiso de la institución para otorgar un reconocimiento y aval de la oferta de formación ProFuturo**, que aporte valor en determinados segmentos de la educación en el país a la oferta ProFuturo, y por otro, establecer acuerdos sobre la base de proyectos de transformación educativa digital en centros educativos juntando los recursos del programa con el apoyo y acompañamiento de docentes y estudiantes en prácticas de la universidad.

En segundo lugar, y con una trayectoria que inició en periodo previo a la pandemia, la relación mantenida con **PUCE, Universidad pontificia católica de Ecuador**, que por un lado desarrolló una investigación sobre los primeros pasos del modelo integral en el país y, además, ha participado a través de una de sus investigadoras en diferentes ponencias y eventos de ProFuturo. Además, en sus instalaciones se celebró el reciente evento de "Ideas de 10" en 2022.

En ese sentido, en relación con esta institución, a partir de los testimonios recogidos, se aprecia el interés de tratar de dar contexto y marco a este tipo de colaboraciones. Por ello, y sobre la base de un interés y compromiso mutuo y no estrictamente económico, podría resultar relevante realizar una nueva aproximación a la institución.

— **Relevancia de la interlocución compartida entre FT Ecuador y sus socios implementadores en terreno con instituciones con las que generar vínculos de cooperación relevantes para el programa ProFuturo**

Aprovechando la circunstancia del posible cambio de socio implementador del programa en el país, valorando en este momento diferentes alternativas por parte de la FT Ecuador, parece pertinente abordar en este momento la utilidad de contar con socios implementadores que faciliten una mayor capilaridad y acceso a instituciones con las que poder establecer alianzas de colaboración.

Como punto de partida, es necesario considerar que dado el nivel de centralismo ya comentado del sistema de educación pública en Ecuador y la carencia de equipo técnico de la FT que presten servicio al programa en otras provincias del país excepto en Quito, **el programa se encuentra con una mayor debilidad para establecer vínculos valiosos con instituciones y organizaciones en terreno en el conjunto del país.**

Esta limitación, por tanto, debe ser considerada a la hora encontrar fórmulas alternativas que permitan compensar ese efecto de capitalidad y mejoraran la capacidad del programa para afrontar su misión y generar un mayor nivel de alianza y posicionamiento en diferentes zonas del país. Desde ese punto de vista, dos son las cuestiones, a nuestro juicio, fundamentales.

Por un lado, disponer de uno o varios socios que tengan la capacidad de representar a ProFuturo en diferentes regiones del país con compromiso real, fluidez, agilidad y solvencia. De ahí que resulte relevante su capacidad de movilización, pero también su implantación previa en esos territorios. Esta circunstancia parece que influyó notablemente en la decisión de contar con ChildFund Ecuador como socio implementador, dada su capacidad de aportar, bien directamente o a través de otras organizaciones socias, la capilaridad mencionada.

En ese sentido, con mayor o menor grado de madurez, se han identificado oportunidades de colaboración consolidadas o en proceso con instituciones gracias a la capacidad de relacionamiento que el socio implementador pudo desplegar. Entre otras, algunos de estos posibles vínculos de colaboración están relacionados con la Alianza Unidos por la Educación en Ecuador, la articulación de un acuerdo de colaboración con los municipios de Quito y Guayaquil para trabajar con sus centros escolares o una posible vía de colaboración con la Fundación Su Cambio por el Cambio y Produbanco.

Por otro lado, la comunicación con las instancias del Ministerio de Educación a nivel zonal y distrital es también otro potencial valor añadido del relacionamiento desplegado por el socio.

Estos casos simplemente se describen a modo ejemplificativo de cómo un socio con dichas competencias y voluntad puede multiplicar la capacidad de alianza y relacionamiento de la FT Ecuador para el crecimiento y mejora del programa ProFuturo.

Como segunda cuestión fundamental para lograr compensar esa limitación del programa para establecer relaciones en los diferentes territorios, también resulta a nuestro juicio clave **dotar al socio de la capacidad de interlocución y suficiente nivel de delegación para favorecer esa generación de alianzas en terreno de forma eficaz y ágil.**

### **2.9.2 ¿Ha mejorado el posicionamiento de ProFuturo en el ecosistema educativo de Ecuador?**

### 2.9.2.1 Indicador: Valoración de la evolución del posicionamiento de ProFuturo en Ecuador

La Fundación Telefónica y el Programa ProFuturo ha logrado algunos hitos relevantes que han apuntalado el posicionamiento del programa ante las autoridades en general, entre otros, el enorme despliegue de recursos e iniciativas para dar respuesta a la pandemia COVID-19, el volumen de formación impartida a un altísimo número de docentes en Ecuador o la iniciativa desplegada para dar respuesta a la demanda del Ministerio de Educación en relación con el desarrollo de competencias metodológicas en torno al Aprendizaje basado en proyectos.

Más allá de estos logros principales, es importante diferenciar dentro del Ministerio de Educación, al menos, dos niveles de decisores y gestores por cuanto, aunque en ocasiones la visión sobre el programa es compartida, en ocasiones presentan diferentes enfoques que resulta necesario conocer para dar respuesta diferenciada.

En primer lugar, en el **ámbito estratégico del Ministerio (subsecretaría y gabinete de la ministra)**, compartiendo los elementos de valor del Programa antes descritos, añaden aspectos clave que mejoran el posicionamiento del programa en relación con la **capacidad de los equipos técnicos del programa de realizar propuestas de ajuste mejora o innovación basados en datos** obtenidos en la gestión o desarrollo de las convocatorias.

Adicionalmente, se valora la capacidad de innovación que ProFuturo aporta, **desarrollando y desplegando nuevas herramientas de valor en el desarrollo profesional docente**, como por ejemplo la herramienta de autodiagnóstico de la competencia digital docente u otras iniciativas de la Fundación Telefónica Ecuador, como el aporte del programa Conecta Empleo hacia estudiantes y docentes en el ámbito de Bachillerato.

Por otro lado, se valora especialmente la capacidad del equipo técnico y de gestión de FT Ecuador – ProFuturo para establecer proceso de trabajo compartido y dialogado, consensuando las iniciativas con el Ministerio y sus órganos gestores.

Además, se han podido recoger impresiones muy favorables al programa y la institución relacionadas con su capacidad para establecer redes de colaboración docente y el desarrollo, aún incipiente, de comunidades de aprendizaje. Especialmente en relación con este tema valoran el aporte de valor cualitativamente superior que supuso la metodología por la que se desarrolló el proyecto piloto de formación en ABP.

Por otro lado, y en relación con otras propuestas recibidas por el Ministerio para el establecimiento de alianzas de colaboración, **reconocen abiertamente una diferenciación muy clara de ProFuturo por cuanto presenta una propuesta estructurada de formación** alejada de la mera impartición y certificación de formación.

Se percibe una valoración positiva, adicionalmente, sobre la capacidad del programa para mejorar la comunicación de la oferta de formación y para aumentar la atracción de los docentes por la formación.

En segundo lugar, en el **ámbito técnico del Ministerio** (en Modelo Abierto, la Dirección Nacional de Formación Continua), que es el equipo operativo con el que se desarrollan las convocatorias e iniciativas y con quien se tiene procesos de trabajo estables, comparten especialmente su **alta valoración por la capacidad de innovación y por el esfuerzo hecho para reconvertir su oferta de formación en torno a la construcción de itinerarios.**

Además, valoran especialmente la disposición a trabajar de forma compartida, el compromiso, el apoyo y la disponibilidad mostrada por el equipo de FT Ecuador en todo momento.

Por último, muestran un reconocimiento importante al programa al haber podido comprobar en su proceso de diagnóstico de necesidades en terreno que **ProFuturo es una de las ofertas más referenciadas por los docentes.**

Adicionalmente, sin embargo, **expresan algunas oportunidades de mejora que muestran indicios de un posible desgaste del posicionamiento de ProFuturo** frente a la institución, que puede ser útil referir de cara a una reflexión que permita consolidar y, en su caso, mejorar dicho posicionamiento.

— **Necesidad de afinar los procesos de gestión y transferencia de información de cara al reconocimiento de la formación cursada a los docentes de la educación fiscal**

En primer lugar, y de forma compartida tanto por los equipos de terreno como por los actores de gestión del Ministerio, se ha evidenciado que, en el año 2021 y 2022, **se han producido problemas para articular de forma eficaz y fiable el reconocimiento de la formación cursada por los docentes de la educación fiscal.**

Esta situación, que tiene en primer lugar un efecto negativo sobre la percepción que los docentes tienen del programa y que luego comentaremos, **tiene también un efecto negativo en la confianza que el Ministerio tiene sobre la fiabilidad de los datos de formación impartida**, lo que resulta especialmente problemático en un contexto donde parece que empieza a generalizarse la creencia de que existen, con carácter general, malas prácticas en el país en la formación docente on-line, restando con ello credibilidad también al programa ProFuturo.

Adicionalmente a problemas apreciados con la duplicidad de docentes ya certificados o problemas de calidad de los datos ya suministrados, **esta situación se ve agravada por problemas de agilidad en la transmisión de información, que provocan que se dilate durante muchos meses la capacidad del Ministerio para resolver dichas acreditaciones** y que, de nuevo, se genera una situación de posible insatisfacción en los docentes y escepticismo en cuanto a que los cursos estén, realmente, avalados y certificados por el Ministerio.

En ese sentido, es importante destacar que se han producido por parte de la FT Ecuador diferentes iniciativas, tanto de mejora de calidad del dato como de proyectos para la automatización de dicha transferencia de información. Además, el propio Ministerio que inicialmente asumía la expedición de certificados, con posterioridad solicitó a la FT Ecuador asistencia en esta tarea, sometiendo a los equipos a un esfuerzo suplementario que fue atendido.

Al margen de la capacidad de reacción que ha mostrado el programa y sus equipos para hacer frente a esta situación, en el momento de afrontar el proceso de evaluación se siguen apreciando estas percepciones y, por ello, **puede resultar relevante abordar un plan de ajuste de rápida reacción que permita evitar que un proceso estrictamente de gestión penalice en mayor medida la imagen de la institución y el programa.**

— **La presión por el logro de metas de alcance en docentes formados en el Modelo Abierto ProFuturo**

En este sentido, es importante destacar que en la práctica totalidad de actores internos y externos del programa, en mayor o menor medida, se ha destacado cómo la necesidad de intensificar al máximo los esfuerzos por alcanzar las metas de docentes formados en 2022 ha supuesto, **desde la perspectiva de equipos técnicos de gestión** e implementación del programa, **un esfuerzo extremo que ha penalizado la posibilidad de abordar determinadas iniciativas o de profundizar en otras** ante la necesidad de rendir cuentas de forma interna hacia la Fundación ProFuturo y, **por el lado de las autoridades educativas, un desgaste en la imagen del programa por la necesidad de alcanzar metas que, según se ha podido comprobar, resultaban difícilmente alcanzables**, forzando en ocasiones las iniciativas estando demasiado centrados en la cuestión de número de docentes formados.

Más allá de que, según la información recogida en esta evaluación, esta situación ha podido ser reconducida de cara al cierre de año y sobre todo el convenio 2023, resulta útil como lección aprendida destacar dos evidencias apreciadas que ratifican este diagnóstico.

En primer lugar, se ha percibido, en todos los ámbitos del Ministerio, un especial esfuerzo por rebajar el número de horas requerido para lograr la acreditación de la formación por el Ministerio (40 horas). Con independencia de la motivación de esta demanda realizada por el programa, la percepción en las autoridades ha sido que venían motivadas por la necesidad de cumplir con objetivos internos de ProFuturo y no por una mejora de la intervención. Sin embargo, dentro de las propias autoridades también constituye un interés relevante, desde el punto de vista político, el alcance de metas elevadas de formación docente en el país.

En segundo lugar, durante el año 2022, se produjo una descoordinación que a ojos de la Dirección Nacional de Formación Continua resultó relativamente seria, por la cual se avanzó una nueva convocatoria docente que no cumplía con los requisitos mínimos y estructuración por itinerarios y que, una vez identificada y alertada por este órgano del Ministerio, provocó que debiera reconfigurarse y adaptarse a sus lineamientos.

Ambas evidencias, en todo caso dentro de un orden razonable, sí suponen aspectos que pueden ayudar a reflexionar sobre el efecto contraproducente que puede ocasionar, en términos de posicionamiento ante tu socio principal, el establecimiento de metas muy ambiciosas basados en número de beneficiarios de un programa que, además, responden más a lineamientos corporativos y no tanto a las prioridades percibidas en terreno por los socios implementadores.

En el caso que nos ocupa, por ejemplo, en relación con la priorización desde Ecuador de la intensidad de la formación recibida, con un alto n° de acciones y horas de formación cursadas por docente (6,5 cursos aprobados en promedio y 145 horas de media por docente entre 2020, 2021 y 2022) frente a un aumento, sin más, del n° de docentes que realizan una única acción de formación.

Más allá del problema en sí de definir metas que desde el punto de vista cuantitativo no se vean cumplidas por diferentes cuestiones, ya analizadas en epígrafe anterior, resulta necesario **reflexionar por un lado sobre la importancia de disponer de mecanismos de alerta que permitan identificar no solo ese posible incumplimiento de los objetivos anuales, sino de la importancia de reaccionar**, redimensionando dichas metas o ampliando a otro tipo de metas de carácter cualitativo o cuantitativo que puedan suponer un valor para el programa, y con ello, **reducir el riesgo de desgaste que puede generarse en la imagen y posición del programa por haber forzado excesivamente los procesos de negociación e implementación** para lograr esa meta.

Por otro lado, este ejemplo también podría ofrecer algunas **lecciones a la hora de contemplar de forma más holística el abordaje del Modelo Abierto ProFuturo**, especialmente en contextos como Latinoamérica donde la trayectoria pasada y presente de ProFuturo, a través de las Fundaciones Telefónica, muestra **el valor de desarrollar iniciativas muy contextualizadas y más amplias hacia ámbitos como la investigación, experimentación e incidencia**, que pueden enriquecer notablemente el Modelo Abierto no siendo tan reduccionistas hacia una meta cuantitativa.

En ese sentido, las percepciones recogidas en el proceso de evaluación apuntan a la necesidad de realizar un proceso de reflexión acerca de este Modelo que, potencialmente, **enriquezca y amplie la base de los procesos y resultados esperados adicionales a la formación docente, con una lógica bidireccional de aprendizaje mutuo de terreno a sede y viceversa**.

#### — Otros aspectos de mejora recogidos en el proceso de evaluación

Con menor impacto, probablemente, en el desgaste del posicionamiento del programa de cara a las autoridades educativas, se han recogido algunas opciones adicionales sobre las que podría ser útil indagar y reflexionar para, en su caso, extraer lecciones o propuestas concretas de acción.

Por un lado, se percibe desde los equipos técnicos del Ministerio una inquietud por conocer los motivos del abandono por parte de los docentes de los itinerarios formativos sin finalizar. Sobre ello, aspectos ya comentados sobre la usabilidad de la plataforma, el desconocimiento de la necesidad de finalizar todos los cursos para obtener la acreditación o, incluso, aspectos relacionados con la calendarización de las convocatorias, pueden ser causas que expliquen en gran medida esta situación.

Por otro lado, se aprecia una nueva inquietud tendente a conocer en mayor medida datos no sólo de la ejecución de cursos, sino de satisfacción y aun de eficacia de la formación, que podría elevar notablemente la percepción de valor de la oferta del programa.

Por último, en relación con la propia oferta de ProFuturo, se apreció cierto nivel de insatisfacción por no poder definir un itinerario/programa amplio de formación que tomara como base el catálogo ProFuturo para dar cobertura especialmente a docentes del sistema con un elevado déficit de sus competencias metodológicas por su procedencia de estudios universitarios no pedagógicos.

## 2.10 Diagnóstico de necesidades formativas

### 2.10.1 ¿Cuáles son las principales necesidades formativas de los docentes en Ecuador?

A través de la encuesta se solicitó a las personas que identificasen necesidades de formación. En primer lugar, el 42,70% indican como necesidad de formación “metodologías activas de aprendizaje (aprendizaje cooperativo, gamificación, aprendizaje basado en proyectos...)” seguido por un 36,10% que señalan “didáctica de asignaturas o contenidos del currículo educativo” y en tercer lugar un 27,90% de demandan “Capacitación sobre gestión socioemocional en el aula”.

En la siguiente tabla se puede comprobar de forma detallada las necesidades identificadas por los participantes.

Tabla 45. Necesidades de capacitación

Necesidades de capacitación	%	Colectivos con mayor demanda
Capacitación sobre competencias para la educación digital	19,40%	Menos de 50 horas, Hombre
Capacitación sobre la didáctica de asignaturas o contenidos del currículo educativo	36,10%	Entre 150 y 250 horas, Más de 250 horas, Bachillerato
Capacitación sobre metodologías activas de aprendizaje (aprendizaje cooperativo, gamificación, aprendizaje basado en proyectos...)	42,70%	Mujer

Capacitación sobre liderazgo y gestión de instituciones educativas	22,70%	Hombre, Bachillerato,
Capacitación sobre habilidades blandas docentes como la comunicación o el trabajo en equipo	15,00%	Entre 150 y 250 horas, Educación inicial, Urbana,
Capacitación sobre gestión socio-emocional en el aula	27,90%	Mujer, 50 años o más, Educación inicial, EGB (1° a 6° grado),
Capacitación sobre pensamiento computacional y robótica	11,00%	Hombre, Entre 30 y 39 años, Entre 40 y 49 años, Bachillerato, Escuela Fiscomisional
* Sólo se indican aquellos donde se produce una mayor demanda estadísticamente significativa		

Fuente: Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

## 2.11 Despliegue de la herramienta de autodiagnóstico en Ecuador

De forma complementaria a ofrecer respuesta razonada a las preguntas de la matriz de evaluación, se incluyen en este informe las evidencias y conclusiones extraídas del uso de la herramienta de autodiagnóstico docente producido en el país.

El proceso de despliegue de la herramienta de autodiagnóstico, desde la perspectiva de la entidad social local (Fundación Telefónica Ecuador), no se plantea con el objetivo de generar una línea de base de competencia digital docente, sino que se plantea **como una herramienta de orientación docente que permita resolver las dudas sobre cuál debería ser el itinerario formativo más adecuado para los docentes.**

En primer lugar, se propone el desarrollo de un proyecto piloto en el año 2021 en colaboración con la Mesa 4 del Pacto Global (Educación de Calidad), de forma que las diferentes organizaciones presentes en la mesa realizan una amplia difusión entre las escuelas en las que desarrollan su actividad.

El objetivo era no solo ofrecer la herramienta de diagnóstico sino **proporcionar un itinerario de formación a los docentes que participaran en el piloto.** Destaca el alto resultado de este primer piloto, que asciende aproximadamente a 2.500 docentes evaluados, cuando en principio se planteaba tan sólo 200 docentes.

La difusión se realizó a través de una presentación (PPT) que mostraba el enlace a la herramienta y una lista de los cursos/itinerarios asociados a cada uno de los niveles de competencia. Sin embargo, no fue posible realizar un análisis y seguimiento de si finalmente esos docentes, en efecto, realizan los itinerarios formativos. Tan sólo algunas entidades colaboradoras sí disponían de cierta información sobre el seguimiento de sus docentes, pero en todo caso no de forma global ni sistematizada.

Por otro lado, la realidad apreciada es que tan sólo el 40% aproximadamente de las personas que participaron en esos itinerarios de formación convocados pasaron previamente por la prueba de autodiagnóstico docente.

Como hallazgo relevante de este piloto es necesario destacar que **no fue posible tener ese análisis cruzado entre los resultados de la herramienta de autodiagnóstico y el proceso de formación que se esperaba lograr.**



Con posterioridad, la herramienta y los itinerarios de formación diseñados, cumpliendo las prescripciones del Ministerio de Educación, se pusieron en 2022 también a disposición de los docentes del MINEDUC y las autoridades educativas lo difundieron a través de su web *Me Capacito* y redes sociales, lo que permite alcanzar las cifras cercanas a los 7.000 docentes que desarrollan su autoevaluación.

En términos de rendición de cuentas con el propio Ministerio de Educación, se han realizado dos presentaciones de datos con los resultados que la entidad social local puede obtener directamente de la herramienta a través del acceso web. Ambas presentaciones se produjeron en junio de 2022 y enero de 2023.

Las dos experiencias muestran que **la herramienta pretendió ofrecer un diagnóstico y propuesta de formación para el desarrollo de competencia digital docente, en colaboración con entidades aliadas que permitiera, adicionalmente, mejorar el posicionamiento del programa en el país.** Desde ese punto de vista, **dicho objetivo no se pudo alcanzar de forma completamente satisfactoria** por los problemas de trazabilidad de datos y seguimiento antes comentados, así como por otros retos adicionales que se comentan a continuación.

Por otro lado, no obstante, **es importante reflexionar y clarificar qué modelo de intervención y seguimiento activo debe acompañar el uso de esta herramienta,** de forma que **no incurramos en el posible error de considerar que la herramienta, de forma meramente automática, puede mejorar la estrategia de intervención** sin una implicación de un equipo técnico que acompañe el despliegue y la intervención posterior.

### **2.11.1 Retos y lecciones aprendidas percibidas por la Fundación Telefónica Ecuador en el despliegue de la herramienta en su estrategia de intervención**

En relación con el actual funcionamiento y despliegue de la herramienta, la entidad social apreció diferentes retos que pueden servir como base de reflexión general sobre cómo mejorar el despliegue de la herramienta a nivel global y concebir posibles mejoras a introducir.

Con carácter previo, es importante destacar el enorme potencial que la entidad aprecia en dicha herramienta y que, además, **ya ha facilitado parcialmente tomar decisiones basadas en evidencias en relación con su oferta formativa.**

En relación con los retos y oportunidades de mejora apreciadas, en primer lugar, se produjo un **problema de comunicación que provocó que el equipo local no fuera consciente de que no tendrían acceso a la información cruzada de diagnóstico y formación desarrollada por cada docente**, por las restricciones actuales debida a la política de privacidad de datos, para facilitar el seguimiento de diagnóstico y formación de forma interna y para su labor de rendición de cuentas a las entidades aliadas. Esto provocó un desajuste entre las expectativas iniciales generadas y la respuesta final que se pudo ofrecer.

En segundo lugar, se percibe, por su parte, que **se podría estar produciendo cierta confusión para el docente a la hora de elegir la formación más pertinente para su itinerario formativo** porque por un lado se dispone, tras el autodiagnóstico, de un informe de devolución que propone una relación de cursos de formación recomendados en función el nivel de competencia digital y por otro una recomendación de formación asociada a las escuelas ProFuturo que también el docente puede consultar.

Esto, a su vez, dificulta al equipo local la configuración de itinerarios en sus convocatorias que puedan dar respuesta a ambas lógicas de ordenación de las necesidades formativas.

En tercer lugar, **se cuestiona si debiera haberse enfocado de forma diferente el proceso de soporte técnico**, que debió atenderse en un primer nivel a través de correo electrónico por la propia estructura de la entidad socia y redirigir las consultas técnicas a través del sistema de soporte Salesforce de ProFuturo, lo que bajo su perspectiva dificultó disponer de los conocimientos y recursos suficientes para poder atender adecuadamente y con agilidad dichas consultas.

Por su parte, se sugiere la utilidad de ofrecer el soporte técnico de forma directa a los docentes sin pasar por ese proceso "intermediario" de las entidades socias que, tras recibir un e-mail de un docente, deben abrir un caso en Salesforce, esperar respuesta o resolución y escribir directamente al docente para su resolución satisfactoria.

En cuarto lugar, se plantea que **la actual ruta de navegación del docente entre la herramienta y plataforma de formación puede generar confusión y pérdida de usuarios** por cuanto deben realizar su autodiagnóstico en una plataforma web que es diferente a la plataforma en la que se desarrolla la formación.

Además, el informe de devolución que recibe el docente ofrece formación y también recursos del observatorio ProFuturo, lo que exige al docente generar diferentes usuarios en cada una de las plataformas, sin una solución *single sign on* (SSO) que evite la confusión y pérdida de potenciales usuarios en el proceso.

En quinto lugar, **se produjo un problema con el informe de devolución que recibe el docente y que le sugiere cursos que en el año siguiente Ecuador no puede impartir**. Esta devolución, que en sí misma es una herramienta muy interesante, requiere de una revisión de forma continua, ya que en este caso el equipo local se dio cuenta de esas discrepancias entre la devolución y la oferta que en Ecuador se podía realizar *ex - post*, y porque los docentes lo comunicaron directamente, generando expectativas en docentes que finalmente no se pueden ver satisfechas.

### **2.11.2 La herramienta de autodiagnóstico de competencia digital docente como palanca para generar incidencia y fortalecimiento de los sistemas educativos**

Como parte del proceso de evaluación, se incluyó con muy buen criterio dentro de los actores educativos que debía participar el INEVAL, una institución autónoma cuya misión es "Promover una educación de excelencia mediante la evaluación al Sistema Nacional de Educación".

Dentro de sus actividades destaca el desarrollo de los procesos de evaluación de la calidad educativa en el país, a través de pruebas y procesos de medición de estudiantes y docente en el país.

En este sentido, se pudo identificar en la entrevista grupal celebrada que **esta institución se encuentra en este momento en un proceso de revisión y formulación del proceso de evaluación del desempeño docente y de definición de un marco competencial global docente, incluyendo la competencia digital**, con vistas a su aplicación con carácter general en el sistema educativo a lo largo de los próximos años.

Así, se pudo identificar un esfuerzo por revisar el modelo aplicado en anteriores ocasiones tendente a facilitar y simplificar el proceso, utilizando parcialmente tecnologías y procesos digitales que hagan más eficiente la actividad.

Además, se manifiesta por ellos que dentro del mapa competencial docente que sería objeto de evaluación, se pretende dar seguimiento a las competencias digitales docentes, ámbito en el que el actual modelo presentaba importantes oportunidades de mejora, en concreto, tanto en la descripción del marco competencial digital como en las herramientas de medición.

En relación con ello, en el momento en el que se desarrolló la misión en terreno de la evaluación, **se advirtió una clara oportunidad de mejora y profundización en el establecimiento de relaciones de valor con esta institución, poniendo en valor un instrumento muy relevante del ecosistema de recursos ProFuturo**, como es la **herramienta de autoevaluación de la competencia digital docente**.

Como se pudo comprobar en la entrevista, esta institución no conocía la existencia de este recurso, mostrando mucho interés en explorar las oportunidades que la misma podía tener a la hora de modelizar y desplegar el proceso de evaluación docente en este ámbito de la competencia digital.

En ese sentido, consideramos que constituye una vía muy relevante para posicionar la propuesta de valor del programa, al margen del desarrollo de iniciativas de formación docente, **posicionando a ProFuturo como referente a la hora de definir el marco competencial docente y proveyendo de herramientas que permitan su medición.**

Además, a raíz de las conversaciones mantenidas en el proceso de evaluación con otras instancias relevantes del Ministerio de Educación, se percibió un posible interés en el ámbito de los marcos de referencia de la competencia digital docente y, más en concreto, sobre la utilidad y pertinencia de disponer a nivel nacional de dicho marco.

Ambos testimonios podrían apuntar a un foco de colaboración futura sobre el que profundizar y que, como decíamos, posicione a ProFuturo como entidad experta y referente y además facilite alinear los esfuerzos y catálogo de recursos de formación de ProFuturo con el referente competencial en el país.

Según hemos podido comprobar posteriormente, **el equipo de la Fundación Telefónica ProFuturo ya ha avanzado los contactos con INEVAL** para facilitar que el marco competencial que subyace a la herramienta y el cuestionario de medición puedan ser tenidos en consideración en este proceso de modelización en el que está inmerso.

Cuestión diferente, y más compleja por cuanto requiere de un esfuerzo de desarrollo y procesos adicionales que es necesario valorar cuidadosamente, es la posibilidad de ofrecer la propia solución tecnológica para ponerla al servicio de este tipo de instituciones para que sea utilizada directamente en sus procesos de evaluación docente.

Por otro lado, y aquí sí con un mucho menor coste en términos de recursos, resultaría interesante valorar la posibilidad de que este tipo de instituciones públicas puedan acceder a los datos anonimizados, a nivel microdato, para poder desarrollar análisis con mayor profundidad como el realizado en este informe. Esta cesión de datos anonimizados puede ser, en sí, un instrumento muy poderoso para afianzar el relacionamiento y posicionamiento de ProFuturo con las autoridades educativas en nuestros países de intervención.

## 4 Conclusiones y recomendaciones

### 4.1 Conclusiones

#### 4.1.1 ¿El programa ha contribuido de forma relevante a la mejora de la competencia docente?

En términos generales, **se han obtenido sólidas evidencias que muestran un efecto notable en la mejora de las competencias docentes** gracias al desarrollo del Modelo Abierto en Ecuador.

Así, las pruebas objetivas de mejora competencial del programa Docentes Digitales demostraron que el 59,78% de los docentes experimentaron un progreso en sus habilidades, conocimientos y actitudes relacionadas con la competencia digital docente. Además, en el análisis de la prueba de autodiagnóstico se observa que existe un incremento progresivo de la puntuación obtenida en función del número de horas finalizadas de formación con ProFuturo.

En cuanto a los colectivos participantes, es en los hombres y docentes de más de 50 años donde se obtienen mejores resultados en términos de mejora competencial. En relación con los datos de la herramienta de autodiagnóstico, además, la mayor influencia de la formación en la mejora competencial se produce en docentes con menor nivel de cualificación previa y correspondientes a la región de Amazonía.

#### 4.1.2 ¿El programa ha generado una mejora percibida en los docentes sobre sus competencias?

Con los resultados obtenidos en la evaluación, es posible afirmar que **el Modelo Abierto en Ecuador ha generado una percepción clara en los docentes sobre la mejora de sus competencias**, tanto en competencias digitales como en metodologías educativas. En cuanto a las competencias digitales, casi el 95% de los docentes encuestados valoraron su mejora en competencia digital entre 8 y 10, con un promedio total de 9,13 sobre 10.

Específicamente en el caso concreto del Programa Docentes Digitales, el 59,03% del total de docentes participantes realizan una mejor autoevaluación de las propias competencias digitales docentes vinculadas a la formación tras dos meses de la finalización de la formación frente a la opinión que mantenían antes del curso.

Por otro lado, en cuanto a las competencias vinculadas a la renovación de las metodologías educativas, los docentes encuestados valoraron con un 9,09 sobre 10 su mejora, con un 95,20% de personas que puntúan entre 8 y 10.

En general, la percepción de mejora fue mayor cuanto mayor era el número de horas de formación, específicamente en la región de Costa frente a Sierra, en docentes con más de 30 años y, por último, las mujeres valoraron en mayor medida la mejora en ambas competencias que los hombres, aunque de forma muy leve.

#### 4.1.3 ¿Se ha producido una transferencia de competencias a la práctica educativa con impacto en la mejora del desempeño docente?

Según los datos recabados, se puede afirmar que **se ha producido de forma general una transferencia de competencias a la práctica educativa con impacto en la mejora del desempeño docente en Ecuador.**

Los resultados de la encuesta realizada muestran que el 94,69% de los docentes encuestados afirmó haber modificado sus actividades educativas con los estudiantes tras la formación finalizada en el Modelo Abierto de Ecuador. Además, el programa de Docentes Digitales también tuvo un impacto positivo en el desempeño docente, con el 89,37% de los docentes afirmando haber cambiado de algún modo sus actividades educativas con el alumnado tras la formación del curso.

También se observa que **la frecuencia en la modificación de las actividades educativas tras la formación finalizada varía según el número de horas de formación, el sexo y el tipo de escuela**, concentrándose los principales efectos en docentes que han realizado entre 100 y 150 horas de formación, en las mujeres y especialmente entre los docentes que ejercen su labor en escuelas fiscomisionales. Existen, sin embargo, algunas dificultades para la transferencia al aula, las más importantes son la falta de tiempo y la falta de herramientas tecnológicas para aplicar las experiencias aprendidas en la formación.

Por otro lado, según la opinión de los propios docentes, la transferencia de competencias de estos a su práctica educativa ha supuesto también una mejora en las competencias del alumnado. Así, más del 86% de los docentes considera que los cursos ProFuturo han contribuido en moderada o gran medida tanto a la mejora de las habilidades digitales de sus estudiantes como de las competencias en las áreas de conocimiento del currículo educativo.

En general, los resultados muestran de forma clara que la formación docente ha tenido un impacto positivo en la práctica educativa en Ecuador.

#### 4.1.4 ¿Ha mejorado la motivación docente para incorporar la educación digital como herramienta de transformación y mejora educativa?

Basándonos en los resultados obtenidos, podemos afirmar que **la motivación docente para incorporar la educación digital como herramienta de transformación y mejora educativa ha mejorado significativamente** después de la participación en las acciones formativas del Modelo Abierto y el programa Docentes Digitales en Ecuador.

El 98% de los docentes perciben un beneficio claro tanto para ellos como para sus alumnos y el 95% expresan un alto nivel de motivación para desempeñar su labor docente después de la participación en estas acciones formativas, con un promedio general de 9,25 sobre 10.

Sin embargo, se observan diferencias significativas entre los docentes según su región, etapa educativa y tipo de sostenimiento de la escuela. Los docentes de la Costa perciben un mayor nivel de utilidad percibida y motivación en comparación con los de la Sierra, y los docentes de educación inicial reciben un mayor apoyo por parte de sus equipos directivos para usar tecnología en el aula. Además, los docentes de escuelas fiscomisionales son los que expresan un mayor nivel de motivación en comparación con los de escuelas fiscales.

Aunque el nivel de apoyo de los equipos directivos para usar tecnología en el aula muestra resultados más modestos, esto no parece haber afectado negativamente en la motivación de los docentes para incorporar la educación digital como herramienta de transformación y mejora educativa.

En general, la participación en estas acciones formativas ha mejorado significativamente la motivación docente y ha sido percibida como muy útil.

#### **4.1.5 ¿En qué medida la acreditación oficial de la formación constituye un estímulo a la participación de los docentes de la Educación Fiscal?**

**No se puede determinar que la acreditación opere como determinante para participar en el programa para todos los participantes**, ya que casi un cuarto no percibe o creen que la formación programada por ProFuturo disponga del aval del Ministerio de Educación, **pero sí como un claro elemento motivador**. De hecho, el 76,2% de los profesores afirman que la capacitación ofrecida por la Fundación Telefónica y ProFuturo puede contribuir a su progreso en la carrera profesional y más del 82% de los docentes han visto reconocidas por el Ministerio de Educación sus horas de formación finalizadas.

Son los docentes que han finalizado más horas de formación los que en mayor proporción (81,4%) aseguran que la formación que han realizado con la Fundación Telefónica Ecuador y ProFuturo está acreditada por el Ministerio de Educación. Igualmente, existe una mayor proporción de mujeres en relación con los hombres que consideran que la formación les ayuda en su carrera profesional y las que ya han visto reconocidas las horas de capacitación por el Ministerio.

Por último, se aprecia una diferencia significativa entre los docentes de la región Costa y el resto. Son los docentes de Costa los que en mayor proporción ven la acreditación del Ministerio como un apoyo para el desarrollo profesional y los que más han visto reconocidas sus horas de formación.

En definitiva, la acreditación es un elemento importante para la participación en los cursos de ProFuturo, aunque **destaca y sugiere la necesidad de realizar ajustes en el programa, ya que casi un 25% de los docentes que han finalizado la formación desconocían que la formación fuese certificada**.

#### **4.1.6 ¿En qué medida los docentes tienen conocimiento y han completado los itinerarios formativos ofrecidos por ProFuturo?**

El 76% de los docentes sí son conscientes de que el o los cursos en los que participaron formaban parte de un itinerario formativo, sin embargo, sólo el 64,7% de los encuestados afirma haber completado algún itinerario formativo.

Los hombres mostraron una proporción estadísticamente superior a las mujeres, con un 68,7% afirmando haber finalizado todos los cursos, en comparación con el 62,4% de las mujeres. También los hombres dicen en mayor proporción que las mujeres que los cursos forman parte de itinerarios formativos, pero en este caso la diferencia es leve.

En relación con el tipo de escuela, las diferencias significativas se encontraron según el tipo de sostenimiento de las escuelas. Los docentes de escuelas fiscales presentaron el mayor valor estadísticamente significativo, con un 66,3% afirmando haber completado el itinerario. Sin embargo, eran los docentes de escuelas fiscomisionales los que afirmaban en mayor medida que los cursos forman parte de itinerarios formativos.

Entre las principales causas de abandono, la falta de tiempo fue señalada por el 77,7% de los docentes que no completaron los itinerarios. En segundo lugar, se han mencionado problemas técnicos con la plataforma como causa de abandono, y un 11,9% no los finalizó debido a la incertidumbre sobre la acreditación y su relevancia para su carrera profesional.

En definitiva, **hay aún margen de mejora para dar a conocer a los docentes la organización de la oferta en torno a itinerarios formativos (y asegurar su finalización) y que, de esta forma, se visibilice con mayor nitidez la estructuración y coherencia de la propuesta formativa del programa.**

#### **4.1.7 ¿El diseño del programa ha dado respuesta adecuada a las necesidades de mejora y desarrollo profesional de los docentes?**

**Los resultados de la evaluación reflejan un notable nivel de adecuación de los cursos ofrecidos por la Fundación Telefónica y ProFuturo en Ecuador a las necesidades de los docentes.** Según el 88,89% de los participantes, la oferta se ajusta de manera significativa a sus demandas y requerimientos de capacitación, obteniendo calificaciones entre 8 y 10 en la escala de evaluación.

Por otro lado, los programas de ProFuturo satisfacen las necesidades de mejora en el entorno laboral, según lo respalda el 92% de los docentes que cree que su participación en los cursos de ProFuturo puede tener un impacto positivo en su situación profesional.

La oferta de ProFuturo es particularmente valorada por las mujeres como una respuesta efectiva a sus necesidades de desarrollo y crecimiento profesional, con diferencias estadísticamente significativas en comparación con los hombres.

Un patrón similar se da entre los docentes de la Costa en comparación con los docentes de otras regiones, siendo este colectivo el que percibe en los cursos ProFuturo una mayor utilidad o capacidad de respuesta a sus necesidades de desarrollo profesional.



Por otro lado, se observa que a medida que aumenta el número de horas de formación recibida, la apreciación sobre el nivel de respuesta de ProFuturo a las necesidades de desarrollo de habilidades de los docentes también aumenta. Así los que han finalizado más de 250 horas de formación son los que valoran con una nota estadísticamente mayor que el resto cómo los cursos ofertados dan respuesta a sus necesidades de desarrollo profesional.

En general, el diseño del programa de Modelo Abierto en Ecuador hasta ahora ha dado respuesta a las necesidades de mejora y desarrollo profesional de los docentes.

#### **4.1.8 ¿Constituye la oferta de itinerarios de formación de ProFuturo una alternativa atractiva y demandada para el desarrollo profesional docente en Ecuador?**

Hasta el momento, **podemos afirmar que la oferta de itinerarios de formación de ProFuturo ha resultado muy atractiva para el desarrollo profesional docente en Ecuador.** También ha sido una oferta muy demandada: entre 2020 y 2022 se finalizaron más de medio millón de acciones formativas del programa ProFuturo.

En primer lugar, más del 90% de los docentes consideran que la oferta de ProFuturo está actualizada y presenta contenidos nuevos y atractivos para los docentes de Ecuador. Una vez más son las mujeres las que valoran este aspecto de un modo significativamente mayor que los hombres. De igual manera, las personas que finalizaron más de 250 horas de formación y los docentes de la región de la Costa son las que significativamente mejor valoran la actualización y el atractivo de los contenidos de ProFuturo.

En segundo lugar, casi el 96% de los docentes afirman que les gustaría participar de nuevo en cursos de ProFuturo. Una vez más esta voluntad de hacer más cursos se aprecia significativamente más entre aquellos docentes que han finalizado más de 250 horas de formación. También son los docentes de la Costa en esta ocasión los que muestran valores más altos en cuanto a la voluntad de seguir formándose con ProFuturo.

Finalmente, son los docentes de escuelas particulares los que en una proporción significativamente mayor quieren volver a participar en cursos ProFuturo. Esto evidencia claramente, como la **oferta de formación de ProFuturo es una alternativa percibida como importante para el desarrollo profesional de los docentes con independencia de si pueden o no acceder a una acreditación de la misma.**

En tercer lugar, el nivel de conocimiento de la oferta de ProFuturo entre los docentes de Ecuador es alto, según los perciben el 68% de los docentes encuestados. En cuanto a este elemento es significativamente mayor la percepción sobre el conocimiento de ProFuturo en el país por parte de los que fueron capacitados en 2022, entre los que finalizaron más de 250 horas, entre las mujeres y los docentes de la Costa. También expresan una creencia mayor sobre el conocimiento de la oferta de ProFuturo en el país los docentes de escuelas rurales frente a los de escuelas urbanas. Finalmente, son los docentes de escuelas fiscales los que dan un promedio significativamente mayor sobre el nivel en que los docentes conocen la oferta de ProFuturo.

Sin embargo, teniendo en cuenta que son los destinatarios principales de la oferta de ProFuturo y que, en teoría, reciben las convocatorias a través de canales oficiales, parece que debería ser mayor la percepción de este colectivo.

En cuarto lugar, casi el 80% de los encuestados consideran que los cursos ProFuturo son altamente valorados en el país, con un promedio de 8,53 sobre 10. Una vez más son las personas que han finalizado más de 250 horas de formación, las mujeres y los docentes de la Costa los que dan valoraciones estadísticamente superiores.

Finalmente, **el nivel de relevancia de los cursos ProFuturo en el país ha variado entre 2020 y principios 2021 en plena pandemia de la COVID-19 y en el periodo posterior.** En ambos periodos el nivel de relevancia de la oferta ProFuturo es alta, pero en la época COVID-19 fue irremplazable, siendo uno de los principales mecanismos de respuesta del Ministerio de Educación a la necesidad de digitalizar de forma urgente los procesos de enseñanza en el país.

**En el periodo de postpandemia la relevancia de ProFuturo decayó por motivos tanto internos como externos.**

Como factores externos destacan: los altos niveles de saturación y desgaste de los docentes tanto de formación online como del uso de la tecnología como herramienta educativa o la ampliación de la oferta online disponible.

En cuanto a factores internos hay que destacar, en primer lugar, que era muy difícil mantener el nivel de metas esperadas teniendo en cuenta que durante la pandemia se había formado casi al 40% de la planta docente en las escuelas fiscales. En segundo lugar, el catálogo de cursos de formación disponibles en la oferta global de ProFuturo se ha mantenido estable e incluso reducido en 2022. En tercer lugar, a partir de las convocatorias del año 2021, se produce un cambio de criterio en la Dirección Nacional de Formación, encargada de validar la oferta de formación docente exigiendo para la certificación un número mínimo de horas lectivas, concretamente 40. En cuarto lugar, las dudas sobre que la formación programada por ProFuturo disponga efectivamente del aval del Ministerio de Educación. En quinto lugar, la coincidencia en el tiempo de iniciativas de la Fundación Telefónica en Ecuador dirigidas a los mismos colectivos. En último lugar, el alcance del programa en los segmentos de la educación fiscomisional (concertada) y particular (privada) en Ecuador no dispone de planes de acción, proyectos conjuntos o respaldo formal sólido.

#### 4.1.9 ¿El programa ha incorporado los recursos y procesos formativos más adecuados para asegurar su eficacia?

**En general, los recursos y procesos formativos son adecuados para captar y mantener el interés y satisfacción de los usuarios, procurando garantizar su aprovechamiento y finalización.**

Esta valoración se constata al observar que más del 95% de los encuestados consideran los cursos de capacitación docente ofertados por FT y ProFuturo muy adecuados con un promedio de 9,38. En el análisis de uno solo de los programas ofertados, el de Docentes Digitales, niveles I y II, la media de valoración de los participantes fue de 9,52 sobre 10 en la pregunta sobre la satisfacción general.

En segundo lugar, el entorno virtual de aprendizaje es valorado de forma mayoritaria como amigable y fácil de usar (promedio de 9,54 sobre 10).

En tercer lugar, existe un alto nivel de satisfacción con los recursos didácticos (9,50 sobre 10) y los contenidos (9,57 sobre 10) disponibles en las acciones formativas.

En general en todos estos ítems se aprecian los siguientes patrones: las mejores valoraciones son las de docentes con más de 250 horas de formación, las mujeres y los docentes de Costa.

Por último, se han detectado aspectos de mejora en un porcentaje moderado de participantes. Entre los más relevantes están:

- La necesidad de incluir casos o ejemplos reales que los docentes puedan identificar a la realidad de sus aulas.
- Aclarar los requisitos para la obtención de la certificación oficial de las horas de capacitación por parte Ministerio
- Incluir materiales más atractivos (videos, animaciones, ejercicios interactivos-...)

#### 4.1.10 ¿En qué medida el programa ha compensado los efectos de la COVID-19 en el desempeño de la labor docente?

Existe una **apreciación casi unánime, de que la oferta de formación ProFuturo fue uno de los principales mecanismos de respuesta** a la necesidad de digitalizar de forma urgente los procesos de enseñanza por el colectivo docente en el país durante la pandemia.

En efecto, la oferta de formación de ProFuturo se convirtió en una opción muy popular y líder en el ámbito de la formación docente en el país, debido a tres factores principales.

En primer lugar, ofrecieron un amplio catálogo de cursos en línea que enseñaban a los docentes a utilizar herramientas digitales en la educación, lo cual fue especialmente valioso durante el rápido proceso de digitalización e hibridación que enfrentaron las escuelas y los maestros. En segundo lugar, ProFuturo firmó acuerdos con las autoridades educativas para otorgar certificaciones que tuvieran valor en la carrera profesional de los docentes de la educación pública, lo que motivó a los maestros a participar en gran número en los cursos.

Por último, las acciones de difusión compartida entre las autoridades educativas y la Fundación Telefónica Ecuador jugaron un papel importante en el alcance del programa. Estos factores contribuyeron al éxito y liderazgo de ProFuturo en la oferta de formación docente. Aunque es importante señalar que en la actualidad el compromiso de las autoridades es menor, lo cual explica el nivel alcanzado.

Esto es corroborado por los resultados de la encuesta de evaluación en donde casi el 94% de los docentes aseguró que la capacitación recibida por ProFuturo les ayudó en gran medida a realizar su labor de educación virtual con sus estudiantes durante el periodo de cierre de escuelas por la pandemia. Una vez más son las mujeres, los docentes de la Costa y los que finalizaron más de 250 horas de formación los que valoran significativamente mayor que el resto.

En definitiva, el programa ha contribuido a compensar los efectos de la COVID-19 en el desempeño de la labor docente en Ecuador. Su contribución fue inestimable e irremplazable, por lo que **dado el cambio de contexto posterior también resulta necesario ajustar las expectativas en cuanto al nivel de relevancia que en este momento y en el futuro pueda alcanzar el programa.**

#### **4.1.11 ¿Se ha estimulado la creación y dinamización de una comunidad de aprendizaje colaborativo docente?**

**Entre 2020 y 2022, la Fundación Telefónica Ecuador ha llevado a cabo varias iniciativas para construir una comunidad de aprendizaje en el país.** Estas iniciativas buscan impulsar la transformación educativa y promover la participación en los programas de ProFuturo. Dos de las iniciativas más relevantes son la Comunidad de Aprendizaje - Docentes ProFuturo, un grupo privado en Facebook enfocado en el entorno digital, y el Festival de Ideas Educativas "Ideas de 10". Estas actividades buscan posicionar a ProFuturo como un actor educativo clave en Ecuador.

**La comunidad de aprendizaje en Facebook se creó a mediados de 2020 y actualmente cuenta con más de 18.000 miembros y crece continuamente con una media de 100 usuarios nuevos semanalmente.** Es, probablemente, una de las comunidades de interés docente más relevantes en la región, alcanzando un altísimo porcentaje de la planta docente de un solo país.

Sin embargo, entre los encuestados sólo el 50% conocían esta iniciativa y sólo el 17,80% del total eran miembros. El mayor porcentaje de miembros están entre los docentes capacitados en 2022, los que finalizaron más de 250 horas, las mujeres y los menores de 30 años.

Por otro lado, menos del 30% acceden a la comunidad de manera regular o frecuente. La mayoría (54,9%) lo hacen sólo "a veces" para ver las noticias y las actividades que realizan. En este caso los que más acceden son los que finalizaron entre 150 y 250 horas de formación, los formados en 2022, los hombres, los menores de 30 años y los de las escuelas fiscomisionales.

Sin embargo, cabe destacar que, a pesar de la frecuencia de acceso, entre aquellos que conocen y han participado en las actividades de la comunidad, a casi el 82% les resulta muy útil para su labor docente y desarrollo profesional los contenidos, actividades y publicaciones de la comunidad. Los que más valoran esta utilidad son los docentes formados en 2020, los que finalizaron más de 250 horas de formación, las mujeres, los menores de 30 años y los de las escuelas particulares.

Lo que más interesa a los docentes a la hora de acceder a la comunidad es poder descargar recursos y propuestas educativas que puedan aplicar en sus aulas, seguido de para acceder a oferta de capacitación docente e información sobre normativa, condiciones de trabajo de los docentes, resultados académicos, etc., e involucrarse en grupos de trabajo entre pares o compartir proyecto.

Existe además otra acción para la movilización y participación de los docentes impulsada por ProFuturo: el Festival de Ideas Educativas "Ideas de 10" es una iniciativa en la que los docentes presentan experiencias innovadoras de aprendizaje. En la edición de 2022 se destacaron temas como el juego, el aprendizaje inclusivo y el pensamiento computacional. Se realiza un proceso de selección y preparación de los docentes elegidos, y en ocasiones anteriores se ha invitado a docentes destacados a Quito. La participación de instituciones y autoridades educativas refuerza el impacto y la importancia de la iniciativa, siendo valorada positivamente por las autoridades, como se evidencia en la presencia de más docentes de educación pública que de instituciones privadas en la convocatoria de 2022.

En resumen, se puede afirmar que existe un esfuerzo continuo por parte de Profuturo para estimular el aprendizaje entre pares para docentes en el país y que son iniciativas valoradas y bien recibidas.

Como complemento a esta valoración general, en el apartado de recomendaciones de mejora **se indican una serie de iniciativas centradas en lograr ampliar el alcance, profundidad, eficacia y posicionamiento de esta comunidad.**

#### **4.1.12 ¿Se han desarrollado estrategias y acciones adecuadas para consolidar y construir alianzas institucionales relevantes para el éxito del programa?**

**La Fundación Telefónica Ecuador ha construido una sólida alianza con las autoridades educativas para el despliegue del Modelo Abierto de ProFuturo.**

Mediante un **notable ejercicio de compromiso**, que además evidenció un **importante sentido de oportunidad**, la FT Ecuador ofrece a la autoridad educativa todos los recursos de formación de ProFuturo, oferta alineada con el Plan de contingencia frente al COVID-19 de Fundación ProFuturo. Este acuerdo permite, además, que la oferta formativa dirigida a estos docentes pueda tener un reconocimiento oficial con valor en su carrera profesional docente.

Por otro lado, se ha formalizado una alianza con la **Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT)**, para comenzar un proyecto piloto de formación con docentes de Institutos tecnológicos superiores.

A pesar de que en el momento de la evaluación no se pudo clarificar completamente cómo se desarrollará el proceso de acreditación, la iniciativa constituye una oportunidad muy relevante para llegar a un nuevo segmento de docentes con un alto potencial de crecimiento.

**El Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEVAL)** es otra de las instituciones con las que se ha producido un acercamiento para establecer vías de colaboración que permitan mejorar el posicionamiento del programa y contribuir a fortalecer los instrumentos de las autoridades educativas para la definición y evaluación de la competencia docente.

En relación con este actor, y aunque con posterioridad se ha podido constatar avances en este sentido, en el momento de la evaluación se ha identificado una clara oportunidad de mejora y profundización en el establecimiento de relaciones de valor con esta institución, poniendo en valor un instrumento muy relevante del ecosistema de recursos ProFuturo, como es la **herramienta de autoevaluación de la competencia digital docente**, de cara al proceso de renovación en marcha del modelo de evaluación del desempeño docente en el país.

Adicionalmente, se ha evidenciado que el relacionamiento con las **estructuras locales y provinciales del Ministerio de Educación** es muy reducido y, aunque en efecto el funcionamiento de la política educativa está caracterizado por un alto nivel de centralismo, establecer pautas de colaboración con las direcciones zonales y distritales permitiría facilitar el despliegue de las iniciativas y mejorar la difusión de las convocatorias y programas a través de los canales de comunicación que las direcciones locales tienen con los equipos directivos de las escuelas.

Por otro lado, en el caso de las **instituciones representantes de la educación fisco-misional y particular**, a pesar de haber desarrollado algunas iniciativas y suscripción de acuerdos, el tipo de comunicación y acuerdos alcanzados, formalizados a través de convenios específicos, no ha permitido hasta el momento contar con proyectos y planes conjuntos de acción que permitan que ProFuturo sea considerado por estas instituciones como un instrumento relevante para la formación de sus docentes.

Adicionalmente, se han evidenciado **alianzas con otros actores educativos en el país**, como la **UNESCO**, con la cual está pendiente la renovación del convenio de colaboración para el desarrollo de iniciativas y proyectos conjuntos, la **UNAE**, con el objetivo de lograr un compromiso de la institución para otorgar un reconocimiento y aval de la oferta de formación y la **PUCE**, Universidad pontificia católica de Ecuador, con la cual se han desarrollado diferentes iniciativas, pero, tras las percepciones recogidas en la evaluación en terreno, podría resultar relevante realizar una nueva aproximación sobre la base de un interés y compromiso mutuo y no estrictamente económico.

Por último, la evaluación ha puesto de relieve la importancia crítica de disponer de un **socio implementador en terreno** que, al margen de disponer de capacidades para el desarrollo de las iniciativas, pueda **reforzar las capacidades de interlocución de la FT Telefónica Ecuador con instituciones** con las que generar vínculos de cooperación relevantes para el programa ProFuturo.

#### **4.1.13 ¿Ha mejorado el posicionamiento de ProFuturo en el ecosistema educativo de Ecuador?**

El posicionamiento de la Fundación Telefónica Ecuador y el programa ProFuturo frente a las autoridades educativas del país ha mejorado de forma notable, principalmente gracias a los recursos e iniciativas desplegadas para dar respuesta a la pandemia COVID-19.

Este compromiso, apertura y agilidad para enriquecer la oferta formativa a disposición de los docentes en dicho periodo **supuso un cambio muy importante en la visión y confianza** que el Ministerio de Educación tiene en la FT Ecuador y ProFuturo. Además, el programa ProFuturo y otras iniciativas de la FT Ecuador han permitido, siendo especialmente valorado en el más alto nivel de decisión política, **contar con unas altísimas cifras de docentes formados durante los años 2020, 2021 y 2022** que es improbable que hubiesen podido alcanzar sin la propuesta de ProFuturo.

De forma más reciente, a finales de 2021 y principios de 2022, la FT Ecuador y ProFuturo dan de nuevo respuesta a una petición expresa de la ministra de Educación, relacionada con una prioridad de política educativa asumida por su Ministerio, para **favorecer el desarrollo transversal del aprendizaje basado en proyectos como metodología transversal y generalizada para desarrollar el proceso de enseñanza**.

Este segundo hito en términos de compromiso y alineación con las autoridades ha permitido seguir afianzando ese nivel de confianza y compromiso que se percibe de forma nítida y es muy valorado por las autoridades.

En términos de posicionamiento ante las autoridades educativas, destaca **la diferenciación muy clara de ProFuturo frente a otros colaboradores privados por cuanto presenta una propuesta estructurada de formación**, la capacidad de comunicación de la oferta de formación entre sus docentes y el efecto de atracción de los docentes por la formación que genera el programa.

Además, se valora **la capacidad de innovación y el esfuerzo hecho para reconvertir su oferta de formación en torno a la construcción de itinerarios** y se valora especialmente la disposición a trabajar de forma compartida, el compromiso, el apoyo y la disponibilidad mostrada por el equipo de FT Ecuador en todo momento.

Por último, se ha apreciado una alta valoración del programa como referente para sus docentes, que procede de los datos obtenidos en su proceso de diagnóstico de necesidades en terreno donde detectaron que **ProFuturo es una de las ofertas más referenciadas por los docentes.**

Sin embargo, se han planteado retos (algunos en proceso de subsanación actualmente) que apuntan a la necesidad de **afinar la gestión de información en los procesos de convocatoria y transmisión de resultados** a las autoridades, de cara a la certificación oficial de la formación, así como cierto **desgaste por la necesidad de alcanzar unas metas de formación** que, como se ha explicado a lo largo de este informe, han resultado inviables en el periodo postpandemia.

Adicionalmente, desde la perspectiva de las autoridades educativas, existen otras dos circunstancias a considerar para dibujar una perspectiva completa del posicionamiento de ProFuturo ante las autoridades educativas:

- Inquietud por conocer los motivos del abandono por parte de los docentes de los itinerarios formativos sin finalizar.
- Cierta insatisfacción por no haber podido definir un programa amplio de formación con ProFuturo para dar cobertura a docentes con un elevado déficit de sus competencias metodológicas.

## 4.2 Recomendaciones de mejora

Según la opinión de este equipo evaluador, resulta plenamente compatible, legítimo y necesario ser capaz de aunar dos intereses en la formulación y despliegue del programa en el país:

- **Mantener y consolidar una posición de liderazgo** compartido, cuantitativa y cualitativamente, en el desarrollo de competencias docentes.
- **Ampliar la definición del Modelo Abierto, tanto en lo conceptual como en la planificación de logros y metas y en la implementación, hacia un enfoque más holístico** que otorgue a ProFuturo un rol no sólo de actor de formación, sino de referente en la investigación, experimentación y producción de conocimiento para la mejora e innovación educativa en el país.

Para dar cumplimiento a ambos objetivos, se sugieren a continuación una relación de líneas específicas de actuación que implican tanto a los equipos en sede de ProFuturo como al equipo de la Fundación Telefónica en Ecuador.

Desde el punto de vista del **diseño de la oferta de formación en el país, podemos destacar:**



- Desarrollar iniciativas de detección de necesidades que permita orientar la construcción de la oferta e itinerarios formativos.
- Definición de forma más precisa de cuál es el colectivo de docentes que forman parte de forma prioritaria del Modelo Abierto.
- Redefinición global-local de la configuración de la oferta de formación, explorando oportunidades para completar el catálogo de formación.
- Reposicionamiento de la herramienta de autodiagnóstico de competencias digitales docentes en el país: definición de itinerarios, acompañamiento de la intervención y apoyo en la definición del marco competencial digital.

Desde el punto de vista de **maximizar, asegurando la viabilidad y racionalidad de los objetivos, el alcance** de la oferta de formación docente:

- Ampliación del alcance del programa desde el punto de vista territorial, hacia regiones y provincias con limitada participación en la actualidad y en otros segmentos educativos.
- Exploración de modelos de cesión de contenidos que permitan usar la plataforma Me Capacito como canal de formación.
- Finalizar la formalización y despliegue de acuerdos, en la medida en que se disponga de recursos, que permitan añadir valor a la formación mediante el reconocimiento de instituciones de educación superior como la UNAE.
- Reforzar los vínculos y acuerdos, mediante propuestas de valor compartidas, con otras instituciones referentes en el ámbito de la formación fiscomisional y particular.
- Aprovechar potenciales sinergias de intervención del programa en procesos de digitalización de escuelas lideradas y financiadas por otras instituciones.
- Establecer metas coherentes con los recursos disponibles, asegurando la viabilidad y limitando el riesgo de erosión de la imagen del programa frente a las autoridades y otros actores clave.
- A pesar del relevante nivel de centralización en la toma de decisiones del sistema de educación en torno al Ministerio de Educación y sus subsecretarías y direcciones nacionales, se pone en valor la utilidad que puede mantener canales fluidos de comunicación con los niveles territoriales (locales y provinciales) de cara a facilitar el desarrollo del programa en las escuelas. Entre otras, este tipo de relación potencialmente podría aportar:
  - Facilitar (o no obstaculizar) el desarrollo de iniciativas locales.
  - Estimular la participación en el programa de escuelas y docentes a través de su contacto con direcciones escolares y docentes.
  - Servir de correa de transmisión, de abajo arriba, de cara a visibilizar el trabajo de ProFuturo o contribuir a sensibilizar sobre mensajes e incidencia en la toma de decisiones a nivel ministerial.

- Aprovechar potenciales sinergias de intervención del programa en procesos de digitalización de escuelas lideradas y financiadas por otras instituciones.
- Explorar posibles mejoras tecnológicas que permitan simplificar la usabilidad e interoperabilidad de las plataformas ProFuturo (Formación, Resources, Inscripción docente y autodiagnóstico de competencia digital docente, entre otras)
- Potenciar la labor informativa, digital o a través de diferentes canales, para mejorar el conocimiento de los docentes participantes en el programa tanto de la estructuración en torno a itinerarios formativos de los cursos de formación como de la posibilidad de acceder a una acreditación oficial de dicha formación.

Desde el punto de vista de **fortalecer la capacidad del programa para convertirse en referente de investigación y desarrollo de competencias docentes** a través de las tecnologías del aprendizaje:

- Desarrollo y puesta en valor de actividades de experimentación y aprendizaje en ámbitos como el pensamiento computacional y las metodologías *maker* en educación, con base en alianzas locales.
- Avance de una segunda fase en la construcción de comunidades de aprendizaje, aprovechando el talento docente que ya se encuentra en las redes e iniciativas del programa.
- Combinación de formación on-line masiva autoguiada, como garante de un alcance significativo del programa, con procesos de formación más completos y desarrolladores.
- Desarrollar iniciativas específicas y un despliegue integral del sistema de seguimiento y evaluación ProFuturo para abordar no sólo la ejecución de programas sino los resultados de los procesos formativos, tanto para la mejora interna como para la rendición de cuentas ante los actores clave externos e internos.

Desde el punto de vista de **dar respuesta a prioridades expresadas por las autoridades educativas del país:**

- Desarrollo de iniciativas de formación dirigidas al resto de profesionales de la educación no estrictamente docente, especialmente en el caso de las direcciones escolares.
- Contribuir al próximo proceso de reorganización y reforma del Bachillerato en el país, especialmente en el ámbito de los bachilleratos técnico-productivos.
- Profundizar en las iniciativas para desarrollar la competencia digital en estudiantes.
- Apoyo en el abordaje de brecha digital y educativa en el 56% de la educación del país que se ubica en contexto rural desconectado.

- Participar en el diseño y experimentación de experiencias piloto que permitan validar la eficacia de determinados cambios en el terreno de la innovación educativa.

Desde el punto de vista de asegurar un **desarrollo de intervenciones y una prestación de servicios y productos fiable y controlada:**

- Garantía de continuidad de procesos de atención a las intervenciones, soporte de formación y gestión de la comunidad de docente en el proceso de transferencia de socio/s local/es.
- Dotarse de herramientas que permitan asegurar la credibilidad de las cifras de docentes formados, evitando posibles situaciones de fraude.
- Afinar los procesos de gestión y transferencia de información de cara al reconocimiento de la formación cursada por los docentes de la educación fiscal. Entre otras acciones:
  - Mejorar la agilidad en la transmisión de información, que provocan que se dilate durante muchos meses la capacidad del Ministerio por resolver dichas acreditaciones.
  - Depurar los datos finales de docentes formados que han podido superar los itinerarios que integran la oferta oficial validada por el Ministerio.

Desde el punto de vista de **optimizar la capacidad de la comunidad docente ProFuturo** desarrollada a través del grupo de Facebook:

- Evolucionar el actual desarrollo y dinamización de la comunidad, sin duda extremadamente valioso, pero más orientado a un espacio informativo de las iniciativas y recursos por parte de ProFuturo, a un espacio efectivo de reflexión, de colaboración docente y que permita ser referente a la hora de dar visibilidad a la innovación educativa en el país. Describimos a continuación algunos de esos elementos de valor que este nuevo desarrollo de la comunidad podría aportar:
  - En primer lugar, porque lograr una *mayor interacción y engagement* de los miembros de la comunidad asegura una mayor visibilidad e impacto de nuestras acciones de difusión.
  - En segundo lugar, porque permite posicionar a FT Ecuador y ProFuturo como uno de los espacios centrales donde se produce y comparte el conocimiento de la innovación educativa, construida desde los propios docentes.
  - En tercer lugar, porque permite convertir a esa comunidad, o una parte activa de la misma, en embajadores del programa dotando de mayor capilaridad territorial, tan necesaria para extender el despliegue y efectos de este.
  - En cuarto lugar, porque el conocimiento y aportaciones generadas desde el propio colectivo docente y canalizadas a través de la comunidad pueden ayudar a multiplicar la capacidad de influencia y contribución a la construcción de la política educativa nacional.

- En quinto lugar, porque permite reconducir a un espacio y proyecto continuo de colaboración y conocimiento a aquellos docentes especialmente innovadores que pueden ser referente entre sus pares que participan en eventos o iniciativas concretas, como “Ideas de 10”, o propuestas de laboratorios de innovación territoriales fidelizando su contribución al programa.
- En sexto lugar, porque permitiría mantener una continuidad en el trabajo con los docentes de la comunidad a lo largo del año, sin concentrarse únicamente en torno a determinadas iniciativas concretas del calendario.

Desde el punto de vista de **contribuir al marco de competencia digital docente en el país mediante el uso de la herramienta de autodiagnóstico ProFuturo:**

- Mejorar la trazabilidad entre la intervención y el autodiagnóstico de cara al seguimiento y rendición de cuentas de los programas.
- Facilitar la claridad en la navegación del docente entre las diferentes plataformas y servicios web ProFuturo.
- Mejorar el nivel de contextualización a la realidad local del informe de devolución que recibe cada docente.
- Promover ajustes en el sistema de soporte técnico de la herramienta.
- Facilitar acuerdos de colaboración con instituciones, especialmente autoridades educativas, que en el marco de su labor de evaluación docente puedan acceder a datos anonimizados para realizar una labor de diagnóstico de la situación de competencia digital docente en el país.

Adicionalmente, resulta necesario concluir la necesidad de clarificar de cara a las entidades socias locales:

- El papel que debe jugar esta herramienta en el plan de intervención en el país.
- El modelo de intervención que debe llevar aparejado este sistema de evaluación.
- La necesidad de valorar un despliegue progresivo no masivo de la herramienta en el país.
- Unas directrices más claras de procesos para su uso con garantías de éxito en los países.
- Un calendario tentativo que permita, por primera vez, valorar el nivel de mejora competencial alcanzado en los programas ProFuturo entre la primera y sucesivas mediciones y permitir con ello un análisis pre-post que, aun no siendo estrictamente experimental, otorgue más robustez a las conclusiones alcanzadas en esta evaluación.



## 5 Anexo 1: Matriz de evaluación

Enfoque	Dimensión / Tª del cambio	Pregunta	Indicador	Técnicas de recogida de información
Criterial	Eficacia. Docentes mejoran sus competencias	1. ¿El programa ha contribuido de forma relevante a la mejora de la competencia docente?	1.1 N° y % de docentes que evidencian la adquisición de habilidades, conocimientos y actitudes asociadas a la competencia digital docente	2. Pruebas objetivas de mejora de competencia del programa Docentes Digitales (Niveles I y II)
			1.2 Nivel de mejora evidenciada de habilidades, conocimientos y actitudes vinculadas a la competencia digital docente	2. Pruebas objetivas de mejora de competencia del programa Docentes Digitales (Niveles I y II)
			1.3 Nivel de mejora competencial asociada a la formación recibida.	1. Herramienta de autoevaluación de la competencia digital docente
		2. ¿El programa ha generado una mejora percibida en los docentes sobre sus competencias?	2.1 % de docentes que manifiestan una mejora de sus competencias digitales docentes	2. Pruebas objetivas de mejora de competencia del programa Docentes Digitales (Niveles I y II) 3. Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

Enfoque	Dimensión / Tª del cambio	Pregunta	Indicador	Técnicas de recogida de información
			2.3 Nivel de intensidad de la mejora de competencia digital manifestada	2. Pruebas objetivas de mejora de competencia del programa Docentes Digitales (Niveles I y II) 3. Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador
	Eficacia. Docentes transfieren a su práctica educativa las competencias desarrolladas	3. ¿Se ha producido una transferencia de competencias a la práctica educativa con impacto en la mejora del desempeño docente?	3.1 % de docentes que manifiestan una transferencia efectiva de las competencias adquiridas a su labor docente	2. Pruebas objetivas de mejora de competencia del programa Docentes Digitales (Niveles I y II) 3. Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador
	Eficacia. Docentes motivados para incorporar propuestas, enfoques y metodologías de educación digital en su labor docente	4. ¿Ha mejorado la motivación docente para incorporar la educación digital como herramienta de transformación y mejora educativa?	4.1 % de docentes que mejoran su nivel de motivación hacia la incorporación de metodologías y recursos de educación digital en su práctica profesional	2. Pruebas objetivas de mejora de competencia del programa Docentes Digitales (Niveles I y II) 3. Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador 4. Grupo de discusión 5. Entrevista en profundidad (individual – grupal)

Enfoque	Dimensión / Tª del cambio	Pregunta	Indicador	Técnicas de recogida de información
	2.4 Eficacia. Docentes motivados por disponer de una certificación profesional asociada a la formación cursada	5 ¿En qué medida la acreditación oficial de la formación constituye un estímulo a la participación de los docentes de la Educación Fiscal?	Nivel de motivación que genera en los docentes la acreditación oficial de la formación cursada	3. Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador
	Diseño de itinerarios de formación que responden a las necesidades de mejora competencial	6 ¿En qué medida los docentes tienen conocimiento y han completado los itinerarios formativos ofrecidos por ProFuturo?	% de docentes que tienen conocimiento sobre la inclusión de los cursos en itinerarios formativos	3. Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador
% de docentes que han finalizado itinerarios completos			3. Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador	
7 ¿El diseño del programa ha dado respuesta adecuada a las necesidades de mejora y desarrollo profesional de los docentes?		5.2 Nivel de respuesta de la oferta formativa ProFuturo a las necesidades de mejora competencial percibida por los docentes	3. Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador 2. Pruebas objetivas de mejora de competencia del programa Docentes Digitales (Niveles I y II)	
		5.1 % de docentes que perciben la participación en los cursos como elemento o palanca de mejora de la situación laboral	3. Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador	
Tª del Cambio			7.1 N.º de cursos y participantes en cursos de formación ProFuturo	8. Análisis documental

Enfoque	Dimensión / Tª del cambio	Pregunta	Indicador	Técnicas de recogida de información
		8. ¿Constituye la oferta de itinerarios de formación de ProFuturo una alternativa atractiva y demandada para el desarrollo profesional docente en Ecuador?	7.2 % de docentes que prevén participar en futuros cursos de formación ProFuturo	3. Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador
	7.3 Nivel de conocimiento de la oferta de formación		8. Análisis documental	
	7.4 Nivel de valoración de los cursos ProFuturo por los docentes en Ecuador		2. Pruebas objetivas de mejora de competencia del programa Docentes Digitales (Niveles I y II)	
			3. Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador	
	7.5 Nivel de relevancia de los cursos ProFuturo en la oferta de formación nacional		3. Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador	
			2. Pruebas objetivas de mejora de competencia del programa Docentes Digitales (Niveles I y II)	
			4. Grupo de discusión	
			5. Entrevista en profundidad (individual – grupal)	



Enfoque	Dimensión / Tª del cambio	Pregunta	Indicador	Técnicas de recogida de información
	La provisión de contenidos, recursos y apoyo técnico profesional idóneos maximiza el nivel de eficacia de la formación y facilita la fidelización de los docentes al programa	9. ¿El programa ha incorporado los recursos y procesos formativos más adecuados para asegurar su eficacia?	8.1 Promedio y % de máxima valoración de la satisfacción general con el curso de formación	2. Pruebas objetivas de mejora de competencia del programa Docentes Digitales (Niveles I y II) 3. Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador
			8.2 Promedio y % de máxima valoración del entorno virtual de aprendizaje	2. Pruebas objetivas de mejora de competencia del programa Docentes Digitales (Niveles I y II) 3. Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador
			8.3 Promedio y % de máxima valoración de recursos y actividades educativas de los cursos	2. Pruebas objetivas de mejora de competencia del programa Docentes Digitales (Niveles I y II) 3. Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador
			8.4 Aspectos de mejora	3. Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador
				4. Grupo de discusión

Enfoque	Dimensión / Tª del cambio	Pregunta	Indicador	Técnicas de recogida de información
	<p>Adoptar planes de contingencia, adaptando la oferta de recursos y formación para el contexto de educación a distancia, híbrida u on-line, así como generando espacios de apoyo mutuo docente, contribuye a dotar de mayores herramientas a los equipos docentes para afrontar situaciones como la pandemia COVID-19</p>	<p>10. ¿En qué medida el programa ha compensado los efectos de la COVID-19 en el desempeño de la labor docente?</p>	<p>9.2 Valoración de la utilidad de la formación y otros recursos ProFuturo para desarrollar procesos educativos on-line o híbridos en el contexto de la pandemia COVID-19</p> <p>9.1 Promedio y % de máx. valoración de la utilidad de la formación para desarrollar procesos educativos a distancia, on-line o híbridos en el contexto de la pandemia COVID-19</p>	<p>5. Entrevista en profundidad (individual – grupal)</p> <p>8. Análisis documental</p> <p>3. Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador</p>
	<p>Construir y dinamizar una comunidad de aprendizaje contribuye a posicionar a ProFuturo, estableciendo lazos de colaboración mutua y aprendizaje compartido entre docentes</p>	<p>11. ¿Se ha estimulado la creación y dinamización de una comunidad de aprendizaje colaborativo docente?</p>	<p>10.1 Nivel de alcance y crecimiento de la comunidad en la plataforma Facebook</p> <p>10.2 % de docentes que conocen la comunidad en la plataforma Facebook</p> <p>10.3 % de docentes que conocen la comunidad en la plataforma Facebook</p> <p>10.4 Nivel de participación de docentes en las iniciativas de la comunidad</p>	<p>9. Análisis métricas Facebook</p> <p>9. Análisis métricas Facebook</p> <p>9. Análisis métricas Facebook</p> <p>9. Análisis métricas Facebook</p>

Enfoque	Dimensión / Tª del cambio	Pregunta	Indicador	Técnicas de recogida de información
			10.5 Nivel de utilidad de los contenidos, actividades y publicaciones de la comunidad de Facebook percibida por los docentes	3. Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador
			10.6 Alcance de la iniciativa Festival de ideas educativas "Ideas 10"	8. Análisis documental 5. Entrevista en profundidad (individual – grupal)
	El desarrollo de una estrategia estable, clara, sólida y con la suficiente continuidad en el tiempo permite fortalecer el posicionamiento de ProFuturo, generando nuevas oportunidades de alianzas y contribuyendo a generar la confianza suficiente en la institución como para convertirse en un actor con influencia en la definición de las políticas de innovación y tecnología educativa en el país.	12. ¿Se han desarrollado estrategias y acciones adecuadas para consolidar y construir alianzas institucionales relevantes para el éxito del programa?	11.1 Valoración de los procesos de construcción de alianzas educativas	5. Entrevista en profundidad (individual – grupal)
		13. ¿Ha mejorado el posicionamiento de ProFuturo en el ecosistema educativo de Ecuador?	12.1 Valoración de la evolución del posicionamiento de ProFuturo en Ecuador	5. Entrevista en profundidad (individual – grupal)
Pregunta de investigación adicional		14. ¿Cuáles son las principales necesidades formativas de los docentes en Ecuador?		3. Encuesta digital a docentes formados en Modelo Abierto en Ecuador

Enfoque	Dimensión / Tª del cambio	Pregunta	Indicador	Técnicas de recogida de información
				4. Grupo de discusión 5. Entrevista en profundidad (individual – grupal)

## 6 Anexo 2. Tablas y gráficos

### 6.1 Índice de tablas

Tabla 1. Docentes que evidencian la adquisición de habilidades, conocimiento y actitudes asociadas a la competencia digital docente .....	13
Tabla 2. Porcentaje de mejora pre-post en la adquisición de habilidades, conocimientos y actitudes por sexo .....	14
Tabla 3. Porcentaje de mejora pre-post en la adquisición de habilidades, conocimientos y actitudes por edad .....	14
Tabla 4. % de docentes que obtienen al menos el 50% de respuestas correctas por medición y porcentaje de incremento de aprobados entre el pre y el post .....	14
Tabla 5. Distribución de docentes en función del n.º de horas de formación ProFuturo finalizada antes de realizar la prueba.....	15
Tabla 6. Promedio de puntuación global y por área en función de la formación ProFuturo finalizada por el docente .....	16
Tabla 7. % de mejora en función del nº de horas de formación y variables de análisis.....	17
Tabla 8. Promedio y nivel alto de mejora de la autopercepción de las competencias digitales docentes (Encuesta digital. Formados 2022).....	20
Tabla 9. Promedio y nivel alto de mejora de la autopercepción de las competencias en metodologías educativas (Encuesta digital. Formados 2022) .....	22
Tabla 10: Promedio de autoevaluación sobre competencia digital previa al curso y tras dos meses de su finalización .....	24
Tabla 11: Promedio de autoevaluación sobre competencia digital previa al curso y tras dos meses de su finalización por sexo.....	24
Tabla 12: Promedio de autoevaluación sobre competencia digital previa al curso y tras dos meses de su finalización por grupo de edad.....	25
Tabla 13: Promedio de autoevaluación sobre competencia digital previa al curso y tras dos meses de su finalización por etapa educativa .....	25
Tabla 14. % de docentes que han modificado sus actividades educativas empleando la tecnología y recursos digitales tras su participación en cursos ProFuturo por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela .....	27
Tabla 15. Frecuencia en la modificación de actividades educativas tras la realización de los cursos por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela.....	30
Tabla 16. Nivel de transferencia por práctica educativa .....	31

Tabla 17. Nivel de contribución de los cursos ProFuturo a la mejora de las habilidades digitales de los estudiantes por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela.....	32
Tabla 18. Nivel de mejora de las competencias de las áreas de conocimiento del currículo educativo gracias a los cursos de ProFuturo por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela.....	34
Tabla 19. Principales dificultades para la transferencia al aula.....	35
Tabla 20. Nivel de utilidad percibida por los docentes para mejorar el aprendizaje de sus alumnos por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela.....	36
Tabla 21. Nivel de apoyo percibido por los docentes al uso de la tecnología en el aula por parte del equipo directivos de sus respectivas escuelas por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela.....	38
Tabla 22. Nivel de motivación para desempeñar su labor docente tras la participación en la capacitación de la Fundación Telefónica Ecuador y ProFuturo por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela.....	40
Tabla 23: Promedio de la valoración del interés de los docentes por utilizar metodologías y recursos de educación digital con sus estudiantes.....	41
Tabla 24. Conocimiento de los docentes sobre si la formación está acreditada por el Ministerio de Educación por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela.....	44
Tabla 25. Reconocimiento efectivo por parte del Ministerio de Educación de las horas de capacitación realizada con la Fundación Telefónica Ecuador y ProFuturo por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela.....	45
Tabla 26. Conocimiento de los docentes sobre si los cursos forman parte de itinerarios por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela.....	48
Tabla 27. Finalización de todos los cursos del itinerario por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela.....	50
Tabla 28. Causas de abandono de itinerario de Formación.....	51
Tabla 29. Nivel en que la oferta de cursos de capacitación se adapta a las necesidades de desarrollo profesional que tengo ahora como docente por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela.....	52
Tabla 31. Participar en sus cursos de capacitación me va a ayudar a mejorar su situación laboral como docente por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela.....	54

Tabla 33: Resumen de cursos por año.....	56
Tabla 30. La oferta de capacitación está actualizada y presenta contenidos nuevos y atractivos por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela.....	57
Tabla 34. ¿Le gustaría participar en el futuro en más cursos de capacitación de ProFuturo? por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela .....	59
Tabla 32. En general, los docentes en Ecuador conocen su oferta de cursos de capacitación por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela .....	61
Tabla 35. Sus cursos son muy valorados por los docentes en el país por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela .....	64
Tabla 36. Promedio y alto porcentaje de valoración de los cursos de Fundación Telefónica Ecuador y ProFuturo de 2020 a 2022 por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela .....	72
Tabla 37. Promedio y % de máxima valoración del entorno virtual de aprendizaje (cursos 2022) por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela .....	74
Tabla 50. Promedio y % de máxima valoración de los contenidos del curso por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela .....	77
Tabla 38. Promedio y % de máxima valoración de recursos y actividades educativas de los cursos por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela.....	78
Tabla 51. Aspecto de mejora identificados por los docentes.....	79
Tabla 41. Impacto de la formación ProFuturo para afrontar el periodo COVID-19. Análisis por variables .....	82
Tabla 42. Conocimiento de la comunidad de aprendizaje de Docentes de la Fundación Telefónica Ecuador y ProFuturo en Facebook por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela.....	85
Tabla 43. Frecuencia con la que accede a la comunidad en Facebook para ver las noticias y actividades que se realizan por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela.....	88
Tabla 44. Utilidad percibida por los docentes de los contenidos, actividades y publicaciones de la comunidad de Facebook por horas de formación, sexo, edad, etapa educativa, tipo de escuela, región y sostenimiento de la escuela .....	89
Tabla 57. Necesidades de capacitación .....	111

Tabla 46. Distribución muestral de la encuesta de docentes.....	149
---	-----

## 6.2 Índice de gráficos

Gráfico 1: Porcentaje de mejora manifestada por los docentes sobre sus competencias digitales (Encuesta digita. Formados 2022l) .....	19
Gráfico 2. % de docentes que mejoran la autopercepción sobre su competencia digital.....	21
Gráfico 3. Nivel de mejora de la autopercepción de las competencias en metodologías educativas (Encuesta digital. Formados 2022) .....	22
Gráfico 4. % de docentes que han modificado sus actividades educativas empleando la tecnología y recursos digitales tras su participación en cursos ProFuturo .....	26
Gráfico 5: % de docentes que han modificado sus actividades educativas empleando la tecnología y recursos digitales tras su participación en cursos de Docentes Digitales .....	27
Gráfico 6. Frecuencia en la modificación de actividades educativas tras la realización de los cursos.....	29
Gráfico 7. Grado de transferencia de las metodologías aprendidas 2 meses después de finalizar el curso .....	29
Gráfico 8. Nivel de contribución de los cursos ProFuturo a la mejora de las habilidades digitales de los estudiantes.....	32
Gráfico 9. Nivel de mejora de las competencias de las áreas de conocimiento del currículo educativo gracias a los cursos de ProFuturo.....	34
Gráfico 10. Nivel de utilidad percibida por los docentes para mejorar el aprendizaje de sus alumnos.....	36
Gráfico 11. Nivel de apoyo percibido por los docentes al uso de la tecnología en el aula por parte del equipo directivos de sus respectivas escuelas.....	38
Gráfico 12. Nivel de motivación para desempeñar su labor docente tras la participación en la capacitación de la Fundación Telefónica Ecuador y ProFuturo .....	40
Gráfico 13. Conocimiento de los docentes sobre si la formación está acreditada por el Ministerio de Educación .....	43
Gráfico 14. Reconocimiento por parte del Ministerio de Educación de las horas de capacitación realizadas con la Fundación Telefónica Ecuador y ProFuturo .....	45
Gráfico 15. Conocimiento de los docentes sobre si los cursos forman parte de itinerarios .....	48
Gráfico 16. Finalización de todos los cursos del itinerario .....	50



Gráfico 17. Nivel en que la oferta de cursos de capacitación se adapta a las necesidades de desarrollo profesional que tengo ahora como docente.....	52
Gráfico 19. Participar en sus cursos de capacitación me va a ayudar a mejorar su situación laboral como docente.....	54
Gráfico 18. La oferta de capacitación está actualizada y presenta contenidos nuevos y atractivos .....	57
Gráfico 21. ¿Le gustaría participar en el futuro en más cursos de capacitación de ProFuturo? .....	59
Gráfico 20. En general, los docentes en Ecuador conocen su oferta de cursos de capacitación.....	61
Gráfico 22. Sus cursos son muy valorados por los docentes en el país .....	63
Gráfico 23. Porcentaje de valoración de los cursos de Fundación Telefónica Ecuador y ProFuturo de 2020 a 2022.....	71
Gráfico 24. Porcentaje de valoraciones del entorno virtual de aprendizaje (cursos 2022) .....	74
Gráfico 26. Valoración sobre la calidad de los contenidos .....	76
Gráfico 25. Valoración de recursos y actividades educativas de los cursos .....	78
Gráfico 27. Impacto de la formación ProFuturo para afrontar el periodo COVID-19.....	82
Gráfico 28. Conocimiento de la comunidad de aprendizaje de Docentes de la Fundación Telefónica Ecuador y ProFuturo en Facebook.....	85
Gráfico 29. Frecuencia con la que accede a la comunidad en Facebook para ver las noticias y actividades que se realizan.....	87
Gráfico 30. Utilidad percibida por los docentes los contenidos, actividades y publicaciones de la comunidad de Facebook.....	89
Gráfico 31. Contenidos y actividades demandados de una comunidad de aprendizaje .....	91

## 7 Anexo 3. Descripción de metodología de explotación estadística aplicada

### — Análisis descriptivo

En primer lugar, se han codificado de manera genérica todos los valores perdidos, (omisiones de respuesta, no aplica, no sabe/no contesta, etc. como NC - "No contesta"). Se define el N válido de los análisis como el total de respuestas válidas registrado en cada ítem (sin contar NC), considerando en su caso si aplica filtro previo o no.

Para las variables de escala (respuestas entre 0 y 10) se ha calculado la media y la desviación típica (Desv. Típ.).

Para las variables de escala ordinal (por ejemplo, "Nada", "Poco", "Bastante" y "Mucho") o dicotómica (por ejemplo, "No" y "Sí", "Insuficiente" y "Suficiente") se calcula la frecuencia de respuesta y su valor correspondiente en %.

Para todos los ítems, la primera información que se muestra es la distribución de respuestas a nivel global (gráfico de barras con % de respuesta).

El estadístico más relevante, tanto para las variables de escala como para las ordinales y dicotómicas, corresponde a la selección de un conjunto de valores. Para las variables de escala se calcula la frecuencia y el % de respuesta entre 8 y 10 en la escala de valoración. De esta manera, el estadístico más relevante se obtiene recodificando en dos categorías cada variable de escala (respuestas entre 0 y 7 frente a respuestas entre 8 y 10), transformando la variable original en una variable dicotómica.

Para las variables ordinales y dicotómicas se utiliza la categoría que refleja la respuesta más positiva o favorable como estadístico más relevante (por ejemplo, frecuencia y % de respuestas en la categoría "Mucho", frecuencia y % de respuestas afirmativas o en la categoría "Sí").

La distribución del estadístico más relevante se resume en gráficos de barras o diagrama sectorial con % de respuesta válida. Para las variables de escala, las tablas que contienen la información descriptiva (una por ítem) recogen la media y la desviación típica de las respuestas, así como el % en estadístico más relevante (% de respuestas entre 8 y 10), atendiendo a los distintos grupos de comparación por factor. Para las variables ordinales y dicotómicas las tablas incluyen los % de respuesta de las distintas categorías que componen cada ítem, y desagregadas también por factor. Para facilitar la interpretación y la comparación de resultados, en cada una de estas tablas se incluye el valor obtenido a nivel global para la media y para el % de respuesta.

### — Análisis inferencial bivariado

El análisis inferencial sirve para interpretar si las diferencias encontradas en valoración (media, %) entre las distintas categorías o grupos de comparación (factores: Sostenimiento, Región, Edad, etc.) son lo suficientemente elevadas como para considerar que la valoración producida es distinta ("mayor que" o "menor que" en unas categorías o grupos respecto a otros). Estos análisis no sirven para interpretar directamente si una valoración es baja, media o alta. Por esta razón, el análisis inferencial complementa al análisis descriptivo, añadiendo una medida de precisión a la hora de comparar entre las distintas categorías/grupos objeto de estudio.

Se han utilizado distintas técnicas inferenciales (o técnicas de contraste de hipótesis estadísticas) en función del tipo de variable analizado. Todos los análisis estadísticos se han realizado mediante el programa SPSS, utilizando como nivel de significación estadística  $\alpha = 0,05$  (si  $p < (\alpha = 0,05)$  entonces se concluye que los grupos difieren estadísticamente).

### — Comparación de medias (variables de escala)

Para comparar las medias de valoración de dos grupos de participantes o categorías (es el caso de la variable Etapa educativa: Primaria/Infantil y Secundaria, de Sexo: hombres y mujeres, niños y niñas, y de algunos análisis en los que se comparan dos grupos resultado de aplicar algún tipo de filtro previo, por ejemplo, Modelo Abierto frente a Modelo Integral), se aplicó la prueba *T* de Student para muestras independientes o grupos de sujetos distintos. Para comparar entre más de dos grupos (por ejemplo, Marco conceptual o Región), se aplicó ANOVA de un factor, también de muestras independientes.

Para el cálculo del estadístico de contraste *t* para muestras independientes (prueba *T* de Student) se aplica la siguiente ecuación:

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_{X_1} - \mu_{X_2})}{\hat{\sigma}_{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}} \quad (1)$$

En donde:

$\bar{X}_1$ : media muestral Grupo 1.

$\bar{X}$ : media muestral Grupo 2.

$\mu_{X_1}$ : media poblacional Grupo 1.

$\mu_{X_2}$ : media poblacional Grupo 2 ( $\mu_{Y_1} - \mu_{Y_2} = 0$  bajo hipótesis nula).

$\hat{\sigma}_{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}$ : desviación típica estimada.

El estadístico *t* se distribuye  $t_{gl}$ .

Para el cálculo del estadístico de contraste *F* del ANOVA de un factor se aplica la siguiente ecuación:

$$F = \frac{MC_A}{MC_E} = \frac{\sum n_j (\bar{X}_j - \bar{X})^2 / (J - 1)}{\sum (n_j - 1) S_j^2 / (N - J)} \quad (2)$$

En donde:

$MC_A$  (*media cuadrática intergrupos*): estimador de la varianza poblacional ( $\sigma^2$ ) de las puntuaciones de la VD basado en las diferencias de media entre las diferentes submuestras.

$MC_E$  (*media cuadrática intragrupos o media cuadrática error*): diferencias entre las puntuaciones individuales dentro de un grupo y su media.

$\bar{X}_j$ : media de cada submuestra o grupo de comparación.

$\bar{X}$ : media global.

$n_j$ : submuestra o tamaño muestral de los  $J$  grupos de comparación.

$N$ : muestra total.

$S_j^2$ : varianza muestral.

El estadístico  $F$  se distribuye  $F_{(J-1)(N-J)}$ .

#### — Comparación de % (estadístico más relevante, variables dicotómicas)

La comparación entre % de respuesta se realizó para el estadístico más relevante de cada ítem. Todas las variables se dicotomizaron, excepto para aquellas que ya lo estaban previamente (por ejemplo, "No" – "Sí", "Insuficiente" – "Suficiente"). Las variables de escala se recodificaron en dos categorías: respuestas entre "0 a 7" y entre "8 a 10". Las variables ordinales pasaron también a tener dos categorías, manteniendo aquella que define el estadístico más relevante en cada caso. Por ejemplo, "Nada/Poco/Bastante" frente a "Mucho").

Para el análisis de estas variables se aplicó la prueba  $Chi^2$  mediante el procedimiento tablas de contingencia (o tablas cruzadas). Esta técnica permite comparar la distribución combinada entre dos variables categóricas (en este caso, dicotómicas frente a factores: Marco conceptual, Región, etc.) bajo la hipótesis nula de independencia.

$$\text{Prueba } Chi^2: \quad \chi^2 = \sum_{i=1}^I \sum_{j=1}^J \frac{(n_{ij} - \hat{m}_{ij})^2}{\hat{m}_{ij}} \quad (5)$$

En donde:

- $n_{ij}$ : frecuencia observada en cada casilla resultado de combinar ambas variables discretas.
- $\hat{m}_{ij}$ : frecuencia esperada bajo la hipótesis de independencia.
- El estadístico  $\chi^2$  se distribuye  $\chi^2_{(I-1)(J-1)}$ .

#### — Comparaciones por pares (todas las variables)

Las técnicas anteriores ( $T$  de Student, ANOVA, ...) sirven para contrastar la hipótesis estadística general de que existe una relación u asociación estadística entre variables. Cuando el nivel crítico del análisis inferencial es inferior al punto de corte establecido ( $p < 0,05$ ), se concluye estadísticamente que existe relación; es decir, que los grupos o categorías que se están comparando dentro de un factor difieren estadísticamente, que los grupos difieren entre sí.

Cuando solamente se comparan dos grupos (por ejemplo, hombres y mujeres) y la prueba estadística arroja un resultado  $p < 0,05$ , entonces la comparación se resuelve directamente: un grupo obtendrá puntuaciones estadísticamente más elevadas (o más bajas, según la dirección en la que se quiera realizar la interpretación) que el otro grupo. Pero, cuando hay más de dos grupos de comparación se requiere de análisis adicionales que indiquen qué grupos en concreto son los que difieren estadísticamente de otros. Cuando aplicamos ANOVA (más de dos grupos), estos análisis han consistido en realizar lo que se denomina comparaciones múltiples (también denominados como comparaciones a posteriori o contrastes post hoc). Cuando se aplica  $Chi^2$ , se han utilizado los residuos estandarizados corregidos. Solamente tiene sentido valorar esta información cuando se alcanza el resultado general de  $p < 0,05$ .

Para simplificar la exposición de resultados, no se muestran todos los valores obtenidos para las comparaciones múltiples y los residuos estandarizados corregidos, sino que en todas las tablas con información estadística que aparecen en este informe se ha utilizado una leyenda de color que refleja los grupos que difieren estadísticamente. En otras palabras, se han traducido a un código de color todos los resultados obtenidos en las comparaciones múltiples y en los residuos estandarizados corregidos. La leyenda aplicada es la siguiente:

- **Texto en color verde:** media (o %) mayor estadísticamente significativo.
- **Texto en color rojo:** media (o %) menor estadísticamente significativo.

## 7.1 Caracterización de la muestra de la encuesta docente

A continuación se presenta una tabla descriptiva con la distribución de los encuestados en función de las variables de análisis empleadas en la explotación

Tabla 46. Distribución muestral de la encuesta de docentes

		N	%
<b>Global</b>		<b>3.689</b>	
<b>Colectivo docente</b>	Docentes capacitados sólo 2020	1.653	44,81%
	Docentes capacitados sólo 2021	743	20,14%
	Docentes capacitados 2022	1.293	35,05%
<b>Horas de formación finalizada</b>	Menos de 50 horas	875	23,72%
	Entre 50 y 100 horas	751	20,36%
	Entre 100 y 150 horas	509	13,80%
	Entre 150 y 250 horas	643	17,43%
	Más de 250 horas	911	24,70%
<b>Sexo</b>	Hombre	1.155	31,31%
	Mujer	2.534	68,69%
<b>Rango de edad</b>	Menos de 30 años	104	2,82%
	Entre 30 y 39 años	1.043	28,28%
	Entre 40 y 49 años	1.284	34,82%
	50 años o más	1.257	34,08%
	Educación inicial	281	7,62%

		N	%
<b>Etapa educativa</b>	EGB (1° a 6° grado)	1.031	27,96%
	EGB (7° a 10° grado)	793	21,51%
	Bachillerato	1.305	35,39%
	Educación superior	277	7,51%
<b>Tipo de escuela</b>	Rural	1.230	33,36%
	Urbana	2.457	66,64%
<b>Región</b>	Amazonía y archipiélago	283	7,68%
	Costa	1.895	51,41%
	Sierra	1.508	40,91%
<b>Sostenimiento</b>	Escuela Fiscal	3.137	85,13%
	Escuela Fiscomisional	295	8,01%
	Escuela Particular	166	4,50%
	Otras	87	2,36%

Fuente: Encuesta docentes