

## a. PROLOGO

El 16 de septiembre del año 1999, mediante el Decreto 3119/99- MGyE- , el Gobierno de la Provincia de San Luis crea dos Instituto de Formación Docente Continua, uno con sede en la ciudad de San Luis y otro en la ciudad de Villa Mercedes.

En el mismo Decreto, se encomienda al entonces Ministerio de Gobierno y Educación la presentación, en un plazo de 180 días de *“el esquema que determine la organización y funcionamiento de los IFDC”* que se crean en tal circunstancia.

Es decir que, desde su misma creación y organización, se conciben ambos institutos como unidos en una misión de formación de docentes mediante un *proceso continuo y persistente de perfeccionamiento y actualización..*, tal como se lee en los considerandos del Decreto mencionado, que a continuación expresa: *los Institutos de Formación Docente requieren de un ámbito de trabajo integrado, articulado en una dinámica permanente de innovación pedagógica...* espacio que se concretará a través de una comisión integrada por los directivos de ambas instituciones, que se reunirá frecuentemente para aunar ideas, criterios, formas de acción, etc.

Es por todo ello que, en ocasión de decidir todos y cada uno de los aspectos de organización y de gestión, se trasunta la identidad que une a ambos institutos y que finalmente, deviene en dos proyectos educativos institucionales a todas luces similares.

Esta simbiosis de ideas y propuestas se consolidará y enriquecerá en la acción futura de ambas instituciones, no solo por la actitud voluntaria de sus componentes, sino también por la decidida comunidad de metas que, en resumen, es una sola: La de lograr la mejor calidad educativa para los habitantes de esta provincia.

---

# **INSTITUTO DE FORMACION DOCENTE CONTINUA DE SAN LUIS**

**CONTEXTUALIZACION HISTORICA.  
MARCO NORMATIVO.**

**PERFIL DE LA FORMACIÓN**

**LAS FUNCIONES DEL IFDC SAN LUIS**

**4.1. FORMACIÓN DOCENTE INICIAL**

**4.2. CAPACITACION, PERFECCIONAMIENTO Y ACTUALIZACION.**

**4.3. INVESTIGACIÓN**

**ESTRUCTURA CURRICULAR DEL INSTITUTO**

**5.1. CAMPOS DE LA FORMACIÓN DOCENTE. ITINERARIOS FORMATIVOS.**

**5.2. CAMPOS DE LA FORMACION DOCENTE. TRAYECTOS FORMATIVOS.**

**5.3. EL ESPACIO DE CONSTRUCCION DE LA PRACTICA.**

**6- LOGICAS A INTEGRAR EN LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL IFDC.**

**6.1. LOGICA CURRICULAR.**

**6.2. LOGICA ACADEMICA.**

**6.3. LOGICA DE GOBIERNO Y GESTION.**

**DE LOS ALUMNOS.**

**7.1. TALLER INICIAL.**

**7.2. INCENTIVO PARA EL INGRESO.**

**8- ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO Y DEL ESPACIO**

**8.1. DURACION DEL CICLO LECTIVO.**

**8.2. INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO**



## **9-CONVENIOS DE ARTICULACION**

## **10-BIBLIOGRAFIA**

## **ANEXOS**

ANEXO Nº 1: LAS FUNCIONES DEL IFDC. ARTICULACIONES.

ANEXO Nº 2: CAPACITACION INTERNA.

ANEXO Nº 3: ESTUDIOS DE POSTGRADOS.

ANEXO Nº 4: CAPACITACION EXTERNA.

ANEXO Nº 5: CURRICULUM VITAE.

ANEXO Nº 6: ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL.

ANEXO Nº 7: REGLAMENTOS INSTITUCIONALES.

ANEXO Nº 8: CONVENIOS Y ACUERDOS MARCO.

## *b. 1. CONTEXTUALIZACION HISTORICA*

La provincia de San Luis históricamente fue una zona rural (agronómica-ganadera) por naturaleza. En la década del 80 comenzó a modificarse la estructura económica existente por la puesta en marcha de la Ley de Promoción Industrial, lo cual trajo aparejado que se fueran desarrollando rápidamente como polos industriales, las ciudades de Villa Mercedes y San Luis. Al mismo tiempo la actividad industrial comenzó a tener una gran incidencia en todos los aspectos de la economía local. Fueron inmigrando muchas familias, por esta razón comenzaron a crearse innumerables barrios en los centros urbanos más importantes, y motivo un crecimiento demográfico muy grande en los últimos 20 años.

Coincidentemente se consolida la Universidad Nacional de San Luis, creada en la década anterior. La formación Terciaria no tardó en aparecer y al poco tiempo comenzaron a crearse los distintos Profesorados en diferentes zonas de la geografía Provincial. La población joven de estudiantes, históricamente se iba a formar académicamente en otras ciudades como Córdoba, Mendoza y Buenos Aires. Esta situación fue revirtiéndose lentamente. La oferta de formación estatal y privada fue creciendo vertiginosamente y desorganizadamente, no existiendo una planificación general provincial en el área de Formación Docente, esto se traducía en encontrar oferta de estudios de los distintos Institutos Superiores, similares en la misma zona de influencia.

Los establecimientos no realizaban una gran promoción de sus carreras y no todas tenían tareas de extensión a la comunidad. Estudios realizados dan que por diferentes razones en los últimos años los estudiantes están decidiendo seguir sus estudios superiores en los lugares más cercanos a sus domicilios. A pesar de esto la matrícula anual era no muy elevada en los antiguos Institutos terciarios.

Nuestro sistema educativo no fue lo suficientemente ágil y rápido para ir acompañando a todas las transformaciones que se iban produciendo en nuestra provincia. Con el correr de los años se percibían falencias de distinta índole, sin llegar a definir las, esto motivó que se hicieran numerosos estudios de la situación en los establecimientos Terciarios de Formación Docente Provincial, concluyendo:

- Baja retención de la matrícula.
- Problemas de titulación de los docentes.
- Escasa o nula articulación interinstitucional.
- Sobreoferta de carreras centradas en la Formación de Docentes de los actuales Nivel Inicial, EGB 1 y 2, tanto en el ámbito estatal como privado.

Esta situación no sólo se reflejaba en nuestra provincia, sino que era el común denominador del acontecer Educativo en el país, en ese momento.

**Esta realidad impulsó al Gobierno de la Provincia de San Luis a establecer, por medio del Decreto N° 2989/97 – MGyE -, el cierre de la matriculación en el primer año de la totalidad de las carreras ofertadas por los establecimientos de Nivel Superior No Universitario de gestión pública provincial, a partir de 1998.**

**Esta decisión se fundamentó en la necesidad de:**

- Adecuar la educación del nivel a los requerimientos de la Ley Federal de Educación, a la Ley de Educación Superior, a la Ley de Educación Provincial y a los Documentos Base para la Formación Docente del Consejo Federal de Educación;
- Resolver el problema de la superposición de oferta de carreras de los diecisiete (17) Institutos con que contaba la Provincia doce (12) públicos y cinco (5) privados) entre sí y con la Universidad Nacional de San Luis.
- Corregir la escasa o nula inserción laboral de sus egresados.

Para realizar la reorganización institucional de los Institutos de Formación Docente, se fueron definiendo en la provincia a través de un proyecto del poder ejecutivo en 1999 las siguientes **líneas de acción**:

- Iniciar el proceso de reorganización del Sistema Superior No Universitario Provincial, en lo que respecta a la Formación Docente, tal como lo pauta el Decreto N° 2889/98 – MGYE -, con especial atención a las instituciones de gestión pública.
- Instar a los establecimientos de gestión privada a llevar a cabo el mismo proceso.
- Crear dos Institutos de Formación Docente Continua (de gestión pública), uno en la ciudad de San Luis y otro en la ciudad de Villa Mercedes.
- Realizar un estudio de oferta y demanda para adecuar las propuestas a los requerimientos provinciales.
- Indagar las expectativas, intereses y perfiles de los aspirantes a ingresar a los I.F.D.C. en el año 2001.
- Elaborar y analizar los costos, oferta y demanda actuales para la determinación del diseño organizacional de los Institutos y de las ofertas de carreras a comenzar en el año 2001.

**Para ello se definieron** criterios fundamentales **al momento de la ejecución de la actividad**.

- Elaborar una Propuesta de Formación Docente ajustada a los requerimientos Provinciales, maximizando la calidad de los recursos humanos a formar y el uso eficiente sus recursos.
- Adecuar la Propuesta a la Normativa Legal del Ministerio de Cultura y Educación de la Nación, y del Ministerio de Gobierno y Educación de la Provincia de San Luis.
- Generar una Oferta que no se superponga entre sí y con otras entidades estatales.

### c. 2. MARCO NORMATIVO

La Transformación Educativa sostiene como uno de sus pilares básicos la formación y capacitación docente.

Se plantea así el desafío de poner en acción en la Provincia de San Luis (Capital) un Instituto de Formación Docente Continua que satisfaga la necesidad de perfilar nuevos recursos profesionales para responder a las exigencias del sistema educativo provincial promoviendo una formación profesional de calidad y una práctica institucional autónoma diseñada de cara al Siglo XXI.

En este sentido, la Ley Provincial de Educación (494792) en su Capítulo IV, artículo 26 inciso d, expresa los objetivos esenciales del Nivel Terciario No Universitario:

- *"Promover en los estudiantes actitudes y hábitos de trabajo coherentes con la actividad y/o con la función para la que han elegido formarse.*
- *Generar un proceso crítico-comprensivo del significado social de la profesión elegida.*
- *Propender a la especialización laboral acorde con las características de la estructura ocupacional de nuestra sociedad y la que puede preverse en función de la evolución del conocimiento y de la tecnología y del desarrollo provincial.*
- *Formar docentes con un perfil coherente con los objetivos de transformación pedagógica requerida para el mejoramiento de la calidad de la educación y el cumplimiento de los fines y objetivos de la presente Ley*

Por su parte la Ley Provincial N° 5026 establece la necesidad de:

- a- *Preparar y capacitar para un eficaz desempeño en cada uno de los niveles y modalidades del Sistema Educativo.*
- b- *Perfeccionar con criterio permanente a graduados y docentes en actividad en los aspectos científicos, metodológicos, artísticos y culturales.*
- c- *Formar investigadores y administrativos educativos.*
- d- *Formar al docente como elemento activo de participación en el sistema democrático.*
- e- *Fomentar el sentido responsable del ejercicio de la docencia y el respeto de la comunidad por la tarea educadora...*

Con este marco de referencia y el otorgado por los Lineamientos Curriculares Provinciales para la Formación Docente (Decreto N°3663 del 25 de octubre de 1999), se establece el perfil del egresado y los elementos contextuales de la formación docente; así como las decisiones que orientan las acciones de capacitación, perfeccionamiento y actualización docente, de promoción e investigación y desarrollo del Instituto.

### *d. 3. PERFIL DE LA FORMACIÓN*

Este Proyecto Educativo Institucional entiende la enseñanza como una actividad compleja, que se desenvuelve en escenarios singulares, claramente determinada por el contexto, en situaciones en las que el conflicto que se plantea en el hacer diario requiere opciones pedagógicas, éticas y políticas. En este enfoque, la formación del profesor busca la autonomía profesional desarrollando su conocimiento pedagógico en el proceso de construcción y reconstrucción de reflexiones sobre situaciones prácticas reales que tengan como punto de referencia las competencias que se encuentran subyacentes en las prácticas de los buenos profesionales.

La naturaleza práctica de la actividad pedagógica implica un saber hacer que orienta la mayor parte de las acciones del docente y es fruto de sus experiencias prácticas, sus conocimientos teóricos, sus convicciones, sus supuestos. Implica también la necesidad de trabajar para saber como intervenir mejor en las realidades en las que debe actuar, confrontando sus teorías con la necesidad de tomar decisiones ajustadas a las necesidades de los alumnos y de las situaciones. Finalmente requiere de la sistematización y el distanciamiento en un momento posterior, con el propósito de objetivarla, tomándola como una cosa sobre la cual se puede pensar de forma fundamentada a partir de presupuestos que le pueden servir de referencia teórica, para reconstruirla mejor. (Schön, 1992).

Esta formación de un profesional de la enseñanza se construye en equipo. El equipo posibilita la elaboración de una práctica y un pensamiento profesional propio, en relación con un marco teórico de referencia, multidisciplinar e interdisciplinar.

e. **4. LAS FUNCIONES DEL INSTITUTO DE FORMACION DOCENTE CONTINUA DE SAN LUIS**

El Instituto prevee cumplir con las siguientes funciones:

- Formación Docente Inicial.
- Capacitación, Perfeccionamiento y Actualización Docente.
- Investigación.

Estas funciones son concebidas, y su desarrollo está previsto, como partes de un mismo programa institucional curricular que las integra en su concepción y en los hechos.

La formación docente está enfocada como una formación profesional de inicio. Esto significa que los estudiantes tendrán conciencia de que están recibiendo las bases para el desarrollo de una praxis (en la que se integran contenidos teórico prácticos) que les permitirán una primera relación con la profesión docente, la cual les exigirá un proceso de formación continua.

La capacitación para los docentes en ejercicio adopta los mismos dispositivos que la formación inicial integrando formación, investigación y práctica.

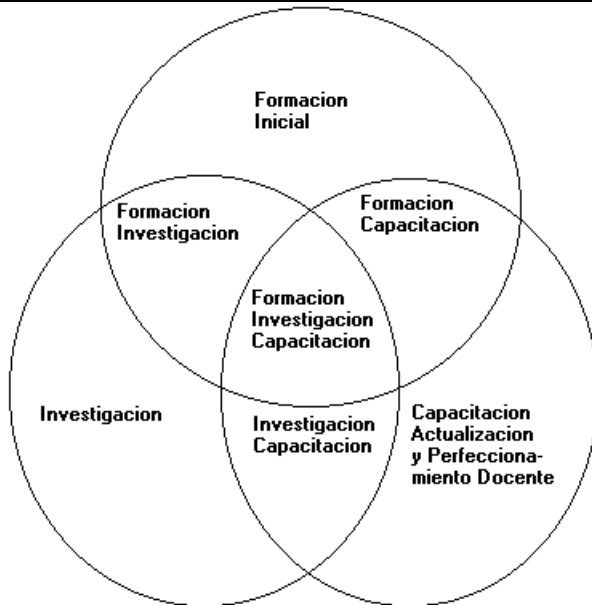
**-Acerca de la articulación de las tres funciones**

Para que las tres Funciones Básicas del IFDC se articulen y retralimenten, es preciso construir una la relación sistémica que de cuenta de dicha interacción

Así, cada una de estas funciones no constituyen compartimentos aislados sino que se complementan unas a otras generando auténticos puntos de encuentro y múltiples puntos de partida.

Gràficamente:





Entonces, en el juego de N interacciones podríamos mencionar:

- La investigación-acción como contenido de la Formación Inicial
- Una formación inicial que en sí misma es ámbito de investigación
- La investigación como señal, marcadora de rumbos ,de la formación inicial
- Una formación inicial que provee de preguntas y recursos a la capacitación
- Una formación inicial que es ámbito de capacitación
- El area de capacitación como ámbito de formación
- **Una capacitación que alimenta en su proceso, con sus preguntas y resultados la formación inicial.**
- Toda capacitación se convierte en ámbito de investigación
- Una capacitación que genera nuevas preguntas de investigación
- La investigación evaluativa que orienta la planificación de las capacitaciones

- Una formación inicial que genera preguntas de investigación que alimentan los procesos de capacitación .Capacitación que a su vez redunda en la definición de la formación inicial

Al término del primer cuatrimestre varias son las articulaciones que hemos concretados y otras aún se encuentran en desarrollo ( ANEXO N° 1 ARTICULACIONES)

## (ii) 4.1. FORMACIÓN DOCENTE INICIAL

### (iii)

La formación inicial propone:

- **Estructura modular**, que facilita la integración de marcos conceptuales a problemáticas surgidas de las prácticas, superando la división "escolar" de materias teóricas y prácticas y la forma mosaica de organización.
- Un **dispositivo organizacional diferente** que abre la posibilidad de imaginar diversos modos de organizar la actividad académica.
- **Organización en itinerarios** que permitan el cursado de módulos comunes y módulos diferenciados.(tanto para la formación inicial como para la capacitación).
- **Integración de la investigación educativa como estrategia de formación.**
- El soporte del **uso cotidiano de diversos recursos tecnológicos** para todas las actividades que se desarrollen en función de los procesos tanto administrativos como los formativos (ya que todos ellos son formativos dado el carácter de la Institución.)
- Un **taller de iniciación** en el momento del ingreso para diagnosticar capacidades y necesidades formativas de los ingresantes.
- **Contacto desde el inicio con la realidad educativa.**
- **Espacios de apreciación y producción cultural** que pongan a disposición de los futuros docentes distintas formas de expresión y elementos para su análisis.
- **Recursos tecnológicos para la enseñanza:** actividades destinadas a proveer al futuro docente de herramientas básicas para la utilización de diversos recursos tecnológicos.
- **Incorporación de una segunda lengua (Inglés)**

El Instituto apunta a constituirse en centro de innovación, promotor de una práctica pedagógica transformada e innovadora que impacte significativamente en el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y en los resultados del aprendizaje del sistema educativo provincial.

El profesional de la educación emprende un proceso continuo de preparación para la tarea docente, que comienza con la formación inicial y continúa progresivamente con la capacitación, perfeccionamiento y actualización. Las actividades de formación continua se orientan a la actualización de conocimientos, enfoques teóricos, recursos técnicos, a la investigación sobre la propia práctica y a la preparación para el ejercicio de nuevos roles que como docente asumirá a lo largo de su carrera profesional.

La propuesta curricular se estructura en torno a la formación de docentes críticos y habituados al trabajo intelectual y científico, alejado de connotaciones instrumentalistas propias del profesionalismo tecnocrático.

Desde el comienzo de su formación inicial, el estudiante compartirá espacios de formación (talleres, seminarios, proyectos) con docentes en ejercicio. Docentes del sistema, docentes del Instituto y estudiantes interactuarán, creándose así instancias de articulación de formación continua que permitan revisiones y problematizaciones disciplinares y de la práctica.

Los docentes en ejercicio podrán cursar en los Institutos itinerarios especialmente diseñados para ellos así como otros en los que serán compañeros de aula de docentes en formación.

#### (iv) **4.2. CAPACITACIÓN, PERFECCIONAMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DOCENTE**

La capacitación continua en el IFDC tendrá dos niveles de acción: uno que se proyecta hacia adentro, al que llamaremos **capacitación interna** que estará orientada a los integrantes del IFDC y a la institución en sí y otro hacia fuera, la **capacitación externa**, cuyas acciones serán orientadas a los componentes del sistema educativo provincial, tanto en el Nivel Inicial como en la EGB o en el Nivel Polimodal y los TTP. Para esta capacitación externa son válidas las mismas ideas fundamentales que las de la capacitación interna. Sin embargo, hay una diferencia importante con la capacitación dentro del IFDC, y es en cuanto a la magnitud de las necesidades detectadas en dicho sistema provincial. Más aún, puede ocurrir que cuando esté funcionando a pleno el sistema de investigación de tales necesidades, se deban replantear y redefinir las prioridades de la capacitación. Es por ello que esta propuesta se irá implementando en forma paulatina, mediante un mecanismo de evaluación de las urgencias y de la capacidad de los IFDC de responder a las mismas, en un esfuerzo continuo, simultáneo y sostenido.

(v) La capacitación tendrá como función fundamental optimizar:



- La cantidad y calidad de los saberes disponibles de los agentes que pertenecen a la organización (Capacitación Interna) y de los docentes y directivos provinciales (Capacitación Externa), más allá de la especialidad o de la función que desempeñen.
- La cantidad y calidad de las relaciones interpersonales e inter grupales.
- Los modos y procedimientos para llevar adelante las diferentes tareas requeridas a cada función.
- Los procesos de evaluación, monitoreo y autoevaluación de aspectos intrainstitucionales globales y sectorizados.
- La calidad, en general, del servicio.
- La relación transformación educativa – Estructura y funcionamiento real del sistema educativo provincial

### ***Criterios pedagógicos de la capacitación***

#### **- Orientada a satisfacer necesidades**

La capacitación interna se dirigirá, en primer lugar, a optimizar o proporcionar conocimientos, procedimientos y actitudes en los integrantes del IFDC, como parte de un continuo proceso de cambio y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas. Estas circunstancias están íntimamente ligadas a una nueva cultura de la función de los IFDC como referentes y sostenedores de la innovación pedagógica en su ámbito de acción. Los miembros del IFDC deben capacitarse para ser guías de lo innovador en las prácticas de los docentes provinciales

La capacitación en investigación pedagógica merece una especial referencia por ser un elemento sustantivo para el desempeño profesional que se integra a la formación inicial y a los procesos de capacitación continua. Además puede ser un campo novedoso para aquellos docentes especializados en la investigación dentro de su propia disciplina.

La capacitación externa, por su parte, tendrá como tarea satisfacer las necesidades del sistema educativo provincial. Como ya dijimos, las nuevas funciones de los IFDC inducen nuevas necesidades en los docentes provinciales que quizás no hayan sido percibidas por ellos, y que se centran, también, en lo innovador de sus propias prácticas.

En ambos casos se sondearán tanto los requerimientos del sistema en transformación cuanto los intereses, las motivaciones y la percepción individual de la propuesta de capacitación.

#### **- Variedad en las propuestas de capacitación**

El objetivo es lograr la integración de intereses colectivos e individuales, por eso las propuestas de capacitación serán variadas, motivadoras y posibilitantes de saberes distintos que den marco de referencia a las políticas del IFDC y provinciales y de las prácticas cotidianas. Asimismo tienen que facilitar la elaboración de ciertos productos y de metodologías para lograrlos, como por ejemplo: La conformación de equipos de trabajo y el logro del trabajo en equipo.

La elaboración de productos colectivos es parte del proceso de socialización interna de los agentes de cada organización en tanto posibilita la significación constante de las diferentes dimensiones de la misma.

### **Sección .02 - Capacitarse es parte del trabajo**

Hoy se sabe que la capacitación es un estado del trabajo y que cuando alguien se está capacitando está trabajando. Esto es válido para cualquier organización y con especial razón para las abocadas a la enseñanza y a la formación de quienes enseñan. Capacitarse, para un profesor del IFDC, será parte de sus tareas y, por lo tanto, las modalidades y formas de la capacitación no diferirán sustancialmente de la forma en que organizarán las otras actividades. Se desarrollará en los mismos horarios, en lugares especialmente destinados a ello, con encuadres claramente establecidos para posibilitar un uso eficiente de los tiempos de cada uno incorporándose naturalmente al devenir interno de la organización.

Similarmente, para un miembro de la comunidad educativa provincial, capacitarse deberá ser un derecho y un deber dentro de sus obligaciones laborales y académicas. Es necesario organizar las capacitaciones de tal manera que posibilite la mayor concurrencia de interesados, respetando los tiempos de trabajo de cada docente. Como se mencionará mas adelante, esta capacitación está facilitada por las actuales políticas provinciales en la materia, que, por ejemplo, asignan horas institucionales a los profesores de la Polimodal.

### **Sección .03 - Evaluar el impacto, antes, durante y después**

La capacitación se organizará en torno a ciertas ideas, conceptos, informaciones y propósitos, expresando:

- El por qué se hace.
- Qué es lo que se quiere lograr.
- Qué cosas, que hoy no podrían hacer, serán capaces de hacer los agentes participantes en base a lo que aprenderán.
- Qué cosas deberán ser aprendidas para que las personas realicen las acciones que producirán cambios en el sentido deseado.

Se considera fundamental evaluar algunos aspectos de los procesos de capacitación a fin de ratificar o rectificar las estrategias diseñadas en las propuestas. Mediante esta evaluación, nos aseguraremos que la capacitación garantice:

- Lo que se enseña responde a una necesidad de la organización y de la provincia.
- Lo que se aprende responde a necesidades individuales o acordadas grupalmente.
- Lo que se enseña sea efectivamente aprendido.
- Lo trasladado a la tarea se sostenga en el tiempo.

### **-El capacitador como consultor, asesor confiable**

La posibilidad de que nuestros docentes sean quienes prioritariamente esten a cargo de los diferentes cursos, seminarios, jornadas de capacitación posibilita construir entre capacitador-capacitando una relación que trasciende el tiempo concreto del hecho pedagógico; así todo docente del sistema educativo podrá contar con el asesoramiento continuo de cada uno de los profesionales que integran el equipo del Instituto de Formación Docente Continua. A la manera de consultor permanente, de orientador en la



construcción del propio recorrido profesional de cada consultante, la figura del profesional confiable definiría un nuevo vínculo que contiene, orienta, sigue la trayectoria de capacitación de quien en él ha depositado su confianza.

#### **Sección .04 Estrategias y posibles ofertas del Plan de Capacitación**

La capacitación se desarrollará de diferentes maneras, como ser cursos, seminarios, talleres, ateneos, jornadas de intercambio, producción, etc.

#### Capacitación Interna:

Una vez que se haya obtenido información sobre la situación de cada agente del IFDC (conocimientos previos, experiencia docente, intereses, necesidades, etc.) se diseñarán un Plan las propuestas evaluadas y aprobadas teniendo en cuenta los criterios acordados internamente, explicitando la modalidad, la carga horaria, los días, el tipo de evaluación, la acreditación, etc.

Acciones a desarrollar: (ANEXO N° 2 CAPACITACION INTERNA )

- Capacitación para las nuevas funciones del IFDC.
- Capacitación en investigación educativa, tanto cualitativa como cuantitativa, como impulsora del cambio
- Capacitación para la elaboración de materiales didácticos é instrumentos de evaluación.
- Capacitación para la evaluación institucional, en especial de los procesos de enseñanza y aprendizaje y la calidad integral de la propuesta educativa del IFDC.
- Coordinación y desarrollo de grupos y equipos.
- Planificación estratégica educativa.
- Manejo de conflictos.
- Primer, segundo y tercer nivel de inglés.
- Recursos tecnológicos é informática, en distintos niveles de acuerdo a la situación de quienes participan.
- Gestión institucional: enfoque estratégico-participativo.
- Capacitación para el monitoreo y redefinición del PEI.
- Otras.

Se concretarán jornadas de intercambio periódicas y jornadas de reflexión sobre las tareas realizadas, las a realizar y los procesos técnicos y sociales desarrollados por los distintos equipos de trabajo. También jornadas de producción internas y externas, para fortalecer los conocimientos y vínculos internos y con las otras organizaciones de nivel superior.

Al tratarse los IFDC de organizaciones creadas con rasgos de identidad diferentes a los de los que los precedieron, es importante que el espacio de capacitación al interior de los mismos se constituya en un espacio de construcción de competencias intelectuales. Luego, a partir de la interacción constante y a la realización de tareas con objetivos en común se posibilitaría el pasaje progresivo de una estructura de serie a unidades sociales



fuertemente estructuradas como son los grupos y a equipos de trabajo con finalidades específicas y complementariedad funcional.

Al mismo tiempo, el Instituto promoverá la formación continua de sus docentes a través de diversas capacitaciones que, en otras instituciones u organizaciones nacionales e internacionales, el equipo docente pudiese realizar. El instituto incentivará capacitaciones que contribuyan al crecimiento institucional (ANEXO N° 3 POSGRADO)

### Capacitación externa:

La investigación educativa será la guía de las futuras acciones de capacitación externa del IFDC. A partir de la información obtenida sobre la situación de cada miembro del sistema educativo provincial, tanto personas como grupos u organizaciones educativas, se diseñarán las propuestas teniendo en cuenta los criterios acordados.

En cuanto a la capacitación que se realizará en forma inmediata, tenemos que responder a las necesidades expresadas al IFDC por los organismos provinciales de evaluación, los cuales han solicitado que el instituto centre su acción en los aspectos de asesoramiento y acompañamiento del proceso en marcha de transformación desde la educación secundaria al tercer ciclo de EGB y Polimodal.

Acciones a desarrollar:(ANEXO N° 4 CAPACITACION EXTERNA)

- Diagnóstico del estado actual de la transformación educativa en la Provincia
- Definición de los fundamentos y alcances de las acciones de la Dirección de Extensión
- Articulación de las demandas de capacitación detectadas con los recursos profesionales del IFDC.
- Elaboración del Plan Estratégico para la implementación de las ofertas de capacitación
- Elaboración de documentos para la acreditación de capacitaciones

Para concretar estas acciones, los integrantes del IFDC realizarán reuniones con los docentes y directivos de los establecimientos educativos involucrados, ya sea visitándolos, o, de ser posible, fomentando las visitas de los mismos a nuestra institución, y motivándolos para que se unan a nuestros cursos y/o equipos de trabajo. Estas visitas si consideran muy importantes para dar a nuestros capacitados la idea de apoyo y acompañamiento y así fortalecer los vínculos con esas instituciones.

### **Quiénes serán los capacitadores:**

La mayor parte de las ofertas se organizarán con los mismos docentes y directivos del IFDC, reservándose para algún especialista visitante aquellas temáticas que, por su grado de especialidad ó complejidad, requiera de expertos. También se convendrá con instituciones de nivel superior del medio la implementación de capacitación en la que el IFDC no tenga especialistas y sí los tengan las instituciones convocadas.

### **(i) 4.3. INVESTIGACION**

La investigación estará ligada a la realidad de las instituciones educativas provinciales y a la práctica docente, a experiencias innovadoras y a producir información que sirva de insumo a las acciones de capacitación.

Estas características se extienden a todas las acciones que se desarrollan a partir de la investigación educativa, de modo que sirvan de herramienta para la transformación y el desarrollo, en una concepción “investigación y desarrollo” que es imprescindible para las innovaciones en educación.

Recordemos también que la misión del IFDC es la de ser un centro de innovación educativa, y que ésta innovación será realmente efectiva sólo si está respaldada por los resultados y la concepción rigurosa de la investigación, en especial la desarrollada por nuestros propios educadores. En éste sentido, no hay mejor perfil para una institución, que la de sus docentes investigando dentro de sus prácticas y usando sus descubrimientos para mejorar la calidad de sus propuestas y simultáneamente, el nivel todo de la docencia en el IFDC.

Al mismo tiempo que el docente imagina y experimenta en sus acciones educativas, sus alumnos, futuros docentes, reciben también la influencia de esta práctica: nadie se forma mejor en una actividad que aquellos que la internalizan desde su uso constante. Así el rigor científico, la honestidad intelectual, y tantas otras virtudes de los investigadores fluirán naturalmente desde el maestro al alumno para recalcar, finalmente en aquellos sujetos últimos de la educación: los estudiantes de todos los niveles y ciclos del sistema educativo.

Generalmente la investigación educativa está dirigida a la búsqueda sistemática de conocimientos, con el fin de que estos sirvan de base, tanto para la comprensión de los procesos, como para mejorar la calidad de la formación profesional. La concepción de “investigación y desarrollo” mejora esta postura ya que se transforma en un instrumento de conocimiento comprometido con los procesos de la educación, y desde allí en un instrumento para su renovación, ya que introduce la innovación en las prácticas docentes.

#### **Algunas líneas de investigación propuestas :**

Sección .05    Relación investigación-formación inicial:

- .La práctica docente en el IFDC
- .Los alumnos del IFDC y la construcción del imaginario institucional
- .La evaluación institucional como proceso de investigación
- .La formación de alumnos investigadores de su propia formación inicial



---

### Relación investigación-capacitación:

- .Demandas relevantes de capacitación
- .La relación capacitación-destinatarios-impacto sobre las prácticas.
- . La relación entre el diseño curricular prescripto y real en el tercer ciclo de la EGB y Educación Polimodal
- . Las ciencias sociales: demandas, capacitación e impacto en las prácticas
- .Lengua extranjera (inglés): demandas, capacitación e impacto sobre las prácticas
- .La formación de alumnos investigadores de la realidad educativa y de los procesos de capacitación

### Relación formación inicial – capacitación -investigación

#### ***.Investigaciones acerca de los aportes de la capacitación a la formación inicial***

**-Investigación acerca de los alumnos que participan en capacitaciones y su incidencia en la formación inicial**

**-La relación docente capacitador-docente de formación inicial**

#### ***.Investigaciones acerca de los aportes de la formación inicial a la capacitación***

**-La formación inicial como formadora de futuros capacitadores**

#### ***La “investigación en la acción”***

Como hemos señalado, una situación particularmente interesante para el desempeño del IFDC se produce cuando el docente participa de los procesos investigados y su propia práctica docente constituye el objeto de su investigación. Esta situación en la que se integran en una misma actividad la función investigativa y la función docente como dos aspectos de una misma actividad, es conocida como el modelo de la “investigación en la acción”.

Es así como en el IFDC se van a fomentar estas pautas de investigación integrada a la acción educativa, dada la especial relación que se establece entre el investigador y el objeto estudiado.

Priorizar esta línea implica valorar e integrar modos de análisis cuantitativos y cualitativos, así como articular otros abordajes que permiten ampliar la mirada acerca del complejo fenómeno educativo.

### ***Algunos criterios para el encuadre de las actividades de investigación en el IFDC***

Las actividades de investigación en el IFDC se canalizarán a través de proyectos que presentarán grupos de investigadores integrantes del mismo.

Cada grupo de investigadores designará un Coordinador Responsable del Proyecto.

La Coordinación General de todos los Proyectos de Investigación estará integrada por las Direcciones Académica y de Extensión.

El proceso de estudio y evaluación de cada Proyecto será realizado por la Coordinación General, con la cual cada grupo consensuará su propuesta: objetivos, factibilidad, cronograma, recursos necesarios, etc. teniendo en cuenta los lineamientos y prioridades establecidos de la institución.

La Coordinación General tiene la responsabilidad de definir los lineamientos y prioridades de investigación, como así también la confección de los lineamientos básicos de proyectos de investigación.

Hay dos aspectos que se consideran muy importantes en los proyectos de investigación: la constitución de equipos multidisciplinarios por proyectos y la participación de los estudiantes del IFDC favoreciendo la formación del alumnado en los procesos de investigación atentos al perfil docente que impulsa el Instituto.

Finalmente la evaluación y el cumplimiento de las metas y lo producido, aportará al Instituto datos para corregir, ampliar, reorientar el rumbo futuro del Proyecto Institucional.

#### *a. 5. ESTRUCTURA CURRICULAR INSTITUCIONAL*

### **(ii) 5.1. CAMPOS DE LA FORMACIÓN DOCENTE. TRAYECTOS FORMATIVOS**

La formación docente inicial es definida por el Instituto como un conjunto de trayectos formativos que persiguen finalidades específicas, articulados de modo particular en cada una de las carreras de grado. Los trayectos incluyen contenidos provenientes de distintos campos disciplinares, cubriendo los correspondientes a la formación general, formación centrada en el nivel, formación centrada en la enseñanza de las áreas o disciplinas y de aproximación a la realidad educativa y de construcción de la práctica docente.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Para una mejor comprensión de los términos utilizados en este capítulo, ver Anexo I Glosario, en donde se expresan las concepciones asumidas en lo que a estructura curricular se refiere.

---

La organización de la estructura curricular adoptada para el Instituto tiene sus fundamentos en:

- La concepción de la formación docente como proceso continuo, en el cual la formación inicial es sólo la primera etapa del recorrido, por lo que la estructuración por trayectos posibilita su continuidad.
- Las características del Sistema de Formación Docente Continua dotada de una estructura flexible que permita optar por distintos trayectos curriculares y componer diferentes circuitos a partir de intereses profesionales y de demandas regionales, dentro de un mismo Instituto o entre distintos institutos formadores u otros centros académicos.
- La necesidad de otorgar pertinencia, convergencia y coherencia, a las propuestas de formación docente continua, al centrarlas en el estudio de problemáticas contextualizadas y/o en el desarrollo de capacidades profesionales específicas.
- La promoción de una relación fluida entre teoría y práctica con el logro de mejores interrelaciones.
- La conveniencia de favorecer la creación de espacios de intercambio y maneras diferentes de trabajo institucional, necesariamente compartido y articulado.

El Instituto tiene una estructura modular tal que los diferentes itinerarios formativos no están definitivamente decididos, sino que se van estructurando a partir de decisiones de pertinencia. Las experiencias de aprendizaje de los módulos contemplan aspectos cognitivos, actitudinales y valorativos.

Cada carrera se compone de cuatro (4) tipos de trayectos:

- de formación general,
- de formación centrada en el nivel o los niveles en que habrá de ejercerse el futuro rol,
- de formación centrados en la enseñanza de áreas o disciplinas determinadas,
- de aproximación a la realidad educativa y de construcción de la práctica docente.

Se incluirán módulos de orientación en temáticas determinadas. En este sentido, el proceso de diseño curricular definirá la posibilidad y conveniencia de abordar temáticas vinculadas a los contextos socioculturales, a profundizaciones en áreas o disciplinas, etc.

Cada carrera de grado articula los trayectos (y los módulos que los integran) de un modo particular. Determinados módulos son comunes para todas las carreras y formaciones y otros corresponden a los contenidos específicos de las diferentes carreras de formación docente.

El trabajo en equipo por parte de los docentes permitirá que cada módulo sea una unidad de trabajo en la que se integre formación, investigación y práctica o trabajo de campo.

Los ejes de los módulos comunes de formación general serán problemáticas y no campos disciplinares. Al abordaje de estas problemáticas convergerán los diferentes aportes disciplinares. Esta perspectiva requiere de un trabajo con los responsables de los módulos de modo de articular los ejes e integrar en los equipos encargados de desarrollar cada uno de ellos a profesionales que puedan dar cuenta de la complejidad de los fenómenos educativos.

Los contenidos, siempre que sea posible, tendrán una referencia en la práctica -real o simulada- y/o en alguna experiencia de los alumnos, pero al mismo tiempo todos los contenidos deberán pasar por momentos de sistematización y abstracción para que el futuro profesor construya un campo organizado de conocimientos sobre la realidad educativa así como realice el aprendizaje sobre los procesos implicados en la construcción de un campo organizado de conocimiento.

Sólo algunos módulos de la formación especializada tendrán un abordaje disciplinar pero conservarán la integración entre formación, investigación y práctica.

Algunos módulos serán cursados simultáneamente por alumnos que estarán haciendo su formación inicial así como por docentes en ejercicio. Para estos últimos, dichos módulos serán parte de su capacitación continua. Esta dinámica contribuirá al intercambio entre quienes se están formando con aquéllos con experiencia en el contexto educativo local.

### **(iii) 5.2. EL ESPACIO DE CONSTRUCCIÓN DE LA PRÁCTICA**

Se entiende por *práctica docente* a las acciones desarrolladas por sujetos cuyo campo identitario se construye alrededor de los procesos fundantes del quehacer educativo, como son los procesos de enseñanza y de aprendizaje.

Al utilizar la noción de práctica docente pretendemos mostrar que, amén de constituirse desde la práctica pedagógica, la trasciende al implicar, además, un conjunto de actividades, interacciones, relaciones, que configuran el campo laboral del sujeto maestro o profesor en determinadas condiciones institucionales y socio – históricas.

A partir de esta concepción, desde el diseño curricular se contempla el “Trayecto de aproximación a la realidad y construcción de la práctica docente” en el cual los alumnos toman contacto con aspectos vinculados a la práctica docente, entendida en sentido amplio, no restringida al contexto escolar o áulico.

En dicho espacio se proponen, desde el primer semestre, abordajes transversales, sustentados desde los respectivos espacios curriculares de formación general, centrada en el nivel y centrada en áreas o disciplinas. El recorrido del trayecto retoma e integra contenidos conceptuales, instrumentales, procedimentales y actitudinales que los diferentes espacios aportan como insumo, articulando la teoría con la posibilidad de problematizar diferentes sectores de la realidad educativa y de las prácticas allí producidas.

Cada espacio curricular brinda no sólo contenidos sino procedimientos, herramientas y lógicas de pensamiento e investigación que contribuyen a la construcción de hábitos y prácticas propias del quehacer docente. Desde esta óptica, y desde el primer año, los alumnos adquieren, paulatinamente la capacidad de respuesta a

---

problemas concretos y de establecer relaciones que no se circunscriben a los contenidos “formales” de enseñanza y de aprendizaje.

La práctica docente permitirá relaciones obtenidas a partir del montaje de lo que le sucede durante el desarrollo de la tarea, de lo que les sucede a otros en relación con los procesos educativos o el sistema, de lo que sucede en el aula, en la escuela y fuera de ella.

Para conseguir este propósito, se prevee implementar este espacio transversal a partir de actividades propuestas por los diferentes Espacios Curriculares por los que transitará el alumno, relacionadas con y complementarias de aspectos lógicos, teóricos, prácticos, instrumentales y problemáticas propias de los mismos.

Cada Espacio Curricular deberá proyectar entonces la inclusión de alguna actividad que implique el contacto directo con la realidad docente que considere valioso para la formación del futuro docente, quedando la evaluación de la tarea recomendada a su cargo, aunque la misma exceda el límite temporal destinado al Espacio Curricular.

Respecto de la Formación Orientada, cada Espacio Disciplinar, además de construir de manera consciente las lógicas propias de su conocimiento específico, explorará cómo se inserta éste en los Currículos nacional, provincial y de algunas instituciones, mediante el análisis de los mismos; de observaciones de clases y de planificaciones docentes de las escuelas de destino, indagando además respecto de requerimientos provenientes de los establecimientos del medio en relación con las diferentes disciplinas.

La práctica se incluye así a lo largo de todo el proceso formativo de los futuros docentes, en forma combinada con los otros recorridos. Al ser entendida en su dimensión más amplia, como práctica en trabajo docente, deja de estar circunscripta a los límites del aula, al ensayo de fórmulas de enseñanza, y puede generar desde el momento en que el estudiante ingresa a su formación inicial, aproximaciones sucesivas a la escuela y su contexto, a las múltiples tareas que esta involucra.

El trayecto culmina en una instancia específica, Residencia Docente que permite la inserción plena en una institución educativa asumiendo la responsabilidad sobre la complejidad de la tarea docente. Esta instancia debe definir también el resultado concreto que obtiene la escuela por ser “sujeto” de residencia.

La Dirección Académica se hará responsable de la coordinación de las propuestas de práctica, garantizando así la implementación efectiva de la transversalidad y evitando la superposición de tareas y esfuerzos.

a. **6. LÓGICAS A INTEGRAR EN LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL IFDC.**

La organización de las nuevas instituciones formadoras de docentes es necesariamente compleja debido a que en ellas coexisten diferentes lógicas que compiten por transformarse en principios organizadores de la estructura organizativa.

Estas lógicas se pueden agrupar en tres categorías:

- a. Lógica ligada a los aspectos curriculares, surgida de las demandas de la organización de la propuesta de enseñanza;
- b. Lógica relativa a las cuestiones académicas, surgida de las necesidades de resguardar el nivel de desempeño profesional;
- c. Lógica relacionada más específicamente con los temas de gobierno y gestión de los institutos.

Para resguardar la calidad de los resultados que se obtengan es necesario tener en cuenta como se estructura cada una de ellas en la organización del Instituto.

La organización tiene como eje central la lógica curricular. Es decir que las otras dos son subsidiarias a ella.

**A continuación se detallan los elementos a tener en cuenta a partir de cada lógica, y los efectos que estas decisiones tienen para la conformación de los nuevos IFDC.**

#### **(iv) 6.1. LÓGICA CURRICULAR**

Existen una serie de elementos a tener en cuenta en esta dimensión, y que son a la vez determinantes para el éxito de la organización:

- 1- las tres funciones de los institutos de formación docente continua
- 2- las distintas carreras que se cursarán en cada uno de ellos
- 3- los trayectos formativos incluidos en cada carrera
- 4- los niveles del sistema educativo para los que se forma docentes
- 5- las diferentes problemáticas a encarar (relación escuela-comunidad, escuela-aula y tarea del aula)
- 6- las metodologías de trabajo (asignaturas, talleres, seminarios)
- 7- la práctica
- 8- los itinerarios propios de cada estudiante
- 9- las transversalidades metodológicas (trabajo en equipo, gestión de proyectos y área expresiva)

Las funciones de Formación Docente Inicial y Capacitación, Perfeccionamiento y Actualización Docente se organizan en dos **Unidades**. Como se expuso precedentemente, la Investigación es una actividad orientada fundamentalmente para dar repuestas permanentes a las necesidades de capacitación, perfeccionamiento y actualización docente, por lo que es el nexo de unión entre las dos unidades anteriores.

Las distintas **carreras** que se cursarán en el IFDC, con su sub-lógica de las correlatividades entre materias, a su vez relacionada con los años de cursada.

A estos efectos, cabe recordar que en San Luis las carreras iniciales serán tres: Historia, Ciencia Política e Inglés.

En cada una de ellas, la sub-lógica de las correlatividades debe tenerse en cuenta para que no se superpongan más de seis espacios curriculares por cuatrimestre.

Los **trayectos formativos** que cubren estas carreras, son:

- De formación general.
- De formación centrada en el nivel.
- De formación centrada en las áreas o disciplinas.
- De aproximación a la realidad educativa y construcción de la práctica.

Los **niveles** de la educación para los cuales se formará:

Del análisis de la oferta y la demanda en la provincia han surgido como prioritarios el tercer ciclo de la EGB y la educación polimodal.

Las **problemáticas**, a las que convergen los diferentes aportes disciplinares, constitutivas de los módulos (espacios curriculares en los que se abordan un conjunto de contenidos seleccionados de distintos bloques de un mismo campo de formación de los CBC y organizados para atender una problemática determinada) requieren de la configuración de espacios de trabajo multidisciplinario. Entre ellas, resulta relevante destacar las siguientes:

- Relaciones escuela - comunidad.
- Relaciones escuela - aula.
- Tarea en el aula.

La **metodología** de trabajo, que determina una distinción entre las siguientes actividades:

- **Asignaturas**, con un encuadre centrado en lo disciplinar.
- **Talleres**, ligados a los módulos que aborden las distintas problemáticas.
- **Seminarios**, que permiten profundizar abordajes teóricos específicos.

Las actividades de capacitación, perfeccionamiento y actualización docente se prestan especialmente para ser dadas en talleres y seminarios.

La **práctica**, se incluye a lo largo de todo el proceso formativo en forma combinada con los otros recorridos, y que reconoce también la existencia de la sub-lógica de las correlatividades, en el sentido de que la complejidad e intensidad de las prácticas se acrecienta a medida que se avanza en la carrera.

Los **itinerarios** construidos por los propios estudiantes. Se trata de una lógica complementaria, y en cierto modo antagónica a la de los trayectos, ya que mientras estos últimos constituyen la “oferta” de los institutos, los itinerarios expresan la “demanda” de los alumnos y determinan la necesidad de ofertas variadas entre las cuales los alumnos puedan elegir.

Además de las lógicas que anteceden, es necesario tener en cuenta también las siguientes **transversalidades metodológicas**, que estarán presentes en todas las actividades del Instituto:

- Trabajo en equipo.
- Gestión de proyectos, íntimamente ligada a la investigación.
- Area expresiva, relativa a la apreciación y producción cultural y artística.

(v)

## (vi) CONSECUENCIAS DE LOS ELEMENTOS PROPIOS DE LA LÓGICA CURRICULAR EN LA ORGANIZACIÓN DEL IFDC

La unidad correspondiente a la formación docente inicial (llamada **Académica**) tiene a su cargo la organización, dictado y supervisión de las carreras que se dictan en el instituto, así como la mirada transversal hacia los trayectos que las atraviesan (de formación general, de formación centrada en el nivel, de formación centrada en las áreas o disciplinas, de aproximación a la realidad educativa y de construcción de la práctica).

La unidad correspondiente a la capacitación, perfeccionamiento y actualización docente (llamada de **Extensión**), estará en contacto permanente con las demás instituciones educativas de la provincia, por lo que tendrá también la responsabilidad por las relaciones institucionales del IDFC. Esta responsabilidad incluye la gestión de los espacios institucionales externos donde se desarrollarán las prácticas y las investigaciones necesarias para la formación docente inicial. Donde las actividades se realizarán básicamente en talleres y seminarios que se gestionarán como Proyectos, incluyendo en los mismos a los alumnos de la formación inicial, favoreciéndose de esta manera el intercambio entre quienes están en distintas etapas de su carrera profesional.

**Los docentes se ocuparán de la coordinación de las distintas carreras. (ver las correspondientes descripciones de funciones más adelante). Cabe enfatizar que no se trata de incorporaciones adicionales de personal, sino de docentes especializados que tienen una carga horaria que les permite llevar a cabo las funciones de coordinación.**

La **investigación**, una de las tres funciones básicas del Instituto, requiere por un lado que se garantice la calidad de los “productos” que de ella se obtengan, y que se asegure por el otro la integración y la articulación con la formación inicial y con la formación continua. Por tal motivo, será una función en conjunto de las unidades Académica y de Extensión, garantizando, la calidad e integración en los espacios curriculares y satisfaciendo las demandas del sistema educativo provincial.

(vii)

## (viii) 6.2. LÓGICA ACADÉMICA

Se refiere a las características de organización que hacen posible un alto desempeño profesional del personal del IFDC. Son parte de esta lógica, las especificaciones relativas a los cargos docentes, sus categorías, dedicaciones horarias, modos de reclutamiento y acceso, etc.



## - Cargos docentes

El IFDC está estructurado en función de cargos, docentes y no docentes. Los cargos docentes titulares tendrán una dedicación completa, equivalente a treinta y cinco horas reloj semanales, contemplando la realización de actividades relacionadas con la Formación Inicial, la Capacitación y Asesoramiento y la Investigación. Estos cargos tendrán distribuido el tiempo en forma equitativa (aproximadamente un tercio para cada función).

Dada la complejidad de funciones a cubrir en el IFDC una de las características del perfil de cada cargo es su flexibilidad y multifuncionalidad. Esto significa que la asignación concreta de tareas de cada uno de los profesionales que se desempeñen en los cargos se adecuará permanentemente a las necesidades que surjan de la propia dinámica del Instituto.

## - Tipos de cargos

Entendemos a la Planta del Instituto como “planta permanente” en el sentido de las imputaciones presupuestarias fijas y no de las personas que ocuparán esos cargos ya que los cargos directivos y docentes titulares así como quienes más adelante denominaremos “personal de apoyo del Instituto” serán cargos concursados a término. Por otra parte el Instituto contará con partidas para la incorporación por contrato de auxiliares docentes y especialistas.

Se distinguen los siguientes tipos de cargos:

### **Cargos de conducción.**

**Cargos docentes**, titulares y auxiliares.

El cargo de docente auxiliar será asignado en función de la cantidad de alumnos. Se prevén 15 para el Instituto. No serán cargos estables ni concursados, ya que se renovarán cuatrimestralmente.

### **Art.1. - Personal de apoyo**

Además de los cargos de planta, se **contratarán especialistas** para la realización de actividades a término destinadas a la capacitación de los docentes del propio Instituto y/o a la formación continua de los docentes de otras instituciones. Ocasionalmente se incorporará de este modo a algún “profesor visitante” por períodos variables de acuerdo a las necesidades del IFDC.

## - Dedicación

Los requerimientos de especialización y pertenencia institucional que se plantean para el Instituto Público de San Luis sólo podrán ser satisfechos con la **dedicación completa** de sus directivos y docentes titulares, por lo que se descartan otros tipos de dedicación para los cargos de planta.

- **Cargos de conducción**, que requieren dedicaciones *completas* (35 hs./reloj semanales).
- **Cargos docentes**, en categorías *titulares por concurso*, con dedicación también *completa*, y *auxiliares* por contrato renovable.

### **- Rol Docente:**

Entre los roles que cumplirán los docentes dentro de su dedicación, distinguimos los siguientes:

#### **Coordinadoras/es de carrera.**

- Responsables por la coherencia y la articulación de todos los trayectos cuyo recorrido conduce a los alumnos de la formación inicial básica a obtener su título profesional.
- Define y mantiene permanentemente actualizado el perfil del profesional de su carrera, incorporando al mismo todas las competencias requeridas por los requerimientos del contexto, la generación de nuevos conocimientos y el impacto de nuevas tecnologías.
- Garantiza una mirada “vertical” que, atravesando los espacios “horizontales” configurados por las distintas especialidades temáticas y metodológicas, procura no perder nunca de vista la relación que los contenidos y las actividades de la formación tienen con el perfil del profesional de su carrera aludido en el punto anterior.
- Atienden a los alumnos en todas aquellas cuestiones referidas a las necesidades e inquietudes relacionadas con la carrera que han elegido y están cursando.

#### **Responsable de Actualización.**

- Responsable por la organización de todas las actividades destinadas a la capacitación, el perfeccionamiento y la actualización de los docentes en ejercicio.
- Coordina con el/la coordinador/a de Investigación el relevamiento de necesidades de capacitación, perfeccionamiento y actualización de los docentes en ejercicio.
- Coordina con las/los coordinadoras/es de Investigación y de Prácticas la integración de estas actividades en los talleres y seminarios de su área.
- Coordina con los/las coordinadores/as de carrera la inclusión de alumnos de la formación docente inicial en los talleres y seminarios de su área.

#### **Responsable de Asesoramiento.**

- Responsable por la organización de las actividades de asesoramiento que el Instituto brinda a otras instituciones del sistema educativo de la provincia, dentro del marco de los lineamientos estratégicos y las políticas fijadas por el/la Rector/a, y dentro de los planes y programas establecidos por el/la Director/a de Extensión.
- Asiste al Director de extensión en la búsqueda de potenciales “clientes” para los servicios de asesoramiento que brinda el Instituto, colaborando activamente entonces en la gestión de las relaciones institucionales.
- Identifica los recursos humanos más capacitados para las tareas de asesoramiento que realiza y coordina con los responsables de cada área la disponibilidad de estas personas.



- Solicita al coordinador de investigación la asistencia necesaria para planificar las intervenciones de asesoramiento en congruencia con las metodologías de investigación y de gestión de proyectos del Instituto.

#### - Reclutamiento y acceso por concurso

Existió la decisión de llevar adelante este procedimiento garantizando la equidad en el acceso, por lo tanto las convocatorias son abiertas, públicas y nacionales. Al mismo tiempo se vela por la idoneidad profesional para el desempeño a través de una base de requisitos que se complementan con entrevistas y presentación de trabajos por parte de los postulantes.

Mediante el Decreto N° 4225-McyE-2000, se convocó a Concurso Público Nacional de antecedentes y pruebas de oposición cargos de Profesores Titulares.

#### Requisitos para postularse a los cargos docentes

- Ser argentino.
- Mayor de edad.
- Título de nivel superior de cuatro (4) años y más y estudios de posgrado ó Licenciatura de nivel Universitario y estudios de posgrado.
- Antecedentes en la docencia superior.
- Antecedentes en investigación.
- Manejo de lengua extranjera (preferentemente inglés).
- Competencias informáticas.

Además de los datos de rigor, los postulantes deberán presentar una copia de una producción académica reciente (informe de investigación, artículo publicado, libro) y un escrito que describa los rasgos esenciales de su propuesta teniendo en cuenta las tres funciones que como profesores desarrollarán: investigación, capacitación y formación inicial.

Durante el segundo semestre del año 2000 y durante el primer cuatrimestre del 2001 se realizaron dos instancias de llamado a concurso. Los profesores que concursaron en el primer llamado fueron designados en septiembre de 2000 y aquellos profesores que ganaron sus concursos en el segundo llamado están en vías de designación. (ANEXO N° 5 CURRICULUM VITAE)

Cabe destacar que los miembros del Jurado de los concursos cumplen por lo menos con uno de los siguientes requisitos:

- Ser o haber sido docente regular en una Universidad argentina o extranjera y acreditar reconocida trayectoria académica y producción científica.
- Acreditar título de postgrado (maestría o doctorado) y reconocida trayectoria profesional.
- Ser una personalidad científica en el campo de la educación en la Argentina o en un país extranjero.

- 
- Ser o haber sido una personalidad científica en el área específica del Concurso en la Argentina o en un país extranjero.

### **(i) 6.3. LÓGICA DE GOBIERNO Y GESTIÓN**

El IFDC de San Luis tiene una lógica de gobierno y gestión compatible con la dinámica de las funciones que asumidas y la posibilidad de enfrentar desafíos que la transformación del sistema educativo en general le demanda. Al ser concebido como un centro de innovación pedagógica, necesita contar con una lógica diferente de gobierno que habilite a una gestión de procesos ágiles, eficiente y eficaces.

A través de la Ley Provincial N° 5195 denominada Fondo Educativo Aplicado se garantiza autonomía en el manejo de los recursos financieros, descentralizando la ejecución presupuestaria asignada. Se profundiza de esta manera los cambios en los estilos burocráticos, rígidos y de baja calidad que caracterizaron los viejos esquemas administrativos.

Por medio del Decreto N° 5344-McyE-2000, el Poder Ejecutivo incluyó en los alcances de la mencionada Ley al Instituto de Formación Docente Continua.

A los efectos de la implementación del Fondo Educativo Aplicado se conformó en enero de 2001 la Asociación Educacional IFDC-SL compuesta por el Rector y Directoras Académica, de Extensión y Administración, siendo su objetivo la administración y gestión del Instituto.

#### **a) Estructura de Gobierno y Organización**

Para su gobierno, el IFDC está conformado por un equipo directivo, un equipo de apoyo y dos Consejos Asesores.

La estructura básica correspondiente a estos órganos de gobierno y gestión se muestra en el organigrama general adjunto (ANEXO N° 6 ORGANIGRAMA)

#### **i) - Composición y roles del equipo directivo**

Está integrado por :

1. un/a Rector/a General,
2. un/a Director/a Académica,
3. un/a Director/a de Extensión y
4. un/a Director/a Administrativa

#### **Rector/a General**

- Responsable por la conducción integral del Instituto, y en particular por la elaboración del un Proyecto Educativo Institucional (PEI) que defina las estrategias y las políticas que permitan llevar a cabo los fines del Instituto.

- 
- Debe garantizar la calidad de la oferta educativa del Instituto, tanto a nivel de formación docente inicial como en las actividades capacitación, perfeccionamiento y actualización.
  - Supervisa directamente a los/las tres Directores/as (Académico/a, Extensión y Administrativo/a) y al Encargado/a de Tecnología, y a el/ella reporte el/la secretario/a del Instituto (que también presta funciones de secretaría para los Directores y el Encargado de Tecnología).
  - Establece, con la asistencia de el/la Directora de Extensión los convenios interinstitucionales que permitan a los alumnos aprovechar la oferta educativa especializada de otras instituciones educativas de la provincia y de la nación.
  - Provee los lineamientos básicos a partir de los cuales el Encargado de Tecnología toma decisiones respecto al equipamiento (mobiliario e informático), al software de aplicación y al material para la biblioteca.

#### **Director/a Académico/a**

- Responsable por la conducción de las actividades académicas destinadas a la formación inicial, que incluyen las prácticas y las investigaciones, así como del diseño, la implementación, el seguimiento y la evaluación de las actividades de capacitación para los docentes del Instituto.
- Coordina con el/la Director/a de Extensión la articulación de los espacios donde se llevarán a cabo las prácticas y las investigaciones.
- Esta posición también conlleva la responsabilidad por la planificación y el desarrollo de los recursos humanos a su cargo.
- Supervisa a todos las/los coordinadoras/es de carreras, a todos las/os coordinadoras/es especialistas (que desempeñan también funciones como docentes) y a todos los docentes.
- Establece la modalidad y carga horaria de la prestación de servicios por parte de los alumnos, compatibilizando estos requerimientos con aquellos relacionados con su formación "directa" (ver más adelante Participación de los alumnos en tareas de gestión de los institutos).
- Especifica los perfiles profesionales necesarios para la organización de los concursos de los cargos docentes del Instituto.

#### **Director/a de Extensión**

- Responsable por la conducción de las actividades destinadas a la capacitación, el perfeccionamiento y la actualización de los docentes en ejercicio.
- Incluye como ya quedó señalado anteriormente la función de relaciones institucionales con otras organizaciones de la comunidad y del sistema educativo, lo cual significa que es también responsable por la gestión de los espacios requeridos para el desarrollo de las prácticas y de la investigación correspondientes a la unidad de Formación Docente Inicial y a su propia unidad.
- Dado que los talleres y seminarios que organiza deben incluir también actividades de investigación y de práctica, trabaja en estrecho contacto con los coordinadores/as de estas áreas.
- Supervisa directamente a los coordinadoras/es de Actualización y de Asesoramiento.



- 
- Realiza el seguimiento de egresados (desarrollo profesional, lugares de trabajo, estudios de posgrado y especialización), con el objeto de realimentar los procesos de formación del Instituto.
  - Colabora activamente con los coordinadores/as de carreras en la elaboración del perfil de los profesionales de las mismas.

### **Director/a de Administración**

- Responsable por la gestión administrativa del Instituto, que incluye el manejo y mantenimiento de todos los recursos financieros y físicos necesarios para llevar a cabo las actividades académicas, así como la supervisión de la registración contable y de la elaboración de todas las informaciones requeridas por los organismos de control.
- En particular queda también bajo este cargo la responsabilidad por la relación con Cultura y Educación, así como el cumplimiento de todas las normativas legales referidas a la formación docente.
- Elabora el presupuesto económico – financiero del Instituto, en el marco de los recursos destinados por la provincia y bajo los lineamientos fijados por el Rector.
- Se ocupa del otorgamiento y la administración de las becas disponibles para los alumnos, en el marco de las políticas fijadas por el/la Rector/a, los criterios pedagógicos establecidos por el/la Director/a Académico/a y los presupuestos asignados para tal fin.
- Es responsable por todas las compras del Instituto.
- Se encarga de todos los aspectos logísticos relacionados con los traslados y estadías, tanto de los miembros del Instituto como de los profesionales contratados.
- Es responsable por la seguridad de los bienes y de las personas del Instituto.
- Supervisa directamente a la /el portera/o y al personal de limpieza.

### **(ii) Composición y roles del Equipo de apoyo**

Mediante Decreto N° 127 –McyE- 2001 se convoca el llamado a concurso para cobertura de cargos de apoyo.

El equipo estará integrado por:

1. un/a Secretario/a por turno
2. un Encargado/a de Tecnología y
3. un Empleado/a de biblioteca:

Los perfiles de estos cargos son los siguientes:

- un/a **Secretario/a** por turno, quien:
- Asiste al Rector/a, a los/las Directores y el/la Encargado/a de Tecnología en todas las tareas de apoyo a su gestión (llamados telefónicos, atención de visitas, envío de correspondencia, etc.).
- Cuando las demandas de aquellos a quienes asiste se tornan incompatibles, requiere la intervención de el/la Rector/a a los efectos de establecer prioridades.



### • **Encargado/a de Tecnología**

- Responsable por proveer orientación y asesoramiento a las distintas áreas del Instituto respecto de todos los aspectos tecnológicos – básicamente los de informática y telecomunicaciones - que permitan llevar a cabo y mejorar continuamente sus actividades.
- En particular asiste a los usuarios en la optimización del uso de sus equipos y programas aplicativos.
- Atiende directamente la instalación de nuevos equipos y programas aplicativos y se ocupa de su mantenimiento, colaborando con los usuarios en la resolución de los problemas que pueda ocasionar su utilización.
- Trata con los proveedores de equipos y programas aplicativos todas las cuestiones inherentes al buen funcionamiento de los mismos.
- Define la política de seguridad de los archivos y audita su cumplimiento por parte de los usuarios.
- Incluye también la responsabilidad por la gestión de la biblioteca del Instituto, con especial hincapié en la implementación de soportes materiales multimediales presenciales y a distancia (CDROM's, videos, cursos por Internet, etc.).
- Supervisa directamente a el/la empleado de biblioteca.

### **Empleado/a de biblioteca**

- Atiende la biblioteca del Instituto.
- Es responsable por la seguridad y conservación del equipamiento y del material bibliográfico, sea este impreso o multimedial.
- Se ocupa de sacar las fotocopias que requieran los docentes y los alumnos.
- Asiste al área administrativa y a el/la secretaria en la medida de sus posibilidades.

### **Consejos Asesores**

Cada Unidad Académica contará, además, con **dos Consejos Asesores**<sup>2</sup>:

#### **Consejo Académico**

- Responsable por el asesoramiento y la orientación de todas las cuestiones académicas del Instituto.
- Estará constituido por especialistas capaces de valorar continuamente la calidad de la oferta educativa del Instituto en todos los trayectos (general, centrado en el nivel,

---

<sup>2</sup> Los miembros de ambos consejos desempeñarán sus funciones ad-honorem.



centrado en la enseñanza disciplinaria, de aproximación a la realidad educativa y de construcción de la práctica docente) y asesorará al rector en la planificación de las acciones orientadas a garantizar tal calidad.

- Sus miembros deberán estar capacitados para aproximar al Instituto los contenidos de los campos disciplinares específicos y los debates más relevantes que caractericen a los distintos núcleos temáticos y áreas temáticas del campo de la educación. El número de integrantes de este Consejo, así como el origen de sus miembros será variable en función de la localización y las peculiaridades de cada Instituto. Se sugiere convocar especialistas de Universidades locales y cercanas.

### **Consejo Institucional**

- Responsable por el asesoramiento y orientación de todas las cuestiones relativas a la articulación del Instituto con la comunidad en general, y con el sistema educativo en particular.
- Estará constituido por personas que ocupen una posición relevante en las escuelas de diferente tipo (rurales, urbanas, urbano marginales) y en otras instituciones del sistema educativo provincial. También se podrá invitar a directivos de otras instituciones de la comunidad con las cuales el Instituto habrá de relacionarse.
- En particular asesorará al rector para garantizar que se satisfagan las necesidades de capacitación, asistencia y asesoramiento que tengan las demás instituciones educativas de la provincia.
- Sus miembros colaborarán con el/la Director/a de Extensión para gestionar los espacios externos al Instituto donde se desarrollarán las prácticas y las investigaciones.
- Al igual que en el caso anterior, la cantidad de integrantes de este Consejo, así como el origen de sus miembros será variable en función de la localización y las peculiaridades de cada Instituto.

### **Gobierno y Gestión: Normas para optimizar el funcionamiento institucional**

El proceso de organizar está relacionado con el proceso de especificar. Una de las especificaciones fundamentales de una institución es el modo en que concibe la relación individuo- organización y su congruencia con la estructura y procesos de trabajo Institucional.

Así, un conjunto de normas y procedimientos posibilitarán a cada uno de los miembros de la institución desenvolverse de modo libre y coherente en relación a claros marcos institucionales. (ANEXO N° 7 NORMAS INSTITUCIONALES)

#### *a. 7. DE LOS ALUMNOS*



---

## (iii) 7.1 TALLER INICIAL

El Taller Inicial (TI) es un espacio ofrecido por el Instituto de Formación Docente Continua (IFDC) a los alumnos que ingresan al mismo, cuya función principal radica en posibilitarles una integración natural a la institución, una primera aproximación con temáticas relevantes de educación, un primer tiempo de reflexión sobre las características del rol docente en la actualidad y la motivación depositada en esta profesión, un primer contacto con los profesores y otros agentes de la institución, y el inicio en la construcción de ciertas competencias intelectuales, procedimentales y actitudinales necesarias para el desempeño óptimo de los mismos en la carrera elegida.

La refundación del IFDC asentada en nuevos pilares de organización y en nuevas concepciones de la formación requerirá de la institución un estilo de funcionamiento muy diferente al conocido hasta el momento. La incorporación de ciertos perfiles de identidad como: la inserción del alumno en las instituciones para las cuales se forma desde el primer año, el análisis pormenorizado de la realidad educativa, el desarrollo de innovación pedagógica, la investigación como eje estructurante de las prácticas, trabajar en equipo, capacitación continua, la flexibilidad de los diseños curriculares, todo en el marco de lo que significa la profesionalización del rol docente, generará la necesidad de recrear la cultura organizacional vigente.

Todo esto implica recrear el sistema de significados compartidos o al menos conocidos a través de otros, promoviendo una percepción lo más común posible acerca de: los valores vigentes, las concepciones acerca del cambio, el estilo de funcionamiento interno y externo, el sistema de normas y sanciones, los sistemas de seguimiento y control, los modelos de vínculos, el modo de relación con la tarea, los criterios para la autogestión.

Una cultura fuerte con valores centrales claros sustituye los procesos de formalización inevitables a la hora de integrar nuevos sujetos dentro de una organización. Es por ello que se considera fundamental organizar un adecuado **proceso de socialización** a los fines de optimizar el ingreso y adaptación activa de los alumnos al Instituto. Esto va a ser la primera línea de trabajo del TI

En un primer momento se informa a los ingresantes acerca de la organización como un todo y se lo orienta acerca de cómo puede manejarse autónomamente en aspectos relativos a lo académico, lo administrativo, al uso de espacios, elementos, etc. Cada sujeto como es lógico llega a un lugar con un conjunto de valores, actitudes, expectativas, más o menos explícitos. Aquí ese alumno se enfrentará con la estrecha relación o probable dicotomía entre sus expectativas y la realidad, tanto organizacional como con relación al propio ejercicio del rol.

En la otra instancia el alumno comienza a hacer propia la organización, se siente cómodo en ella, se desenvuelve con naturalidad, va pudiendo significar cuáles son los valores centrales, lo que de él se espera, van teniendo lugar una serie de cambios. No se trata de socializar para el conformismo, para mantener costumbres y prácticas sagradas dentro de la organización sino para asegurar un alto grado de compromiso con la profesión elegida, y un alto grado de productividad en la tarea.

A la vez que se inicia el proceso de socialización al interior de la organización como un todo comienzan el **proceso de iniciación en lo disciplinar** con lo cual se dará

---

comienzo a la formación curricular, tratadas desde las problemáticas del área disciplinar elegida.

#### **(iv) OBJETIVOS DEL TALLER INICIAL.**

Para el alumno:

- Favorecer un pensamiento crítico y comprometido en relación con su elección.
- Posibilitar, a través de diferentes dispositivos, que evalúe su elección y el compromiso personal y social que la misma implica.
- Comenzar la construcción de una serie de significaciones compartidas que definirán el accionar de la organización en la cual va a insertarse.

Para la organización:

- Comenzar a realizar un diagnóstico grupal sobre las características de los ingresantes.
- Efectuar, a partir del diagnóstico, los ajustes necesarios para favorecer una adecuada inserción de los alumnos en la organización y en la disciplina elegida.

#### **(v) ACTIVIDADES**

##### **(vi) Actividades relacionadas con la elección de una carrera docente.**

- a) Proyección de una película en la que se abordan problemáticas relacionadas con la tarea docente.
- b) Debate posterior sobre el contenido del filme.
- c) Subsiguientemente, los alumnos realizan un trabajo escrito en el cual desarrollan:  
Un breve resumen del argumento de la película.  
Establecer con cual/les del/de los protagonista/s se ha/n sentido identificado/s y porqué.  
Explicar que otros aspectos del filme pueden relacionar con su elección profesional.

##### **I. Actividades relacionadas con las disciplinas.**

En comisiones de trabajo previstas para las diferentes carreras.

- a) Charlas sobre la disciplina elegida a cargo de los profesores responsables.
- b) Actividades relacionadas con las disciplinas, con la participación activa de los alumnos y coordinadas por los profesores disciplinares.

#### **(vii) 7.2. INCENTIVO PARA EL INGRESO**

Una de las preocupaciones corrientes en relación con la formación de los docentes tiene que ver con las escasas señales que da el sistema educativo sobre la importancia de esta profesión. Una adecuada selección de candidatos solo es posible sobre la base

de una sólida oferta académica y de posibilidades reales para todos los aspirantes, independientemente de sus capacidades económicas.

Dado que la concentración de los Institutos en dos ciudades puede provocar dificultades para que cursen alumnos de escasos recursos económicos, se creará un Programa de Becas de Estudio, que atienda especialmente los gastos de vivienda y manutención que tenga el becario.

Dicho beneficio será otorgado a aquellos aspirantes que cumplieren requisitos de tipo económico pero también de calidad académica. Será ineludible el compromiso de trabajar en su zona de origen o en el lugar que la Provincia estime pertinente al concluir su formación.

## *a. 8. ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO Y DEL ESPACIO*

### **(viii)**

#### **(ix) 8.1.DURACIÓN DEL CICLO LECTIVO**

Creemos que el reto de las actuales reformas de la formación de los docentes estriba en la capacidad de re – crear las instituciones formadoras de docentes de tal modo que sean las primeras “escuelas nuevas”, las primeras en las cuales se aprenda de otra manera, en las cuales los docentes hagan otras cosas, y los alumnos también. Las primeras en las cuales los horarios no se repitan día a día y semana a semana; en las cuales los docentes y los alumnos trabajen realmente en equipo; las primeras donde la enseñanza sea aprendizaje y el aprendizaje enseñanza.

Es dable reconocer que todos los países expresan en la actualidad su preocupación por incrementar el tiempo de clase en todos los niveles de la educación, sea aumentando las horas de la jornada diaria o incrementando los días de clase del ciclo lectivo. En el mismo sentido, el Instituto prevé cumplir con doscientos (200) días de clase. En virtud de estos elementos, se estima que el ciclo lectivo comenzará el 1° de Febrero hasta el 30 de Diciembre de cada año.

El Instituto funcionará, durante toda la jornada, en el horario de ocho a veintiuna horas, para permitir que sus actividades sean compatibles con el accionar del resto del sistema educativo. Por ello, si bien podrán realizarse algunas actividades en horario vespertino, su funcionamiento regular es en el horario diurno. La extensión del ciclo lectivo y horaria, permitirá al IFDC ofrecer “cursos de verano”.

Los servicios de apoyo (bibliotecas, computadoras, videoteca, laboratorios, etc.) estarán disponibles para alumnos y profesores durante el horario de funcionamiento del Instituto.

Para visualizar la vida cotidiana del Instituto, a continuación se relatan algunas escenas que ocurren simultáneamente en diversos espacios de esta institución:

#### **Art.1.**

#### **(i) 8.2. INFRAESTRUCTURA y EQUIPAMIENTO**

El IFDC San Luis comenzó el ciclo lectivo del 2001 en el edificio sito en Av. Lafinur N° 997. El mismo fue refuncionalizado acorde a los requerimientos que demanda una institución educativa. Consta de 2.800 metros cuadrados cubiertos dentro de un predio



---

de casi una hectárea. Esta obra implicó una inversión aproximada de \$ 600.000. (se adjunta plano con mobiliario del edificio)

Es importante destacar que con los recursos asignados a bienes y usos del año 2000, se ha adquirido, conjuntamente con el Instituto de Villa Mercedes, material para las bibliotecas. El monto de la compra es de \$ 55.077,59. Esto se traduce en 2.974 libros.

El edificio cuenta con los siguientes espacios:

- 1 Centro de recursos para el aprendizaje: Biblioteca, hemeroteca, computadoras, video, Internet, con sanitarios independientes, de unos 280 M2.
- 1 Aula para 150 personas.
- 6 Aulas para 24 personas.
- 2 Aulas para 20 personas.
- 2 Aulas para 40 personas.
- 1 Aula para 30 personas.
- 13 box para tres docentes + aula de reunión para 20 personas.
- 1 Sala de usos múltiples de Inglés y Estudio de Televisión.
- 1 Sala de reunión para 20 personas.
- 2 Aulas para Taller de Plástica y Teatro.
- Despachos del Rector, de las Directoras y de los secretarios.
- Cafetería y "Patio de comidas" (que sirve también de espacio de reunión para 350 personas).
- Quioscos para venta de libros, apuntes, etc.
- Sanitarios, galerías, depósitos, etc.

El equipamiento del edificio, se está adquiriendo a través de la Asociación que administra los recursos financieros del Instituto. Hasta la fecha se ha invertido en bienes de uso \$ 28.523,94. A lo largo del 2001 se estima que se realizará una inversión total de aproximadamente \$ 300.000.

Consta de:

- Todo el mobiliario adecuado para las funciones que desarrolla el Instituto.
- El equipamiento informático: unas 35 PC en red con sus impresoras y accesorios, con su software correspondiente.
- El equipamiento audiovisual (retro -proyectores, proyectores de diapositivas, videocaseteras, Televisores, etc).
- Libros y Journals para la biblioteca.

Es decir que la inversión fundacional que se proyecta realizar es de \$ 900.000.