

# ANÁLISIS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL FORMADOR DE FORMADORES DE LAS INSTITUCIONES FORMADORAS DE DOCENTES DE GESTIÓN OFICIAL Y PRIVADA EN PARAGUAY

## *ANALYSIS OF THE PERFORMANCE EVALUATION SYSTEM OF THE TRAINER OF TRAINERS OF THE TEACHER TRAINING INSTITUTIONS OF OFFICIAL AND PRIVATE MANAGEMENT IN PARAGUAY*

**MARÍA ROSSANA CARDÚS SANGUINES<sup>1</sup>**

**RESUMEN:** El diseño fue no experimental desarrollado en 20 instituciones formadoras de docentes de gestión oficial y de gestión privada del país. Enfoque mixto cualicuantitativo según la naturaleza de los datos, porque pretende analizar el sistema de evaluación de desempeño de los formadores de formadores en veinte instituciones formadoras de docentes de gestión oficial y de gestión privada. La muestra estuvo conformada por 20 directores, 40 docentes formadores de formadores y 150 estudiantes maestros del tercer año del Profesorado de Educación Escolar Básica de las instituciones formadoras de docentes de gestión oficial y de gestión privada en los años 2023-2024. Como resultado se encontró que el 67% está totalmente adecuado, es decir que los indicadores se adecuan al criterio de calidad, mientras que el 30% señaló que está bastante adecuado, el 2% señaló que es poco adecuado y el 1% señaló que tal instrumento no era totalmente adecuado. En relación a si las acciones propuestas para el docente en el criterio permiten establecer líneas de acción para el plan de mejora institucional, los participantes señalaron en un 55% que estuvo totalmente adecuado, mientras que el 41% señaló que está bastante adecuado, el 3% señaló que es poco adecuado y el 1% señaló que tal instrumento no era totalmente adecuado. Se concluyó que, los resultados de la evaluación muestran una percepción generalizada de que los indicadores y las acciones propuestas están alineados con los criterios de calidad establecidos, lo que sugiere un buen nivel de coherencia y relevancia en la evaluación del desempeño docente en las instituciones formadoras de docentes. Sin embargo,

---

<sup>1</sup>Doctorado en Ciencias de la Educación - Facultad de Ciencias de la Educación y la Comunicación - Universidad Autónoma de Asunción E-mail: [rossana.cardus@gmail.com](mailto:rossana.cardus@gmail.com)

también se identifican áreas para el refinamiento y la mejora continua, lo que indica un enfoque proactivo hacia la excelencia en la formación docente y la gestión educativa en general.

**Palabras clave:** Evaluación, desempeño docente, calidad educativa, formador de formadores.

***ABSTRACT:** The design was non-experimental, developed in 20 officially managed and privately managed teacher training institutions in the country. Mixed qualitative-quantitative approach according to the nature of the data, because it aims to analyze the performance evaluation system of trainer trainers in twenty officially managed and privately managed teacher training institutions. The sample was made up of 20 directors, 40 teacher trainers and 150 third-year student teachers of Basic School Education Teachers from officially managed and privately managed teacher training institutions in the years 2023-2024. As a result, it was found that 67% were completely satisfied that the indicators were adapted to the quality criteria, while 30% indicated that it was quite adequate, 2% indicated that it was slightly adequate, and 1% indicated that such instruments were not adequate. They were totally adequate. In relation to whether the actions proposed for the teacher in the criterion allow establishing lines of action for the institutional improvement plan, 55% of respondents indicated that they are completely adequate, while 41% indicated that it is quite adequate, 3 % indicated that it is not very appropriate and 1% indicated that such instruments were not totally appropriate. It was concluded that the results of the evaluation show a generalized perception that the indicators and proposed actions are aligned with the established quality criteria, which suggests a good level of coherence and relevance in the evaluation of educational management in the Institutes of Teacher Training. However, areas for refinement and continuous improvement are also identified, indicating a proactive approach towards excellence in teacher education and educational management in general.*

**Keywords:** Evaluation, teaching performance, educational quality, trainer of trainers.

### 1. INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación presenta el tema de la evaluación de desempeño del formador de formadores de las Instituciones Formadoras de Docentes (IFD) de gestión

oficial y privada del Paraguay. El Ministerio de Educación y Ciencias de Paraguay, a través de la Dirección de Acceso a la Carrera Docente y Evaluación de Desempeño del Educador, dependiente del Instituto Nacional de Evaluación Educativa, INEE, pretende implementar el mecanismo de evaluación de desempeño del formador de formadores. El mismo fue validado por expertos en el año 2019, y la meta del presente estudio, se orientó especialmente a lograr analizar el sistema de evaluación propuesto, consultando a los miembros de la comunidad educativa de las IFDs.

El objetivo general planteado fue analizar el *Sistema de Evaluación de Desempeño del formador de formadores de las Instituciones Formadoras de Docentes de gestión oficial y privada en Paraguay, según el diseño de estudio*. La intención fue contar con apreciaciones de la población seleccionada, a fin de tener elementos que permitan validar el mecanismo de evaluación propuesto.

El Sistema de Evaluación del Desempeño Docente de los formadores de formadores, es una herramienta que permite asegurar que los nuevos docentes lanzados año tras año al mercado laboral, cuenten con las habilidades requeridas en un mundo complejo y cambiante.

Además, la evaluación del desempeño constituye un instrumento técnico de la administración del recurso humano al servicio del Estado, por lo cual, sus resultados fundamentan las políticas y acciones en este campo, y en particular deben ser utilizados a fin de que se pueda evaluar y calificar el desempeño del docente formador de formadores, dar seguimiento al desempeño del docente formador de formadores, dándoles orientaciones oportunas y pertinentes ante cada situación que se presente, adiestrarlos en la toma eficaz de decisiones; diagnosticar limitaciones que deben ser superadas en los centros y en los servidores; determinar bases para la carrera del formador de formadores, servir de base para recompensas por la labor desempeñada; aportar datos veraces sobre el desempeño de modo a habilitar al personal a seguir ejerciendo sus funciones en aula.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **Evaluación de desempeño de los educadores en algunos países a nivel regional**

La preocupación constante de los sistemas educativos en los países de América es el desarrollo de sistemas de carrera docente y evaluación de desempeño docente que favorezcan a la construcción profesional y mediante esto se contribuya a la calidad de

los procesos de enseñanza y aprendizaje. Se reconoce que el objetivo esencial para el acceso a la carrera docente es seleccionar entre los postulantes a los mejores para que puedan ejercer una función docente. Conjugación de vocación y competencias para la enseñanza para ser valoradas es aún un desafío para la evaluación en vista de que se considera buen docente a un profesional comprometido con su labor y su mejora continua.

En América Latina se va extendiendo el desarrollo del sistema de evaluación de desempeño como una estrategia para la mejora de la calidad del servicio docente, aunque aún no es generalizado. Muchos han optado por un sistema de autoevaluación y procesos de evaluación interna en cada organización educativa en búsqueda de la mejora de desempeño docente.

### **Criterios y elementos del desempeño docente**

El informe de EVALUATION OF SCHOOL LEADERSHIP AND TEACHING PRACTICE (EOSLATP,2017) sostiene que la evaluación de los profesionales de la educación va adquiriendo mayor interés y ocupación a medida que en los países se toma conciencia de la necesidad de un aprendizaje de calidad para lo cual se requiere una enseñanza también de calidad que solo es posible con buenos docentes. El objetivo estratégico del Marco Estratégico de la Unión Europea sobre Educación y Formación de 2002 es la enseñanza de alta calidad. Así mismo se afirma que la reflexión y la autoevaluación por parte de los profesionales docentes son imprescindibles para el proceso de mejora en el ámbito escolar. El prestigioso informe McKinsey mencionado en el documento, refiere que la calidad de un sistema educativo está relacionada con la calidad de sus docentes y que los mejores resultados se obtienen mejorando la instrucción que se ofrece.

El Comité Científico del proyecto EOSLATP (2017) exhorta definir los motivos de la evaluación del profesorado: fines de contratación, recompensa, desvinculación, mejora de la instrucción, rendición de cuentas, identificación de buenas prácticas, mejora de los estándares de calidad de la educación. Por otro lado, es parecer de este comité evaluar con enfoque formativo para el logro de la mejora de la enseñanza y el beneficio directo de los estudiantes. Las investigaciones reconocen la complejidad de la medición de la efectividad de la tarea docente y la influencia significativa del

desempeño de este en el alumnado para su desarrollo también competente.

En vista de que un ámbito incluye un conjunto de dimensiones, evaluar el ámbito del desempeño docente es valorar un área de conocimiento o la actividad desempeñada en un contexto educativo. Así mismo, se entiende por dimensión a un aspecto o faceta del ámbito a evaluar.

Por otro lado, un criterio es “una norma para conocer la verdad” (Real Academia Española -RAE-, 2010). En el contexto de la evaluación se conoce como criterios al “Conjunto de atributos deseables que sirven de elementos de contraste para el juicio valorativo de las dimensiones. Principio o referencia respecto a la cual se construyen juicios de evaluación y permite analizar niveles de calidad con distinto grado de concreción”. (MEC, 2007, p. 230).

El criterio define aquello que se pretende evaluar, demarca el objeto de estudio o la situación de análisis, estableciéndose, así como parámetros o patrones que serán empleados para emitir un juicio valorativo y compararlo posteriormente con un referente de desempeño. Los criterios de evaluación obligan a reflexionar respecto a aquello que se desea valorar, demandan una especificación de los aspectos a evaluar, entonces, se procede a la elaboración de indicadores concretos, consensuados y conocidos tanto por la parte evaluada como por la que evalúa. El criterio de evaluación incluye la tarea a ser realizada y el grado de calidad que se espera de la misma.

### **La evaluación del desempeño docente en el Paraguay**

La evaluación del desempeño docente en el Paraguay forma parte de la iniciativa para el logro del mejoramiento de la calidad de la educación. La finalidad es la mejora de las prácticas pedagógicas en las aulas de las instituciones educativas luego de identificar fortalezas y debilidades en el desempeño docente para proponer acciones concretas de acompañamiento docente a través de las direcciones y las supervisiones educativas. Así vista, la evaluación de desempeño en el país tiene un carácter formativo. En este contexto el MEC ha llevado adelante la implementación gradual de la Certificación Profesional de Educadores del Paraguay y de la Evaluación del Educador cuyo inicio se remonta hacia el año 2004 con el Programa Reforma de la Educación con énfasis en Educación Media, documento en el cual se elaboró el Mecanismo de

Certificación de los Educadores del Paraguay.

El Manual Instructivo – Desempeño Docente del MEC (2011), establece el Marco de Criterios para la gestión del buen aprendizaje (basado en una buena enseñanza).

1. Gestión de currículum: efectiva gestión del currículum en su área de especialidad. Abarca la planificación, la conducción del proceso de aprendizaje y la evaluación del aprendizaje y de la docencia.
2. Gestión de la Vinculación social: considera los vínculos profesionales con agentes escolares con miras a la mejora del aprendizaje. Abarca la interacción profesional y la comunicación escolar.
3. Gestión del Desarrollo Personal y Profesional: orientada al desenvolvimiento continuo de capacidades y potencialidades individuales, perfeccionamiento de las competencias para la mejora del desempeño profesional y aprendizaje a lo largo de la carrera docente.

Las dimensiones de la evaluación establecidas en el Marco de Criterios para la Buena Enseñanza conforman una lista de indicadores que valoran el desempeño de educadores que prestan servicio en el sector oficial en la Educación Inicial, Educación Escolar Básica, Educación Permanente, Educación Escolar Indígena y Educación Inclusiva con las correspondientes adecuaciones de acuerdo con las características de cada una.

La Resolución N° 6/2012 emitida por la Dirección General de Desarrollo Profesional del Educador, en ese entonces, autorizaba la aplicación de los instrumentos de evaluación del desempeño de los docentes de todos los niveles educativos mencionados anteriormente.

1. Cuestionario A: para la Autoevaluación del docente, que permite una reflexión respecto a la práctica profesional a fin de construir un juicio de valor a cerca del propio desempeño identificando fortalezas y debilidades.
2. Cuestionario B: para Evaluación del Superior, que permite una valoración del desempeño profesional del docente desde el punto de vista del director, el Coordinador, el jefe de área, miembro del equipo técnico o quien cumpla la

función de monitorear y/o acompañar a los docentes.

La Ley N° 1264/98. General de Educación en su Artículo 135, inciso b, establece como uno de los derechos de los educadores, el ingreso al ejercicio de la profesión docente mediante un sistema de concurso. Por otro lado, la misma Ley contempla en su Artículo 136, inciso c, como uno de los deberes del educador, aquellos contemplados en las Leyes laborales y el Estatuto del Personal de la Educación. Es así como en la Ley 1725 Que establece el Estatuto del Educador, Artículo 22, (2003) se menciona al Ministerio de Educación como responsable de la evaluación del desempeño profesional docente para el nombramiento con estabilidad en el cargo. Ambas legislaciones vigentes en el Estado Paraguayo se erigen como antecedentes para la valoración del desempeño profesional del docente.

### **Material y métodos**

El estudio fue realizado en el territorio paraguayo en instituciones formadoras de docentes de gestión oficial y gestión privada, funcionando durante los años 2023-2024. Fue una investigación de enfoque mixto cuali-cuantitativo según la naturaleza de los datos, porque pretendió analizar el sistema de evaluación de desempeño de los formadores de formadores en instituciones formadoras de docentes de gestión oficial y de gestión privada. Según el alcance fue de tipo descriptivo ya que tomó elementos que definen al sistema de evaluación propuesto en todas sus dimensiones. Según su diseño, se trató de una investigación no experimental transversal, porque se trabajó en un solo momento a través de diferentes instrumentos, sin la manipulación deliberada de variables y, como señala Hernández, Fernández, y Baptista, (2014), sólo se observaron los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos.

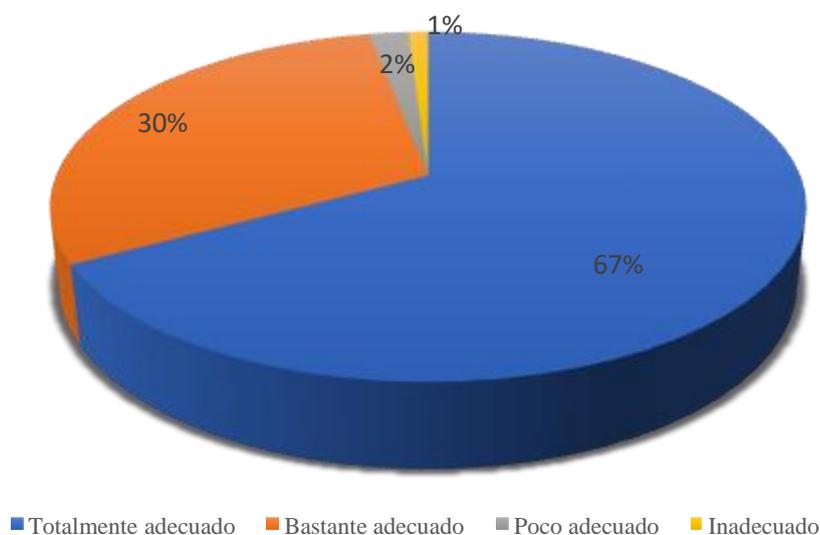
La muestra estuvo conformada por 20 directores, 40 docentes formadores de formadores y 150 estudiantes maestros del tercer año del Profesorado de Educación Escolar Básica de las instituciones formadoras de docentes de gestión oficial y de gestión privada en los años 2023-2024. El tipo de muestreo fue de tipo no probabilístico intencional. El criterio de selección para las veinte instituciones formadoras de docentes se realizó atendiendo el tipo de gestión y las zonas geográficas de nuestro país, la cantidad de los docentes se determinó atendiendo a la cantidad de docentes que enseñan en el Profesorado de Educación Escolar Básica en las instituciones seleccionadas y los

estudiantes debían pertenecer al tercer año del Profesorado de Educación Escolar Básica.

### 3. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados cuantitativos

##### A. Dimensión de la Gestión del currículum

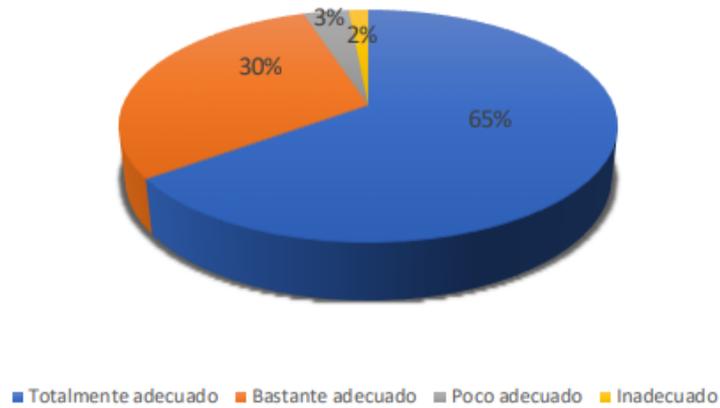


Fuente: Elaboración propia

Como se puede apreciar en el gráfico, en relación a la coherencia de los indicadores con el criterio de calidad: Preparación para la enseñanza o preparación de acciones pedagógicas, los participantes señalaron en un 67% que está totalmente adecuado, que los indicadores se adecuan al criterio de calidad, mientras que el 30% señaló que está bastante adecuado, el 2% señaló que es poco adecuado y el 1% señaló que el instrumento no era totalmente adecuado.

##### B. Dimensión de Gestión de la vinculación social

Los indicadores planteados ¿tienen coherencia con el criterio de calidad?

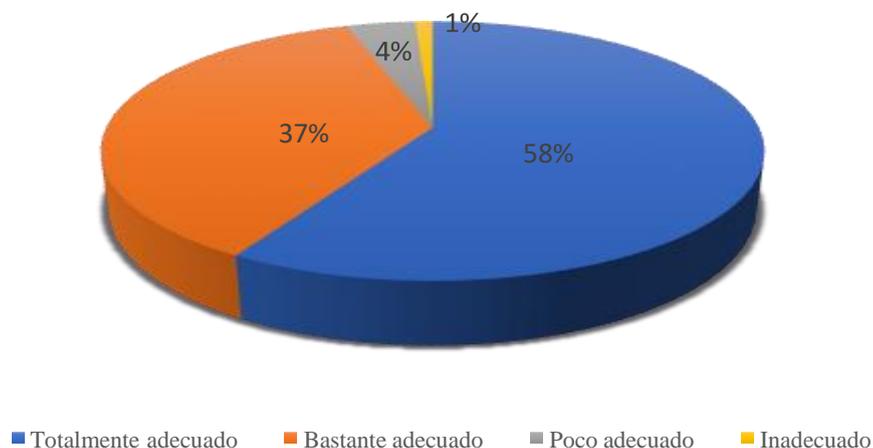


Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a lo que se observa en el gráfico, en relación a si los indicadores tienen coherencia con el criterio de calidad del ítem ambiente propicio para el aprendizaje, los participantes señalaron en un 65% que está totalmente adecuado, mientras que el 30% señaló que está bastante adecuado, el 3% señaló que es poco adecuado y el 2% señaló que tal instrumento no es adecuado.

### C. Dimensión de Gestión administrativa

Los indicadores planteados ¿tienen coherencia con el criterio de calidad?



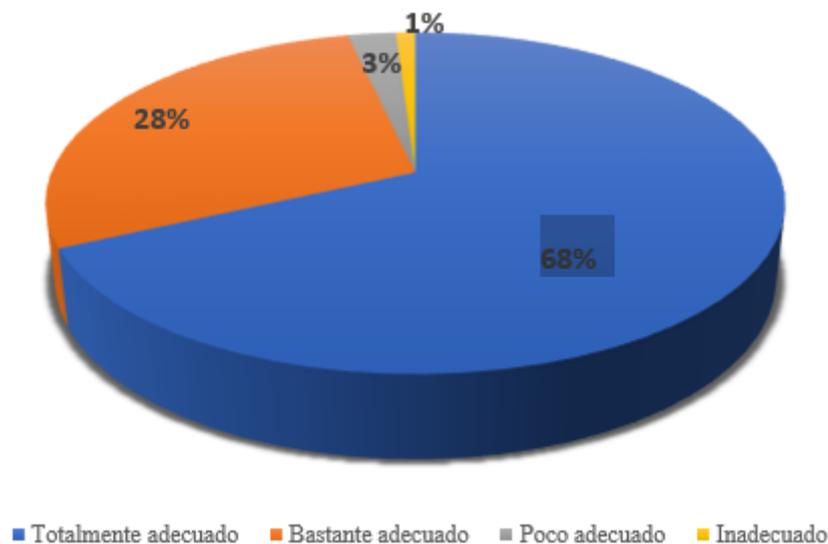
Fuente: Elaboración propia

Así como se puede observar en el gráfico, en cuanto a la coherencia de los indicadores que hacen al criterio de calidad del control, el 58% de los participantes señalaron que está totalmente adecuado, mientras que el 37% señaló que está bastante

adecuado, el 4% señaló que es poco adecuado y el 1% señaló que tal instrumento no era adecuado.

#### D. Dimensión de Gestión del desarrollo personal y profesional

Los indicadores planteados ¿tienen coherencia con el criterio de calidad?



Fuente: Elaboración propia

Se observa en el gráfico, en cuanto a la responsabilidad profesional, que la coherencia de los indicadores que hacen al criterio de calidad, según el 68% de los participantes está totalmente adecuado, mientras que para el 28% están bastante adecuados, para el 3% señaló que es poco adecuado y para el 1% señaló que tal instrumento no era adecuado.

### 3.2. Resultados de la entrevista

#### 3.2.1. Con respecto a la lista de cotejo y la rúbrica

##### a. Criterio de calidad: gestión del curriculum

Todos los directores coinciden en que se visualizan las documentaciones requeridas, así como en las siguientes consultas.

Uno de los directores señaló que se podrían solicitar más documentaciones en ese punto:

“Se encuentran las documentaciones básicas, faltarían más documentaciones a ser agregadas en las evidencias” (DB).

En cuanto a las acciones propuestas uno de los directores reconoce que le facilita mucho en la detección de aspectos a mejorar, como la base para el plan de mejora: “facilita detectar las debilidades y a partir de ahí construir el plan de mejora” (DA).

En este marco de ideas, cabe resaltar lo señalado por la Resol. 435/19 De la ANEAES donde menciona que para el juicio de valor de la calidad de la gestión institucional y curricular de IFD se ha establecido una matriz de evaluación con dimensiones, criterios e indicadores, que permite identificar y analizar fortalezas y debilidades de la gestión con fines de mejora.

### **b. Criterio de calidad: gestión de la vinculación social**

Entre las respuestas dadas por los directores en el grupo focal, se destacan dos que, si bien coinciden con los demás, aportan datos de que podrían tomarse como propuestas de mejora en los instrumentos:

Sí, pero se pueden ajustar en los descriptores de la Rúbrica. En todos los indicadores según el nivel de logro pueden ser utilizadas para un plan de mejora en su desempeño. (DC).

“Las evidencias 7 y 8 (proyectos comunitarios e informes de ejecución) son coherentes con esta dimensión, ya que se refieren a la interacción con actores educativos y la comunidad. Sin embargo, la evidencia 9 (reporte de uso de la norma de convivencia) podría encajar mejor en la dimensión de Gestión Administrativa, ya que se relaciona más con el cumplimiento de normas institucionales” (DF).

### **c. Criterio de calidad: gestión administrativa**

Si bien todos respondieron positivamente a tales consultas:

“Tiene coherencia, es muy claro. Se visualiza en la propuesta. Permite, posibilita trasladar al plan de mejora las acciones. Se visualizan las documentaciones básicas y fundamentales al mismo tiempo” (DA)

“Dimensión: Gestión Administrativa. Las evidencias 4, 5 y 6 (registro de asistencia, cronograma de uso de recursos y planilla de calificaciones) son coherentes

con esta dimensión, ya que se enfocan en el cumplimiento de normas y procedimientos administrativos relacionados con la gestión de recursos y el seguimiento del proceso educativo” (DL).

En ese sentido, las respuestas estuvieron en la línea de lo que señalaban Gutiérrez, Martínez y Castro (2017) que, desde la perspectiva administradores, profesores y estudiantes en una institución de educación superior, se puede afirmar que “sí existe una relación significativa entre la innovación educativa y las prácticas de organización y dirección, así como con las prácticas de uso de tecnología” (p. 31).

### **3.2.2. Con respecto al proceso de evaluación**

#### **a. La evaluación del director al docente formador de formadores**

En relación a la evaluación que realiza el director al formador de formadores, los participantes del grupo focal señalaron su importancia y su pertinencia en el proceso de evaluación para mejoramiento de la calidad de la educación superior. Entre las opiniones emitidas más resaltantes se transcribe que es “oportuna y acertada” (DF), otro participante señaló que es “pertinente con los criterios (DG) y que “propone acciones de mejora”.

#### **b. La evaluación de los estudiantes al formador de formadores**

En relación a la evaluación de los estudiantes al formador de formadores los directores presentes en el grupo focal, señalaron que “es muy importante conocer el parecer de los beneficiarios” (DE). Otro, sin embargo, debe ser bien orientada (DD). Otros hablan de una perspectiva directa y que son tomadas. Otros señalaron que podría aportar líneas importantes para la construcción del plan de mejora.

## **4. Discusión**

La presente investigación se enfocó en analizar la percepción de los agentes evaluadores respecto a los procesos de evaluación del desempeño del formador de formadores en las Instituciones Formadoras de Docentes de gestión oficial y privada en Paraguay, así como en señalar su parecer sobre los instrumentos de evaluación utilizados

para tal fin. Se estableció como objetivo general analizar el sistema de evaluación de desempeño del formador de formadores de las Instituciones Formadoras de Docentes de gestión oficial y privada en Paraguay, y su correspondencia con los criterios para la gestión del buen aprendizaje de los educadores.

En ese contexto, los hallazgos podemos identificarlo desde dos ejes:

1. La valoración global de todos los agentes evaluadores implicados.
2. La valoración más específica de los responsables del proceso evaluativo que son los directores.

Las respuestas revelaron una variedad de perspectivas entre los evaluadores, destacando tanto aspectos positivos como áreas de mejora en los procesos y herramientas de evaluación. En este sentido, se identificó la necesidad de implementar ajustes y mejoras en el sistema de evaluación de desempeño del formador de formadores, con el fin de garantizar su eficacia y relevancia en el contexto educativo paraguayo. En base al análisis realizado y a las opiniones recabadas, se formulan recomendaciones específicas para fortalecer el sistema de evaluación, promoviendo así el desarrollo profesional continuo de los formadores de formadores en las Instituciones Formadoras de Docentes, tanto de gestión oficial como privada, en el país. Estas recomendaciones abarcan aspectos relacionados con la claridad de los criterios de evaluación, la capacitación de los evaluadores, la diversificación de los instrumentos de evaluación y la retroalimentación constructiva como herramienta para el crecimiento profesional. En conjunto, estas recomendaciones apuntan a mejorar la calidad y pertinencia de la evaluación del desempeño del formador de formadores, contribuyendo así al fortalecimiento del sistema educativo en Paraguay.

En los resultados del cuestionario se destaca la globalidad de percepciones como aspecto positivo. Las tres miradas educativas coincidieron en un porcentaje importante que los criterios propuestos tienen coherencia con las cuatro dimensiones y que los indicadores permiten establecer líneas de acción pues son claros y pertinentes. A continuación, se detallan las dimensiones y las apreciaciones de los agentes evaluadores en referencia a la relación con los indicadores.

En la **Dimensión Gestión del Currículum**, se puede valorar los diferentes criterios de calidad con los indicadores propuestos: criterio i. Preparación para la enseñanza o

preparación de acciones pedagógicas se puede apreciar que los participantes encontraron en un porcentaje mayor a la mitad coherencia del criterio con los indicadores que tienen relación con las necesidades pedagógicas de los estudiantes, competencias acordes al módulo a ser desarrollado, informaciones actuales coherentes al contenido, incorporación de estrategias de evaluación de los logros de aprendizaje de los estudiantes, entre otros; en el criterio ii. Enseñanza para el aprendizaje o conducción del proceso de enseñanza se puede observar que los participantes notaron coherencia de un 64% con los indicadores que tienen relación con la indagación de los conocimientos previos, las secuencias de aprendizajes conforme a la naturaleza de las competencias a ser desarrolladas, recursos didácticos pertinentes a las metas de aprendizaje, estrategias que facilitan la construcción del aprendizaje del estudiante, integración de las herramientas tecnológicas para el desarrollo de la clase, etc.; en el criterio iii. Evaluación, los participantes observaron en un 64% coherencia con los indicadores que tienen relación con la aplicación en forma transversal de acciones evaluativas que permitan a los estudiantes la retroalimentación de su aprendizaje y facilitar estrategias de evaluación coherentes a la valoración del desarrollo de las competencias; en el criterio iv. Evaluación del aprendizaje los participantes observaron coherencia en un 61%. Este criterio hace referencia al conocimiento, comprensión y utilización de múltiples técnicas, procedimientos, instrumentos y tipos de evaluación para evidenciar el aprendizaje y retroalimentar a los estudiantes, el avance y logro de las metas, así como para tomar decisiones sobre sus intervenciones como educador y los niveles de progreso de los estudiantes; y en el criterio v. Seguimiento y monitoreo, los participantes visualizaron un 52% de coherencia con los indicadores que tienen relación con las actuaciones que sirven para comprobar cómo se está llevando a cabo algo que está previamente planificado y que tiene como objetivo regular el ajuste del desarrollo con lo previsto, además realiza el seguimiento de las acciones planificadas y que describe informaciones específicas sobre el estado de las variables educativas (organización institucional, metodología de enseñanza, procesos evaluación, etc.)

En la **Dimensión Gestión de la Vinculación Social**, se pudo observar la coherencia de los criterios con los indicadores. En el criterio i. Ambiente propicio para el aprendizaje los participantes visualizaron un 65% de relación del criterio con los indicadores propuestos. Los mismos hacen referencia a promoción de espacios de

interacción, relaciones empáticas con los estudiantes, implementación de normas de convivencia a través de situaciones prácticas, entre otros; en el criterio ii. Clima Institucional se puede observar un 59% de coherencia entre los indicadores planteados; en el criterio iii. Comunicación Organizacional que tiene relación con las formas de comunicación e interacción que prevalecen entre los integrantes del equipo de gestión, la organización estudiantil, la Asociación de Cooperadora Escolar (en el caso de la Educación Inicial, Escolar Básica y Media) y otros agentes de la institución educativa se puede notar un 59% de coherencia.; y en el criterio iv. Participación comunitaria y relaciones interinstitucionales se establece mecanismos en la institución educativa que permite lograr la participación de la comunidad educativa y de la sociedad en general, con el propósito de enriquecer los procesos de mejora educativa a través del involucramiento, colaboración y compromiso de la familia, estudiantes, vecinos y organizaciones de la comunidad, así como otras instituciones municipales, estatales y organizaciones civiles relacionadas con la educación. En este criterio se pudo visualizar un 63% de coherencia con los indicadores propuestos.

En la **Dimensión gestión administrativa**, en el criterio i. control se puede visualizar que los participantes visualizan un 58% de coherencia con los indicadores que hacen referencia a las acciones que permiten constatar la aplicación de la normativa establecida para la correcta operación del proceso educativo con relación a planes, programas, recursos y documentaciones que fortalezcan la acción educativa; en el criterio ii. información los agentes evaluadores encontraron coherencia en un 50% entre el criterio y los indicadores que hacen referencia a las acciones realizadas por el educador en cuanto a la obtención de datos cuali- cuantificables obtenidas en la institución educativa, según nivel y/o modalidad que implementa, las normativas vigentes y la capacidad de tomar decisiones con base en los datos obtenidos para la rendición de cuentas públicas; en el criterio iii. Utilización de los recursos institucionales se pudieron visualizar un 59%. Este criterio refiere a las acciones que permite gestionar los recursos necesarios para el desarrollo de la actividad pedagógica acorde al tiempo establecido, al currículum educativo, las necesidades del estudiante y al contexto de la comunidad educativa; y en el criterio iv. Seguimiento y cumplimiento de procesos académicos se pudo observar un 61% de coherencia con las acciones que evidencian el interés y compromiso del educador, reflejado en el cumplimiento de

procesos académicos y administrativos afines a sus funciones.

En la **Dimensión desarrollo personal**, en el criterio i. responsabilidad profesional los participantes observaron un 68% de coherencia con los indicadores que hacen referencia al cumplimiento de normativas nacionales, departamentales, regionales, locales e institucionales; criterio ii. Desarrollo personal que refiere a la formación profesional, vocacional, sentido ético. Este criterio tiene coherencia según los agentes en un 63%; en el criterio iii. Liderazgo pudo ser observado en un 67 % y el mismo valora el desarrollo de prácticas innovadoras, investigaciones, experiencias o proyectos que influyen positivamente en los estudiantes, la institución y la comunidad; en el criterio iv. Comunicación interpersonal hace referencia a la capacidad de argumentos sus ideas en forma clara, precisa y respetuosa utilizando el lenguaje verbal y no verbal. Asimismo, a la habilidad para expresarse escrita u oralmente en ambas lenguas oficiales. Este criterio según los participantes tiene coherencia en un 61%; el criterio v. Compromiso Institucional fue observado en un 65% como coherente con los indicadores que refiere a las acciones llevadas a cabo para promover y vivenciar los principios y valores éticos para el éxito escolar; en el criterio vi. Trabajo en equipo se hace referencias a las relaciones profesionales y de equipo que potencien la colaboración del educador entre pares, autoridades, familia u otros integrantes de la comunidad educativa, para el logro de las metas institucionales. Este criterio en un 66% se encuentra coherentemente con los indicadores propuestos; y en el criterio vii. Proactividad es visualizado en un 60% la coherencia con los indicadores que abarcan acciones realizadas por iniciativas propias de mejoras sistemáticas de actualización y desarrollo profesional, de anticipación para prevenir y resolver situaciones problemáticas, de reflexiones sobre responsabilidad social como educador y de fomentar a través del ejemplo la práctica de los principios y valores establecidos en el código de ética y del buen gobierno del MEC.

En la entrevista con los directores se puede concluir que todos coincidieron en estar de acuerdo con la autoevaluación realizada por el propio formador de formadores, sobre todo porque ayuda a autocrítica para la mejora del desempeño.

En relación a la evaluación del director al docente formador de formadores, se desatacan la actitud de los directores en valorar su importancia y su pertinencia en el

objetivo de lograr la calidad de la educación superior

En relación a la evaluación de los estudiantes al formador de formadores se pudo observar el valor que le dan al parecer de los que reciben el servicio educativo, si bien aún hay un recelo a buscar orientar la opinión de los mismos, se visualiza una leve apertura a recibir insumos desde esa población para la construcción del plan de mejora.

Finalmente, cabe destacar la intención de instalar el proceso evaluativo en las instituciones de manera a que el formador de formadores pueda realizar su mirada interna de manera objetiva, ser valorado por su Superior y estudiantes a fin de identificar las fortalezas y los aspectos a mejorar. Es importante mencionar que las percepciones de la lista de cotejo y rubrica revela la existencia de la coherencia con los criterios establecidos y las documentaciones respaldatorias.

Por ello, se puede decir que los resultados de la investigación reflejan una apreciación generalmente positiva sobre la coherencia de los indicadores con los criterios de calidad establecidos en los instrumentos propuestos. Una mayoría significativa de los participantes considera que tanto los indicadores como las acciones propuestas para los docentes son totalmente adecuados o bastante adecuados para la preparación pedagógica, la enseñanza para el aprendizaje, la evaluación y el seguimiento y monitoreo. Estos resultados sugieren que los instrumentos evaluados están alineados con las expectativas y necesidades de los encuestados, lo cual es un indicativo favorable para el plan de mejora institucional. Sin embargo, también se destaca una minoría que percibe los indicadores como poco adecuados o inadecuados, lo que señala áreas de oportunidad para ajustes y mejoras en la implementación de los criterios de calidad. En general, los datos apuntan hacia una valoración positiva de las herramientas proporcionadas, con un margen de mejora que podría ser explorado para optimizar su eficacia y aceptación.

Finalmente, se concluye que, los resultados de la evaluación muestran una percepción generalizada de que los indicadores y las acciones propuestas están alineados con los criterios de calidad establecidos, lo que sugiere un buen nivel de coherencia y relevancia en la evaluación de la gestión de desempeño del formador de formadores. Sin embargo, también se identifican áreas para el refinamiento y la mejora continua, lo que indica un enfoque proactivo hacia la excelencia en la formación

docente y la gestión educativa en general.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (ANEAES). (2019). *Modelo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior. Mecanismo de Evaluación y Acreditación Institucional para Institutos de formación Docente*. Retrieved from <http://www.aneaes.gov.py/v2/noticias/nuevo-mecanismo-de-evaluacion-y-acreditacion-institucional-para-institutos-de-formacion-docente>.
- Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior. (2020). *Anexo II*. Retrieved from [http://www.aneaes.gov.py/v2/application/files/1215/7304/8661/Anexo\\_II\\_Guia\\_de\\_Autoevaluacion.pdf](http://www.aneaes.gov.py/v2/application/files/1215/7304/8661/Anexo_II_Guia_de_Autoevaluacion.pdf)
- Carrizales Galindo, C. R. (2018). *Calidad en la Gestión Educativa de los Institutos de Formación Docente Instituto de Educación Superior Pedagógico Público y Pedagógico Público de Educación Física de Huancavelica 2017*.
- Elías, R., Walder, G., & Bareiro, L. (2019). *Marchas y contramarchas de los institutos de Formación Docente de Paraguay (1970-2017)*. Retrieved from Revista Científica.UNIBE: <http://revista.unibe.edu.py/index.php/rcei/article/view/346>
- EOSLATP. (2015). *Guía para la evaluación de la práctica docente*. Retrieved from Evaluación de las Direcciones Escolares y de la Práctica Docente. ERASMUS: [https://www.berrigasteiz.com/site\\_argitalpenak/docs/200\\_liderazgo/2002017002c\\_Pub\\_EOSLATP\\_irakasleria\\_ebaluazioa\\_gida\\_c.pdf](https://www.berrigasteiz.com/site_argitalpenak/docs/200_liderazgo/2002017002c_Pub_EOSLATP_irakasleria_ebaluazioa_gida_c.pdf)
- Investigación para el Desarrollo. CONACYT. (2017). *Dossier ponencias internacionales: investigación y política de formación docente en Paraguay, Argentina y Brasil*. Retrieved from Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. Paraguay: <http://desarrollo.org.py/admin/app/webroot/pdf/publications/25-07-2018-16-19-32-706902941.pdf>
- Ministerio de Educación y Ciencias. (2019). *Curso probatorio de ingreso a la nueva Formación Docente. Diseño curricular*. Retrieved from <https://www.mec.edu.py/index.php/es/todas-las-categorias/send/107-formacion-profesional-del-educador/848-2-a-diseno-curricular-curso-probatorio-de-ingreso-a-la-nueva-formacion-docente>
- Ministerio de Educación y Cultura (2011). *Evaluación del Desempeño Docente*. Manual Instructivo. [https://www.mec.gov.py/cms\\_v2/adjuntos/2812](https://www.mec.gov.py/cms_v2/adjuntos/2812)
- Resolución N° 435 de 2019. ANEAES. Por la cual se aprueba el Mecanismo de Evaluación y Acreditación Institucional para Institutos de Formación Docente (IFD) del Modelo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación

- Superior de la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (ANEAES). 30 de octubre de 2019.
- Risso, J., & Fariña, V. (2017). *Mecanismos de Licenciamiento de Instituciones Formadoras de Docentes en Paraguay*. Retrieved from RECIFFUNA (ISSN: 2414-8717) vol. 4, n°1, enero-julio, 2017:  
[http://200.10.230.163/investigacion/index\\_files/2018.1/e3339.pdf](http://200.10.230.163/investigacion/index_files/2018.1/e3339.pdf)
- Rivarola, D. (2002). *Informe Nacional Sobre Educación Superior en Paraguay*. Retrieved from <https://studylib.es/doc/7731097/informe-nacional-sobre-educaci%C3%B3n-superior-en-paraguay--in...>
- Viceministerio de Educación Superior y Ciencias. MEC. (2020, marzo). *Diseño curricular de la Nueva formación Docente Profesorado de Ciencias de la Naturaleza y Salud para el 3° Ciclo de la Educación Escolar Básica y la Educación Media*. <https://www.mec.edu.py/index.php/es/todas-las-categorias>
- Zayas Rossi, L. (2015). *Historia de la formación docente en Paraguay*. *PRAXISEDUCATIVA*, Vol. 19. (N° 3), 32 – 44  
[http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0328-97022015000300003](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0328-97022015000300003)  
[http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0328-97022015000300003](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0328-97022015000300003)