



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ASUNCIÓN

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y LA
COMUNICACIÓN**

DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**EVALUACIÓN DEL MECANISMO PARA EL LICENCIAMIENTO
IMPLEMENTADO POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA -
MEC- EN LOS INSTITUTOS DE FORMACIÓN DOCENTE (IFD)
LICENCIADOS Y SU IMPACTO EN LA MEJORA DE LA FORMACIÓN
DOCENTE EN EL PARAGUAY EN EL AÑO 2022.**

HIGINIO ANTONIO OLMEDO ZORRILLA

TUTOR: DR. LUIS ORTIZ JIMÉNEZ

ASUNCIÓN, PARAGUAY

2024

**EVALUACIÓN DEL MECANISMO PARA EL LICENCIAMIENTO
IMPLEMENTADO POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA -
MEC- EN LOS INSTITUTOS DE FORMACIÓN DOCENTE (IFD)
LICENCIADOS Y SU IMPACTO EN LA MEJORA DE LA FORMACIÓN
DOCENTE EN EL PARAGUAY EN EL AÑO 2022.**

Tesis presentada y defendida en la
Universidad Autónoma de Asunción,
como requisito para la obtención del
título de Doctor Ciecniyas de la Educación

ASUNCIÓN, PARAGUAY

2024

Higinio Antonio Olmedo Zorrilla, 2024

**EVALUACIÓN DEL MECANISMO PARA EL LICENCIAMIENTO
IMPLEMENTADO POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA -
MEC- EN LOS INSTITUTOS DE FORMACIÓN DOCENTE (IFD)
LICENCIADOS Y SU IMPACTO EN LA MEJORA DE LA FORMACIÓN
DOCENTE EN EL PARAGUAY EN EL AÑO 2022.**

Páginas:

TUTOR: Dr. Luis Ortíz Jiménez

Programa de Doctorado en Ciecniias de la Educación

Universidad Autónoma de Asunción, 2024

HIGINIO ANTONIO OLMEDO ZORRILLA

**EVALUACIÓN DEL MECANISMO PARA EL LICENCIAMIENTO
IMPLEMENTADO POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA -
MEC- EN LOS INSTITUTOS DE FORMACIÓN DOCENTE (IFD)
LICENCIADOS Y SU IMPACTO EN LA MEJORA DE LA FORMACIÓN
DOCENTE EN EL PARAGUAY EN EL AÑO 2022.**

Esta tesis fue evaluada en fecha_____para la obtención del título de
Doctorado en Ciecniás de la Educación, por la Universidad Autónoma de Asunción.

Calificación: _____

Mesa Examinadora

ASUNCIÓN, PARAGUAY

2024

A mis hijos, esposa y familia toda, por sus constantes apoyo en el proceso de la carrera, sin ellos esto no hubiera sido posible, amigos y compañeros que pasaron este proceso conmigo, por el aliento constante que siempre me dan.

Agradezco primeramente a nuestro creador, Dios, por brindarme la fuerza de voluntad para seguir adelante por encima de las dificultades y darme esta alegría de lograr este objetivo propuesto hace varios años.

A mi tutor, Dr. Luis Ortíz, por estar siempre, por sus orientaciones y por su predisposición en todo momento y acompañamiento hasta el final de este trabajo.

A todas las personas que han confiado en mí, que me dieron su apoyo y ayuda incondicional para lograr llegar a esta meta.

A todos ...gratitud eterna.

RESUMEN

Esta investigación científica presentó la propuesta de realizar la evaluación del mecanismo para el licenciamiento implementado por el Ministerio de Educación y Ciencia -MEC- en los Institutos de Formación Docente (IFD) y su impacto en la mejora de la formación de los docentes. El objetivo general es: Analizar el mecanismo de Evaluación para el licenciamiento implementado por el Ministerio de Educación y Ciencia -MEC- en tres Institutos de Formación Docente (IFD) y su impacto en la mejora de la formación de los docentes en el año 2022. Como objetivos específicos se desarrolla: el Conocer las dimensiones de la institución que contempla el sistema de evaluación para el licenciamiento de los IFDs. Identificar los procedimientos y criterios utilizados en la articulación de las dimensiones evaluadas para el licenciamiento. Indagando el impacto en la mejora institucional del mecanismo de Evaluación para el licenciamiento implementado por el Ministerio de Educación y Ciencia – MEC y examinar la percepción en la mejora de la calidad educativa de la formación docente, posterior a la implementación del mecanismo de Evaluación para el licenciamiento de los IFD. De las metodologías utilizadas en esta tesis se destacan: el alcance descriptivo, el procedimiento estándar, con el enfoque mixto. Después de analizar e interpretar los datos: Las instituciones se comprometieron totalmente con el objetivo. El mecanismo de licenciamiento de los IFD, fortaleció a las instituciones en varios aspectos de su gestión y Permitió conocer las fortalezas y los aspectos a mejorar. Con los resultados obtenidos ¡Se puede decir que esta investigación fue un éxito!

Palabras clave: 1. Evaluación institucional. 2. Licenciamiento. 3. Autoevaluación
4. Acreditación.

ABSTRACT

This scientific research presented the proposal to evaluate the licensing mechanism implemented by the Ministry of Education and Science -MEC- in Teacher Training Institutes (IFD) and its impact on improving teacher training. The general objective is: To analyze the licensing evaluation mechanism implemented by the Ministry of Education and Science -MEC- in three Teacher Training Institutes (IFD) and its impact on improving teacher training in 2022. Specific objectives are developed : Know the dimensions of the institution that the evaluation system for IFD licensing covers. Identify the procedures and criteria used in articulating the dimensions evaluated for licensing. Investigate the impact on institutional improvement of the Licensing Assessment Mechanism implemented by the Ministry of Education and Science - MEC and examine the perception of improving the educational quality of teacher training, after the implementation of the IFD Licensing Assessment Mechanism. Of the methodologies used in this thesis, the following stand out: the descriptive scope, the standard procedure, with the mixed approach. After analysis and interpretation of the data: The institutions were fully committed to the objective. The DFI licensing mechanism strengthened institutions in various aspects of their management and allowed them to understand their strengths and areas for improvement. With the results obtained, it can be said that this research was a success!

Keywords: 1. Institutional assessment. 2. Licensing. 3. Self-assessment 4. Accreditation.

INDICE**Contenido**

RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
INDICE.....	ix
LISTA DE TABLAS.....	xiv
LISTA DE GRÁFICOS.....	xvi
LISTA DE SIGLAS.....	xvii
INTRODUCCIÓN.....	1
Objetivos de la investigación.....	7
En relación a los objetivos específicos, se trabajó con los siguientes:.....	8
Estrutura de los capítulos del objeto de estudio:.....	10
Análisis de datos:.....	10
Interpretación de los datos.....	11
MARCO TEÓRICO.....	12
CAPÍTULO 1.....	1
CONCEPTOS CLAVES:.....	1
1.1 Evaluación Institucional:.....	1
1.2 Autoevaluación Institucional:.....	2
1.3 Evaluación Externa:.....	2

1.4 Licenciamiento:	3
CAPÍTULO 2:	4
MARCO LEGAL DE LA FORMACIÓN DOCENTE EN PARAGUAY	4
2.1 Constitución Nacional	4
2.2 La Ley 1264, general de educación	5
2.3 La Ley de Educación superior	6
CAPÍTULO 3	8
FORMACIÓN DOCENTE EN EL PARAGUAY.....	8
3.1 Situación y perspectivas del sistema de formación docente.....	8
3.2 Modelos de Formación docente	10
3.2.1. El modelo práctico-artesanal o concepción tradicional	10
3.2.2. El modelo academicista	10
3.2.3. Modelo tecnicista-eficientista	11
3.2.4. Modelo personalista-humanista	11
3.2.5. Modelo hermenéutico-reflexivo	11
3.3 La formación docente en Paraguay	12
CAPÍTULO 4	19
EVALUACIÓN INSTITUCIONAL.....	19
4.1 Evolución histórica de la evaluación institucional en el Paraguay y en América Latina.....	20
4.2 Antecedentes de la evaluación institucional en educación superior.....	20

4.3 Experiencia de Evaluación Institucional en los Institutos de Formación	
Docente en Paraguay	22
CAPÍTULO 5	25
MECANISMO DE LICENCIAMIENTO DE IFDs.	25
5.1 El mecanismo de acreditación de Instituciones Formadoras de Docentes.	26
5.2 Mecanismos de evaluación de los Institutos de Formación Docente.	28
5.3 La evaluación institucional.....	29
5.4 Dimensiones, componentes y criterios del Mecanismo de Licenciamiento de IFD.....	30
5.4.4 Combinación entre, dimensiones, componentes y criterios del Mecanismo de Licenciamiento de IFD	31
5.5 Autoevaluación institucional. Función y alcance.....	32
5.6. Evaluación externa	35
5.6.1 Evaluación externa: sentido, función y alcance	36
5.6.2 Comité de pares evaluadores	37
CAPÍTULO 6: OBJETO DE ESTUDIO.....	39
6.1 Preguntas de investigación	39
6.2 Objetivos de la Investigación	39
En relación a los objetivos específicos, se trabajó con los siguientes:.....	40
6.3 Cronograma	40
Tabla 1 - Cronograma de investigación.....	40

CAPÍTULO 7: DECISIONES METODOLÓGICAS	42
7.1 Tipo de estudio	42
7.2. Enfoque de la investigación	42
7.3 Diseño de la investigación.....	42
7.4. Contexto de la Investigación	43
7.5. Población y muestra	43
Población	44
7.6 Instrumentos de recolección de datos.....	44
7.6.1 Cuestionario	44
7.6.2. Grupo Focal:.....	45
7.6.3. Análisis documental:	47
7.6.4. Entrevista.....	49
7.7 Validación de instrumentos de recolección de datos.....	49
CAPÍTULO 8: ANÁLISIS DE DATOS	50
8.1. ANÁLISIS DOCUMENTAL:	50
8.2. ANÁLISIS CONJUNTO DE ENCUESTA Y ENTREVISTA A DIRECTORES	58
8.3 GRUPO FOCAL	86
CAPÍTULO 9	92
PRINCIPALES HALLAZGOS EN LA INVESTIGACIÓN.....	92
CONCLUSIÓN	95

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 99

CAPÍTULO IX: ANEXOS 105

LISTA DE TABLAS

TABLA N° 1: Las actividades que se han realizado en el proceso de sensibilización en el marco de la Evaluación Institucional lograron.	60
TABLA N° 2: Cuál es el mecanismo utilizado por el Comité de autoevaluación del IFD para articular las dimensiones evaluadas dentro del proceso de autoevaluación para el Licenciamiento de los IFDs	62
TABLA N° 3: Las Dimensiones Evaluadas, ¿están en consonancia con las del Instituto de Formación Docente?.....	64
TABLA N° 4: Los instrumentos y procedimientos evaluativos utilizados ¿fueron los más efectivos?.....	66
TABLA N° 5: Como califica el mecanismo de la aplicación de los procedimientos de evaluación institucional para el licenciamiento	68
TABLA N° 6: Los procedimientos utilizados durante el proceso de evaluación institucional para el licenciamiento fueron:	70
TABLA N° 7: Los indicadores evaluativos utilizados, responden a la realidad institucional	72

TABLA N° 8: Qué implicancias tuvo al interior de la Institución el mecanismo de la Evaluación Institucional para el licenciamiento en las cinco dimensiones 74

TABLA N° 9:Cuál ha sido el nivel de involucramiento de la Comunidad Educativa en el proceso de Evaluación 76

TABLA N° 10: ¿El plan de mejora presentada por la Institución, respondía a las necesidades del momento y a futuro para el IFD? 78

TABLA N° 11: Fue implementado el plan de mejora institucional como fue planteado 80

TABLA N° 12: Qué limitaciones de la evaluación Institucional aplicada para el licenciamiento de los IFDs, puede resaltar 82

TABLA N° 13 Cuáles son las ventajas que presenta el mecanismo de aplicación de la evaluación para el licenciamiento, como mejora de la calidad educativa dentro de las instituciones formadoras de docente. 84

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO N°: 1 58

LISTA DE SIGLAS

ACE:	Asociaciones de Cooperación Escolar
ANEAES	Agencia nacional de evaluación y acreditación de la educación superior
BECAL:	Programa Nacional de Becas de Postgrado en el Exterior "Don Carlos Antonio López"
CA:	Ciencias del Aprendizaje
CAI	Comité de Autoevaluación Institucional
CARE	Consejo Asesor de la Reforma Educativa
CDE:	Consejos Departamentales de Educación
CONEACES	El Consejo Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior
CONEC	Consejo Nacional de Educación y Cultura
DDE:	Direcciones Departamentales de Educación
DGIE:	Dirección General de Investigación Educativa
EEB:	Educación Escolar Básica
EGIE:	Equipo de Gestión de Instituciones Educativas
EI:	Educación Inicial
EM:	Educación Media

FEEI:	Fondo para la Excelencia de la Educación y la Investigación
FONACIDE:	Fondo Nacional de Inversión Pública y Desarrollo
IFD:	Instituto de Formación Docente
INEE:	Instituto Nacional de Evaluación Educativa
INEEP:	Instituto Nacional de Evaluación Educativa del Paraguay
MEC:	Ministerio de Educación y Ciencias
MH:	Ministerio de Hacienda
MITIC:	Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicación
OCDE:	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
ONG:	Organizaciones no gubernamentales
PGN:	Presupuesto General de la Nación
PIB:	Producto Interno Bruto
PNE:	Plan Nacional de Educación 2024
PNTE:	Plan Nacional de Transformación Educativa
RUE:	Registro Único del Estudiante
SNEPE:	Sistema Nacional de Evaluación del Proceso Educativo
TIC:	Tecnologías de la Información y la Comunicación

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y
la Cultura

INTRODUCCIÓN

Esta investigación, fue ideada y realizada, con la propuesta del Ministerio de Educación y Ciencias (MEC), de la evaluación institucional de las instituciones formadoras de docentes del sector oficial y privado para el logro del fortalecimiento de la gestión educativa.

En ese contexto, fue presentado e implementado un mecanismo innovador y funcional que tiene como objetivo fundamental promover la transformación de las Instituciones Formadoras de Docentes (IFD).

Considerando que durante mucho tiempo, desde su creación, las mismas no pasaron por ninguna evaluación institucional con fines de mejor, lo que se buscaba con esta evaluación es de convertir a los IFD en centros de excelencia académica, donde se formen educadores con sólidas competencias, de cuya labor profesional y compromiso pedagógico, depende el aprendizaje integral de niños, niñas y jóvenes que acuden a las instituciones educativas del país y al mismo tiempo, dar respuesta a los retos y compromisos educativos regionales asumidos en el MERCOSUR. (Educativa, 2022)

Este mecanismo, hasta el año 2022, se aplicó a todas las Instituciones Formadoras de Docentes del sector oficial y se comenzó con las primeras instituciones de gestión privada. Tiene como propósito verificar el cumplimiento a los criterios esenciales de calidad establecidos en el mecanismo y de promover en los centros la excelencia académica, dada la relevancia de su aporte a la sociedad en atención a que proveen educadores que serán responsables de hacer efectivo el derecho a la educación con sentido de equidad y calidad en los diferentes niveles y modalidades del sistema educativo nacional.

El Mecanismo de Licenciamiento plantea la evaluación institucional para las IFD, con un enfoque de evaluación asumido como seguimiento a la gestión para la mejora de su calidad. A través de este proceso, se determina si las mismas, cumplen con los criterios de calidad definidos para ellas en función a las condiciones esenciales establecidas para lograr la misión que el propio sistema les ha encomendado: formar profesionales de la educación para ejercer en diferentes niveles del sistema educativo.

La implementación del Mecanismo de Licenciamiento de Instituciones Formadoras de Docentes, se enmarca en un *Manual*, aprobado, por Resolución Ministerial N° 24.237/2007 ajustado en el año 2016, versión modificada en el año 2016 y aprobada por Resolución Ministerial N° 38842/2017. Con la entrada en vigencia de la Ley N° 5749/2017 «Que establece la Carta Orgánica del Ministerio de Educación y Ciencias se propone una actualización del documento, aprobada por Resolución Ministerial N° 1098/2023. (Educativa, 2022)

La investigación busca brindar datos fiables de la implementación del mecanismo, si fue efectiva o no para la evaluación institucional. El mecanismo, al tener como foco la institución educativa, evalúa las siguientes dimensiones: propósitos institucionales, gestión curricular, organización, gestión y administración, resultados e impacto, personas, infraestructura y recursos para la enseñanza. Así mismo, los criterios establecidos para la evaluación son: integridad, equidad, pertinencia, eficiencia, coherencia y eficacia.

El Licenciamiento de las IFD tiene por objeto generar informaciones asociadas a la calidad de las mismas en todos los aspectos señalados, por lo que se considera una etapa obligatoria, previa a la acreditación de la calidad por parte de la Agencia Nacional de Acreditación y Evaluación de

la Educación Superior (ANEAES). Esta decisión obedece, esencialmente, al reconocimiento de que la educación es una preocupación prioritaria del Estado y, por tanto, éste tiene la responsabilidad de asegurar que los docentes que forman parte del sistema escolar cumplan con las exigencias de calidad establecidas.

Justificación de la Investigación

Esta investigación, se justifica su realización, debido a la relevancia que implica la evaluación institucional en las Instituciones Formadoras de Docentes. La educación superior y la formación docente propiamente, en nuestro país, atraviesa por una verdadera dificultad para el cumplimiento de su misión institucional, además, es la primera vez que se lleva adelante una evaluación de la calidad de los Institutos, razón por la cual es imprescindible conocer los alcances, fortalezas y debilidades detectadas a través del mecanismo de evaluación de los IFD. Por la necesidad de cambios en el escenario de la formación docente y la aplicación del mecanismo, se hace necesario conocer en profundidad los resultados, el impacto y la mejora que produjo al sistema de formación docente.

La inquietud principal de esta investigación es conocer los avances o mejoras que tuvo la Institución Formadora de docentes desde la aplicación de la evaluación institucional desde el Ministerio de Educación y Ciencia, a través de los actores educativos locales para su implementación. La Evaluación Institucional, desde diferentes literaturas, señalan que la misma, es un proceso evaluativo que se desarrolla en las instituciones, bajo el control de los profesionales que actúan en él, con el objeto de comprender y mejorar la gestión administrativa, pedagógica y comunitaria del establecimiento educativo, pudiendo intervenir en la misma agentes externos

para facilitar el proceso de reflexión y modular las interpretaciones internas de las actividades llevadas a cabo el proceso de evaluación institucional.

La búsqueda de alternativas a la solución de problemas vinculados a la calidad educativa es el reto fundamental. Uno de los elementos que hacen a este tema, es la Evaluación Institucional de las instituciones formadoras de docentes, como proceso para el mejoramiento de la Calidad de la Educación. Para ello es necesario crear un clima organizacional donde se facilite y propicie la práctica evaluativa.

Dado que, en el contexto social y académico, se reconoce la falta de un diagnóstico adecuado para la mejora de la formación docente en el Paraguay, que sea un centro de formador de formadores respondiendo a las necesidades del entorno y del sistema educativo, actualizado y en constante mejora, esta investigación pretende aportar en torno al mejoramiento de la calidad de formación del docente partiendo del análisis del mecanismo de Evaluación para el licenciamiento implementado por el Ministerio de Educación y Ciencia -MEC- en los Institutos de Formación Docente (IFD) y su impacto en la mejora de la calidad educativa, utilizados en Paraguay a partir de la focalización del trabajo en tres instituciones del país.

La evaluación institucional como herramienta para el mejoramiento de la calidad educativa en este nivel y el mecanismo implementado, sería un punto de partida muy interesante para aplicar a las instituciones educativas de niveles inferiores, como ser la Educación Escolar Básica y la Educación Media. De igual manera para brindar información válida a instancias técnicas del Ministerio de Educación y Ciencias para el conocimiento adecuado de los 40 IFDs de gestión oficial del país.

En este contexto, también este trabajo busca que los procesos evaluativos en todos sus niveles sean un instrumento del día a día de las Instituciones Formadoras de Docentes.

El problema a investigar

La Evaluación, aunque de modo asistemático e intuitivo, ha acompañado la historia de la humanidad, dejando vestigios que hacen posible aproximarse a situaciones del pasado, profundizando la comprensión de su evolución hasta nuestros días. Es a partir del siglo XX que la evaluación comienza a tomar entidad propia en educación, diferenciándose progresivamente de otros campos disciplinares, gestando un movimiento que posteriormente será conocido con la denominación de “docimología” (Barbieri, 1993) (o ciencias de la evaluación).

El objetivo esencial de todo ese proceso de evaluación de las instituciones responde, a la necesidad de valorar los resultados académicos del sistema de enseñanza superior. En consecuencia, el mayor énfasis fue puesto en la evaluación del desempeño académico, no así en los aspectos relacionados con la eficiencia de la gestión y la organización.

En Paraguay, La Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior, ANEAES, es el órgano estatal responsable de evaluar y acreditar la calidad de las instituciones de educación superior en Paraguay, de las carreras de grado y programas de postgrado. La creación de la Agencia en el año 2003, en virtud de la Ley N° 2072, significó un importante adelanto del país hacia el aseguramiento de la calidad de la educación en este nivel educativo, cuyo propósito es evaluar y certificar la calidad académica de carreras e instituciones de educación superior que cumplan con los criterios de calidad. (Legislativo, 2003)

La evaluación de la gestión institucional implica concebir a las instituciones como entes dinámicos, vivos, capaces de crecer y evolucionar, de recrearse a sí mismos, de movilizarse hacia la articulación eficiente de sus procesos internos para el logro de los propósitos declarados en su proyecto educativo.

En relación a antecedentes de estudios anteriores sobre el tema de Evaluación de los IFDs no existe como tal en el Paraguay, aunque, existiera, no están disponibles como material de consulta, ya que muchas de estas investigaciones no son publicadas ni alzadas a la WEB de las Instituciones de educación Superior.

En el ámbito de América Latina, existen investigaciones de evaluación con fines de acreditación de las Universidades, pero no como Evaluación para el Licenciamiento, ya que son carreras de pregrados en el Paraguay.

Se han desarrollado los procesos de autoevaluación institucional en los Institutos de Formación Docente de gestión oficial y privados desde el año 2009 en nuestro país, como parte del diseño del Mecanismo para la Evaluación de la Calidad de la Formación Docente (Licenciamiento de Instituciones Formadoras de Docentes). Esto como un proceso destinado a evaluar la calidad educativa que ofrecen las 41 Instituciones Formadoras de Docentes (IFD) de gestión oficial y también todas aquellas en funcionamiento de la gestión privada que se dedican a la formación de docentes, en este proceso realizado la Institución regente de los IFD, considerando el tiempo transcurrido, es necesario conocer, Cómo fue implementado el mecanismo de Evaluación para el licenciamiento por el Ministerio de Educación y Ciencia -MEC- en tres Institutos de

Formación Docente (IFD) y su impacto en la mejora de la formación de los docentes en el año 2022?

¿cuáles son las dimensiones que contemplaron esa evaluación de estas instituciones?

¿dichas dimensiones abarcaron toda la gestión de la Institución, es decir, fueron adecuadas?

¿los procedimientos utilizados fueron las adecuadas para la articulación de las dimensiones?

Y ¿cuáles fueron los criterios utilizados para dicha articulación?

Ante esto, es fundamental realizar la evaluación del mecanismo para el licenciamiento implementado por el Ministerio de Educación y Ciencia -MEC- en los Institutos de Formación Docente (IFD), ya que debemos saber, ¿cuál fue el impacto que produjo la evaluación institucional con el mecanismo aplicado? y ¿qué mejora produjo en la formación de los docentes? Partiendo de del planteamiento de estas preguntas, pasamos a definir los objetivos de investigación:

Objetivos de la investigación

Es importante mencionar en este apartado, que se han desarrollado los procesos de autoevaluación institucional en los Institutos de Formación Docente de gestión oficial y privados desde el año 2009, como parte del diseño del Mecanismo para la Evaluación de la Calidad de la Formación Docente (Licenciamiento de Instituciones Formadoras de Docentes). Esto como un proceso destinado a evaluar la calidad educativa que ofrecen las 40 Instituciones Formadores de Docentes (IFD) de gestión oficial y también todas aquellas en funcionamiento de la gestión privada que se dedican a la formación de docentes, en este proceso realizado la Institución regente de los IFD, considerando el tiempo transcurrido, es necesario conocer, cuáles son las dimensiones que contemplaron esa evaluación de estas instituciones, dichas dimensiones abarcaron toda la gestión de la Institución, es decir, fueron adecuadas.

En el país existen escasas investigaciones que analicen la Evaluación Institucional, razón por la cual el MEC trabajó sobre los primeros pasos del licenciamiento de los IFD desde el 2006, y en el año 2009 comienza su implementación, sin embargo, sigue siendo un tema a seguir profundizando, principalmente en lo referente a las mejoras que produce el mecanismo en los IFDs, razón por la cual es fundamental profundizar en: los procedimientos utilizados fueron las adecuadas para la articulación de las dimensiones, y cuáles fueron los criterios utilizados para dicha articulación.

Considerando las preguntas de investigación, podemos trabajar con los siguientes objetivos:

Objetivo general de la investigación es:

Analizar el mecanismo de Evaluación para el licenciamiento implementado por el Ministerio de Educación y Ciencia -MEC- en tres Institutos de Formación Docente (IFD) y su impacto en la mejora de la formación de los docentes en el año 2022

En relación a los objetivos específicos, se trabajó con los siguientes:

- 1) Conocer las dimensiones de la institución que contempla el sistema de evaluación para el licenciamiento de los IFDs.
 - 2) Identificar los procedimientos y criterios utilizados en la articulación de las dimensiones evaluadas para el licenciamiento
 - 3) Indagar el impacto en la mejora institucional del mecanismo de Evaluación para el licenciamiento implementado por el Ministerio de Educación y Ciencia – MEC
-

- 4) Examinar la percepción en la mejora de la calidad educativa de la formación docente, posterior a la implementación del mecanismo de Evaluación para el licenciamiento de los IFD.

En el Marco Teórico

Acerca del marco teórico, lo primero se introduce un marco conceptual, con los conceptos fundamentales y básicos para introducirnos en el meollo del tema y guiarnos en el marco teórico. Se presenta un antecedente de la formación docente en el Paraguay, en este caso ya son las Instituciones Formadoras de Docentes (IFD) para contextualizar el foco donde se realiza la investigación, son las instituciones encargadas de formar a todos los futuros docentes en el Paraguay. A continuación, se define y se toma postura sobre la Evaluación Institucional, sus antecedentes, desarrollo y aplicación en nuestro país, dentro de este tema, se profundiza lo que es la evaluación, su importancia y alcance en el contexto educativo de la formación docente.

Un capítulo inextenso es dedicado a la síntesis del Mecanismo de Licenciamiento de los IFD, analizando los procedimientos, criterios, indicadores y actividades propuestos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la evaluación institucional. También se profundiza lo que corresponde a los Comités de Autoevaluación Institucional y los informes a ser presentados por estos comités, que son, el informe de autoevaluación institucional, informe institucional, planes de mejora y el informe final de la evaluación externa presentada por los pares evaluadores nominados para la evaluación in situ de los Institutos de Formación Docente.

Se dedica un capítulo al análisis de los informes de autoevaluación institucional, los planes de mejora y el informe final de la evaluación externa de los tres institutos de formación docentes

objetos de la investigación, cabe resaltar, que el estudio realizado fue llevado a cabo por el investigador y partiendo de las cinco dimensiones de la gestión propuestas por la evaluación institucional, es una síntesis que nos ayuda a enfocarnos principalmente en los resultados obtenidos, las principales fortaleza y debilidades, así como enfocarnos en el impacto que produjo este mecanismo en las instituciones que lograron su licenciamiento.

Por último, se presenta a las Instituciones Formadoras de Docentes en la actualidad, que avances y mejoras presentan posterior a la implementación del mecanismo de licenciamiento de los IFD, sus mayores fortalezas y debilidades que se detectaron en el proceso de investigación.

Estructura de los capítulos del objeto de estudio:

En esta segunda parte de la investigación, en los capítulos siguientes, se integrará la teoría y la practica, mediante los instrumentos y técnicas a ser aplicados principalmente a los actores educativos, directivos, docentes, docentes técnicos y funcionarios, de tal manera a tener los resultados acordes a la investigación:

- Encuesta cerrada dirigida a los docentes y funcionarios de los tres IFD
- Entrevista abierta a los directores de las tres instituciones
- Grupo focal, dirigido a los docentes de mayor trayectoria en las tres instituciones

Análisis de datos:

Serán presentados en tablas y gráficos los resultados de los instrumentos aplicados, con sus aportes y resultados para su mayor comprensión.

Interpretación de los datos

Se triangularán los resultados, de tal manera en que se pueda optimizar los resultados obtenidos tanto en la teoría como en la práctica.

Siguiendo con la estructura de la investigación, se presenta las conclusiones y las recomendaciones para los futuros trabajos que se puedan realizar sobre el tema, siguen las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

Como ya se había mencionado en la introducción, este apartado consta de seis capítulos, que conforman toda la explicación teórica de la investigación, donde principalmente se enfoca a la evaluación institucional de las Instituciones Formadoras de Docentes, el mecanismo utilizado por el Ministerio de Educación y Ciencias y los procedimientos utilizados para el logro eficiente de la Evaluación institucional. También se desarrolla una síntesis de los informes presentados por las instituciones estudiadas y la realidad actual de la formación docente en el país.

CAPÍTULO 1

CONCEPTOS CLAVES:

1.1 Evaluación Institucional:

Proceso cuyo objetivo es la realización de un estudio de una institución o programa, que concluye con la emisión de un juicio o diagnóstico, tras el análisis de sus componentes, funciones, procesos y resultados, para posibles cambios de mejora. Una evaluación incluye la recopilación sistemática de datos y estadísticas relativos a la calidad de la institución o del programa.

Aiello (2005, 59) define la evaluación institucional “un proceso de carácter constructivo, participativo y consensuado, que implica una práctica permanente y sistemática para detectar los nudos problemáticos y los aspectos positivos del quehacer institucional”. (Aiello, 2005).

“El objetivo de la evaluación institucional no es juzgar la actividad, méritos y fallos de los individuos que trabajan en una institución, sino analizar el funcionamiento de la institución como tal para detectar sus fortalezas y debilidades, así como sus posibilidades de mejora” (Quintanilla, 1998)

La evaluación institucional presenta, en general, ciertas características que la definen y la distinguen de otros procesos: se realiza en un periodo determinado; abarca las funciones de docencia, investigación y extensión, también la gestión institucional; implica el funcionamiento de instancias de evaluación internas de la institución (autoevaluaciones) donde se analizan fortalezas y debilidades para el cumplimiento de las distintas funciones; de los análisis se proponen planes de mejora que elabora la propia institución; se desarrolla en combinación entre las autoevaluaciones y evaluaciones externas. Además, implica una perspectiva contextual e histórica en relación con los objetivos y el proyecto institucional. Más que poner énfasis en los resultados, busca contextualizar el desarrollo institucional en el medio socioeconómico, desarrollar la identidad del proyecto educativo y centrarse sobre la mejora de la oferta educativa. Esto implica una reflexión participativa y contextualizada sobre las actividades que se desarrollan en una institución de educación superior- incluyendo a distintos colectivos como los docentes- y considerando: tanto los aspectos cualitativos como cuantitativos; abarcando los insumos, los procesos, los productos y el impacto de una institución de educación superior en la sociedad; el desarrollo del gobierno y la gestión administrativa y académica, las actividades asignadas a distintos actores, entre otras cuestiones. Cuando los procesos donde la evaluación- en particular la institucional- proviene en mayor medida de las propias comunidades universitarias (como ha sido,

por ejemplo, en la primera mitad de la década del 90, el PAIUB en Brasil) se contribuye a un mejoramiento endógeno real de la calidad de la educación superior. (Fernández Lamarra, 2007)

1.2 Autoevaluación Institucional:

“Es un proceso de evaluación interna que promueve la “autoconciencia institucional” y facilita la toma de decisiones para la transformación o mejora institucional. Es decir, ayuda a la institución a reflexionar y a evaluar su propósito fundamental, las metas y objetivos derivados de éste, a conocer el éxito honesto y real, a explorar modos y medios para mejorar la eficiencia y efectividad tanto educativa como operativa y a prepararse mejor para responder a las cambiantes y crecientes demandas de la sociedad a la que sirve”. (Serafini Trulls, 2005)

“La autoevaluación es un proceso de evaluación mediante el cual una institución o programa, reúne y analiza información sustantiva acerca de sí misma, la contrasta con sus propósitos declarados y con un conjunto de criterios previamente definidos y aceptados, con el fin de apoyar la toma de decisiones. La autoevaluación es siempre una forma interna de evaluación y su principal objeto y motivación es el mejoramiento de la calidad. Esta actividad exige la participación responsable y comprometida de toda la comunidad académica. Permite la autocrítica, la autorreflexión, la identificación de fortalezas y debilidades, y con base en un diagnóstico serio, transparente y responsable lleva a diseñar e implementar planes de mejora” (Lemaitre, 2005)

1.3 Evaluación Externa:

Proceso por el cual un Comité de pares evaluadores, conformado para el efecto, verifica in situ que las instituciones formadoras de docentes cumplan con los criterios de calidad concertados por los usuarios del Mecanismo de Licenciamiento y aprobados por el Ministerio de Educación y Cultura, y que cumplen con los propósitos institucionales declarados en el proyecto educativo institucional. (Ciencias, 2007)

La **evaluación externa en educación** consiste en la aplicación de un conjunto de pruebas objetivas y estandarizadas, que *son llevadas a cabo por organismos ajenos a las instituciones educativas como las escuelas, instituciones o universidades*. Este tipo de evaluación proporciona información importante para las autoridades de los centros

educativos, puesto que sus resultados indican si se está llevando a cabo una educación igualitaria y de calidad, basada en los mismos estándares de aprendizaje para todo el alumnado. Es una fase que indica o sigue a la autoevaluación para los programas académicos, aportando valores como la objetividad y credibilidad al sistema educativo, por medio de la evaluación de una gran población de estudiantes, y de esta manera aportar datos estadísticos para el diseño y mejora de las metodologías y políticas educativas. (<https://www.euroinnova.pe/blog/evaluacion-externa-en-educacion>, 2022)

1.4 Licenciamiento:

Certificación de que una Institución Formadora de Docentes, habilitada, cumple con los criterios esenciales de calidad establecidos, para sus dimensiones: propósitos institucionales, organización, gestión y administración, implementación del currículum, vinculación con el medio, recursos humanos e infraestructura y recursos para la enseñanza. Es el requisito para que los institutos de Formación Docente puedan estar habilitados para el proceso de acreditación de la ANEAES.

CAPÍTULO 2:

MARCO LEGAL DE LA FORMACIÓN DOCENTE EN PARAGUAY

La formación docente se encuentra ampliamente regulada en el Sistema Educativo Nacional. El MEC es la encargada de habilitar las instituciones, tanto en lo académico – pedagógico y administrativo, así como aplicar el plan de admisión mediante la administración de una prueba de ingreso.

Aún así, no contaban con medidas que permitan controlar la calidad de la oferta, a través de mecanismos sistemáticos de evaluación que permitan identificar las áreas deficitarias de los IFD, y focalizar las acciones de mejoramiento.

La formulación de un modelo de aseguramiento de la calidad de la oferta, no están asociadas a mecanismos regulatorias establecidas por la legislación en antecedentes válidas y confiables, obtenidos a partir de procesos participativos de evaluación y acreditación.

Con el diseño del mecanismo de Acreditación de las Instituciones formadoras de Docentes, el MEC está trabajando en el diseño de un Mecanismo de Certificación Profesional de los Educadores que permitiría no solo asegurar la calificación inicial de los docentes, sino también su actualización mediante procesos de evaluación continua.

El marco legal de los IFD, está basada en nuestra carta magna, la cual contempla sobre las universidades e institutos superiores:

2.1 Constitución Nacional

Artículo 79: "La finalidad principal de las universidades y de los institutos superiores será la formación profesional superior, la investigación científica y la tecnológica, así como la extensión universitaria." "Las universidades son autónomas. Establecerán sus estatutos y formas de gobierno y elaborarán sus planes de estudio de acuerdo con la política educativa y los planes de desarrollo nacional. Se garantiza la libertad de enseñanza y la de la cátedra". (Constituyente, 1992)

A partir del golpe de Estado en 1989, se plantea la urgente necesidad de transformaciones profundas en las distintas esferas sociopolíticas, sobre todo en la educación. Como consecuencia, desde 1991 se conformó una Comisión de personas no comprometidas con el sector oficial y que por su trayectoria en el análisis educativo elaboren en forma conjunta con el Ministerio de

Educación: la reforma educativa trató de responder a los postulados de la nueva Constitución Nacional. Con la Reforma Educativa del 1992 se elaboraron nuevos planes de estudio, innovaciones en los programas de estudios en la escuela obligatoria, lo que supone cambios en el rol del docente, para lo cual deberán ser formados para el efecto. (Zayas Rossi, 2015)

Ya con la nueva constitución y la reforma en marcha, las Instituciones Formadoras de Docentes tuvieron un rol diferente y definido por las legislaciones educativas, de ahí el Marco legal. El Sistema Educativo Nacional se rige en primer lugar por la Constitución Nacional y la Ley N° 1264/98 General de Educación y la Ley 4995/13 De Educación Superior, que define las orientaciones de política y los responsables del proceso educativo, así como los tipos y niveles de educación reconocidos en el país.

En ese mismo sentido, se definen las atribuciones del Ministerio de Educación y Ciencias, en cuanto al reconocimiento de instituciones y registro de títulos habilitantes para el ejercicio profesional de los egresados, establece con claridad que el MEC tiene amplias atribuciones para definir el modelo de aseguramiento de la calidad de las Instituciones Formadoras de Docentes, su creación, vigencia y cierre.

Las Instituciones Formadoras de Docentes, programas de formación de docentes para el sistema educativo paraguayo se ofrecen en instituciones especializadas, habilitadas por el MEC para su funcionamiento, éstas incluyen a los Institutos de Formación Docente, los Institutos Superiores de Educación, y las Universidades.

2.2 La Ley 1264, general de educación es clara en los dos artículos posteriores sobre la creación y funcionamiento de las instituciones de tercer nivel.

Artículo 50.- Son Instituciones de formación profesional del tercer nivel, aquellos institutos técnicos que brindan formación profesional y reconversión permanente en las diferentes áreas del saber técnico y práctico, habilitando para el ejercicio de una profesión. Serán autorizadas por el Ministerio de Educación y Cultura.

El título de técnico superior permitirá el acceso al ejercicio de la profesión y a los estudios universitarios o a los proveídos por los institutos superiores, que se determinen, teniendo en cuenta las áreas de su formación académica.

Artículo 51.- Entre las instituciones de formación profesional del tercer nivel, el Ministerio de Educación y Cultura deberá priorizar los institutos de formación docente, que se ocuparán de la formación para:

- a) capacitar a los educadores con la más alta calidad profesional, científica y ética;
- b) lograr el eficaz desempeño de su profesión en cada uno de los niveles del sistema educacional y en las diversas modalidades de la actividad educativa;
- c) actualizar y perfeccionar permanentemente a los docentes en ejercicio; y,
- d) fortalecer su competencia en el campo de la investigación educativa y en el desarrollo de la teoría y la práctica de las ciencias de la educación. (Legislativo, Ley General de Educación, 1998)

2.3 La Ley de Educación superior, no plantea nada nuevo en relación a las instituciones formadoras de docentes, mas bien ratifica lo que la ley general de educación manifiesta.

INSTITUCIONES DE FORMACION PROFESIONAL DEL TERCER NIVEL Artículo 58.- Son Institutos de Formación Profesional del tercer nivel, los institutos de formación docente y los institutos técnicos que brindan formación profesional y reconversión permanente en las diferentes áreas del saber técnico y práctico, habilitando para el ejercicio de una profesión. Los Institutos de Formación Profesional del tercer nivel se regirán por las disposiciones del Ministerio de Educación y Cultura. En caso de lagunas u oscuridad de la Ley, se aplicará a los mismos lo establecido para los Institutos Superiores de Educación.

Artículo 59.- El Ministerio de Educación y Cultura reglamentará su creación, estructura organizacional, funcionamiento, supervisión y clausura, respetando los principios constitucionales. (Legislativo, Ley 4995 De educación Superior, 2013)

Los Institutos de Formación Docente (IFD), son instituciones de formación de tercer nivel, que forman docentes para los niveles educativos del Ministerio de Educación y Ciencias, decir para la: Educación inicial (EI), Educación Escolar Básica de primero, segundo y tercer ciclo (EEB) y la Educación Media (EM), bachilleratos científicos y técnicos. Estos institutos, ofrecen la formación continua en servicio.

Dependen pedagógica y administrativamente del MEC, tanto para la habilitación de las carreras, como el sistema de selección de postulantes para los diferentes profesorados con habilitación en todo el país. Esta dependencia, es tanto para la gestión privada, privada subvencionada y oficial.

La normativa principal para el diseño del Mecanismo de Acreditación de la Calidad de las Instituciones Formadoras de Docentes es el MECANISMO DE LICENCIAMIENTO DE INSTITUCIONES FORMADORAS DE DOCENTES **Ley 2072/03** que crea la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior. Dicha agencia tiene “la finalidad de evaluar y en su caso, acreditar la calidad académica de las instituciones de educación superior” y de las carreras y programas de postgrado.

La ley establece, que el MEC y la ANEAES – tienen la facultad de evaluar y eventualmente acreditar (ANEAES) a las Instituciones Formadoras de Docentes.

CAPÍTULO 3

FORMACIÓN DOCENTE EN EL PARAGUAY

La primera escuela de Formación docente, Escuelas Normales, fue habilitada durante el gobierno de Don Carlos A. López (1844-1862) en 1856 para formar maestros, que más tarde se clausura y en 1857 se la sustituyó por un Colegio de segunda enseñanza; en 1874 por un decreto se establece una Escuela Normal en el Colegio Nacional de la Capital.

Durante la guerra de la triple alianza hubo un gran retroceso en todos los campos, principalmente en el educativo, recién a fines de siglo, se reorganizan las escuelas, estableciéndose un reglamento para el docente, donde se crea el Consejo Nacional de Educación y se introduce el laicismo en la política educativa, influenciado por el liberalismo. En 1906 se aprueba un plan de estudios para las Escuelas Normales.

Con Ramón I. Cardozo (1922) uno de los artífices de la Reforma, se puso hincapié en que sea nacionalista, laica, pragmática ('hombres prácticos para la lucha por la vida, hábiles en los trabajos manuales', son muy importantes las escuelas rurales que debían transformarse en 'escuelas nuevas', e integral para lograr un nacionalismo verdadero. Establece la clasificación de las escuelas (inferiores, medias y superiores). La Guerra del Chaco (1932-1935) influyó profundamente sobre el desenvolvimiento educativo paraguayo. Interrumpió la vigencia de la escuela activa preconizada por Cardozo, se suprimió la aplicación de las técnicas y métodos activos, cayendo de nuevo en el verbalismo. Se vuelve al autoritarismo, a la unificación de ideas, a lo homogéneo como 'homenaje a la patria.

3.1 Situación y perspectivas del sistema de formación docente

Debido al enciclopédico plan de 1940, el 24 de enero de 1956 se elabora una nueva regulación para reformar la enseñanza primaria y normal y más adelante el Prof. Emilio Uzcátegui (asesor de la UNESCO) elabora un nuevo plan de educación; en 1958 se implementa el plan para las escuelas Normales de la República para lograr una "educación moderna, democrática y activa, que favorece el desarrollo de la personalidad del niño en forma armónica e integral". La reforma de 1957 determinó las ramas: ciclo básico, bachillerato (humanístico y comercial) y Normal o

Formación Docente. El contenido programático se caracterizaba porque los conocimientos se desarrollan en forma progresiva y concéntrica. (Zayas Rossi, 2015)

A partir de 1969 se hace un Diagnóstico del nivel secundario, donde se destacaba que las escuelas normales no formaban docentes calificados para las exigencias de la enseñanza primaria adecuada a las necesidades nacionales además que los edificios, instalaciones y equipos no son adecuados para el logro de sus fines (pocos materiales didácticos, con bibliotecas muy precarias, etc.), y fundamentalmente la falta de selección de los alumnos para ser maestros. A partir de este diagnóstico, en 1970 se elaboró el Programa de Desarrollo Educativo, que pretendía mejorar significativamente la educación paraguaya a través de la capacitación docente, la modernización curricular y la administración educacional. Vemos como se toma el modelo funcionalista, vinculando a la educación con la economía.

Ya en 1971, a través de una Comisión de Currículum -se formó por resolución ministerial- se encargaron de elaborar una nueva Reforma denominada 'innovaciones educacionales', que se implementó en 1973. Se redefinieron los objetivos y fines de la educación paraguaya que debían ser aplicados a todos los niveles educativos.

El currículum implementado se caracteriza por responder al criterio concéntrico lineal. Lo que se pretendía era tener un control estricto sobre lo que se transmitía, cómo se debía enseñar y con qué materiales didácticos, al igual que los contenidos apropiados. La dictadura stronista hizo hincapié en despertar y fortalecer la 'conciencia nacionalista' que implicaba admirar las obras del 'máximo líder' y rendir obediencia sin cuestionamientos. En 1974 por Decreto del Poder Ejecutivo se suspenden las escuelas normales y se crea el Sistema de Formación Docente, con varios organismos responsables que cumplen las funciones de dirección, administración y supervisión del programa de formación, capacitación, especialización y profesionalización (Dpto. de Formación y Especialización Docentes, Centros Regionales, Instituto Superior de Educación, y la Unidad de Profesionalización y Capacitación de maestros en servicio). (Zayas Rossi, 2015)

En el lapso que abarca desde 1880 hasta aproximadamente 1980, el modelo educativo dominante, que llamaremos sistema de instrucción pública centralizado estatal tenía en esa región las siguientes características: hegemonía del Estado y subsidiariedad privada, laicismo o catolicismo subordinados a la lógica del Estado, escolarizado,

verticalizado, centralizado, burocratizado, oligárquicoliberal, no participativo, ritualizado, autoritario, discriminan a los sectores populares. (Puiggrós, 1990)

El Sistema de Formación Docente, adopta este modelo al ser el fiel reflejo de las pautas gubernamentales en todo cuanto sea el modelo imperante. El papel rector del sistema político en la definición y desarrollo del estilo educativo es realizado -en este caso por la concentración de poder en el Estado y la permanencia de un mismo régimen de gobierno por dos décadas. Ello se manifiesta en la orientación definida y en la ejecución global cuanto, a su aplicación a nivel regional, evitando hasta el momento que la educación pueda jugar un papel autónomo en cuanto a inducir cambios o, al crear un mayor desarrollo del orden cultural en relación con lo económico y político, producir desajustes que incidirán en el equilibrio del estilo de desarrollo global (Rivarola, 1977)

3.2 Modelos de Formación docente

3.2.1. El modelo práctico-artesanal o concepción tradicional

Corresponde al modelo llamado tradicional, ya que se homologa el proceso de enseñanza a la manera como que se produce la asimilación de un oficio en un taller, es decir, se aprende a ser docente experimentando las funciones de enseñanza. Durante ese proceso, el profesor se convierte en un mecanismo de modelamiento que el estudiante debe imitar, lo cual lo convierte en un futuro profesor que reproduce conceptos, hábitos, valores culturales y hasta las rutinas desarrolladas e incorporadas en el ambiente áulico. Es reiterativo y repetitivo donde el docente dirige la formación. Este modelo como concepción tradicional oficio y explica que entre los aspectos negativos dentro del currículo de Formación Inicial se encuentra la separación y fragmentación entre la teoría y la práctica.

3.2.2. El modelo academicista

La orientación primordial de este modelo enfatiza en el sólido conocimiento de la disciplina que se enseña, desde ella se sustentan programas y prácticas habituales en la Formación Inicial del profesor. Este modelo relega a un segundo plano la formación pedagógica del futuro docente otorgándole un papel débil y superficial. En el fondo se impone la idea que, la lógica y estructura de los contenidos provenientes de las distintas disciplinas, son la principal fuente. Desde esta perspectiva, el modelo plantea una escisión entre producción y reproducción del saber, por cuanto el que se forma para profesor debe repetir fielmente los contenidos aprendidos. (Davini, 1995)

3.2.3. Modelo tecnicista-eficientista

Este modelo apunta a la tecnificación de la enseñanza. Con base en esa racionalidad el profesor no sólo necesita manejar la lógica del conocimiento científico, sino requiere el dominio de las técnicas, destrezas y habilidades para transmitirlo. Encaja con el Paradigma Técnico y se manifiesta en la adquisición de competencias entre las que se cuentan: la programación por objetivos y la elaboración y aplicación de instrumentos de evaluación para medir el alcance de los objetivos propuestos. Una muestra representativa de cómo funciona este modelo la podemos apreciar a continuación: Técnicas Educativas Métodos de Investigación cuantitativos específicamente Técnicas Didácticas Formación Científica Formación Técnica Concepción de la docencia como un proceso técnico de resolución de problemas Especialización en las actuaciones Vinculación a la racionalidad técnica Adopción de modelos de actuación Materiales Didácticos Técnicas de evaluación y diagnóstico. (Gimeno Sacristán, 1983)

3.2.4. Modelo personalista-humanista

Para este modelo lo más importante es la formación del profesor como persona inmersa en un proceso de construcción de sí mismo cuyo protagonista es él mismo. Sobre ese principio los programas de formación enfatizan en el fortalecimiento de las características que hacen más humana la tarea del profesor, el conocimiento de su autoconcepto, autoimagen y autopercepción., tal como se ilustra en la siguiente figura: Cualidades Personales Actitudes de compromiso con la educación Técnicas Didácticas Conocimientos Científicos Personalidad del Docente Formación Técnica Concepción de la docencia como una relación interpersonal Optimismo respecto a las posibilidades de la educación La formación por encima de la información. La Formación Inicial de Docentes y la Práctica Profesional a su propia autorrealización y por otra, la ayuda a la adquisición de aquellos conocimientos y actitudes que faciliten la autorrealización de sus futuros alumnos.” Desde este argumento se entiende que la tarea formativa si bien implica dominio de aspectos cognitivos y destrezas / habilidades, también está profundamente conectada con aspectos de tipo afectivo, actitudinal y valorativo. (Colom, Sarramona, & Vázquez, 1999)

3.2.5. Modelo hermenéutico-reflexivo

Cuando este modelo se encuentra referido como enfoque del profesor orientado a la indagación, aparece vinculado a la perspectiva naturalista en sus principales vertientes, investigación-acción, formación del profesorado en centros y pensamiento del profesor. Pero, cuando se le relaciona con la orientación social-reconstruccionista, se defiende la escuela, el aula

y el contexto como espacios donde se concretizan valores de justicia, igualdad y emancipación. “La práctica no se concibe como una actividad asistemática, acrítica, de aplicación de principios teóricos sino... como una ocasión para adquirir conocimiento... es un elemento vertebrador, principal punto de partida por medio del cual se organizan los programas de formación.” Este modelo reflexivo exige interpretar la formación desde la perspectiva de la práctica, para ello es necesario romper el criterio de la Formación Inicial de Docentes y la Práctica Profesional práctica en abstracto por la práctica concreta situada socialmente en un contexto específico”. (Ferrández, 2000)

En síntesis, todos estos modelos se han venido incorporando en un contexto más que en otros, sin que en mucho de los casos se haya hecho referencia en el currículo de Formación Inicial y menos aún se encuentren de forma explícita en las orientaciones de las Prácticas Profesionales. Como es evidente cada modelo establece sus propias orientaciones y denominaciones respecto a la formación docente y aunque hay matices en ellos, poseen señales inequívocas.

3.3 La formación docente en Paraguay

En el sistema de formación de los docentes, tanto en su proceso de formación inicial, continua y en servicio, se plantea como eje orientador a la educación como un **bien público**, entendida como un **derecho fundamental** de toda persona que habita un determinado territorio, el derecho a acceder a una educación de calidad. (Educación, 2013)

Así, la formación es concebida como un **proceso** de construcción con los otros, teniendo en cuenta los aspectos biológicos e histórico-sociales de los sujetos. Esta praxis se presenta como una propuesta en igualdad de oportunidades que posibilite alcanzar la construcción de un hacer profesional reflexivo, científico, autocrítico y ético.

Asimismo, esta formación deberá facilitar las condiciones que estimulen el **desarrollo potencial** continuo de los docentes; les permita construir y cambiar aquellos aspectos y circunstancias que no les son favorables, desarrollándose como seres libres, críticos y transformadores de su persona y de su entorno.

Un **profesional ético** es aquel que desarrolla la capacidad de discernimiento a partir del

respeto a la dignidad del otro y a sí mismo. Conforme con ello, las diferentes ofertas formativas que integran el presente Diseño Curricular se sustentan sobre la promoción de habilidades sociales para la construcción de relaciones humanas basadas en el respeto mutuo, el diálogo, el disenso y el consenso, la colaboración y el trabajo cooperativo.

La **investigación acción** deberá ser parte de la práctica de todo profesional docente a fin de promover la innovación, a partir de la reflexión crítica del hacer educativo, utilizando herramientas metodológicas y tecnológicas apropiadas destinadas a la mejora continua del proceso de enseñanza-aprendizaje, del hacer didáctico y de la convivencia institucional. (De La Torre & Barrios, 2000)

La Formación Docente Inicial apunta al desarrollo de competencias, capacidades saberes, habilidades, y destrezas que permitan responder, flexible y críticamente, a las demandas que surgen en el aula y en el contexto social donde se desarrollan los aprendizajes de los alumnos. Para ello, cada docente investigará, reconocerá, analizará profundamente el desarrollo cognitivo, social y cultural de los niños y de las niñas, sujetos del aprendizaje.

Para el desarrollo de las competencias y capacidades durante los procesos de formación inicial, continua y en servicio, se abordan tres dimensiones:

- **Personal y profesional**, esto incluye el pleno desarrollo del ser humano como persona, el **saber ser**, y la construcción de un **saber hacer profesional** en respuesta a las actuales demandas. Esta dimensión integra: el valor de la propia historia personal, el desempeño crítico y autónomo, la revalorización de la docencia como un trabajo, la preparación adecuada para el ejercicio de la profesión, el acceso a una remuneración segura y digna. El ser profesional se funda en la articulación del saber científico con el saber tecnológico y el saber filosófico. (Delors, 1996)
- **Curricular**, incluye el desarrollo de competencias que permitan la implementación de un currículum nacional adaptado, de manera pertinente, a distintos contextos (rural, urbano e indígena), respetando la diversidad cultural y social.
- **Social**, destinada a promover el desarrollo y la puesta en práctica de valores sociales como la tolerancia, la solidaridad, el respeto al medio ambiente, y la integración participativa como miembro de una comunidad pluriétnica y pluricultural.

En el marco de la **Formación Docente Inicial** se definen los saberes que se orientan al logro de competencias que responden a las complejas demandas actuales en lo que respecta a lo social, cognitivo, afectivo y lo motivacional para el ejercicio de la profesión en el nivel correspondiente.

La **Formación Docente Continua en Servicio** contribuye al desarrollo profesional del docente con el objeto de responder a las demandas del saber y del hacer en el ámbito de lo didáctico-pedagógico-curricular y comunitario, así como a los avances del conocimiento científico y tecnológico. Favorece y posibilita procesos de mejora en el ejercicio de la profesión, responsable de los procesos de enseñanza-aprendizaje en el aula y copartícipes en la organización y el funcionamiento dinámico y articulado con la realidad de las instituciones educativas.

El Ministerio de Educación y Ciencias, trabaja en la actualidad, de forma decidida en el fortalecimiento del modelo de formación inicial de docentes para mejorar las capacidades de la docencia en Paraguay y, consecuentemente, el mejoramiento de los resultados de aprendizaje, están elaborando nuevos diseños curriculares y programas de estudio para la Nueva Formación Docente.

En ese contexto, se están realizando, la formación de los formadores de instituciones de gestión oficial y de gestión privada, insistiendo sobre las innovaciones pedagógicas centradas en logros de aprendizajes en las áreas del Lenguaje, de la Matemática, de las Ciencias Naturales y de las Ciencias Sociales.

El MEC con el apoyo de la Unión Europea busca el fortalecimiento y transformación de la Educación, con el renovado diseño para la formación inicial de docentes y la elaboración del nuevo Plan Maestro para la formación y práctica pedagógica en aula.

En lo que respecta a Formación Inicial Docente, a cargo del Viceministerio de Educación Superior, se pretende elaborar diseños curriculares y programas de estudios para la formación inicial de docentes de Educación Escolar Básica (1° y 2° ciclos) y de Lenguaje, Matemática, Ciencias Naturales y Ciencias Sociales del 3° ciclo de la EEB y de la Educación Media. Además, elaborar programas en conformidad al plan de estudio de la formación inicial de docentes de Educación Escolar Básica (1° y 2° ciclos) y de Lenguaje, Matemática, Ciencias Naturales y Ciencias Sociales del 3° ciclo de la EEB y de la Educación Media.

Con la elaboración de un nuevo Plan Maestro, que está a cargo del Viceministerio de Educación General Básica, se busca la mejora de los aprendizajes de los estudiantes - Innovación

de la práctica pedagógica de los docentes y de la gestión directiva. Se trabaja para establecer un nuevo plan que incluya mapas de progreso/alcance y secuencia (horizontal y vertical) de contenidos de aprendizaje por área curricular, y sistema de innovaciones pedagógicas. (MEC, La nueva formación docente , 2024)

El Ministerio de Educación y Ciencias (MEC), comprometido con el mejoramiento de la calidad de la educación paraguaya, lleva adelante, la evaluación institucional de las instituciones formadoras de docentes del sector oficial y privado buscando fortalecer los procesos de cambio en la gestión educativa.

En ese marco, propone la implementación de un mecanismo innovador y funcional que tiene como objetivo fundamental promover la transformación de las Instituciones Formadoras de Docentes (IFD) en centros de excelencia académica, donde se formen educadores con sólidas competencias, de cuya labor profesional y compromiso pedagógico, depende el aprendizaje integral de niños, niñas y jóvenes que acuden a las instituciones educativas del país y al mismo tiempo, dar respuesta a los retos y compromisos educativos regionales asumidos en el MERCOSUR.

La aplicación de dicho mecanismo está dirigida a instituciones del sector oficial y privada, y tiene como propósito verificar el cumplimiento a los criterios esenciales de calidad establecidos en el mecanismo y de promover en los centros la excelencia académica, dada la relevancia de su aporte a la sociedad en atención a que proveen educadores que serán responsables de hacer efectivo el derecho a la educación con sentido de equidad y calidad en los diferentes niveles y modalidades del sistema educativo nacional.

La implementación del Mecanismo de Licenciamiento de Instituciones Formadoras de Docentes, se enmarca en un *Manual*, aprobado, por Resolución Ministerial N° 24.237/2007 ajustado en el año 2016, versión modificada en el año 2016 y aprobada por Resolución Ministerial N° 38842/2017. Con la entrada en vigencia de la Ley N° 5749/2017 «Que establece la Carta Orgánica del Ministerio de Educación y Ciencias se propone una actualización del documento, aprobada por Resolución Ministerial N° 1098/2023.

En ese contexto, el MEC ha aplicado el Mecanismo de Evaluación de IFD en 40 (cuarenta) Institutos de Formación Docente de gestión oficial desde el año 2009, sufriendo una interrupción de 2 (dos) años en su aplicación, y una continuidad sostenida del proceso hasta el año 2.022.

Es necesario garantizar la calidad de las instituciones educativas, a través de un proceso de consolidación y fortalecimiento que favorezca el mejoramiento de los resultados académicos con

base en la implementación de planes de mejora fundados en los resultados de procesos de evaluación de la gestión institucional.

En este marco, el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE), como instancia técnica responsable de implementar el sistema de evaluación de la calidad educativa, conforme a las prerrogativas otorgadas por el marco normativo vigente, asume la tarea de orientar el proceso de evaluación institucional de las IFD, con fines de Licenciamiento.

Una vez licenciadas, las IFD deben seguir rindiendo cuentas al Estado y a la sociedad, en torno al cumplimiento de las funciones que le han sido encomendadas, orientando su evaluación hacia la mejora continua. Ante esto, el aseguramiento de la calidad de una IFD establece tres etapas:

Primera etapa es el **Licenciamiento**, que comprende la evaluación del cumplimiento de los criterios esenciales de calidad para formar a los docentes para el sistema educativo. Esta etapa, que le corresponde aplicar al Ministerio de Educación y Ciencias, único ente en Paraguay con facultades para regular el sistema de formación docente, es obligatoria para todas las IFD.

La segunda etapa es la de **Implementación, Seguimiento y Monitoreo al Plan de Mejora**, que está a cargo del MEC, cuyo objetivo es realizar el monitoreo de la implementación de las mejoras identificadas en la etapa de licenciamiento. Esta etapa comprende la instalación de una instancia permanente para la gestión de la calidad institucional (MEC, 201.6a).

La tercera etapa es la de **Acreditación**, que también verifica el cumplimiento de los criterios esenciales, asociados a la formación de los docentes. Este proceso corresponde a la ANEAES, que de acuerdo al Art. 2° de la ley 2.072/03, es obligatorio para todas las IFD, que deben acreditarse por cuanto su práctica puede significar a la integridad de las personas o a su patrimonio.

La Calidad de las Instituciones Formadoras de Docentes se define como el grado en que sus dimensiones identificadas: propósitos institucionales, implementación del currículum, organización, gestión y administración, vinculación con el medio, recursos humanos e infraestructura y recursos para la enseñanza, según estimaciones de los actores: directivos, estudiantes, docentes, funcionarios, egresados y agentes externos cumple/n con los requerimientos de los criterios de eficiencia, eficacia, pertinencia, coherencia, integridad y equidad (MEC, 2007).

Las 40 (cuarenta) instituciones formadoras de docentes de gestión oficial han participado del proceso de evaluación institucional con fines de Licenciamiento, pasando por todas las etapas que lo conforman.

Como resultado de la primera revisión se concluyó que el mecanismo contribuye al ordenamiento del sistema y a la mejora de la gestión en las instituciones, instalando la evaluación permanente como una herramienta para fortalecer las capacidades de los actores educativos de las IFD, lo que a su vez favorece el reconocimiento social incrementando la valoración de la misión de las IFD, como formadoras de docentes para el sistema nacional. Igualmente, la aplicación del mecanismo favorece la priorización de acciones de inversión en mejoras para las IFD de gestión oficial y la rendición de cuentas de su gestión ante el Estado, en el caso de las IFD de gestión privada.

En este contexto, de las 40 instituciones que lograron su Licenciamiento, once llegaron a la tercera etapa que es la ***Acreditación***, que también verifica el cumplimiento de los criterios esenciales, asociados a la formación de los docentes. Este proceso corresponde a la ANEAES, que de acuerdo al Art. 2° de la ley 2.072/03, es obligatorio para todas las IFD, que deben acreditarse por cuanto su práctica puede significar a la integridad de las personas o a su patrimonio.

El INEE está trabajando en el proceso de implementación de Licenciamiento en las instituciones de formación docente de gestión privada.

CAPÍTULO 4

EVALUACIÓN INSTITUCIONAL

La Evaluación, aunque de modo asistemático e intuitivo, ha acompañado la historia de la humanidad, dejando vestigios que hacen posible aproximarse a situaciones del pasado, profundizando la comprensión de su evolución hasta nuestros días. Es a partir del siglo XX que la evaluación comienza a tomar entidad propia en educación, diferenciándose progresivamente de otros campos disciplinares, gestando un movimiento que posteriormente será conocido con la denominación de “docimología” (Barbieri, 1993)

El objetivo esencial de todo ese proceso de evaluación de las instituciones responde, a la necesidad de valorar los resultados académicos del sistema de enseñanza superior. En consecuencia, el mayor énfasis fue puesto en la evaluación del desempeño académico, no así en los aspectos relacionados con la eficiencia de la gestión y la organización.

En Paraguay, La Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior, ANEAES, es el órgano estatal responsable de evaluar y acreditar la calidad de las instituciones de educación superior en Paraguay, de las carreras de grado y programas de postgrado. La creación de la Agencia en el año 2003, en virtud de la Ley N° 2072, significó un importante adelanto del país hacia el aseguramiento de la calidad de la educación en este nivel educativo, cuyo propósito es evaluar y certificar la calidad académica de carreras e instituciones de educación superior que cumplan con los criterios de calidad. (Legislativo, 2003)

La evaluación de la gestión institucional implica concebir a las instituciones como entes dinámicos, vivos, capaces de crecer y evolucionar, de recrearse a sí mismos, de movilizarse hacia la articulación eficiente de sus procesos internos para el logro de los propósitos declarados en su proyecto educativo.

En relación a antecedentes de estudios anteriores sobre el tema de Evaluación de los IFDs no existe como tal en el Paraguay, aunque, existiera, no están disponibles como material de consulta, ya que muchas de estas investigaciones no son publicadas ni alzadas a la WEB de las Instituciones de educación Superior.

En el ámbito de América Latina, existen investigaciones de evaluación con fines de acreditación de las Universidades, pero no como Evaluación para el Licenciamiento, ya que son carreras de pregrados en el Paraguay.

4.1 Evolución histórica de la evaluación institucional en el Paraguay y en América Latina.

Cuando comenzamos a abordar el tema de la evaluación institucional, es un tema aun muy poco desarrollado en América Latina, considerando que la misma representa una acción reciente dentro de la educación superior. Esto es aún de implementación más reciente cuando se trata de la evaluación de la educación superior no universitaria.

La evaluación de la educación superior y no universitaria en América Latina se ha venido efectuando bajo algunos supuestos negativos. Uno de ellos es que ésta es de baja calidad, según los planteamientos hechos por Winkler, a quien el Banco Mundial le encargó analizarla a principios de los años noventa. Otro de los supuestos consiste en la afirmación de que no es pertinente, puesto que no produce los profesionales que requiere la estructura productiva y, más bien, ha dado mayor énfasis a la formación en campos como ciencias sociales, educación y humanidades, mientras ha dejado en segundo plano las ingenierías y otras áreas científico-tecnológicas. (Winkler, 1994)

4.2 Antecedentes de la evaluación institucional en educación superior

Este proceso, comenzó en las últimas décadas del siglo pasado, dándole mucho énfasis en los países latinoamericanos hacia el fin del siglo XX y principios del nuevo milenio.

La evaluación institucional de la educación superior tuvo su origen en los Estados Unidos, lo cual no resulta casual si tomamos en cuenta que la amplitud y la heterogeneidad de su sistema de educación superior (universitario y no universitario), en especial la coexistencia de universidades públicas y privadas e Institutos Formadores de diverso nivel y condición, hizo imprescindible contar con criterios y parámetros que permitieran velar por su calidad y su capacidad de cumplir la misión que les corresponde.

Mucho más temprano que en otros países, las instituciones de ese país tuvieron que compartir el espacio de la educación superior con otras instituciones dedicadas a la formación profesional o a la investigación científica y tecnológica. Por esa razón, a diferencia, en particular, de América Latina, donde la universidad ha sido, casi la única

opción en materia de educación superior (además de otros pocos Institutos de Formación Variada), en los Estados Unidos, la diversificación institucional ha sido uno de los rasgos distintivos. Esto volvió indispensable la evaluación y la acreditación institucional, como la mejor forma de garantizar la excelencia académica del profesorado y la adecuada preparación profesional de los estudiantes. (Aguilar Hernández, 2001)

Con este impulso dado por estas instituciones ayudó para la expansión de la evaluación como un requisito de mejora continua, necesaria en todo proceso de aprendizaje.

El objetivo esencial de todo ese proceso de evaluación de las instituciones responde, principalmente, a la necesidad de valorar los resultados académicos del sistema de enseñanza superior. En consecuencia, el mayor énfasis fue puesto en la evaluación del desempeño académico, no así en los aspectos relacionados con la eficiencia de la gestión y la organización.

A finales de los años ochenta, en un contexto histórico diferente, caracterizado por la globalización de la economía y la información, la crisis del Estado de bienestar y el afianzamiento de la unipolaridad en el ámbito internacional, algunos países europeos comenzaron a incorporar ciertas prácticas de evaluación institucional en las universidades e institutos de formación terciaria.

Varios fueron los factores que estimularon las experiencias nacionales de evaluación institucional en el viejo continente, especialmente, el crecimiento en el número de universidades, el incremento en la cantidad de estudiantes y la aparición de nuevas áreas de estudio, particularmente en el campo de las ciencias sociales. (Van Vught F. A., 1993: 72)

Con la publicación del Informe de Dearing, en 1996, solicitado por la primera ministra británica a una comisión nombrada por el gobierno, determinó objetivamente cuáles serían las orientaciones que tendría la educación superior en los años siguientes. En ese contexto, la comisión hizo una evaluación de todo el sistema con un enfoque claramente eficientista y sus principales preocupaciones giraron en torno a los fines y propósitos de la Educación superior, y las necesidades de los estudiantes de recibir una preparación profesional de alto nivel, las cualidades de los programas y los planes de estudio, el desarrollo de la investigación. Este informe, cambió radicalmente las evaluaciones de las instituciones de educación superior.

En materia de evaluación y acreditación institucional, el Informe subraya la importancia de fomentar una *cultura de la calidad* entre estudiantes, docentes y funcionarios administrativos. Específicamente, recomienda crear mecanismos de autoevaluación interna y externa para hacer un diagnóstico completo de las fortalezas y las debilidades institucionales. Además, señala la necesidad de crear modelos de acreditación internacional de los planes y programas de estudio. (Dearing, 1996).

4.3 Experiencia de Evaluación Institucional en los Institutos de Formación Docente en Paraguay

En el Paraguay los Institutos de Formación Docente son instituciones de formación profesional de tercer nivel, que forman docentes para la: Educación inicial (EI), Educación Escolar Básica de primero, segundo y tercer ciclo (EEB) y la Educación Media (EM), así como la formación en servicio. No son autónomos, y dependen del MEC para la definición de sus vacantes, así como para la habilitación anual de programas. Pueden ser de gestión oficial o privadas. Los Centros Regionales de Educación atienden una gran población escolar en los niveles de Educación Inicial (EI), Educación Escolar Básica (EEB) y Educación Media (EM) y adicionalmente, cuentan con programas de formación docente estrechamente vinculados a las actividades escolares, esto queda establecido en la Ley 1264, en su Artículo 41. (Nacional c. , 1998)

También las universidades públicas y privadas, estas últimas que no precisamente cuentan con todos los recursos necesarios para la formación de docentes, se encargan de la formación de docentes especialmente para el 3er ciclo de la EEB y Educación Media.

En un informe elaborado por la Organización de Estados Iberoamericanos –OEI- bajo la dirección de Elena Martín acerca de la Evaluación del Sistema Educativo en Paraguay, en lo que respecta a los resultados obtenidos de respuestas de los docentes la respuesta unánime es el clamor la queja relativa a los Institutos de Formación Docente acerca de la desmesurada e incontrolada proliferación de IFD privados en la última década, que según la percepción de los entrevistados produjo una notoria degradación de la calidad de la formación. Se es consciente de que este problema se ha reducido en la medida en que muchas de estas instituciones han desaparecido ya, pero sigue habiendo, a juicio de los consultados, un grave problema con la calidad de este esencial nivel de enseñanza. Los cambios que se considera que es preciso llevar a cabo son radicales, ya que abarcarían la ordenación general de la formación inicial de los docentes: cuáles deben ser las instituciones responsables, la revisión del currículum y la calidad del profesorado que las imparte.

En el primer aspecto, se ha aludido en algunas entrevistas a la polémica acerca de si deben ser los IDF o la Universidad los responsables de estas enseñanzas. La mayoría considera que, en el caso del profesorado de la Educación Media, la Universidades la instancia más adecuada. No obstante, hay personas sumamente calificadas que se han mostrado contrarias a esta posición y están convencidas de que la Universidad no garantiza la dimensión pedagógica de la formación docente, aunque pueda ofrecer mejor preparación disciplinar.

Cuando se habla del profesorado de la Educación Básica, la mayoría aboga por los IDF como el lugar más adecuado, sin bien insisten en que estos institutos tendrían que transformarse de forma muy profunda. Han sido varias las entrevistas en las que se ha hecho notar que en la formación del profesorado en Paraguay no se ha dado el salto a un modelo de profesional reflexivo y autónomo con capacidad de tomar decisiones fundamentadas en un continuo proceso de revisión de su práctica en un trabajo conjunto con el resto de sus colegas. (OEI, 2007)

El problema acuciante para la mejora de los IFD, obliga al MEC, e inicia en el año 1998 el análisis exhaustivo de la situación de la formación docente en cuanto a su calidad. De ahí, principalmente en lo que respecta a la calidad de la enseñanza, representaba una dificultad enorme a la Formación docente y por ende al sistema educativo nacional.

En el diseño del Mecanismo de acreditación de las IFD se recogen los resultados de trabajos ya realizados en el sistema educacional, a través de los cuales se han establecido criterios e indicadores de evaluación para IFD, y se han llevado a cabo procesos de autoevaluación institucional en un número significativo de Institutos de Formación Docente.

El Mecanismo de Acreditación aplicado en atención al marco legal vigente, distingue dos etapas en la evaluación de las Instituciones Formadoras de Docentes, en una primera etapa es el Ministerio de Educación y Ciencias (MEC), es la encargada de realizar las Instituciones Formadoras de Docentes ya que la apertura y el funcionamiento dependen del MEC, asociada a un proceso de Licenciamiento o evaluación del cumplimiento de los criterios esenciales de calidad para formar a los docentes para el sistema educativo, ya que se busca el aseguramiento de la calidad en la formación de los docentes del país.

La segunda etapa de Acreditación, se aplica obligatoriamente la ANEAES a aquellas Instituciones que se presentan con fines de acreditación de la calidad en el modelo nacional de acreditación, esto se realiza a todas las instituciones que lograron el licenciamiento en la evaluación anterior aplicada por el MEC, esto considerando que tiene el mandato explícito de velar por la calidad de la formación de docentes que la ley N° 1264/98.

Así se tiene que para el mes de agosto de 2009 se da inicio al proceso de Evaluación de la Calidad de las Instituciones Formadoras de Docentes en su fase experimental, 20 (veinte) instituciones de gestión oficial en proceso de Autoevaluación Institucional con cronograma y criterios establecidos comenzaron elaborando y procesando informaciones pertinentes y relevantes de la Institución para la toma de decisiones.

Actualmente, las 40 Instituciones formadoras de docentes de gestión oficial pasaron por el proceso de Licenciamiento, varias de ellas por segunda vez en este tiempo. Además, varias instituciones de gestión privada ya pasaron por el proceso de evaluación.

Hasta el año 2023, 40 instituciones formadoras de docentes ya superaron el proceso de acreditación por la ANEAES, todas ellas de gestión oficial.

CAPÍTULO 5

MECANISMO DE LICENCIAMIENTO DE IFDs.

Con la Ley 2072/03 que crea la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior, se inicia en nuestro país la evaluación de la educación superior. Dicha agencia tiene “la finalidad de evaluar y en su caso, acreditar la calidad académica de las instituciones de educación superior” y de las carreras y programas de postgrado. La ley no establece cuál es el órgano responsable de definir qué carreras conducen a profesiones cuya práctica puede dañar la integridad o el patrimonio de las personas. La formación de docentes es una de las carreras prioritarias para la sociedad paraguaya y, por consiguiente, pertenece a esta categoría. Desde este punto de vista, resulta esencial compatibilizar las disposiciones legales y articular los esfuerzos, por cuanto ambos organismos – el MEC y la ANEAES – tienen, de acuerdo a los textos citados, la facultad de evaluar y eventualmente acreditar a las Instituciones Formadoras de Docentes. (Legislatico, 2003).

El proyecto piloto de la evaluación institucional de los Institutos de Formación Docente, fue una experiencia de una autoevaluación institucional en el marco del componente de mejoramiento de la formación inicial de maestros del programa Escuela Viva Hekokatúva. La experiencia como tal, fue estimada como muy positiva para las comunidades educativas participantes del plan.

La formulación de un modelo de aseguramiento de la calidad, permite fundar la aplicación de las medidas regulatorias establecidas por la legislación en antecedentes válidos y confiables, obtenidos a partir de procesos participativos de evaluación y acreditación. La Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior –ANEAES- creada por la Ley N° 2072/03, tiene la responsabilidad – entre otras cosas – de conducir la Evaluación Externa de las instituciones de educación superior, así como la de producir informes técnicos relativos a los proyectos académicos de habilitación de carreras e instituciones y de acreditar la calidad académica de las carreras y los programas de postgrado evaluados por ella. La ley establece que la Agencia depende del MEC, el cual la financia, pero cuenta con autonomía técnica y académica para el ejercicio de sus funciones. En paralelo con el diseño del Mecanismo de Acreditación de las Instituciones Formadoras de Docentes, el MEC está trabajando en el diseño de un Mecanismo de Certificación Profesional de los Educadores, que

permitiría no sólo asegurar la calificación inicial de los docentes, sino también su actualización mediante procesos de evaluación continua. (MEC, 2007)

Este mecanismo MECANISMO DE LICENCIAMIENTO DE INSTITUCIONES FORMADORAS DE DOCENTES, es un efectivo complemento al mecanismo de aseguramiento de la calidad orientado a dar garantía pública de la calidad de las Instituciones Formadoras de Docentes.

“La calidad educativa es un concepto multidimensional que depende en gran medida del marco conceptual de un sistema determinado, de la misión institucional o de las condiciones o normas dentro de una disciplina dada. La calidad abarca todas sus funciones y actividades principales: calidad de la enseñanza, de formación e investigación. Lo que significa calidad del personal docente y de los programas, y calidad de aprendizaje como corolario de la enseñanza e investigación. Implica prestar atención a cuestiones que pertenecen a la calidad de los estudiantes y de la infraestructura, así como la del entorno académico. Todos esos aspectos relacionados con la calidad, unidos a un interés adecuado por un buen gobierno y administración, representan un papel importante en la manera en que funciona determinada institución, en la forma en que es evaluada y en la imagen institucional que proyecta hacia la comunidad académica y hacia la sociedad”. (UNESCO, 1998).

5.1 El mecanismo de acreditación de Instituciones Formadoras de Docentes.

El Mecanismo de Acreditación de las IFD, se compone principalmente de dos etapas en la evaluación de las Instituciones Formadoras de Docentes, una primera etapa llevada adelante por el MEC, en colaboración con las Instituciones y en un segundo término, la evaluación por parte de la ANEAES, por ello el Mecanismo de Acreditación está compuesto por: Una primera etapa asociada a un proceso de Licenciamiento o evaluación del cumplimiento de los criterios esenciales de calidad para formar a los docentes para el sistema educativo, aplicada por los IFD y monitoreada por el MEC.

El MEC también declara explícitamente que el ejercicio de la profesión docente se encuentra incluido entre aquellas carreras, que de acuerdo al Art. 2° de la ley 2072, deben acreditarse por cuanto su práctica puede significar daños a la integridad de las personas o a su patrimonio, lo que obliga la segunda etapa.

Licenciamiento: El Licenciamiento es la certificación de que una Institución Formadora de Docentes, habilitada, cumple con los criterios esenciales de calidad establecidos, para sus dimensiones: propósitos institucionales, organización, gestión y administración, implementación del currículum, vinculación con el medio, recursos humanos e infraestructura y recursos para la enseñanza. Comprende: la Autoevaluación Institucional, la Evaluación Externa y la Resolución de Licenciamiento. Por tanto, la Resolución de Licenciamiento tendrá lugar como culminación de un proceso previo integrado por las siguientes fases sucesivas: Autoevaluación Institucional: la Institución Formadora de Docentes, realizará la correspondiente Autoevaluación Institucional, conforme a las normas y procedimientos establecidos por el MEC bajo la conducción de un Comité de Autoevaluación Institucional. Una vez redactado el informe autoevaluativo, lo remitirá al MEC, junto con el Informe Institucional y el Plan de mejora emergente del proceso autoevaluativo. También, anexará todo documento probatorio del proceso. Evaluación Externa: recibido el Informe de Autoevaluación Institucional, el MEC designará, y contratará a pares evaluadores y conformará el Comité de pares evaluadores, los que serán comisionados para realizar la Evaluación Externa. (MEC, 2007)

Las instituciones formadoras de docentes, que se hayan sometido al proceso de Licenciamiento tendrán como resultado:

Licenciamiento: Aquellas Instituciones Formadoras de Docentes que cumplen con los criterios esenciales de calidad establecidos, reciben el certificado de Licenciamiento y pueden continuar su operación sin restricciones

No Licenciamiento: Las Instituciones Formadoras de Docentes que luego de la evaluación dejan en claro que no cumplen con la mayoría de los criterios esenciales de calidad establecidos y que no tienen las condiciones para superar sus deficiencias en un plazo determinado de dos años no pueden recibir nuevos alumnos y deberán cerrarse bajo las condiciones establecidas por el MEC en la Normativa para la apertura, funcionamiento y cierre de instituciones educativas

Licenciamiento postergado: Las Instituciones Formadoras de Docentes que cumplen con la mayoría de los criterios esenciales, y desean continuar operando y presentan condiciones que permiten suponer que en un plazo de dos años podrán superar las deficiencias identificadas, entran

a un proceso de supervisión, con el fin de verificar que están desarrollando el Plan de mejoramiento definido a partir de la evaluación.

La segunda etapa de Acreditación, se aplica obligatoriamente a aquellas Instituciones Formadoras de Docentes que superaron exitosamente la primera, y por consiguiente, están en condiciones de someterse al proceso de acreditación administrado por la ANEAES.

“La Acreditación es la certificación de la calidad académica de una institución de educación superior o de una de sus carreras de grado o curso de postgrado, basada en un juicio sobre la consistencia entre los objetivos, los recursos y la gestión de una unidad académica” llevada a cabo por la ANEAES. (MEC, 2007)

El Ministerio de Educación y Ciencias, otorga el certificado de Licenciamiento a las IFD que cumplen los criterios esenciales y las exigencias asociadas al otorgamiento de la licencia de calidad. En este caso, se precisa cumplir cabalmente los criterios de calidad esenciales definidos y establecidos. Se define entonces, un conjunto de criterios de calidad esenciales que toda IFD sometida a evaluación debe cumplir. Para la verificación del cumplimiento de los criterios esenciales de calidad se prevé un ejercicio autoevaluativo y una Evaluación Externa, en función a una serie de criterios e indicadores establecidos que facilitan la labor de los evaluadores y da a las instituciones señales claras acerca de las exigencias que se les plantea. Los criterios de evaluación aplicados se harán cargo de las diferencias asociadas a los distintos niveles de formación que cada Institución Formadora de Docentes atiende, de modo que pueda darse cuenta de la disponibilidad de recursos correspondientes a la formación inicial, básica, en sus distintos ciclos, y media, así como los programas de formación en servicio. Igualmente, deberán tomarse en consideración los perfiles de egreso que se definan para cada uno de estos niveles.

5.2 Mecanismos de evaluación de los Institutos de Formación **Docente**.

Después de todos los cambios hechos dentro del sistema educativo, se hizo necesaria la rendición de cuentas a la sociedad, vía evaluación y certificación de la calidad del servicio educativo, de esta manera se lleva a cabo la elaboración del mecanismo que pueda medir la calidad de las Instituciones Formadoras de docentes de todo el país, sean oficiales, privadas o privadas subvencionadas.

El MEC, al presentar el Manual del Mecanismo de Licenciamiento de Instituciones Formadoras de Docentes, expresa su complacencia y destaca la trascendencia de este hecho

en la agenda educativa nacional al propiciar el desarrollo de procesos de Evaluación Institucional y de Evaluación Externa con fines de certificación del cumplimiento de los criterios esenciales de calidad de instituciones responsables de la formación de docentes en el Paraguay.

El presente Manual del Mecanismo de Licenciamiento de Instituciones Formadoras de Docentes es el resultado de un largo trabajo en equipo impulsado desde el Viceministerio de Educación, liderado por Técnicos de la Dirección de Formación Docente, dependiente de la Dirección General de Educación Superior, con una amplia consulta y efectiva participación de todos los actores educativos involucrados (directores, docentes, técnicos y estudiantes) con el apoyo y asesoramiento técnico de expertos nacionales e internacionales y la oportuna colaboración de la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (ANEAES). (Ciencias, 2007)

El modelo de aseguramiento de la calidad para la acreditación de Institutos de Formación Docente se plantea bajo un enfoque de procesos que involucra retroalimentación, con entradas y salidas claramente definidas para su innovación y mejoramiento.

5.3 La evaluación institucional

La educación en Paraguay es un derecho integral y permanente desde el punto de vista legal, declaradas con su propósito, cual es la de cultivar la formación de seres humanos plenamente capacitados, según la Ley General de Educación (Ley No. 1264/1998).

Los esfuerzos de reforma educativa de la década de 1990 sugirieron un cambio de mentalidad, para presentar propuestas para una educación descentralizada; participativa y democrática; diversa y multicultural; flexible y abierta a los cambios que son relevantes para el proceso de aprendizaje; y reflexivo con énfasis en el aprendizaje. (Serafini, 1993)

En la actualidad, la Evaluación en el Paraguay se encuentra en amplia expansión y madurez, en el actual sistema de evaluación de Paraguay en el MEC está a cargo del Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE), orientado a satisfacer las necesidades y expectativas de los ciudadanos y usuarios de los servicios que brinda la institución con la misión de implementar, tiene como objetivo principal:

“el sistema para evaluar la calidad de la educación en sus diferentes componentes constituyentes, es decir, a los diferentes actores involucrados, los insumos, los procesos,

los resultados y el impacto generado. Las mediciones servirán de base para la toma de decisiones encaminadas a la mejora permanente del sistema educativo” (Ley 5749, 2017)

Con el Mecanismo de Evaluación del aprobado en el año 2008, cuál es la evaluación institucional de los IFD, en primer término, que permite a las instituciones obtener la certificación de calidad, con base en fines institucionales, gestión administrativo-financiera, gestión del talento humano y gobernanza institucional, gestión pedagógica curricular, vinculación socio comunitaria y relaciones interinstitucionales.

Evaluación Institucional: Proceso cuyo objetivo es la realización de un estudio de una institución o programa, que concluye con la emisión de un juicio o diagnóstico, tras el análisis de sus componentes, funciones, procesos y resultados, para posibles cambios de mejora. Una evaluación incluye la recopilación sistemática de datos y estadísticas relativos a la calidad de la institución o del programa. (MEC, 2007)

5.4 Dimensiones, componentes y criterios del Mecanismo de Licenciamiento de IFD

En la primera etapa de evaluación de los Institutos, corresponde a la etapa del Licenciamiento, para medir los procesos de calidad de las instituciones formadoras de docentes. En el marco del Aseguramiento de la Calidad de las Instituciones de Formación Docente, desde el 2010 la Dirección General de Desarrollo Profesional, a través de la Dirección de Evaluación de Instituciones Formadoras de Docente, ha impulsado la implementación del Mecanismo de Licenciamiento de las Instituciones de Formación Docente.

La Calidad de las Instituciones Formadoras de Docentes se define como el grado en que sus dimensiones identificadas: propósitos institucionales, implementación del currículum, organización, gestión y administración, vinculación con el medio, recursos humanos e infraestructura y recursos para la enseñanza, según estimaciones de los actores: directivos, estudiantes, docentes, funcionarios, egresados y agentes externos cumple/n con los requerimientos de los criterios de eficiencia, eficacia, pertinencia, coherencia, integridad y equidad. (MEC, 2007, pág. 229)

El diseño e implementación de Mecanismos de Aseguramiento de la Calidad de la Formación Docente, requiere un profundo análisis, por ello el mecanismo de evaluación, utiliza

las siguientes dimensiones, componentes y criterios, que nos ayude a clarificar la situación actual de la Institución evaluada.

5.4.4 Combinación entre, dimensiones, componentes y criterios del Mecanismo de Licenciamiento de IFD

1. Propósitos Institucionales de los Institutos de Formación Docente:

Para el cumplimiento de esta dimensión, la institución debe contar con un Proyecto Educativo Institucional (PEI), la cual debe ser elaborado con la participación de la comunidad educativa y conocida por la misma, además debe ser verificable a corto, mediano y largo plazo. Debe elaborar el Plan operativo anual (POA).

Los criterios utilizados en esta dimensión son: **Integridad - Equidad - Pertinencia**

2. Organización, gestión y administración de los Institutos de Formación Docente:

La institución debe contar con una estructura organizacional y funcional que garantice su efectivo funcionamiento, que sea pertinente a la naturaleza de la institución y a las actividades académicas, y que promueva la comunicación entre los diferentes estamentos. Además, debe establecer mecanismos que le permitan la adecuada utilización de los recursos humanos, materiales y financieros, orientados al logro del Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Los criterios son **Pertinencia - Coherencia - Eficiencia – Eficacia**. (MEC, 2007, pág. 50)

3. Implementación del Currículum de los Institutos de Formación Docente:

La institución debe interpretar la intencionalidad del marco curricular nacional para la formación docente, adecuándolo a las necesidades locales y regionales, y evaluar en forma permanente todos los elementos que interactúan en el proceso curricular a fin de promover su actualización y mejoramiento continuo.

Corresponden a esta dimensión los criterios de **Eficiencia - Pertinencia – Coherencia**. (MEC, 2007, pág. 52)

4. Recursos Humanos de los Institutos de Formación Docente:

La institución debe contar con plantel directivo que le garantice una gestión efectiva para el desarrollo de su PEI. El número de docentes debe ser adecuado al tamaño, la complejidad y a

los requerimientos del proceso de enseñanza-aprendizaje con máximos niveles de competencia. El personal técnico y de apoyo debe ser idóneo y en cantidad adecuada a las necesidades de implementación del currículum. Debe también proporcionar a los estudiantes servicios adecuados y pertinentes de apoyo académico. Por otra parte, debiera contar con un mecanismo formalizado para el seguimiento de sus egresados.

Pertenecen como criterios a esta dimensión **Eficiencia - Eficacia – Pertinencia** (MEC, 2007, pág. 53)

5. Infraestructura de los Institutos de Formación Docente:

La institución debe contar con infraestructura, instalaciones y recursos auxiliares adecuados al número de usuarios, a las necesidades para la implementación efectiva del currículum y medidas de seguridad. Debiera también contar con un plan de mantenimiento y mejoras de su infraestructura.

Criterios de **Eficacia – Pertinencia**

5.5 Autoevaluación institucional. Función y alcance

Teniendo en cuenta las seis dimensiones mencionadas precedentemente, las cuáles cuentan con sus respectivos criterios e indicadores, se procede a realizar la autoevaluación institucional, que representa una mirada interna a la institución, desde sus diferentes actores educativos, que son: docentes, directores, funcionarios administrativos, alumnos, egresados y otros integrantes de la comunidad educativa, las cuales pueden tener o no una participación activa en el proceso del desarrollo misional institucional.

En este contexto, se da un progresivo crecimiento en lo referente a la autoevaluación institucional, considerando que tres décadas atrás en nuestro país era impensable realizar una evaluación para medir la calidad de la enseñanza, la investigación y, especialmente, con el objetivo de promover cambios sustanciales en el modelo de gestión y de administración, dentro de la educación superior.

En los IFD, la autoevaluación apunta a observar el funcionamiento y los resultados de una institución en su conjunto, es una autopercepción institucional desde los diferentes actores que conforman la comunidad educativa.

Traída a las universidades, la estrategia de calidad total, como dice la UNESCO, abarca todas sus actividades y, en consecuencia, supone una acción conjunta, que

requiere del trabajo de autoridades, profesores, estudiantes y personal administrativo. La calidad total, como estrategia para la educación superior, debe apuntar hacia dos dimensiones: una intrínseca y otra extrínseca. La primera "... tiene que ver con los ideales de búsqueda de la verdad y de obtención del conocimiento", mientras la segunda, "... se relaciona con los servicios que las instituciones de educación superior prestan a la sociedad" (Van Vught F. A., 1993, pág. 79)

En este proceso se busca una perspectiva integradora, donde el punto de partida es y debe ser la misión institucional con su proyección hacia la mejora continua y mejorando los procesos de aprendizaje con la inclusión de todos los integrantes de la comunidad educativa.

"La autoevaluación es un proceso de evaluación mediante el cual una institución o programa, reúne y analiza información sustantiva acerca de sí misma, la contrasta con sus propósitos declarados y con un conjunto de criterios previamente definidos y aceptados, con el fin de apoyar la toma de decisiones. La autoevaluación es siempre una forma interna de evaluación y su principal objeto y motivación es el mejoramiento de la calidad. Esta actividad exige la participación responsable y comprometida de toda la comunidad académica. Permite la autocrítica, la autorreflexión, la identificación de fortalezas y debilidades, y con base en un diagnóstico serio, transparente y responsable lleva a diseñar e implementar planes de mejora". (Lemaitre, 2005)

La autoevaluación tiene dos objetivos básicos: Promover la "autoconciencia institucional" y facilitar la toma de decisiones para la transformación o mejora institucional. La autoevaluación institucional debe entenderse como un proceso: Que se fundamenta en recursos metodológicos válidos y en información confiable Periódico Que congrega el trabajo y la participación de la comunidad educativa Que va más allá de la mera descripción de las situaciones detectadas y de las estimaciones subjetivas, identificando causas y efectos Que toma en cuenta fortalezas y debilidades y las considera adecuadamente. Realista en cuanto a las proyecciones futuras Destinado a identificar y poner en práctica acciones específicas que respondiendo a criterios de evaluación adecuados, explícitos y

aceptados permitan alcanzar, mantener y mejorar los niveles de calidad necesarios para el pleno desarrollo del proyecto educativo institucional Abierto a una mirada externa. (Serafíni Trulls, 2002)

El proceso de Autoevaluación, indefectiblemente concluye en un informe final, que va acompañada por el Informe Institucional y por el plan de mejora institucional, ya que son las bases para el desarrollo de la evaluación externa y las siguientes instancias previstas en la operatoria del licenciamiento de la calidad, que culmina con la comunicación de la Resolución de Licenciamiento, que pueden ser, Licenciamiento, Licenciamiento postergado y No Licenciamiento.

Todo el proceso de autoevaluación institucional es conducido por el Comité de Autoevaluación institucional, que está conformada por lo menos por 4 integrantes de la Institución, las cuales poseen un conocimiento acabado de la institución en sus dimensiones a ser evaluadas y las siguientes exigencias:

- Docente de prestigio dentro de la institución, altamente deseable, con formación o experiencia específica en evaluación educacional
- Reconocida competencia en el área científica – profesional que representa Experiencia docente, de al menos cinco años en Instituciones Formadoras de Docentes Capacidad de liderazgo y gestión Disponibilidad de tiempo para el desempeño de la función Buen manejo de las relaciones interpersonales
- Manejo de los idiomas oficiales del país Conocimiento de la vida institucional
- Capacidad para el manejo confidencial de datos
- La experiencia o formación específica en evaluación de algún miembro del Comité de Autoevaluación Institucional. (MEC, 2007)

Redacción del Informe de Autoevaluación: remisión del informe final del Comité:

Informe Institucional: Su propósito básico es la presentación de la institución en evaluación.

Informe de Autoevaluación: Su propósito básico es la comunicación del diagnóstico de la institución en el que se visualizan sus principales fuerzas, sus debilidades y las

recomendaciones para la mejora, resultantes de la contrastación con los criterios de calidad establecidos, el perfil profesional del educador y los propósitos institucionales declarados. Además, da cuenta del proceso de Autoevaluación Institucional desarrollado. El Informe de Autoevaluación Institucional se presenta en dos formas: en detalle y en resumen.

EL PLAN DE MEJORA: es una construcción que parte de los resultados del proceso de Autoevaluación Institucional, en este contexto, son elaborados por el Comité de Autoevaluación Institucional, para introducir las mejoras necesarias para el logro de los criterios de calidad exigidos por el mecanismo de evaluación.

“El Plan de mejora es un compromiso concreto de acción, que apunta a anular o al menos atenuar las deficiencias detectadas y fortalecer situaciones que se consideran deseables en la institución. Es una herramienta para fortalecer la gestión institucional, que conjuga prioridades y condiciones institucionales. El concepto de mejora denota un “hacer a partir de lo que existe”, especialmente reflejado en los resultados de un proceso de Autoevaluación Institucional, con la revisión del accionar de los actores, activando la reflexión crítica que permite evaluar el estado en que se encuentra la institución, en cuanto a sus fortalezas y falencias proyectado en un trabajo participativo mediante el diálogo y la reconstrucción de lo existente y sustentado en el compromiso institucional y personal con el cambio y el mejoramiento continuo” (Romero, 2004)

5.6. Evaluación externa

La evaluación externa es el proceso final con fines de Licenciamiento en el caso de los IFDs en el Paraguay, así mismo como para la acreditación, en ese contexto es importante conocer el alcance de esta etapa y definir los fines en el Mecanismo de Evaluación Licenciamiento de IFDs del Paraguay.

La Evaluación Externa es la fase que sigue a la Autoevaluación de programas académicos a nivel superior. Este proceso consiste en constatar y validar, desde la perspectiva externa, cómo se sitúa el programa evaluado respecto al modelo de evaluación, tanto a través de un análisis documental, como a través de una visita. Este artículo se centra particularmente en la validación externa de programas académicos de acuerdo a los lineamientos del Sistema Centroamericano de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (SICEVAES).

Analiza el papel de los pares externos, sus compromisos y responsabilidades. Se describen las etapas del desarrollo de la visita por el equipo de pares y comparte aportaciones significativas del equipo de pares durante la realización de la visita como insumo enriquecedor al proceso de evaluación externa. (Allen Quesada, 2006)

5.6.1 Evaluación externa: sentido, función y alcance

Según el Mecanismo de Licenciamiento, la Evaluación Externa es el proceso por el cual un Comité de pares evaluadores, conformado para el efecto, verifica in situ que las instituciones formadoras de docentes cumplen con los criterios de calidad concertados por los usuarios del Mecanismo de Licenciamiento y aprobados por el Ministerio de Educación y Cultura, y que cumplen con los propósitos institucionales declarados en el proyecto educativo institucional. El Comité de pares evaluadores debe dar cuenta de la calidad, es decir, emitir un juicio de valor acerca de la institución.

Para emitir sus juicios, el Comité de pares evaluadores valida y profundiza el Informe de Autoevaluación, elaborado por la institución, con el objeto de ayudarla a identificar sus fortalezas y debilidades en función a los criterios de calidad establecidos. Además, deberá opinar sobre la viabilidad del Plan de mejora, si procede. En síntesis, debe tenerse presente que el proceso de Evaluación Externa se sostiene en los resultados de la autoevaluación, desarrollada por la institución. El Informe Institucional, el Informe de Autoevaluación y el Plan de mejora son las bases desde donde parte el Comité de pares evaluadores. Esto significa que el Comité de pares evaluadores debe, no solo analizar los contenidos de los informes institucionales y de autoevaluación, sino también la forma en que se desarrolló el proceso evaluativo. (MEC, 2007)

El equipo de pares evaluadores, fundamenta todo su informe y análisis en la calidad del proceso de autoevaluación realizada por el Comité de autoevaluación institucional de cada IFD, si éste ha sido riguroso, sistemático y participativo, la labor del Comité de pares evaluadores consistirá esencialmente en la validación y ratificación de las afirmaciones contenidas en el Informe de Autoevaluación.

Cuando la autoevaluación institucional no tiene el rigor requerido, los pares evaluadores deberán desarrollar una labor de indagación más profunda, recogiendo información faltante y contrastándola con los criterios de evaluación. El informe calificado del Comité de pares

evaluadores es uno de los insumos que será considerado para emitir la Resolución de Licenciamiento de la Institución Formadora de Docentes.

5.6.2 Comité de pares evaluadores

La visita de Evaluación Externa, por un Comité de pares evaluadores, conlleva siempre la introducción de un grupo de extraños en una institución, lo que generará una situación que puede ser inicialmente incómoda. Corresponde a los miembros del Comité de pares evaluadores, desde el comienzo de la visita, crear un clima de colaboración y confianza que permita avanzar en conjunto hacia el logro de los objetivos del proceso. Para ello, es importante recordar que la Evaluación Externa se ajusta a normas generales de sentido común, deferencia hacia las personas y respeto entre pares evaluadores. Por lo tanto, antes de la visita, los integrantes del Comité de pares evaluadores deben familiarizarse con el contexto cultural y organizacional de la institución a ser visitada, con el fin de mantener durante todo el proceso una actitud de respeto hacia las dinámicas propias de la institución, aún cuando no pudieren compartir los principios que la sustentan o la forma de operacionalizarlos.

En caso de que un integrante del Comité de pares evaluadores tenga discrepancias serias con el tipo de institución o con la metodología del proceso de evaluación, la Unidad Técnica de Evaluación del Ministerio de Educación y Cultura (UTEMEC), espera que lo haga presente en forma oportuna, de modo a evaluar en conjunto la conveniencia de su participación como par evaluador. En síntesis, esto significa que el Comité de pares evaluadores visita la institución en representación de la UTEMEC, en virtud de su competencia académica y profesional. En este sentido, el Comité de pares evaluadores se constituye en la presencia de la UTEMEC en la institución, y por consiguiente, sus integrantes actúan como consultores de la misma y rinden cuenta a la UTEMEC. El MEC selecciona del Registro nacional de pares evaluadores de la ANEAES, posibles pares evaluadores, considerando el perfil y los criterios definidos y conforma el Comité, con al menos tres pares evaluadores nacionales, de los cuales, al menos uno debe acreditar experiencia en gestión de Instituciones Formadoras de Docentes. (MEC, 2007)

El Comité de pares evaluadores tiene un papel clave en el proceso de Licenciamiento, puesto que complementa los resultados de la autoevaluación y aporta a la institución una opinión fundada, externa e independiente acerca del cumplimiento de los criterios de calidad. De este

modo, tanto la institución formadora de docente como la Dirección General de Educación Superior cuentan con una perspectiva más completa para el momento de adoptar las decisiones correspondientes, la primera para los planes de mejoramiento y la segunda para la Resolución de Licenciamiento

El trabajo del Comité de pares evaluadores se organiza para:

Análisis del Informe Institucional, Informe de Autoevaluación, Plan de mejora y de otros antecedentes documentales presentados por la institución, así como la preparación de la visita. Los antecedentes de una Evaluación Externa comprenden los siguientes documentos: a) Informe institucional b) Informe de autoevaluación (detalle y resumido) y sus anexos básicos pertinentes c) Plan de mejora y d) Otros antecedentes enviados por la institución de formación docente como respaldo de las conclusiones obtenidas en el proceso de Autoevaluación. El análisis de los documentos, proporcionados por la institución en evaluación, es central para la preparación de la Evaluación Externa. (MEC, 2007)

La evaluación externa culmina, con las evaluaciones realizadas a los IFDs y remitidas a la UTEMEC, quienes tendrán en cuentas estas informaciones, más el descargo del Comité de autoevaluación institucional sobre dichos informes. Culminado el análisis, se consideran las recomendaciones de los Pares Evaluadores y demás informes para la realización de las resoluciones.

CAPÍTULO 6: OBJETO DE ESTUDIO

La metodología de esta tesis, está basada en las fuentes de la recolección de datos, estos análisis de las respuestas recogidas en la encuesta a docentes, técnicos y funcionarios, en la entrevista a los directivos, análisis crítico, observación y al grupo focal conformada por las tres instituciones realizados directamente de los datos provistos.

La aplicación de la técnica cualitativa en el contexto educativo generalmente se presenta en forma de entrevista de grupo focal, sin embargo, le resalta al investigador que se pueden utilizar otras técnicas para mayor profundidad. (Vaughan, 1996), considerando que el enfoque es mixto.

6.1 Preguntas de investigación

En relación a la aplicación del Mecanismo de Licenciamiento de los IFD, no cuenta con estudios o evaluaciones sobre el impacto causado en las Instituciones esta evaluación y menos aún, sobre la formación del docente en estos Institutos, razón por la cual, la investigación aborda la siguiente pregunta: ¿cuál fue el impacto que produjo la evaluación institucional con el mecanismo aplicado? y ¿qué impacto en la mejora tuvo en la formación de los docentes?

Se entiende que en la actualidad de los Institutos de Formación docente requieren de una actualización constante en todos los campos de gestión, por ello, se deben responder las siguientes preguntas de investigación:

1. Cuáles son las dimensiones de la institución que contempla el sistema de evaluación para el licenciamiento de los IFDs, del MEC
2. Qué procedimientos son utilizados para articular las dimensiones a ser evaluadas para el licenciamiento y los criterios a ser considerados en la evaluación
3. Cuál es el impacto en la mejora institucional del mecanismo de Evaluación para el licenciamiento implementado por el Ministerio de Educación y Ciencia – MEC
4. Qué percepción en la mejora de la calidad educativa, produjo el mecanismo de Evaluación para el licenciamiento implementado por el Ministerio de Educación y Ciencia –MEC

6.2 Objetivos de la Investigación

Partiendo de los problemas mencionados más arriba y las preguntas de investigación, se desarrollaron los siguientes objetivos:

CAPÍTULO 7: DECISIONES METODOLÓGICAS

Este capítulo está constituido principalmente por el tipo de investigación, así como el enfoque que se ha utilizado.

7.1 Tipo de estudio

El modelo adoptado en la investigación es de naturaleza descriptiva. se trata de una investigación con alcance descriptivo, ya que tiene como finalidad caracterizar los rasgos más importantes sobre el mecanismo de licenciamiento de los IFD en todas las dimensiones y sus prácticas desde la percepción de los directivos, docentes e informes de evaluaciones de la Institución. (Hernández Sampieri & Fernández Callado, 2010) se refiere a la investigación descriptiva como aquella que “busca especificar las propiedades, características y los rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice”. (p. 80).

“Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.” (Dankhe, 1986)

7.2. Enfoque de la investigación

Se utilizó el enfoque mixto, cuali – cuantitativo, que se fundamenta en el conocimiento de los hechos, procesos, estructuras y personas en su totalidad con el fin de registrar los datos obtenidos de la encuesta, entrevistas, analisis de documentos y demostrar de manera descriptiva los atributos que existe entre de las variables. Por un lado, es cuantitativo porque se establecerán criterios fijos a ser evaluados por los participantes de modo a realizar una relación entre las respuestas de los diferentes estamentos y de los integrantes dentro de cada grupo, en segundo lugar, se tendrá en cuenta lo cualitativo porque se dará lugar a entrevistas en las que los participantes expresarán sus percepciones, experiencias y recomendaciones, así mismo el análisis de los documentos, principalmente del informe autoevaluación institucional y el informe de la evaluación externa. (Hernández Sampieri & Fernández Callado, 2010)

7.3 Diseño de la investigación

El diseño de investigación utilizada en esta investigación es la no experimental, transversal (ausencia de seguimiento) en el que una comunidad o una muestra representativa de esta son estudiadas en un momento dado. No se pretende manipular las variables sobre los participantes sino recabar datos en forma natural. La intención no será medir cambios en la población afectada, sino contar con sus apreciaciones para tener elementos de validez y

confiabilidad del diseño de evaluación propuesto. En otras palabras, observa a los participantes en el entorno estudiado, exactamente como ocurren los eventos. Con el método no experimental se estudian las relaciones mediante observaciones o medición de las variables de interés. (Cozby, 2003, p.88).

7.4. Contexto de la Investigación

Esta investigación, tiene como propósito analizar el mecanismo de Evaluación para el licenciamiento, en tres Institutos de Formación Docente (IFD) y su impacto en la mejora de la formación de los docentes. En ese sentido, las tres instituciones seleccionadas para la investigación, presentan características comunes, como ser, que todas pasaron y culminaron el proceso de Licenciamiento y obtuvieron la Resolución de Licenciamiento, por reunir los requisitos mínimos de calidad establecida en el mecanismo. Al mismo tiempo, estas tres instituciones formadoras de docentes, pasaron por el sistema de Acreditación de la formación docente de la ANEAES y las mismas fueron acreditadas por la agencia.

7.5. Población y muestra

Población: una población es “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. (Hernández Sampieri & Fernández Callado, 2010) (p. 174)

Esta investigación incluirá a todos los docentes, docentes técnicos, funcionarios y directivos de los tres Instituto de Formación Docente. En otras palabras, la investigación es censal (población igual a la muestra), ya que comprende a todos los estamentos citados más arriba, que participan en esta investigación.

Una Investigación es censal cuando abarca la población investigada en su totalidad, en otras palabras, la investigación es censal, cuando todos los componentes del grupo observado, participan en el estudio. (Lakatos, 2003)

En este trabajo la **población comprende 85 personas**

Son tres instituciones formadoras de docentes que cuentan con el Licenciamiento, se trabajará con el grupo humano de esta carrera debido a que en ella se forman a futuros profesionales de la educación, los cuales tendrán a su cargo la formación de personas y en ese contexto propiciar los cambios que se precisan para guiar a las futuras generaciones

Población

ESTAMENTO	CANTIDADES	INSTRUMENTO
Directores	3	Entrevista
Docentes y Docentes Técnico	58	Encuesta
Funcionarios	12	Encuesta
Docentes participantes	12	Grupo Focal

Fuente: Elaboración propia

Se ha tomado los cuatro estamentos con diferentes instrumentos para una mejor profundización y conocimiento del impacto del mecanismo en estas instituciones.

7.6 Instrumentos de recolección de datos

Para recolectar datos para esta investigación científica se aplicaron los siguientes instrumentos: la encuesta dirigida a docentes y funcionarios, la entrevista a los directivos y el grupo focal a cuatro docentes que participaron activamente del proceso de cada institución. De modo que podamos buscar comprender en profundidad los hechos y fenómenos ocurridos durante el proceso de Licenciamiento.

En esta investigación se utilizó un cuestionario con preguntas cerradas y preguntas abiertas. Brace (2008, citado en Hernández et al., 2010) señala que “un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir”. (p. 217)

7.6.1 Cuestionario

El cuestionario para la investigación recogerá datos de la investigación de campo sobre las actividades realizadas, así como preguntar a los implicados sobre las acciones realizadas. Los docentes, docentes técnicos, administrativos y directores, participan de forma anónima, respondiendo preguntas cerradas en el caso de la encuesta, se utilizó el tipo cuestionario cerrado que fueron aplicados a los docentes, técnicos y administrativos de las Instituciones Formadoras de Docentes involucrados en la muestra, quienes participaron del proceso de evaluación para el licenciamiento de los IFDs. y abiertas en las entrevistas, dirigidas a los directores de las Instituciones Formadoras de Docentes.

. En consecuencia, los investigados se sienten más cómodos expresándose, asegurando así una autenticidad en las respuestas de los mismos sobre los fenómenos descritos. Esta categoría de cuestionario permite respuestas profundas y personales, en las que es posible que el propio sujeto describa sus ideas y emociones (Campoy Aranda, 2016).

7.6.2. Grupo Focal:

La técnica de grupos focales es un espacio de opinión para captar el sentir, pensar y vivir de los individuos, provocando auto explicaciones para obtener datos cualitativos. Kitzinger¹ lo define como una forma de entrevista grupal que utiliza la comunicación entre investigador y participantes, con el propósito de obtener información. (Kitzinger, 1995)

El grupo focal "es un método de investigación colectivista, más que individualista, y se centra en la pluralidad y variedad de las actitudes, experiencias y creencias de los participantes, y lo hace en un espacio de tiempo relativamente corto".² La técnica es particularmente útil para explorar los conocimientos y experiencias de las personas en un ambiente de interacción, que permite examinar lo que la persona piensa, cómo piensa y por qué piensa de esa manera. El trabajar en grupo facilita la discusión y activa a los participantes a comentar y opinar aún en aquellos temas que se consideran como tabú, lo que permite generar una gran riqueza de testimonios. (Martinez, 2012)

Los grupos focales se fundamentan en la epistemología cualitativa. Defiende el carácter constructivo-interpretativo del conocimiento, lo que implica destacar que el conocimiento es una producción humana, no algo que está listo para identificarse en una realidad ordenada de acuerdo con categorías universales del conocimiento. En esta postura se asume que el conocimiento no tiene una correspondencia lineal con la realidad, sino que es una construcción que se genera al confrontar el pensamiento del investigador con los múltiples eventos empíricos que se presentan, lo que le permite crear nuevas construcciones y articulaciones. La realidad es un dominio infinito de campos interrelacionados, la aproximación a este campo a través de la investigación científica siempre es parcial y limitada a partir del método y enfoque de aproximación. Utilizar una metodología constructivo-interpretativa es orientarse a construir modelos comprensivos de lo que se estudia.

Otra característica de la epistemología cualitativa es la legitimación de lo singular como instancia de producción del conocimiento científico. La singularidad, tiene un alto valor en las ciencias sociales en tanto que la sociedad es muy compleja, existen marcadas diferencias entre los individuos y los espacios sociales, por lo que es a través de los elementos diferenciados de información (subjetividades), que se logra articular modelos de significación de lo social.

Otro atributo de la epistemología cualitativa es la visión de las investigaciones sociales como un proceso de comunicación, un proceso dialógico. Este principio se sustenta en que gran parte de los problemas sociales, se expresan de manera directa o indirecta en la comunicación de las personas. La comunicación es una senda para conocer los procesos de sentido que caracterizan a los sujetos individuales y a través de éstos, conocer la forma en que diferentes condiciones objetivas de la vida social afectan al hombre. "Cada una de las formas de expresión de la subjetividad social expresa la síntesis, a nivel simbólico y de sentido subjetivo del conjunto de aspectos objetivos macro y micro, que se articulan en el funcionamiento social". (Hill, 2007)

El grupo focal se trata de una técnica que privilegia el habla, y cuyo interés consiste en captar la forma de pensar, sentir y vivir de los individuos que conforman el grupo. Los grupos focales se llevan a cabo en el marco de protocolos de investigación e incluyen una temática específica, preguntas de investigación planteadas, objetivos claros, justificación y lineamientos. De acuerdo al objetivo, se determina la guía de entrevista y la logística para su consecución (elección de los participantes, programación de las sesiones, estrategias para acercarse a ellos e invitarlos, etc.).

Una de las figuras centrales en un grupo focal es el moderador, quien dirige el diálogo basado en la guía de entrevista, previamente elaborada, da la palabra a los participantes y estimula su participación equitativa. Los siguientes son elementos de un buen moderador de grupos focales.

Antes de iniciar un grupo de enfoque, se establecen los convenios iniciales, explícitos e implícitos, y se aclaran los propósitos de la reunión. Debe quedar claro quién pregunta y quien(es) responde(n), o si va a haber algún tipo de retribución por la participación. Esto se acuerda desde la invitación a participar, y se reafirma al inicio de la entrevista colectiva. (Alicia & Varela-Ruiz, 2013)

Para asegurar la confiabilidad y validez de los resultados existen varias estrategias, como el uso de la bitácora. Es conveniente que el proceso de análisis sea documentado mediante un registro meticulado de actividades que contenga: comentarios acerca del método de análisis, notas sobre los problemas durante el proceso de recolección de datos, observaciones relativas a la codificación, ideas surgidas en el sendero de la investigación (incluyendo diagramas, mapas conceptuales, dibujos, esquemas, matrices), la descripción de materiales de apoyo localizados (fotografías, videos, etc.), así como interpretaciones, descripciones y conclusiones preliminares. El rigor de la aplicación del método y la coherencia de las interpretaciones son componentes de la confiabilidad de los resultados. Con el propósito de respaldar las conclusiones, es importante asegurar la confiabilidad y validez del análisis ante los usuarios del estudio. Esto se logra mediante la valoración del proceso de análisis, y no mediante pruebas estadísticas. Pudiera darse el caso de que haya necesidad de regresar al campo, para ampliar la base de datos o realizar ajustes en la forma de recolectarlos. La práctica más mencionada por los investigadores es la triangulación.

7.6.3. Análisis documental:

La definición de análisis documental ha sido expuesta por diferentes investigadores y estudiosos del tema, exhibiendo distintos matices y aspectos medulares que han prevalecido a lo largo de algunas décadas. Este proceso se instaura a partir de la necesidad de facilitar el acceso de los individuos a las fuentes de información, las cuales han ido incrementando su volumen de producción, los métodos de recuperación, entre los que se cuenta el análisis documental, responden a tres necesidades informativas de los usuarios, en primer lugar, conocer lo que otros pares científicos han hecho o están realizando en un campo específico; en segundo lugar, conocer segmentos específicos de información de algún documento en particular; y por último, conocer la totalidad de información relevante que exista sobre un tema específico. (Vickery, 1970)

La expresión «tratamiento documental», dentro de la cual incluye al análisis que se aplica a los documentos cuando entran a formar parte de un fondo documental, y cuya finalidad es elaborar una nueva representación de su contenido para facilitar su consulta. La autora desglosa la definición de análisis documental partiendo de la denotación del término análisis, y concluye que es el examen, desglose, reconocimiento y estudio que se aplica a los documentos, considerando en ello sus elementos objetivos, tales como el tipo, autor, título, número de páginas, editorial, entre

otros; y su significado general o la esencia del mensaje que contiene, el cual se constituye en elemento esencial para su recuperación intelectual. (Fox, 2005)

Foucault (2003) añade que el análisis de las ideas, pensamientos y saberes que contienen los documentos ha de verse como el trabajo y la realización de una materialidad documental que presenta en cada sociedad formas específicas y organizadas; es decir, que está sujeta a transformaciones que se generan como resultado inevitable de la evolución de la historia del pensamiento y de los conocimientos, la cual, en sus diferentes épocas, da fe de la multiplicidad de rupturas y discontinuidades.

El estudio del análisis documental y de las implicaciones discursivas que subyacen en él, constituyen un asunto en el que confluyen lo psicológico, lo cognitivo, lo contextual, lo ideológico. De allí su complejidad, creándose así un entramado por naturaleza imbricado, que obliga a incursionar con una visión reticular del proceso. (Foucault, 2003)

Fueron analizados todos los informes de las 3 Instituciones formadoras de Docentes, en el siguiente orden:

1. Informe de autoevaluación Institucional.
2. Informe de planes de mejora.
3. Informe de Evaluadores externos con sus respectivas observaciones.

Estos informes fueron de suma utilidad para el conocimiento a cabalidad de todo el proceso de Licenciamiento llevado a cabo en estas tres instituciones y brindar herramientas fundamentales para la conclusión sobre todas las actividades realizadas y las mejoras introducidas.

La triangulación se realiza una vez planteadas las dimensiones del análisis: se procede a integrar las fuentes bibliográficas (temáticas, teóricas y metodológicas) y los estudios previos relacionados con los testimonios clasificados. Una vez reunidas las fuentes, se "tejen" con las interpretaciones de los investigadores para la construcción ordenada de una primera versión general del reporte. En todo proceso de análisis se debe tener en mente el planteamiento original del problema de investigación. Una vez agrupados los temas, para la redacción final, se procede a sintetizar las ideas, ordenar metodológicamente los conceptos y construir el texto, en un vaivén de teoría y realidad, con el fin de describir e interpretar el fenómeno estudiado, todo lo cual se expresa en la escritura del documento final. (Alicia & Varela-Ruiz, 2013)

7.6.4. Entrevista

El cuestionario abierto se utilizó como entrevista abierta, dirigido a 3 directores, de las instituciones formadoras de docentes que participaron del proceso de Licenciamiento en sus respectivas instituciones, las entrevistadas son profesionales que participaron del proceso de licenciamiento realizado en sus respectivas instituciones, por ende, con amplio conocimiento del proceso de licenciamiento, de ahí, aportaron sus experiencias directas de la evaluación institucional llevada a cabo en sus dependencias con las preguntas guiadas por el moderador, obteniendo así como resultado la percepción colectiva sobre los puntos abordados en el grupo focal.

Las entrevistas realizadas a las autoridades institucionales que son tres, se utilizan las respuestas en los análisis de datos de las encuestas, ya que de esa manera se puede realizar una mejor triangulación de los datos obtenidos, las mismas son nombradas como Director 1, Director 2 y Director 3.

7.7 Validación de instrumentos de recolección de datos

La construcción de esta investigación es viable, ya que esta investigación porque se realizó en tres instituciones formadoras de docentes de gestión oficial que cumplieron con todo el proceso de licenciamiento, y con la colaboración activa de toda la comunidad educativa.

Se consideraron todas las precauciones éticas, como, informar a todos los participantes en esta investigación de su propósito. Así como protección de la información y el anonimato de los participantes observados e interrogados.

En esta línea, para dar credibilidad a los instrumentos elegidos, como fueron presentados a tres profesores de doctorado, que analizaron en detalle los instrumentos propuestos y fueron considerados relevantes y en forma para su plicación. La identificación de estos profesores se encuentra en los anexos, de esta investigación

CAPÍTULO 8: ANÁLISIS DE DATOS

8.1. ANÁLISIS DOCUMENTAL:

Se realizó un análisis minucioso de los informes de las tres Instituciones Formadoras de docentes.

El informe de autoevaluación institucional, El plan de mejora y el informe de la evaluación externa que se resumen en el siguiente cuadro como evidencias sobre la implementación del mecanismo de licenciamiento.

RESUMEN ANALITICO DE LAS DIMENSIONES DE LOS TRES IFD		
DIMENSIONES	FORTALEZAS	ASPECTOS A MEJORAR
<p>Propósitos Institucionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La institución cuenta con un Proyecto Educativo Institucional (PEI), coherente con el Plan Estratégico Nacional, en el cual explicita sus propósitos institucionales. • Se corresponden con la realidad de la comunidad educativa y están expresados en metas verificables a corto, mediano y largo plazo. • En el PEI la institución establece y define con claridad los valores institucionales • La práctica de los valores institucionales se visualiza en la Comunidad Educativa. • Utilización del PEI como referente para la toma de decisiones en los ámbitos: académico, administrativo 	<p>La escasa información a la comunidad educativa en relación a la elaboración del PEI, debe ser más participativo.</p> <p>Utilización de los resultados de las evaluaciones del PEI en los procesos de mejora.</p> <p>Las Normas de Convivencia, aunque existen son poco aplicadas para los propósitos que debería cumplir.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> – financiero, de gestión, y comunitario. • Evaluación sistemática de la implementación del PEI. 	
Organización, Gestión y Administración	<ul style="list-style-type: none"> • La institución cuenta un organigrama que refleja su estructura organizacional y funcional adecuado a los requerimientos institucionales, pertinente con el Manual de Funciones. • Existen normas formalizadas para la gestión institucional, conformado por un EGI. • Se reconoce el liderazgo del director por la comunidad educativa, distrital y departamental. • La comunidad educativa utiliza los canales de comunicación previstos. • El IFD muestra en su gestión uso de datos e informaciones educacionales para la toma de decisiones. • El IFD cuenta con un mecanismo estable para la autoevaluación institucional. • Existe coordinación entre las áreas académicas y administrativa. • La institución cuenta con un inventario actualizado de sus bienes • La institución cumple con los plazos administrativos agilidad y 	<p>Aunque conformado el EGI, debe visualizarse su inserción efectiva en la institución, para la toma de decisiones</p> <p>Falta de un mecanismo de motivación e incentivo para los docentes</p> <p>Falta de difusión de los procedimientos administrativos y financieros, que impiden la agilidad de los mismos.</p> <p>No se difunde la rendición de cuentas públicas</p> <p>La comunicación en el IFD es verticalista, poco fluida y no responde al tamaño y</p>

	<p>disponibilidad de los mismos está supeditada externos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Instituciones utilizan los resultados de la autoevaluación institucional para reorientar la gestión. • Instituciones rinden cuenta pública de su gestión. 	<p>complejidad de la Institución</p> <p>La Institución no posee los recursos necesarios para llevar a cabo diferentes proyectos</p>
Gestión del currículum	<ul style="list-style-type: none"> • El IFD cuenta con el Perfil del Egresado, el Plan de Estudios y el Programa de los cursos que implementa pertinente y adecuado a los requerimientos actuales y al contexto social. • La planificación, conducción y evaluación del PEA responde a los paradigmas actuales de la didáctica y la pedagogía que propugna el sistema educativo de nuestro país. • La Práctica Educativa Supervisada se realiza considerando los principios curriculares de los diferentes niveles del sistema educativo, conforme a las recomendaciones emanadas de las direcciones respectivas. • Realizan el monitoreo y seguimiento del desarrollo del/los plan/es de estudios, de forma sistemática 	<p>Mecanismo poco sistemático para la evaluación y revisión periódica de las Prácticas Educativas Supervisadas.</p> <p>Mecanismos para el intercambio pedagógico entre la institución formadora de docentes y la institución educativa donde</p> <p>Los estudiantes no tienen la oportunidad de analizar y discutir los programas de estudio.</p> <p>Existen evidencias de los procesos de EA, evaluación,</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación, conducción y evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje • La planificación docente atiende los principios curriculares, es coherente con las competencias a ser desarrolladas • El proceso de enseñanza – aprendizaje incorpora espacios de análisis y debate sobre la práctica docente • Pautas, criterios e indicadores de la evaluación del aprendizaje plenamente conocidos por los estudiantes. • Práctica Educativa Supervisada (PES) congruente con los objetivos del programa formativo. • Estudiantes – pasantes reciben orientación en sus lugares de práctica - pasantía. • Docente orientador de la PES con comunicación fluida con el profesor guía de la institución de práctica de los estudiantes – pasantes. 	<p>investigación, planificación, no son observados por los alumnos de los cursos de capacitación.</p> <p>Incorporación de espacios de análisis y debate sobre la práctica docente.</p> <p>Incorporación de los resultados de la evaluación de la PES a las acciones de mejora institucional</p>
Personas	<ul style="list-style-type: none"> • El directivo posee formación académica, experiencia profesional, dedicación horaria pertinente y liderazgo estratégico y participativo, y ha pasado por un proceso de 	<p>En Nivel de FDI y S no auspicia espacios de formación y actualización dirigidos al personal docente,</p>

	<p>selección bajo un mecanismo explícito y formal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Directivos, docentes, personal técnico y administrativo calificados profesionalmente, en número suficiente, con carga horaria pertinente, actualizados permanentemente. • Estudiantes con el perfil requerido, conocido públicamente, que participan de programas compensatorios según necesidades y que reciben apoyo académico de forma sistemática. • Los docentes poseen formación universitaria y especialización en las áreas de estudio. Existe coherencia entre la especialización del docente y la asignatura que enseña • La Institución cuenta con personal técnico con formación pertinente a las necesidades institucionales. • La Institución cuenta con personal administrativo en número suficiente, aunque en su formación profesional no todos son congruentes a las necesidades institucionales. • La Institución implementa un proceso de admisión de estudiantes y es de público conocimiento. 	<p>técnico y administrativo.</p> <p>La cantidad de personal técnico y administrativo no son consideradas en la toma de decisiones para la elaboración del proceso de mejora.</p> <p>Si bien los egresados manifiestan estar satisfechos con los competencias desarrolladas durante su formación, no se cuenta con estudios de seguimiento de los egresados con relación a su inserción en el mercado laboral y desempeño profesional.</p> <p>La Institución no aplica el mecanismo formal de evaluación de desempeño de directivos, docentes, técnicos, administrativos y de servicio, por lo tanto no</p>
--	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Mecanismo de selección de los directivos se aplica cabalmente • La institución ofrece oportunidades de perfeccionamiento para el personal técnico/administrativo basadas en los resultados de la evaluación de desempeño. 	<p>se toman decisiones sobre procesos de mejora.</p> <p>Los requisitos de admisión no son coherentes con los requerimientos del programa.</p> <p>No existe un programa compensatorio de nivelación para los ingresantes</p>
<p>Infraestructura y recursos para la enseñanza</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El IFD cuenta con infraestructura, bajo las condiciones estipuladas para su habilitación, e instalaciones adecuadas y pertinentes a las necesidades del curriculum • El IFD posee salas de clase que se adecuan en cantidad, superficie, iluminación, aireación, mobiliario, equipamiento, seguridad e higiene, al número de alumnos y a las actividades programadas en la implementación del currículum. • En el IFD existen los espacios y el equipamiento adecuado para el desarrollo y coordinación de las funciones directivas, docentes, 	<p>Escaso registro de planificaciones, actividades, y evaluación de las prácticas realizadas en los laboratorios.</p> <p>Escaso sistema de seguridad y de protección contra accidentes</p> <p>Divulgación del plan de mejoramiento de infraestructura.</p>

	<p>técnicas, administrativas y de servicios</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los laboratorios, talleres y espacios experimentales así como el equipamiento necesario para el trabajo en los mismos se adecuan en cantidad y calidad al número de alumnos y a las actividades programadas en el desarrollo del currículum. • El IFD cuenta con Centro de Recursos para el Aprendizaje bajo las condiciones adecuadas para el número de usuarios en cuanto a acervo disponible, horario de atención y mecanismo efectivo de participación de los docentes en la selección de títulos y en la actualización del acervo. Así como un sistema de catalogación adaptado a un soporte informático. • El IFD cuenta con laboratorios de Ciencias Naturales y de Informática, equipados acorde a las exigencias actuales y abiertas a los usuarios alumnos, docentes y egresados. • El IFD cuenta con espacio suficiente y equipado para la recreación: patio de honor totalmente techado, patio jardín arbolado y una pista deportiva. 	<p>El servicio de cantina (tercerizado) no responde totalmente a las necesidades de los usuarios.</p> <p>La inexistencia de convenios interbibliotecarios.</p> <p>Las instalaciones sanitarias no se ajustan a las necesidades de los usuarios: cantidad e higiene.</p> <p>El CRA no cuenta con mecanismo efectivo de participación de los docentes y alumnos en la selección de títulos y actualización del acervo.</p> <p>El acceso a los recursos de enseñanza no son ágiles.</p> <p>La infraestructura e instalaciones no cuentan</p>
--	--	---

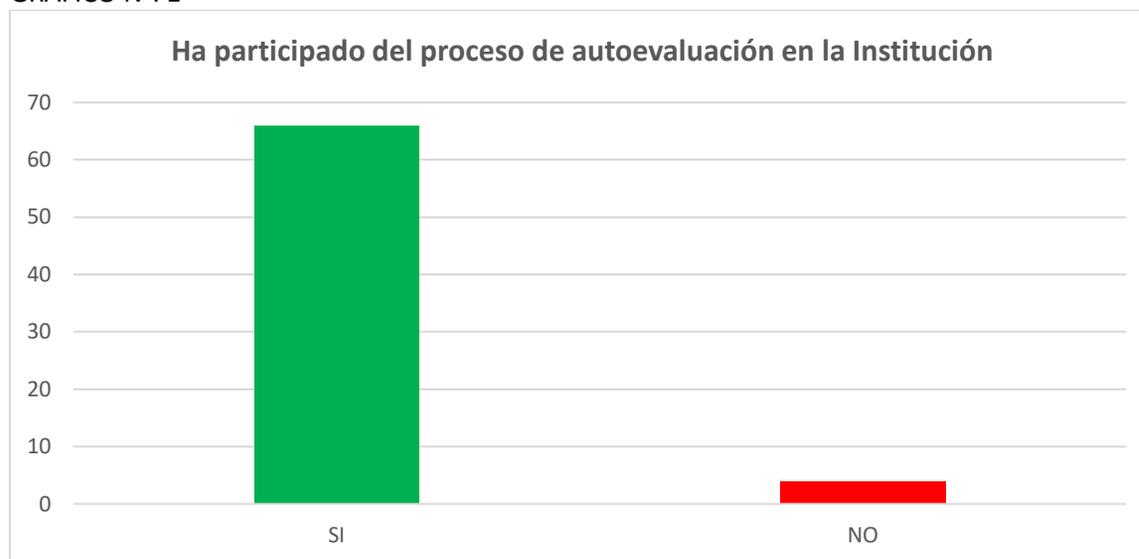
	<ul style="list-style-type: none"> • Cuenta con espacio físico destinado para la Cantina, la Cocina y Consultorio Médico. • Cuenta con plan de mejoramiento de la infraestructura. • Centro de Recursos del Aprendizaje – CRA. Acervo disponible en el CRA ajustadas en cantidad acorde al número de usuarios. • Acervo disponible en el CRA acorde a las necesidades de los usuarios (docentes, estudiantes y comunidad socioeducativa). • Recursos para la enseñanza acorde a las necesidades docentes en cantidad. • Recursos para la enseñanza ajustadas a las necesidades docentes en calidad. • Manipulación de los alimentos atendiendo a las normas de salubridad e higiene. • Infraestructura e instalaciones con sistemas de seguridad. 	<p>con sistemas de seguridad y protección contra accidentes.</p> <p>La Institución no cuenta con servicio médico de urgencia</p>
--	---	--

Fuente: Creación propia del investigador a partir de los informes de los institutos

8.2. ANÁLISIS CONJUNTO DE ENCUESTA Y ENTREVISTA A DIRECTORES

OBJETIVO 1: Conocer las dimensiones de la institución que contempla el sistema de evaluación para el licenciamiento de los IFDs.

GRÁFICO N°: 1



Fuente: Encuesta aplicada por el investigador

En relación al gráfico, la resultante es que la gran mayoría de los que fueron encuestados, participaron del proceso de Licenciamiento de sus respectivas instituciones, solo cuatro de los setenta docentes no participaron de la evaluación institucional, lo que implica, una mayor posibilidad en que los datos arrojados correspondan a la realidad en que están inmersos.

Es importante volver a recalcar lo que se entiende como Evaluación institucional en esta investigación:

La evaluación institucional constituye un instrumento que permite la transformación de las universidades, para cuya práctica es indispensable llevar adelante un proceso constructivo, participativo, consensuado, sistemático y permanente para detectar las debilidades y fortalezas, tanto en los aspectos cualitativos como cuantitativos que incluyen los insumos, procesos, productos y el impacto que tienen que se genera en la sociedad. (CONEAU., 1997)

La evaluación se desarrollan un conjunto de acciones dirigidas, planificadas, organizadas de una manera integral que requiere la participación de todos los actores de la propia institución, con el objetivo de contribuir en su renovación y transformación permanente, conocer todo lo que se ha realizado y mejorado, para tomar decisiones a partir de la elaboración y ejecución de planes de fortalecimiento. (Casanova, 2004).

Estos procesos de evaluación se realizan, siempre, a partir de un Mecanismo que contienen estrategias, criterios, indicadores, con un alto grado de integración, que permite un análisis completo de la situación institucional, en todas las dimensiones a ser evaluadas. En este caso el Mecanismo de Licenciamiento de las Instituciones Formadoras de Docentes, es un modelo que responde a los criterios de calidad exigida por la Agencia Nacional de evaluación y Acreditación de la Educación Superior (ANEAES).

Continuando con el análisis, en la **entrevista a los directivos**, las respuestas a esta pregunta fueron:

Si he participado, como integrante del Comité de Autoevaluación Institucional en forma activa y participativa con los demás estamentos, acompañé de cerca todo el proceso. (Director1, 2022).

Si he participado de todo el proceso y justamente ya como directora de la Institución Formadora de Docentes, no tuve una participación activa, porque no podía formar parte del Comité de Autoevaluación Institucional. (Director2, 2022)

Si he sido partícipe del proceso de evaluación institucional, me integré a la Institución cuando se estaba trabajando sobre el informe de autoevaluación institucional, y me interioricé de todo el proceso. (Director3, 2022).

TABLA N° 1: Las actividades que se han realizado en el proceso de sensibilización en el marco de la Evaluación Institucional lograron.

OPCIONES	VARIABLES	RESPUESTAS POR OPCIÓN	PORCENTAJE
OPCIÓN 1	Esclarecer los criterios de evaluación institucional y su importancia, valorando la evaluación como medio de mejora.	34	49
OPCIÓN 2	Comprender la importancia de los autoanálisis institucionales	28	40
OPCIÓN 3	Valorar la evaluación como medio de conocimiento.	6	9
OPCIÓN 4	No fue claro el objetivo del proceso de sensibilización	1	1
OPCIÓN 5	No fue muy efectiva para la concienciación de la Institución	1	1

Fuente: Encuesta aplicada por el investigador

El resultado arrojado por la encuesta, es que la gran mayoría coincide en que las actividades realizadas durante el proceso de sensibilización, lograron esclarecer los criterios de evaluación institucional y su importancia, valorando la evaluación como medio de mejora, así como comprender la importancia de los autoanálisis institucionales, es decir, valoraron la evaluación como medio de conocimiento en todas las actividades realizadas durante la sensibilización, razón por la cual se facilitó el logro de los objetivos.

Los directivos manifestaron lo siguiente sobre las actividades:

Hemos realizado reuniones y jornadas con los diferentes estamentos, presentando el objetivo de la Evaluación Institucional, así como el impacto del mismo a partir del logro de los resultados. En el marco del proceso de Autoevaluación Institucional con fines de Licenciamiento, desarrollaron ciclo de talleres dirigido a toda la comunidad educativa, con miras a la

sensibilización, de tal manera que los integrantes de la Institución se apropien de la iniciativa.
(Director1, 2022)

Organizamos varias reuniones y jornadas con los diferentes actores educativos, y se compartió y a través de ellos los objetivos principales de la Evaluación Institucional, así como, la importancia de llevar a cabo de la mejor manera esta evaluación, para que la efectividad impacte en la Institución y así se logre el resultado necesario. Estos encuentros, sirvieron para comprender las ventajas y desafíos que conlleva la autoevaluación institucional con fines de mejora, ya que, a través de ella se consolida la cultura evaluativa en nuestro centro educativo
(Director2, 2022).

La institución se comprometió totalmente con el objetivo, razón por la cual, las reuniones, encuentros y jornadas realizadas por la comunidad educativa para la Evaluación Institucional, fue muy participativa y tuvo el brillo esperado, de ahí la influencia para el logro de los objetivos, fue muy bueno en todos los estamentos que participaron de las actividades previas a la Evaluación Institucional. Durante estos encuentros, los talleres y jornadas de sensibilización, fueron propicias para generar entre los participantes espacios de análisis y reflexión de la realidad institucional, donde permitió sacar las fortalezas y debilidades con las que contamos como comunidad Educativa
(Director3, 2022)

TABLA N° 2: Cuál es el mecanismo utilizado por el Comité de autoevaluación del IFD para articular las dimensiones evaluadas dentro del proceso de autoevaluación para el Licenciamiento de los IFDs

OPCIONES	VARIABLES	RESPUESTAS POR OPCIÓN	PORCENTAJE
OPCIÓN 1	Talleres de sensibilización	21	30
OPCIÓN 2	Capacitaciones sobre el mecanismo de evaluación	16	24
OPCIÓN 3	Reuniones periódicas con los estamentos institucionales	17	23
OPCIÓN 4	Trabajo separado con los diferentes equipos de los estamentos	9	13
OPCIÓN 5	Todos los mecanismos mencionados más arriba	7	10

Fuente: Encuesta aplicada por el investigador

En las Instituciones formadoras de docentes, los Comités de autoevaluación institucional, utilizaron varias estrategias para articular las diferentes dimensiones evaluadas dentro del proceso, ya que, de esa manera, se llegó a la mejor sensibilización e involucramiento de todas las dependencias, aparte de eso el mecanismo utilizado facilitó estas estrategias para su implementación.

Los encuestados, respondieron que fueron aplicadas varias estrategias, entre las cuáles, los talleres de sensibilización sobresalieron entre las estrategias utilizadas, ya que fue el más utilizado en todo el proceso de licenciamiento. Así como las capacitaciones sobre el mecanismo a ser implementado, en un menor grado, y las reuniones periódicas con los estamentos, ayudaron para que la evaluación institucional sea objetiva y productiva.

Hubo manifestaciones de los encuestados, que manifestaron que el trabajo con los diferentes equipos por dependencia también fue utilizado y fue muy bueno.

Los directores manifestaron en este punto:

Se trabajó a partir del manual de licenciamiento, bajo la orientación de los directores y equipo técnico del nivel central que tenían a su cargo el proceso. Las orientaciones se recibían a través de las reuniones que participaban los presidentes de comités, la visita que recibíamos del equipo técnico en terreno o las consultas vía telefónica o por correo. (Director1, 2022)

Se utilizaron varios métodos y estrategias, el mecanismo de evaluación tenía propuestas y las mismas fueron utilizadas durante todo el proceso de evaluación. Se desarrollaron varios talleres de sensibilización a todos los estamentos, capacitaciones con referentes del nivel central y actores educativos de la institución. (Director2, 2022)

Fueron varios, pero primaron los talleres de sensibilización, capacitaciones entre los compañeros, cuestionarios sobre autoevaluación y cursos de formación con técnicos del MEC principalmente en lo referente a la autoevaluación y evaluación externa. (Director3, 2022)

OBJETIVO 2: Identificar los procedimientos y criterios utilizados en la articulación de las dimensiones evaluadas para el licenciamiento.

TABLA N° 3: Las Dimensiones Evaluadas, ¿están en consonancia con las del Instituto de Formación Docente?

OPCIONES	VARIABLES	RESPUESTAS POR OPCIÓN	PORCENTAJE
OPCIÓN 1	Si, de forma excelente	25	36
OPCIÓN 2	Si, de muy buena forma	24	34
OPCIÓN 3	Si, de buena forma	16	23
OPCIÓN 4	Si, de forma deficiente	4	6
OPCIÓN 5	No están en consonancia las dimensiones	1	1

Fuente: Encuesta aplicada por el investigador

En la evaluación institucional, fueron utilizados seis dimensiones, que abarcó todas las dependencias de las Instituciones, en relación a las dimensiones evaluadas, si las mismas fueron adecuadas y estaban en consonancia con los IFD, los encuestados contestaron que, fueron excelente, muy bueno y bueno en un noventa porciento, es decir, estaban en consonancia con las dimensiones de las instituciones evaluadas, además, las dimensiones utilizadas en este proceso, coinciden con las de ANEAES, que realiza la segunda parte de la evaluación con fines de acreditación, si reúnen la calidad exigida.

Opiniones de Directivos

Algunos indicadores no aplicaban, pues el contar con esos recursos solicitados dependían del MEC Central o en nuestro caso al ser CRE dependen de la Dirección General, y a pesar de ser una institución de contar con todos los niveles educativos, desde inicial hasta educación

superior hace más de 20 años el nivel de educación superior funciona en un local diferente.
(Director1, 2022)

Si están en consonancia las dimensiones evaluadas, aunque la estructura organizacional no responde a las dimensiones, de igual manera se contempla todas en las dependencias de los IFD. (Director2, 2022)

Si, responden a la realidad institucional, las dimensiones evaluadas están en consonancia con las de la Institución. Fue muy efectivo y constructivo para el proceso de evaluación.
(Director3, 2022)

TABLA N° 4: Los instrumentos y procedimientos evaluativos utilizados ¿fueron los más efectivos?

OPCIONES	VARIABLES	RESPUESTAS POR OPCIÓN	PORCENTAJE
OPCIÓN 1	Si, de forma excelente	35	50
OPCIÓN 2	Si, de muy buena forma	14	20
OPCIÓN 3	Si, de buena forma	14	20
OPCIÓN 4	Si, de forma deficiente	6	9
OPCIÓN 5	No están en consonancia las dimensiones	1	1

Fuente: Encuesta aplicada por el investigador

En la evaluación institucional, se utilizaron varios instrumentos y procedimientos evaluativos, encuestas, entrevistas, grupo focal, análisis evaluativo, las mismas fueron variadas, para obtener las informaciones de todas las fuentes de las diferentes dependencias de la comunidad educativa.

En ese contexto, los docentes encuestados, concluyeron que fueron muy efectivas, ya que, la mayoría manifestó que fueron excelentes, y otros muy bueno y bueno, en menor proporción.

Los directores dijeron;

En relación a nuestra experiencia si, los criterios fueron coherentes con lo que determinaron los evaluadores externos. (Director1, 2022)

Si, todos los instrumentos evaluativos aplicados fueron efectivos y ayudaron de manera excelente a levantar las informaciones requeridas para la posterior producción de los informes solicitados. (Director2, 2022)

Las técnicas e instrumentos utilizados fueron adecuados, sus resultados están a la vista, contribuyeron para que los informes sean presentados objetivamente y conozcamos nuestra realidad institucional. (Director3, 2022)

TABLA N° 5: Como califica el mecanismo de la aplicación de los procedimientos de evaluación institucional para el licenciamiento

OPCIONES	VARIABLES	RESPUESTAS POR OPCIÓN	PORCENTAJE
OPCIÓN 1	Excelente	35	50
OPCIÓN 2	Muy bueno	31	44
OPCIÓN 3	Bueno	4	6
OPCIÓN 4	Deficiente	-	-
OPCIÓN 5	Inaplicable	-	-

Fuente: Encuesta aplicada por el investigador

El mecanismo de licenciamiento, contiene todos los procedimientos a ser aplicados en la evaluación institucional. Con respecto a esto, los docentes encuestados respondieron que dichos procedimientos propuestos e implementados fueron excelentes, en menor grado muy buenos y bueno, ningún docente respondió que sean deficiente o inaplicables, lo que nos hace ver que los mismos fueron adecuados para los resultados obtenidos.

Cabe resaltar que los instrumentos y procedimientos propuestos en el mecanismo, cada Comité tenía la libertad de adecuarlo a su realidad si fuere necesario.

Los directores respondieron

Ayudó a realizar una mirada interna a conocer las potencialidades, analizar las debilidades y a partir de ese resultado establecer proyección para la mejora constante en las distintas dimensiones. (Director1, 2022)

Muy bueno, ya que logra que las instituciones puedan utilizar sus procedimientos para el logro de los objetivos, ayudó principalmente a la sensibilización e interiorización de las necesidades de la comunidad educativa. (Director2, 2022)

El mecanismo de Licenciamiento, fue excelente, ya que propició una autoevaluación interna, que nos sirvió para medir nuestras fortalezas y debilidades y actuar de acuerdo a ellos para lograr la mejora institucional. (Director2, 2022)

TABLA N° 6: Los procedimientos utilizados durante el proceso de evaluación institucional para el licenciamiento fueron:

OPCIONES	VARIABLES	RESPUESTAS POR OPCIÓN	PORCENTAJE
OPCIÓN 1	Excelente	28	40
OPCIÓN 2	Muy bueno	20	29
OPCIÓN 3	Bueno	18	26
OPCIÓN 4	Deficiente	3	4
OPCIÓN 5	Inaplicable	1	1

Fuente: Encuesta aplicada por el investigador

Los procedimientos aplicados en la evaluación institucional, manifestaron similarmente al gráfico anterior, la mayoría coinciden en que fueron excelentes, otros muy bueno y bueno.

Algunos, aunque en un porcentaje muy bajo, dijeron que los procedimientos fueron deficientes e inaplicable para la evaluación institucional.

Se puede concluir que la gran mayoría, coincide que los procedimientos propuestos fueron adecuados para la implementación.

Los directores manifestaron

En líneas generales si, algunos no aplicaban, a excepción del formulario para evaluar los cursos de formación docente continua que si se elaboró y sus indicadores eran coherentes (Director1, 2022)

Fueron muy buenos y efectivos en líneas generales. (Director2, 2022)

Los procedimientos fueron adecuados, aunque algunos indicadores estaban fuera de la realidad, pero en general muy buenos. (Director3, 2022)

TABLA N° 7: Los indicadores evaluativos utilizados, responden a la realidad institucional

OPCIONES	VARIABLES	RESPUESTAS POR OPCIÓN	PORCENTAJE
OPCIÓN 1	Si, de forma excelente	35	50
OPCIÓN 2	Si, de muy buena forma	31	44
OPCIÓN 3	Si, de buena forma	4	6
OPCIÓN 4	Si, de forma deficiente	-	-
OPCIÓN 5	No están en consonancia las dimensiones	-	-

Fuente: Encuesta aplicada por el investigador

El mecanismo de licenciamiento contiene indicadores de logros principalmente para la medición de las dimensiones a ser evaluadas, ya que de esa manera facilita el análisis y los resultados de la autoevaluación institucional.

En ese sentido, los docentes encuestados conciden en que los indicadores utilizados en la evaluación responden a la realidad de las instituciones. Eso se ve representado en el gráfico, que más del noventa porciento afirman que dichos indicadores fueron excelentes y muy bueno.

Respuestas de directores:

En relación a nuestra experiencia si, los indicadores fueron coherentes y respondieron a la realidad, principalmente aquellos destinados a ser evaluados por los evaluadores externos.

(Director1, 2022)

Los indicadores estaban en consonancia con los instrumentos aplicados y con la realidad institucional, ya que ayudaron para el diagnóstico deseado. (Director2, 2022)

Los indicadores evaluativos, responden a la realidad, en consonancia con las estrategias presentadas en la institución. (Director3, 2022)

OBJETIVO 3: Indagar el impacto en la mejora institucional del mecanismo de Evaluación para el licenciamiento implementado por el Ministerio de Educación y Ciencia – MEC

TABLA N° 8: Qué implicancias tuvo al interior de la Institución el mecanismo de la Evaluación Institucional para el licenciamiento en las cinco dimensiones

OPCIONES	VARIABLES	RESPUESTAS POR OPCIÓN	PORCENTAJE
OPCIÓN 1	Ayudó a ordenar la institución en sus cinco dimensiones y mejoro la gestión institucional	35	50
OPCIÓN 2	Aumentó el trabajo para los diferentes equipos.	11	16
OPCIÓN 3	Modificó la visión institucional de sus miembros	11	15
OPCIÓN 4	Hubo pequeñas mejoras en la gestión Institucional.	9	13
OPCIÓN 5	Hubo pequeñas mejoras en la gestión Institucional.	4	6

Fuente: Encuesta aplicada por el investigador

El resultado arrojado por la encuesta, es que la mitad de los docentes encuestados manifestaron que la mayor implicancia que tuvo el mecanismo de evaluación institucional en la institución, es la de ordenar la institución en sus cinco dimensiones evaluadas y con esto, se mejoró la gestión institucional, principalmente por la exigencia de las evidencias en la gestión a todas las instituciones.

En un segundo plano, distante al primero, coinciden que la Evaluación institucional, trajo consigo el aumento de trabajo para todos los equipos y dependencias del centro educativo.

Tambien manifestaron, que la evaluación, modificó la visión institucional de sus miembros y posibilitó reencausar la visión de los IFD como formador de formadores.

En un menor grado, manifestaron que hubo mejoras en la gestión institucional, pero pequeña.

Los directores respondieron:

Nos permitió conocer nuestras fortalezas y los aspectos a mejorar, a la vez nos ayudó a organizar de manera diferente las documentaciones, así como la importancia de contar con evidencia y sistematización de las actividades., además a programar proyectos de aprendizaje en servicio y el trabajo interinstitucional. (Director1, 2022)

Sobre todo, nos ayudó a ver y reconocer nuestras falencias internas y externas, principalmente nos hizo mejorar el aspecto de tener evidencias de la gestión y de las actividades realizadas, que no era costumbre en los IFD, eso facilitó el ordenamiento de documentos y la planificación previa de las actividades, así como los proyectos comunitarios. (Director2, 2022)

Nos ayudó en el ordenamiento de la institución, las 5 dimensiones evaluadas nos dejaron resultados para la mejora que la estamos aplicando. La planificación previa, nos demostró que asegura el éxito de todos los emprendimientos realizados por la institución, pero más aun en lo referente al currículum, pues nos posiciona de una manera diferente una buena planificación curricular. (Director3, 2022)

TABLA N° 9: Cuál ha sido el nivel de involucramiento de la Comunidad Educativa en el proceso de Evaluación

OPCIONES	VARIABLES	RESPUESTAS POR OPCIÓN	PORCENTAJE
OPCIÓN 1	Todos los estamentos participaron efectivamente de la Evaluación	42	60
OPCIÓN 2	Solo los Directivos y el Comité de Autoevaluación participaron efectivamente de la evaluación.	8	11
OPCIÓN 3	Solo el Comité de Autoevaluación participaron efectivamente de la evaluación.	7	10
OPCIÓN 4	Poco interés por el resultado de la evaluación Institucional	7	10
OPCIÓN 5	Hubo poco involucramiento de los estamentos en la evaluación.	6	9

Fuente: Encuesta aplicada por el investigador

En relación al nivel de involucramiento de la comunidad educativa en el proceso de evaluación institucional, la gran mayoría de los docentes de las tres instituciones educativas, coincidieron en que todos los estamentos, participaron efectivamente del proceso de evaluación institucional, como se evidencia en los resultados de los diferentes informes presentados.

En un menor grado significativo, dijeron que solo los directivos y comité de autoevaluación participaron efectivamente de la evaluación, otros manifestaron que solo el comité participo de la evaluación institucional. Otros manifestaron que hubo poco involucramiento de los estamentos de la institución.

En líneas generales, podemos afirmar que todos los estamentos se involucraron efectivamente en el proceso de evaluación institucional, como se esperaba de los mismos desde el ente rector.

Respuesta de las autoridades de los IFD

El nivel de involucramiento de la comunidad ha sido alto y han aportado con las documentaciones correspondientes y con el acompañamiento durante el proceso. Han participado toda la comunidad educativa, el personal administrativo, docente, de servicio, el alumnado tanto de la formación inicial y en servicio, los egresados y los empleadores, las autoridades gubernamentales e instituciones externas que siempre apoyan las diversas actividades de la institución. (Director1, 2022)

La Institución tomó con mucha responsabilidad esta evaluación institucional, por ello el nivel de involucramiento de todos los estamentos fue muy efectivo, para cada dimensión hubo un fuerte apoyo y aporte de documentos y normativas necesarias para todo el proceso.

Toda la comunidad educativa participó del proceso, y ayudó para el logro del licenciamiento. (Director2, 2022)

El involucramiento de toda la comunidad educativa fue una de las claves del éxito en el proceso de evaluación institucional, sin duda alguno, nos ayudó a tener una visión diferente con todos los instrumentos aplicados y posterior análisis de los resultados, fue muy beneficioso para nuestra institución. (Director3, 2022)

TABLA N° 10: ¿El plan de mejora presentada por la Institución, respondía a las necesidades del momento y a futuro para el IFD?

OPCIONES	VARIABLES	RESPUESTAS POR OPCIÓN	PORCENTAJE
OPCIÓN 1	Si, de forma excelente	32	46
OPCIÓN 2	Si, de muy buena forma	20	28
OPCIÓN 3	Si, de buena forma	14	20
OPCIÓN 4	Si, de forma deficiente	2	3
OPCIÓN 5	No están en consonancia las dimensiones	2	3

Fuente: Encuesta aplicada por el investigador

Según los resultados de la autoevaluación institucional, cada Institución formadora de docentes, analiza los resultados y en base a los mismos, en aquellas dimensiones deficientes o con necesidades de mejora, el Comité de Autoevaluación Institucional, elabora el plan de mejora institucional para paliar las debilidades detectadas.

En relación a los tres IFD focos de la investigación, los docentes coincidieron que los planes de mejora presentados responden a las necesidades de la institución, de manera excelente, en menor grado muy buena y buena. Con esto se puede manifestar que fueron propuestas adecuadas a las necesidades detectadas en la evaluación institucional.

Según los directores:

Sí, el Comité de Aautoevaluación Institucional, trabajó de manera muy criteriosa en base a los resultados con el objetivo de ir superando las debilidades y mejorar el servicio ofrecido a la comunidad educativa y ser una institución de vanguardia constante. (Director1, 2022)

El plan de mejora que presentamos, se ajusta a las necesidades de la institución, ya que fue realizada en base a las debilidades y necesidades del Instituto, la gran dificultad, siempre representa la cuestión presupuestaria, la disponibilidad es escasa. (Director2, 2022)

Muy acorde a las necesidades de nuestra institución es nuestro plan de mejora, solo que algunas cuestiones, principalmente administrativas y principalmente financieras, no dependen directamente de nuestra gestión, sino de una autogestión que se complica más cuando es en el ámbito financiero. (Director3, 2022)

OBJETIVO 4: Examinar la percepción en la mejora de la calidad educativa de la formación docente, posterior a la implementación del mecanismo de Evaluación para el licenciamiento de los IFD.

TABLA N° 11: Fue implementado el plan de mejora institucional como fue planteado

OPCIONES	VARIABLES	RESPUESTAS POR OPCIÓN	PORCENTAJE
OPCIÓN 1	Si, de forma excelente	26	37
OPCIÓN 2	Si, de muy buena forma	21	30
OPCIÓN 3	Si, de buena forma	16	23
OPCIÓN 4	Si, de forma deficiente	7	10
OPCIÓN 5	No están en consonancia las dimensiones	-	.

Fuente: Encuesta aplicada por el investigador

En relación a la implementación del plan de mejora, como fue aprobado, los docentes manifestaron en un cien porciento que fue implementado, más de una tercera parte dijeron de manera excelente, otro grupo representativo coinciden que fue implementado de manera muy buena y buena.

De esta manera se puede concluir que los planes de mejora fueron implementados según las necesidades institucionales.

Manifestación de los Directores:

Si fue implementado, en lo que se requería una inversión económica fuerte llevó su tiempo, pero se realizó. Todo lo que se podía realizar en el plazo de dos años como estaba estipulado se realizó, con los informes anuales entregados a la instancia correspondiente. (Director1, 2022)

Fue implementado en forma general, aunque el plazo era dos años, varios proyectos de mejora llevaron más tiempo en realizarlo, principalmente aquellos que dependían de la partida presupuestaria, siguen sin concluir en cuatro aquellas referentes a rubros necesrios para los programas a ser llevado adelante en cada año. (Director2, 2022)

La implementación fue gradual, principalmente aquellas que precisaban planificación y reuniones grupales, fueron llevados adelante con éxito en el menor tiempo posible, sin embargo, varias necesidades contempladas en el plan de mejora que requerían presupuesto llevaron más tiempo en lograrlo. (Director3, 2022)

TABLA N° 12: Qué limitaciones de la evaluación Institucional aplicada para el licenciamiento de los IFDs, puede resaltar.

OPCIONES	VARIABLES	RESPUESTAS POR OPCIÓN
OPCIÓN 1	Falta mayor inversión del MEC en infraestructura y gastos de mantenimiento en los IFD	19
OPCIÓN 2	La falta de recursos es un impedimento importante	15
OPCIÓN 3	Factor tiempo para la evaluación	9
OPCIÓN 4	Ninguna limitación	6
OPCIÓN 5	Algunos indicadores de evaluación, no responden a la realidad	5
OPCIÓN 6	Faltó más talleres de capacitación a todos los funcionarios	5
OPCIÓN 7	El desconocimiento del mecanismo antes de su aplicación	4
OPCIÓN 8	El mecanismo en si es muy limitado, muy centralizado y estructurado	4
OPCIÓN 9	Falta de involucramiento del personal de la institución	3

Fuente: análisis realizado por el investigador a partir de las respuestas abiertas.

En realidad, el primer punto específicamente no toma la problemática del licenciamiento, pero si, representa la mayor falencia del MEC, la falta de mayor inversión en infraestructura y gastos de mantenimiento de los IFD, esto es una falencia para todos los niveles educativos en todo el país.

En relación en que la falta de recursos es un impedimento importante, se referían principalmente los recursos destinados a la evaluación institucional, que fue insuficiente en recursos humanos y financieros.

Ya en menor grado, las respuestas se refieren al mecanismo propiamente dicho, que faltó más tiempo para un mejor trabajo, otros apuntaron a que los indicadores no fueron adecuados.

Entre todas las respuestas, no existe una fuerte respuesta hacia una deficiencia en si del Mecanismo de Licenciamiento, si a las formas de su implementación.

Los directores respondieron:

El monto económico destinado para el proceso y la falta de cumplimiento del plazo para el desembolso y en tres oportunidades hubo cambio de director en la dirección en la que se lideraba el proceso, esto es referente al proceso llevado a cabo, porque retrasó las actividades y se alargó más del tiempo previsto. (Director1, 2022)

El calendario de actividades no fue respetado, faltó mayor compromiso de parte de los actores educativos del MEC central, hubo cambio en las direcciones y en el equipo técnico durante el tiempo de capacitaciones y eso dificultó la asimilación correcta de alguna parte del proceso. (Director2, 2022)

Institucionalmente, sin dificultades, si desde el nivel central, porque no cumplian con los compromisos asumidos para llevar adelante el proceso de licenciamiento. (Director3, 2022)

TABLA N° 13 Cuáles son las ventajas que presenta el mecanismo de aplicación de la evaluación para el licenciamiento, como mejora de la calidad educativa dentro de las instituciones formadoras de docente.

OPCIONES	VARIABLES	CANTIDAD DE RESPUESTAS
OPCIÓN 1	Es un proceso de sensibilizacion y ordenamiento general para las instituciones	11
OPCIÓN 2	Una de las ventajas es que, a partir del plan de mejoras, se pueden realizar los cambios.	10
OPCIÓN 3	Ofrecer una educación de calidad a los alumnos	10
OPCIÓN 4	Permite tener una visión amplia de los requerimientos para estar a la vanguardia de la calidad	9
OPCIÓN 5	Que cada dependencia cumpla con sus funciones.	7
OPCIÓN 6	Diagnosticar en cada dimensión para implementar Planes de Mejora	7
OPCIÓN 7	Articulación de los procedimientos evaluativos en diferentes dimensiones para logro de la Calidad y pertinencia	6
OPCIÓN 8	Pone a disposición metodologías estandarizadas	5
OPCIÓN 9	Mejora en el funcionamiento de la Institución	5

Fuente: análisis realizado por el investigador a partir de las respuestas abiertas.

En estas respuestas abiertas de los docentes encuestados, se reflejan claramente que el mecanismo de licenciamiento de los IFD, fue ventajosa y se logro el fortalecimiento de las Instituciones formadoras de docentes a partir de la aplicación, que según los docentes, resultó

ser un proceso de ordenamiento general de la institución, que el plan de mejora ayudó a modificar gestiones de las dependencias y las demás respuestas, que permiten concluir que el instrumento apliado fue adecuado para las instituciones.

Los directores respondieron

El mecanismo de Licenciamiento de los IFD, ayudó a realizar un diagnóstico profundo de nuestras instituciones, facilitó para conocer las potencialidades y las debilidades de nuestras comunidades y a partir de ahí, comenzar el proceso de mejoramiento necesario de nuestros Institutos. (Director1, 2022)

El mecanismo, logró la articulación de los procedimientos evaluativos en diferentes dimensiones, y eso ayudó a la comunidad educativa buscar estrategias para la mejora y para logro de la Calidad y pertinencia. (Director2, 2022)

El mecanismo de licenciamiento de los IFD, es un documento altamente eficaz para el proceso de evaluación institucional, ya que abarca adecuadamente todas las dimensiones de la institución, además permite realizar el plan de mejoras por dimensiones que facilita la comprensión y desarrollo. (Director3, 2022)

8.3 GRUPO FOCAL

Respuestas de docentes a las ideas planteadas sobre el mecanismo del Licenciamiento de los IFD

IDEAS

I. Consonancia de las dimensiones evaluadas en el Licenciamiento

Docente M: Todo proceso de evaluación permite tener delimitado las fortalezas institucionales y los aspectos a mejorar entonces creo prudente mencionar que este fue el aporte más importante, poder mediante el diagnostico conocerlos para a partir de ello seguir fortaleciendo lo positivo y trabajar los aspectos a mejorar mediante el plan de mejora y fortalecerlos en cada una de las dimensiones

Docente L: No podría mencionar una sola dimensión, ya que la evaluación fue integral y como tal resultó adecuado, lo único que se puede mencionar es que algunos de los indicadores evaluativos, en pequeño margen, no correspondían a la realidad institucional.

Docente G: En el licenciamiento se trabajaron 6 dimensiones

- Dimensión: Propósitos Institucionales
 - Se ha instalado la cultura de la sistematización de documentos y evidencias.
 - Contar con un PEI y POA que respondan al Nivel de Formación Docente
 - Conformación del EGI
- Dimensión: Organización, gestión y administración
 - Elaboración de las Normas de Convivencia, adecuado al Nivel de Formación Docente
 - La rendición de cuentas públicas en todas las dimensiones de la gestión escolar
- Dimensión: Implementación del currículum
 - La tenencia de los documentos obligatorios, por parte de los docentes
- Dimensión: Vinculación con el medio
 - Convenios internacionales con estamentos de la comunidad y con otras instituciones educativas, respondiendo a las demandas de la sociedad
- Dimensión: Infraestructura y recursos para la enseñanza
 - Acondicionamiento de las instalaciones con acceso inclusivo
 - Se mejoró la seguridad en caso de siniestros y botiquines para cada sala de clase.

Docente I: Todas las dimensiones evaluadas tuvieron sus fortalezas y debilidades, pero principalmente para mí fueron más beneficiosas las dimensiones de organización, gestión y administración conjuntamente con la implementación del currículum, porque ayudó a la institución a mejorar su gestión.

Docente E: mediante el diagnóstico de los IFD, con la evaluación institucional, fortaleció todas las dimensiones trabajadas durante el proceso y posteriormente con el plan de mejora, todas las dimensiones fueron importantes.

II. Aportes de esta evaluación institucional para la mejora en la Institución

Docente A: tuvo un impacto positivo, una de ellas es la conformación de equipo de autoevaluación y posterior a ella la del Equipo de Comité de Calidad Institucional, quienes representaron al nivel ante las autoridades ministeriales; si bien estos equipos son los que lideraron y lideran el proceso de autoevaluación y plan de mejora, se evidenció el trabajo en equipo e involucramiento de toda la comunidad educativa.

Docente B: lo más positivo fue la participación activa de los directivos, docentes, alumnos, maestros, egresados y otros representantes de la comunidad educativa; se consolidaron como equipo para dar a conocer el sistema de funcionamiento institucional interna y externa, y con miras a seguir fortaleciendo todas las dimensiones a fin de garantizar la calidad educativa en el nivel.

Docente C: tuvo un impacto muy positivo el autoevaluarnos en todas las dimensiones, ya que gracias a eso pudimos conocer nuestras fortalezas y debilidades.

Docente D: El impacto fue positivo, este proceso nos sirvió para vernos y autoevaluarnos como institución, nuestras fortalezas, debilidades y otros aspectos por mejorar. Nos ayudó a ordenarnos, en todos los ámbitos y también a valorar lo que somos como institución.

Docente E: realmente fue positivo desde todo punto de vista, porque nos hizo ver a partir del diagnóstico una institución diferente, con cosas muy positivas así como grandes debilidades que debemos trabajar y mejorar.

Docente F: Lo más positivo para mi fue, que se pudo llevar adelante la evaluación institucional, donde fue liderado por el Comité de autoevaluación institucional y las autoridades, de manera segura y eficiente que benefició a la Institución.

III. ¿Qué limitaciones de la evaluación Institucional aplicada para el licenciamiento de los IFDs, puede resaltar que se dieron en su institución?

Docente F: Nuestra limitación fue el recurso económico, al ser un nivel dentro de un Centro Regional dependemos de una administración en común, y en muchas ocasiones se recurrió a la autogestión del Equipo de Gestión Institucional, fue complicado emprender sin los recursos necesarios.

Docente H: La mayor limitación tuvo que ver con la naturaleza de nuestra institución, ya que formamos parte de un Centro Regional, en este sentido, muchos de los indicadores no podían visualizarse en el Nivel de Formación Docente.

Docente I: al ser una institución estatal y un nivel dentro del CREE, hay ciertos criterios que no podemos mejorar o subsanar pues no depende de nosotros.

Docente A: La limitación fue la falta de recursos, no fue previsto un mayor presupuesto para que los IFD puedan garantizar un trabajo eficiente, aun así, el trabajo realizado fue muy bueno.

Docente C: Nuestra limitación como ya confirmaron los demás colegas fue la carencia de presupuesto para los trabajos programados, a pesar de que ya se sabía de la necesidad. Otra limitación fue, que el mecanismo y todos los procedimientos estaban muy centralizados en el nivel central del MEC.

Docente B: creo que la falta de participación activa de los responsables de la implementación de la evaluación, dificultó un poco el proceso, los comités de evaluación institucional tendrían que haber tenido mayor participación y libertad de decisión en la Evaluación.

IV. El mecanismo de licenciamiento, ayudó para la mejora de la calidad educativa.

Docente A: si totalmente porque permitió organizar la institución según las dimensiones y conocer la realidad institucional

Docente B: Sí, ayudo para la mejora de la calidad educativa, ya que todas acciones implementadas en la infraestructura y la organización sistematizada de las documentaciones tuvieron impacto en la práctica pedagógica, así como el seguimiento del POA que se evalúa periódicamente y se incluye en la planificación de todos los docentes.

Docente M: Si ayudó a mejorar, a revisar lo que estábamos haciendo. A documentarnos mejor.

Docente F: si, ayudó bastante el mecanismo, porque permitió organizar mucho mejor la institución y a tener una acabada idea de la realidad institucional

Docente L: Sí, ayudo para la mejora en todos los ámbitos de la institución, eso contribuyó a un mejor servicio en todas las dimensiones de gestión, realmente fue muy productiva.

Docente H: Si ayudó a mejorar, pero eso se debió al buen autoanálisis que realizamos en la comunidad educativa, desde esa evaluación administramos mejor todos los servicios educativos.

V. Se implementó efectivamente el plan de mejora institucional.

Docente F: si se implementó desde su diseño y todo el proceso de ejecución liderando el equipo CCI con el acompañamiento del EGI y técnicos del MEC.

Docente H: Sí, se implementó efectivamente y se hizo seguimiento desde el CCI y el EGI.

Docente C: si, se implementó efectivamente, a través de los Comités mencionados.

Docente A: si se implementó completamente, aunque no en el tiempo previsto, pero fue beneficioso para la institución.

Docente G: Sí, se implementó correctamente como estaba previsto y con apoyo de las autoridades de la institución y del MEC.

Docente L: si, se implementó en forma buena, porque tuvimos insuficiencia presupuestaria para la ejecución de las mejoras necesarias.

Docente I: su implementación fue muy efectiva, benefició a todas las dependencias en las dimensiones analizadas.

Docente M: Sí, se implementó efectivamente.

VI. El plan de mejora fue adecuada a la Institución.

Docente H: El informe final de autoevaluación propició el diseño del plan de mejora, por lo que se evidenció durante la implementación que fue adecuada a la institución, sus resultados fueron muy buenos.

Docente M: El plan de mejora respondió a las necesidades imperantes del momento, según el resultado de los informes realizados.

Docente C: el Plan de Mejora se elaboró, atendiendo al autoanálisis de los diferentes estamentos.

Docente D: El plan de mejora, fue elaborado de manera objetiva y consistente de acuerdo a los resultados obtenidos en las evaluaciones y análisis de las debilidades del diagnóstico.

Docente E: El plan de mejora con su elaboración, posibilitó reorientar muchas debilidades detectadas en la institución, fue adecuada.

Docente G: el Plan de Mejora supuso un análisis de las debilidades para su elaboración, eso facilitó su implementación.

CAPÍTULO 9

PRINCIPALES HALLAZGOS EN LA INVESTIGACIÓN

1. Las actividades realizadas durante el proceso de sensibilización, lograron esclarecer los criterios de evaluación institucional y su importancia, valorando la evaluación como medio de mejora, así como comprender la importancia de los autoanálisis institucionales, es decir, valoraron la evaluación como medio de conocimiento en todas las actividades realizadas durante la sensibilización, razón por la cual se facilitó el logro de los objetivos.

Las instituciones se comprometieron totalmente con el objetivo, razón por la cual, las reuniones, encuentros y jornadas realizadas por la comunidad educativa para la Evaluación Institucional, fue muy participativa, para el logro de los objetivos, la mayor parte de la comunidad educativa educativa participaron activamente de todo el proceso de licenciamiento.

2. El mecanismo de licenciamiento de los IFD, fortaleció a las instituciones en varios aspectos de su gestión, ayudó a ordenar la institución en sus cinco dimensiones evaluadas y con esto, a evidenciar toda la gestión institucional.

Permitió conocer las fortalezas y los aspectos a mejorar, a la vez, ayudó a organizar de manera diferente las documentaciones, así como programar proyectos de aprendizaje en servicio y el trabajo interinstitucional.

3. La conformación de equipo de autoevaluación y posterior a ella la del Equipo de Comité de Calidad Institucional, fue otra fortaleza, ya que permitió el trabajo en equipo y la continuidad del proceso. Todos los estamentos se involucraron efectivamente en el proceso de evaluación institucional, como se esperaba de los mismos desde el ente rector.

Faltó más tiempo para un mejor trabajo, según manifestaciones de ellos participantes.

4. Las dimensiones evaluadas, abarcaron todas las dependencias de las Instituciones, las mismas fueron adecuadas y estaban en consonancia con los IFD, además, están en consonancia con las utilizadas en el proceso de acreditación de ANEAES, que realiza la segunda parte de la evaluación con fines de acreditación, si reúnen la calidad exigida.

-
5. Los planes de mejora presentados por los Comités de autoevaluación institucional, posterior al análisis de las fortalezas y debilidades, se elabora el plan de mejora institucional para paliar las debilidades detectadas y buscar la mejora continua.

En relación a los tres IFD focos de la investigación, los docentes coincidieron que los planes de mejora presentados responden a las necesidades de la institución.

El plan de mejora, se ajusta a las necesidades de la institución, ya que fue realizada en base a las debilidades y necesidades del Instituto, la gran dificultad, siempre representa la cuestión presupuestaria, la disponibilidad es escasa y en muchos casos dificultó el seguimiento del licenciamiento.

6. La implementación del plan de mejora, fue efectiva y realizada totalmente como fue aprobado desde el principio, aunque no en el tiempo establecido, por diferentes situaciones presentadas, entre ellas la insuficiencia presupuestaria, que atrazó la realización de algunos cambios, pero no los evitó. Todo lo que se podía realizar en el plazo de dos años como estaba estipulado se realizó, con los informes anuales entregados a la instancia correspondiente.
 7. Falta de mayor inversión en infraestructura y gastos de mantenimiento de los IFD, esto es una falencia para todos los niveles educativos en todo el país, es un impedimento importante.
 8. El calendario de actividades no fue respetado, faltó mayor compromiso de parte de los actores educativos del MEC central, hubo cambio en las direcciones y en el equipo técnico durante el tiempo de capacitaciones y eso dificultó la asimilación correcta de alguna parte del proceso.
 9. Las ventajas del mecanismo de Licenciamiento de los IFD como mejora para la calidad educativa:
-

-
- Se logró el fortalecimiento de las Instituciones formadoras de docentes a partir de la aplicación, según los docentes, resultó ser un proceso de ordenamiento general de la institución.
 - El plan de mejora ayudó a modificar gestiones de las dependencias.
 - *Ayudó a realizar un diagnóstico profundo de nuestras instituciones.*
 - *Facilitó para conocer las potencialidades y las debilidades de nuestras comunidades y a partir de ahí, comenzar el proceso de mejoramiento necesario de nuestros Institutos.*
 - Se logró la articulación de los procedimientos evaluativos en diferentes dimensiones, y eso ayudó a la comunidad educativa buscar estrategias para la mejora y para logro de la Calidad y pertinencia.
 - Es un documento altamente eficaz para el proceso de evaluación institucional, ya que abarca adecuadamente todas las dimensiones de la institución, además permite realizar el plan de mejoras por dimensiones que facilita la comprensión y desarrollo.
 - Mejoró la ejecución de proyectos coherentes con el PEI en convenio/acuerdo con diferentes sectores de la comunidad, que promueven el desarrollo comunitario.
 - Conciencia de participación organizada de la comunidad socioeducativa en la gestión institucional y participación activa en proyectos departamentales, regionales y nacionales.
 - Mejorar la evaluación de los proyectos de vinculación con el medio, y su utilización para reorientar las acciones previstas en el PEI.
 - Utilizar los informes provenientes de sus egresados para retroalimentar las ofertas académicas
-

CONCLUSIÓN

Como resultado de la investigación, sobre el mecanismo de Licenciamiento de los IFD, se puede concluir que se cumplieron a cabalidad con los objetivos propuestos para la investigación:

OBJETIVO 1: Conocer las dimensiones de la institución que contempla el sistema de evaluación para el licenciamiento de los IFDs.

Las dimensiones evaluadas, abarcaron todas las dependencias de las Instituciones, las mismas fueron adecuadas y estaban en consonancia con los IFD, además, están en consonancia con las utilizadas en el proceso de acreditación de ANEAES, que realiza la segunda parte de la evaluación con fines de acreditación, si reúnen la calidad exigida, fueron comprendidas ampliamente durante todo el proceso las cinco dimensiones utilizadas para el Licenciamiento de las Instituciones Formadoras de Docentes. El Licenciamiento es una certificación que se otorga a la institución, debidamente habilitada, que cumple con los criterios esenciales de calidad establecidos.

El foco de análisis de la evaluación se ha centrado en la gestión institucional, permitiendo el ordenamiento y la sistematización de la información institucional, requisitos fundamentales previos a la instalación de un sistema de gestión de la calidad. Para la etapa de aseguramiento de la calidad, y bajo la nueva Carta Orgánica del MEC, se propone que estos procesos sean fortalecidos y ampliados hacia la calidad de la implementación curricular, lo que implicaría, además de la evaluación de la gestión institucional, la evaluación de la calidad de la docencia. Esto, contribuyó al ordenamiento del sistema y a la mejora de la gestión en las instituciones, instalando la evaluación permanente como una herramienta para fortalecer las capacidades de los actores educativos de las IFD, lo que a su vez favorece el reconocimiento social incrementando la valoración de la misión de las IFD, como formadoras de docentes para el sistema nacional. Igualmente, la aplicación del mecanismo favorece la priorización de acciones de inversión en mejoras para las IFD de gestión oficial y la rendición de cuentas de su gestión ante el Estado, en el caso de las IFD de gestión privada.

OBJETIVO 2 Identificar los procedimientos y criterios utilizados en la articulación de las dimensiones evaluadas para el licenciamiento

Los procedimientos y/o actividades realizadas durante el proceso de sensibilización, fueron variadas para todos los estamentos, los mismos, lograron esclarecer los criterios de evaluación

institucional y su importancia, valorando la evaluación como medio de mejora, estos medios hicieron comprender la importancia de los diagnósticos institucionales, la mirada interna que nos ayuda a reorientar nuestras actividades, es decir, valoraron la evaluación como medio de conocimiento en todas las actividades realizadas durante la sensibilización, razón por la cual se facilitó el logro de los objetivos.

Se logró el fortalecimiento de las Instituciones, ya que la implementación del mecanismo, ayudó al ordenamiento general de la institución a través del diagnóstico serio y pertinente de los IFD.

Mejóro la ejecución de proyectos, y que los mismos estén en consonancias con el PEI y con los diferentes sectores de la comunidad, que promueven el desarrollo comunitario, así como la conciencia de participación organizada de la comunidad socioeducativa en la gestión institucional y participación activa en proyectos departamentales, regionales y nacionales.

Permitio realizar el plan de mejoras por dimensiones que facilita la comprensión y desarrollo. El plan de mejora ayudó a modificar gestiones de las dependencias y los docentes, principalmente en la articulación de los procedimientos evaluativos en diferentes dimensiones que ayudó a su vez a obtener estrategias para la mejora y para logro de la Calidad educativa.

OBJETIVO 3: Indagar el impacto en la mejora institucional del mecanismo de Evaluación para el licenciamiento implementado por el Ministerio de Educación y Ciencia – MEC

Se buscó garantizar la calidad de las instituciones educativas, a través de un proceso de consolidación y fortalecimiento que favorezca el mejoramiento de los resultados académicos con base en la implementación de planes de mejora fundados en los resultados de procesos de evaluación de la gestión institucional.

El mecanismo de licenciamiento de los IFD, fortaleció a las instituciones en varios aspectos de su gestión, principalmente en la gestión administrativa e implementación del currículum, y se puede manifestar que influyó en la mejora de las cinco dimensiones evaluadas.

Las instituciones potenciaron sus fortalezas y minimizaron los aspectos a mejorar. La conformación de equipo de trabajos y de autoevaluación y posterior a ella la del Equipo de Comité de Calidad Institucional, permitió el trabajo en equipo y la continuidad del proceso. Todos los

estamentos se involucraron efectivamente en el proceso de evaluación institucional, como se esperaba de los mismos desde el ente rector.

Las instituciones se comprometieron totalmente con el objetivo, razón por la cual, las reuniones, encuentros y jornadas realizadas por la comunidad educativa para la Evaluación Institucional, fue muy participativa.

OBJETIVO 4: Examinar la percepción en la mejora de la calidad educativa de la formación docente, posterior a la implementación del mecanismo de Evaluación para el licenciamiento de los IFD.

Aunque hubo un marcado énfasis en que es necesario una mayor inversión en infraestructura y gastos de mantenimiento de los IFD, esto es una falencia que arrastra la formación docente por más de tres décadas, siendo un impedimento importante que se remarcó en la percepción, tuvo una ligera mejoría en la última década.

En líneas generales el resultado del proceso de licenciamiento fue muy bueno para todo el sistema de formación del educador, porque con ella se consigue mejorar sustancialmente la gestión de los IFD, y se toma como logro que de manera semestral, se realiza el seguimiento y monitoreo de la implementación del plan de mejora, de las instituciones educativas, con el propósito de instalar la cultura evaluativa, con una mirada de permanente retroalimentación buscando optimizar la calidad del servicio educativo.

Con las actividades realizadas, el diagnóstico eficiente de las instituciones, lograron que la comunidad educativa sea mucho más consciente de su realidad y por sobre todo sea más participativa y con compromisos adecuados. Esto contribuyó que los planes de mejora presentados por los Comités de autoevaluación institucional, sean adecuadas y respondan a la realidad del Instituto. posterior al análisis de las fortalezas y debilidades, al elaborar el plan de mejora institucional para paliar las debilidades detectadas.

El estamento docente coincide que los planes de mejora presentados responden a las necesidades de la institución, se ajusta a las necesidades de la institución, ya que fue realizada en base a las debilidades y necesidades del Instituto.

La implementación del plan de mejora, fue efectiva y realizada totalmente como fue aprobado desde el principio, aunque no en el tiempo establecido, por diferentes situaciones

presentadas, entre ellas la insuficiencia presupuestaria, que atrazó la realización de algunos cambios, pero no las evitó. Todo lo que se podía realizar en el plazo de dos años como estaba estipulado se realizó, con los informes anuales entregados a la instancia correspondiente.

Como resultado final de la investigación, se puede concluir que el mecanismo contribuyó al ordenamiento del sistema y a la mejora de la gestión en las instituciones, instalando la evaluación permanente como una herramienta para fortalecer las capacidades de los actores educativos de las IFD, lo que a su vez favorece el reconocimiento social incrementando la valoración de la misión de las IFD, como formadoras de docentes para el sistema nacional. Igualmente, la aplicación del mecanismo favorece la priorización de acciones de inversión en mejoras para las IFD de gestión oficial y la rendición de cuentas de su gestión ante el Estado, en el caso de las IFD de gestión privada.

Finalizo manifestando, que el mecanismo de licenciamiento de los IFD, implementado por el MEC fue una estrategia que ayudó a conocer un poco más sobre la formación docente en el Paraguay, ya que se realizó un análisis exhaustivo del mecanismo de Evaluación para el licenciamiento implementado por el Ministerio de Educación y Ciencia -MEC y la influencia que tuvo la misma en la formación actual de los docentes.

Es fundamental seguir con estas evaluaciones, considerando que las mismas nos ayudará a conocer la realidad de las instituciones y sus respectivas necesidades en las distintas dimensiones.

Las líneas de investigación necesarias son:

- Implementación del Curriculum en los IFD
 - Formación de los formadores de docentes
 - Impacto del curriculum implementado por los IFD en las instituciones educativas.
-

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar Hernández, M. (2001). *La evaluación Institucional de las Universidades*. San José: Revista de Ciencias sociales - Universidad de Costarrica.
- Aiello, M. (2005). *El impacto de la evaluación institucional universitaria en la cultura académica de los profesores*. . Barcelona: Aiello, M. (2005). El impacto de la evaluación institucional universitaria en la cultura académica de los profesores. Tesis doctoral inédita de la Facultad de Pedagogía de la Universitat de Barcelona.
- Alicia, H.-S., & Varela-Ruiz, M. (2013). *Las técnicas de grupos focales*.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000100009 .
- Allen Quesada, P. (2006). *Actualidades investigativas en educación*. Madrid: Dialnet.
- Andrade, P., O'Hara, J., & Ríos, A. (2007). *Modelo de evaluación institucional para las Instituciones de Formación Docente en el Perú. Marco conceptual, marco metodológico y procedimiento*. Lima.
- ANEAES. (2004). *Lineamientos para la Evaluación y Acreditación de la Educación Superior*. Asunción: ANEAES.
- Barbieri, T. (1993). *La categoría del género*. Mexico: UNAM.
- Campoy Aranda, T. J. (2016). *Metodología de la Investigación Científica: MANUAL para la Elaboración de Tesis y Trabajos de Investigación*. . Asunción: Marben Editora y Grafica.
- Cardelli, M. (2011). *Formación Docente en América Latina. Una perspectiva político-pedagógica*. www.school-new-paths.net/spip.php?article249.
- Casanova, M. A. (2004). *Evaluación y calidad de centros educativos*. Madrid: Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado.
- Cassasus, J. (1999). *Marco Conceptuales para el Análisis de los Cambios en la Gestión de los Sistemas Educativos*. Santiago de Chile: UNESCO.
- Ciencias, M. d. (2007). *Mecanismos de Licenciamiento de Instituciones Formadoras de docentes*. Asunción: unidad coordinadora de proyectos MEC/BIRF.
-

-
- CNA, C. N. (2001). *Lineamiento para la Acreditación Institucional*. Bogota: CNA.
- CNAP. (2003). *Manual para la Evaluación Externa*. Santiago de Chile: CNAP.
- CNAP. (2003). *Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior*. Santiago de Chile: CNAP.
- Colom, A., Sarramona, J., & Vázquez, G. (1999). *Modelo de Formación Inicial Humanista*. Barcelona: Narcea.
- CONEACES. (2008). *Estándares y criterios de Evaluación y Acreditación de las instituciones superiores de Formación Docente*. www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/download.php.
- CONEAU. (1997). *Lineamientos para la evaluación institucional*. Buenos Aires: Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria. .
- Constituyente, A. N. (1992). *Constitución Nacional*. Asunción: Gaceta Oficial.
- Cozby, P. C. (2003). *Métodos De Pesquisa Em Ciências Do Comportamento*. [Trad.]. Paula Inez Cunha Gomide.
- Dankhe, G. (1986). *La Comunicación Humana: Ciencia Social*". D.F. Mexico: Mc Graw Hill.
- Davini, M. c. (1995). *Acerca de las Prácticas docentes y su formación*. Buenos Aires: Ministerio de Educación.
- De La Torre, S., & Barrios, O. (2000). *Estrategias Didácticas Innovadoras: Recursos para la Formación y el Cambio*. Barcelona: Octaedro.
- Dearing. (1996). *Informe de Dearing*. Londres.
- Delors, J. (1996). *La Educación encierra un tesoro*. . adrid: UNESCO.
- Director1. (15 de Octubre de 2022). Licenciamiento de los IFD. (H. O. Investigador, Entrevistador)
- Director2. (14 de Octubre de 2022). Licenciamiento de los IFD. (H. O. Investigador, Entrevistador)
- Director3. (16 de Octubre de 2022). Licenciamiento de los IFD. (Investigador, Entrevistador)
-

- Educación, M. P. (2013). *MEC. PlanHacia el centenario de la Escuela Nueva de Ramón Indalecio Cardozo*. Asunción: MEC.
- Educativa, I. N. (2022). *Informe Técnico*. Asunción: MEC.
- Fernández Lamarra, N. (2007). “*Reflexiones sobre la planificación de la educación en la Argentina y en América Latina. EvoluPolítica, Planeamiento y Gestión de la Educación. Modelos de simulación en Argentina*”. Buenos aires: Ministerio de Cultura y Educación.
- Ferrández, A. (2000). *Las paradojas de la calidad educativa; en M Pérez. y J. A. Torres*. Barcelona: Oikos - Tau.
- Foucault, M. (2003). *La arqueología del saber*. México: 23a. ed. México: Siglo Veintiuno.
- Fox, V. 2. (2005). *Análisis documental de contenido: principios y prácticas* . Buenos Aires: Alfagrama. .
- Gimeno Sacristán, J. (1983). *El curriculum, una reflexión sobre la práctica*. Madrid: Ediciones Morata, Madrid.
- Hernández Sampieri, R., & Fernández Callado, C. P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Hersscher, E. (2003). *Pensamiento Sistémico: caminar el cambio o cambiar el camino*. Buenos Aires: Granica.
- Hill, G. R. (2007). *Investigación cualitativa y subjetividad. Los procesos de construcción de la información*. Mexico: McGraw Hill;2007. p. 1-20. .
- <https://www.euroinnova.pe/blog/evaluacion-externa-en-educacion>. (25 de agosto de 2022).
<https://www.euroinnova.pe/blog/evaluacion-externa-en-educacion>. Obtenido de
<https://www.euroinnova.pe/blog/evaluacion-externa-en-educacion>:
<https://www.euroinnova.pe/blog/evaluacion-externa-en-educacion>
- Kitzinger, J. (1995). *Qualitative Research: introducing focus group*. BMJ.
- Lakatos, E. (2003). *Fundamentos de la Metodología Científica* . (5th Ed.). Atlas.
- Legislatico, P. (2003). *Crea la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior*. Asunción: Gaceta Oficial.
-

Legislativo, P. (1998). *Ley General de Educación*. Asunción: Gaceta Oficial.

Legislativo, P. (2003). *Ley N° 2072 / CREACIÓN DE LA AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN Y ACREDITACION DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR*. Asunción: Gaceta oficial.

Legislativo, P. (2013). *Ley 4995 De educación Superior*. Asunción: Gaceta Oficial.

Lemaitre, T. (2005). *Informe de Consultoría Internacional para el Diseño de un Mecanismo de Aseguramiento de la Calidad de Instituciones Formadoras de Docentes. Proyecto de Reforma de la Educación Media*. Asunción: MEC - BIRF.

Ley 5749, 2. (2017). *Carta Orgánica del Ministerio de Educación y Ciencias*. Asunción: Gaceta Oficial.

Lezcano, N. (2006). *Experiencia de los Institutos de Formación Docente en el marco de la Autoevaluación Institucional. Primer Seminario Internacional sobre Acreditación*. Asunción.

Lukas, J. F. (2004). *Evaluación Educativa*. Madrid: Alianza Editorial.

Martin E.:Marchesi, A. (2007). *Evaluación del Sistema Educativo en Paraguay*. Asunción : Organización de Estados Iberoamericanos.

Martinez, M. (Noviembre de 2012). <http://miguelmartinezm.atspace.com/gruposfocales.html> .
Obtenido de <http://miguelmartinezm.atspace.com/gruposfocales.html> :
<http://miguelmartinezm.atspace.com/gruposfocales.html>

MEC. (2007). *Mecanismo de Licenciamiento de Instituciones Formadoras de Docentes*. Asunción: Gaceta Oficial.

MEC. (2008). *Evaluación de Desempeño para la Certificación Profesional de los Educadores del Paraguay*. Asunción: Gaceta Oficial.

MEC. (2024). *La nueva formación docente* . Asunción: www.mec.gov.py.

Mendonca, D. (2005). *Informe de Consultoría Nacional: Aspectos jurídicos vinculados al Diseño e Implementación de un Mecanismo de Certificación Profesional de los*

- Educadores. Proyecto de Reforma de la Educación con énfasis en la Educación .*
Asunción: MEC/BIRF.
- Nacional, c. (1998). *Ley 1264 General de educación*. Asunción: Gaceta Oficial.
- Nacional, C. (1998). *Ley 1264 General de Educación*. Asunción: Gaceta Oficial.
- OEI. (2007). *Evaluación del sistema Educativo en Paraguay*. Asunción: OEI.
- Paraguari, I. (2012). *Informe de Autoevaluación Institucional .* Paraguari: IFD Paraguari.
- Puiggrós, A. (1990). *"Imaginación y Crisis en la Educación Latinoamericana"*. Mexico: Alianza Editorial.
- Quintanilla, M. (1998). *"En pos de la calidad: notas sobre una nueva frontera para el Sistema Universitario Español"*. Revista de Educación, Nº 315 .
- RIACES. (2010). *Evaluacion Institucional*. RIACES.
- Rivarola, D. (1977). *"Educación y Desarrollo en el Paraguay. La Enseñanza Básica"*, Revista Paraguaya de Sociología Nº39/40. Asunción: Centro Paraguayo de Estudios Sociológicos.
- Rodriguez Alonso, R. (2001). *Instrumentos para la Autoevaluacion de Instituciones Educativas*. Santiago de Chile: Santillana del Pacifico S.A.,.
- Rodríguez, R. (2012). *Modelos de autoevaluación educativa: una experiencia en Paraguay*. *Diálogos 10*, 63-74. Asunción: Universidad Don Bosco.
- Romero, C. (2004). *La escuela media en la sociedad del conocimiento*. . Buenos Aires: Novedades Educativas.
- Ruiz, J. M. (2004). *Cómo hacer una Evaluación de Centros Educativos*. Madrid: Narcea Ediciones.
- Serafíni Trulls, O. (2002). *La Evaluación en la Educación Superior: La reforma universitaria en debate*. Asunción.
- Serafíni Trulls, O. (2005). *Informe de Consultoría Nacional de Validación de la Matriz de Autoevaluación de Institutos de Formación Docente*. Asunción: MEC/BIRF.
-

-
- Serafini, O. (1993). *Diferencias entre innovaciones educacionales y reforma educativa*. .
Asunción: Centro de Estudios Paraguayos Antonio Guash.
- UNESCO. (1998). *Conferencia Mundial sobre Educación Superior. La educación superior del siglo XXI. Declaración mundial sobre la educación superior*. Paris: UNESCO.
- Van Vught, F. A. (1993). "*Evaluación de la calidad de la educación superior: el proximo paso*.
CRE - UNESCO. París: Documentos columbus.
- Van Vught, F. A. (1993: 72). *Evaluación de la calidad de la educación Superior: el próximo paso. La evaluación académica. enfoque y experiencias CRE - UNESCO*. París:
Documentos Columbus.
- Vaughan, S. y. (1996). *Entrevistas de grupos focales en educación y psicología*. Thousand Oaks,
Ca: Sage Publications.
- Vickery, B. (1970). *Techniques of information retrieval*. . Londres: Butterworths. .
- Winkler, D. (1994). *La educación superior en américa Latina. Cuestiones sobre eficiencia y equidad*. Whashington, DC: Documentos para discusión del Banco Mundial.
- Zabalza, M. A. (2003). *Competencias docentes del profesorado Universitario. Calidad y desarrollo profesional*. Madrid: Narcea S.A. Editores.
- Zayas Rossi, L. (2015). *Historia de la Formación Docente en Paraguay*. Asunción : UCSA.
-

CAPÍTULO IX: ANEXOS

ENTREVISTA A DIRECTOR DE INSTITUTO DE FORMACION DOCENTE

Estimado Director/a IFD/ :

En el marco de la investigación científica, para la culminación del curso de post grado, Doctorado en Educación, estoy realizando esta investigación: **Evaluación del mecanismo para el licenciamiento implementado por el Ministerio de Educación y Ciencia -MEC- en los Institutos de Formación Docente (IFD) licenciados y su impacto en la mejora de la Formación Docente en el Paraguay en el año 2021**, para lo cual solicito su colaboración para responder las preguntas propuestas a continuación de manera objetiva y precisa. Las respuestas evacuadas serán tratadas con absoluta confidencialidad.

Gracias.

1. Ha participado del proceso de auto evaluación institucional con fines de licenciamiento realizado de la institución en el periodo de 2010 - 2012
2. ¿Qué actividades se realizaron al interior de la Institución para el logro de la sensibilización respecto a la Evaluación Institucional – Licenciamiento?
3. ¿Qué implicancia tuvo al interior de la Institución el mecanismo de la Evaluación Institucional para el licenciamiento en las cinco dimensiones?
4. ¿Cuál ha sido el nivel de involucramiento de la Comunidad Educativa en el proceso de Evaluación? y ¿quienes participaron del mismo?
5. ¿Qué criterios de referencia tuvo el Comité de autoevaluación del IFD en el proceso de la autoevaluación institucional?
6. ¿Cuál es el mecanismo utilizado por el Comité de autoevaluación del IFD para articular las dimensiones evaluadas dentro del proceso de autoevaluación para el Licenciamiento de los IFDs?
7. ¿Los criterios establecidos en el proceso de la auto evaluación institucional, son coherentes con los criterios determinados por los evaluadores externos?
8. Las Dimensiones Evaluadas, ¿están en consonancia con las del Instituto de Formación Docente?
9. ¿Considera que todos los aspectos de las diferentes dimensiones de la Institución fueron atendidos de manera efectiva?

10. Los instrumentos y procedimientos evaluativos utilizados ¿fueron los más efectivos ¿por qué?
11. ¿Qué limitaciones de la evaluación Institucional aplicada para el licenciamiento de los IFDs, puede resaltar?
12. ¿Cuáles son las ventajas que presenta el mecanismo de aplicación de la evaluación para el licenciamiento, como mejora de la calidad educativa dentro de las instituciones formadoras de docente?
13. ¿El plan de mejora presentada por la Institución, respondía a las necesidades del momento y a futuro para el IFD? ¿Por qué?
14. ¿Fue implementado el plan de mejora institucional como estaba planteado?

ENCUESTA APLICADA A DOCENTES DEL INSTITUTO DE FORMACION
DOCENTE

Estimado Docente:

En el marco de la investigación científica, para la culminación del curso de post grado, Doctorado en Educación, estoy realizando esta investigación: **Evaluación del mecanismo para el licenciamiento implementado por el Ministerio de Educación y Ciencia -MEC- en los Institutos de Formación Docente (IFD) licenciados y su impacto en la mejora de la Formación Docente en el Paraguay en el año 2021, para** lo cual solicito su colaboración para responder las preguntas propuestas a continuación de manera objetiva y precisa. Las respuestas evacuadas serán tratadas con absoluta confidencialidad.

Gracias.

MARCA CON UNA X LA RESPUESTA QUE A SU CRITERIO RESPONDA AL PLANTEAMIENTO.

1. Ha participado del proceso de auto evaluación institucional con fines de licenciamiento, realizado de la institución en el periodo de 2010 - 2012

Si

No

2. Las actividades que se han realizado en el proceso de sensibilización en el marco de la Evaluación Institucional lograron:

Esclarecer los criterios de la evaluación institucional y su importancia, valorando la evaluación como medio de mejora.

Comprender la importancia de los autoanálisis institucionales

Valorar la evaluación como medio de conocimiento.

No fue claro el objetivo del proceso de sensibilización

No fue muy efectiva para la concienciación de la Institución

3. ¿Qué implicancia tuvo al interior de la Institución el mecanismo de la Evaluación Institucional para el licenciamiento en las cinco dimensiones?

Ayudó a ordenar la institución en sus cinco dimensiones y mejoro la gestión institucional

Aumentó el trabajo para los diferentes equipos.

Modificó la visión institucional de sus miembros

Hubo pequeñas mejoras en la gestión Institucional.

Siguió en la misma gestión, no modificó nada.

4. ¿Cuál ha sido el nivel de involucramiento de la Comunidad Educativa en el proceso de Evaluación?

Todos los estamentos participaron efectivamente de la Evaluación

Solo los Directivos y el Comité de Autoevaluación participaron efectivamente de la evaluación.

Solo el Comité de Autoevaluación participaron efectivamente de la evaluación.

Poco interés por el resultado de la evaluación Institucional

() e. Hubo poco involucramiento de los estamentos en la evaluación.

5. ¿Cuál es el mecanismo utilizado por el Comité de autoevaluación del IFD para articular las dimensiones evaluadas dentro del proceso de autoevaluación para el Licenciamiento de los IFDs?

() Talleres de sensibilización

() Capacitaciones sobre el mecanismo de evaluación

() Reuniones periódicas con los estamentos institucionales

() Trabajo separado con los diferentes equipos de los estamentos

() Todos los mecanismos mencionados más arriba

6. Las Dimensiones Evaluadas, ¿están en consonancia con las del Instituto de Formación Docente?

() Si, de forma excelente

() Si, de muy buena forma

() Si, de buena forma

() Si, de forma deficiente

() No están en consonancia las dimensiones.

7. Los instrumentos y procedimientos evaluativos utilizados ¿fueron los más efectivos?

() a. Si, de forma excelente

() b. Si, de muy buena forma

() c. Si, de buena forma

() d. Si, de forma deficiente

() e. No fueron efectivos.

8. ¿El plan de mejora presentada por la Institución, respondía a las necesidades del momento y a futuro para el IFD?

- a. Si, de forma excelente
- b. Si, de muy buena forma
- c. Si, de buena forma
- d. Si, de forma deficiente
- e. No respondía a las necesidades.

9. ¿Fue implementado el plan de mejora institucional como estaba planteado?

- a. Si, de forma excelente
- b. Si, de muy buena forma
- c. Si, de buena forma
- d. Si, de forma deficiente
- e. No fue implementado.

10. ¿Como califica el mecanismo de la aplicación de los procedimientos de evaluación institucional para el licenciamiento?

- a. Excelente
- b. Muy bueno
- c. Bueno
- d. Deficiente
- e. Inaplicable

11. Los procedimientos utilizados durante el proceso de evaluación institucional para el licenciamiento fueron:

- a. Excelente
-

() b. Muy bueno

() c. Bueno

() d. Deficiente

() e. Inaplicable

12. ¿Los indicadores evaluativos utilizados, responden a la realidad institucional?

() a. Si, de forma excelente

() b. Si, de muy buena forma

() c. Si, de buena forma

() d. Si, de forma deficiente

() e. No fueron efectivos.

13. ¿Qué limitaciones de la evaluación Institucional aplicada para el licenciamiento de los IFDs, puede resaltar?

1.

2.

3.

4.

5.

14. ¿Cuáles son las ventajas que presenta el mecanismo de aplicación de la evaluación para el licenciamiento, como mejora de la calidad educativa dentro de las instituciones formadoras de docente?

1.

2.

3.

4.

5.

Estimado Docente:

En el marco de la investigación científica, para la culminación del curso de post grado, Doctorado en Educación, estoy realizando esta investigación: **Evaluación del mecanismo para el licenciamiento implementado por el Ministerio de Educación y Ciencia -MEC- en los Institutos de Formación Docente (IFD) licenciados y su impacto en la mejora de la Formación Docente en el Paraguay en el año 2021, para** lo cual solicito su colaboración para responder las preguntas propuestas a continuación de manera objetiva y precisa, considerando que usted participó activamente del Proceso de Licenciamiento y sus apreciaciones serán de gran utilidad para medir el impacto del mecanismo de licenciamiento de IFDs en su institución.

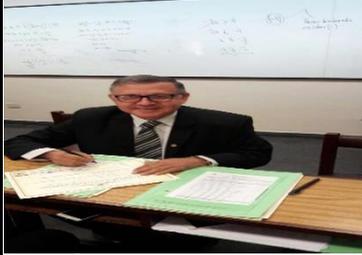
GRUPO FOCAL: Los que participaron activamente del proceso de licenciamiento, no serán más de cinco por cada IFD.

Gracias.

IDEAS

- VII. Impacto que tuvo al interior de la Institución la implementación del mecanismo de la Evaluación Institucional
- VIII. Aportes de esta evaluación institucional para la mejora en la Institución
- IX. ¿Qué limitaciones de la evaluación Institucional aplicada para el licenciamiento de los IFDs, puede resaltar que se dieron en su institución?
- X. El mecanismo de licenciamiento, ayudó para la mejora de la calidad educativa.
- XI. Se implementó efectivamente el plan de mejora institucional.
- XII. El plan de mejora fue adecuada a la Institución.

CURRICULUM Y APROBACIÓN DE LOS VALIDADORES DE LOS INSTRUMENTOS

DATOS PERSONALES			
			
Primer Apellido	Segundo Apellido	Nombres	N° Documento
Duarte		Juan Esteban	CI N°1.560.341
Sexo	Fecha de nacimiento (Año/Mes/Día)		Nacionalidad
Masculino	1966/marzo/27		Paraguaya
Dirección para correspondencia		Ciudad	País
Av. La Paz 1580 Paraguay		Ciudad del Este	
Teléfonos	Fax	Dirección electrónica	
0981 839984	061 574120	juanes.cde.py@gmail.com	

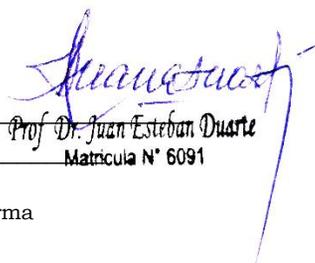
FORMACION ACADEMICA		
ESTUDIOS DE GRADO		
1. Título obtenido	Año de Obtención	
Licenciado en Ciencias de la Educación	2000	
Institución	Ciudad	País
Universidad del Norte Paraguay	Ciudad del Este	
ESTUDIOS DE ESPECIALIZACION		
1. Título obtenido	Carga horaria	Año de Obtención
Especialista en Didáctica Universitaria	1000 hs	2010
Institución	Ciudad	País
Universidad La Paz	Ciudad del Este	Paraguay
1. Título obtenido		
Especialista en Planificación Estratégica Educativa	1000 hs	2013
Institución		
Universidad Nacional del Este	Ciudad del Este	Paraguay
2. Título obtenido	Carga horaria	Año de Obtención
Especialista en Gestión Pedagógica y Curricular	670 hs.	2017

Institución	Ciudad	País	
Universidad Autónoma de Asunción	Asunción	Paraguay	
ESTUDIOS DE MAESTRIA			
1. Título obtenido	Año de Obtención		
Magister en Educación	2010		
Institución	Ciudad	País	
Universidad La Paz Paraguay	Ciudad del Este		
ESTUDIOS DE DOCTORADO			
1. Título obtenido	Año de Obtención		
Doctor en Ciencias de la Educación	2024		
Institución	Ciudad	País	
Universidad del Sol	Asunción	Paraguay	
Área de Estudios			
Educación			
OTRAS FORMACIONES ACADEMICAS			
Profesor de Educación Primaria			
Profesor de Educación Media – Área Matemática			
Especialista en Evaluación Educacional			
Especialista en Evaluación Institucional			
TRAYECTORIA ACADEMICA Y PROFESIONAL			
DOCENCIA (Registrar su experiencia docente de los últimos diez (10) años. Si hace docencia en más de una institución de Educación Superior , anotar las experiencias de mayor significación)			
1. Nombre de la Institución			
Universidad La Paz			
Ciudad	País	Categoría más alta alcanzada en el escalafón docente	
Ciudad del Este	Paraguay	Director Académico – FCE	
(Facultad, Departamento, Unidad, Instituto , u otro)			
Facultad de Ciencias de la Educación			
Descripción de las actividades y/o materias desarrolladas			
Dedicación	Año de ingreso	Año de obtención del cargo actual	Fecha de retiro
Horas Cátedras	2010	2012	
2. Nombre de la Institución			
Ministerio de Educación y Ciencias			
Ciudad	País	Categoría más alta alcanzada en el escalafón docente	
Asunción	Paraguay	Director General de Fortalecimiento del Proceso Educativo	
Descripción de las actividades y/o materias desarrolladas			

Acompañamiento del Sistema de Supervisión Educativa

DICTAMEN SOBRE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Los documentos para la investigación elaborados por el doctorando Higinio Olmedo, participante del doctorado en la Universidad Autónoma de Asunción, son aplicables y se muestran eficientes para la realización de la investigación para los docentes, administrativos y directivos de las tres instituciones formadoras de docentes que participaron del proceso de Licenciamiento, apruebo sin objeciones los instrumentos presentados



Prof. Dr. Juan Esteban Duarte
Matrícula N° 6091

Firma

CURRICULUM VITAE NORMALIZADO

DATOS PERSONALES	
Primer apellido: Palacios	
Segundo apellido: Curtido	
Nombres: Romy Ramón	
N° de documento: 2.199.388	Sexo: Masculino
Fecha de nacimiento (Año/mes/día): 1976/07/10	
Nacionalidad: Paraguaya	
Dirección para correspondencia: Trinidad y Tobago casi Puerto Rico	
Ciudad: Hernandarias	País: Paraguay
Teléfonos: 0973.850660	Fax:
E-mail 1: romyramon@gmail.com	
E-mail 2:	

FORMACIÓN ACADÉMICA		
ESTUDIOS DE GRADO		
1. Título obtenido: Lic. en Administración de Empresa		
Institución: UNINORTE		
Año de obtención: 2007	Ciudad: Ciudad del Este	País: Paraguay
2. Título obtenido: Ingeniero Comercial		
Institución: UNINORTE		
Año de obtención: 2008	Ciudad: Ciudad del Este	País: Paraguay
1. Título obtenido: Lic. en Lengua y Literatura Guaraní Ñe'ete Mbo'ekuaahára		
Institución: ATENEO		
Año de obtención: 2011	Ciudad : Ciudad del Este	País: Paraguay
ESTUDIOS DE ESPECIALIZACIÓN		
1. Título obtenido: Especialista en Gestión Pedagógica y Curricular		
Institución: Universidad Autónoma de Asunción		Carga horaria: 480
Año de obtención: 2017	Ciudad: Asunción	País: Paraguay
2. Título obtenido: Especialista en Gestión Educativa		Carga Horaria: 1000 horas
Institución: CRECE		
Año de Obtención: 2015	Ciudad : Ciudad del Este	País: Paraguay

3. Título obtenido: Especialista en Evaluación Educacional		Carga Horaria: 1000 horas
Institución: CRECE		
Año de obtención: 2011	Ciudad: Ciudad del Este	País Paraguay
5. Título obtenido: Didáctica Universitaria		Carga Horaria: 360
Institución: UTIC		
Año de obtención; 2010	Ciudad: Hernandarias	País: Paraguay
4. Título obtenido: Especialista en Planificación Estratégica Educativa		
Institución: Universidad Nacional del Este		Carga horaria: 482
Año de obtención: 2013	Ciudad: Ciudad del Este	País: Paraguay
ESTUDIOS DE MAESTRÍA		
1. Título obtenido: Master en Educación con Énfasis en Investigación Científica		
Área de estudios: Investigación.		
Institución: Universidad La Paz		
Año de obtención: 2015	Ciudad: Ciudad del Este	País: Paraguay
2. Título obtenido:		
Área de estudios:		
Institución:		
Año de obtención:	Ciudad:	País:
ESTUDIOS DE DOCTORADO		
1. Título obtenido: Doctor en Ciencias de la Educación		
Área de estudios: Educación		
Institución: Universidad del Sol		
Año de obtención: 2024	Ciudad: Asunción	País: Paraguay

TRAYECTORIA ACADÉMICA Y PROFESIONAL		
1. Nombre de la institución: Universidad La Paz		
Facultad, Departamento, Unidad, Instituto u otro: Ciencias Empresariales		
Categoría más alta alcanzada en el escalafón docente:		
Dedicación:	Ciudad: Ciudad del Este	País: Paraguay
Descripción de las actividades y/o materias desarrolladas:		
a. Marketing Empresarial		
b. Administración Empresarial y Gestión del Talento Humano		
c. Tutor de Trabajo Final de las Carreras de Licenciatura en Contador Público Nacional, Administración de Empresas y Nutrición		

Año de ingreso: 2010	Año de obtención del cargo actual: 2010	Fecha de retiro : 2016
2. Nombre de la institución: Universidad Tecnológica Intercontinental		
Facultad, Departamento, Unidad, Instituto u otro: Ciencias Empresariales		
Categoría más alta alcanzada en el escalafón docente:		
Dedicación:	Ciudad: Hernandarias	País: Paraguay
Descripción de las actividades y/o materias desarrolladas:		
a. Marketing I, II y III, Técnicas de Creación de Nuevas Empresas, Comercio Electrónico y Reingeniería y calidad Total		
b. Comercio Exterior I y II, Elaboración y Evaluación de Proyectos de Inversión y Evaluación de Proyectos Sociales.		
c. Tutor de Trabajo Final de las Carreras de Contabilidad, Ingeniería Comercial, Ciencias Administrativas, Ciencias de la Educación y Lic. en Matemáticas		

DICTAMEN SOBRE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Declaro para los fines pertinentes que los instrumentos para la investigación elaborados por el doctorando Higinio Olmedo, participante del doctorado en la Universidad Autónoma de Asunción, son pertinentes para su aplicación, ya que poseen coherencia y objetividad y se muestran eficientes para la realización de la investigación en los diferentes autores educativos de las Instituciones formadoras de docentes que participaron del proceso de Licenciamiento, apruebo sin objeciones los instrumentos presentados

FIRMA

DATOS PERSONALES		FOTO
Primer apellido: López		
Segundo apellido:.....		
Nombres:Fani Adaluz		
Nº de documento: 1356935	Sexo: Femenino	
Fecha de nacimiento (Año/mes/día): 05 de diciembre de 1966		
Nacionalidad: paraguaya		
Dirección para correspondencia: Calle Beato Roque Nº 232 Barrio San Miguel –Ruta Nº 2		
Ciudad: Capaita	País:Paraguay	
Teléfonos: 0982 104 955	Fax:.....	
E-mail 1: fanilopez55@hotmail.com y faniadaluz55@gmail.com		

1. FORMACIÓN ACADÉMICA

2.1. Estudios de Grado		
Título Obtenido: Lic en Pedagogía con énfasis en Estudios Sociales	Institución: <i>(Nombre.Ciudad. País)</i> Universidad Católica Campus San Ignacio Mnes- Paraguay	Año de Obtención: 1997
2.2. Estudios de Post-Grado		
2.2.1. Especialización		
Título Obtenido: Especialista en Docencia Universitaria	Universidad Católica “Nuestra Sra. De la Asunción. UCA.	Año: 2005
2.2.2. Maestría		
Título Obtenido: Magister en Ciencias de la Educación	Universidad Nihon Gakko UNG.	Año: 20 17
2.2.3. Doctorado		
Doctora en Ciencias de la Educación	Universidad del Sol – UNADES.	Año: 2 019

2. FORMACIÓN PEDAGÓGICA/DIDÁCTICA

3.1. Denominación del Curso: Especialista en Evaluación de la Educación Superior	Institución: <i>Universidad Nihon Gakko</i>	Año de Obtención: 2016 2 años
3.2. Denominación del Curso: Especialista en Administración y Gestión Institucional	Institución: Instituto Superior de Educación	Año de Obtención: 2001 Carga Horaria: 2000 hs .
3.3. Denominación del Curso: Evaluación de los aprendizajes	Institución: Instituto Superior Santo Tomas	Año de Obtención:
3.4 Denominación del curso : Prof. De Educación Media Área	Instituto : IFD- San Juan Bautista Mnes	Año de Obtención: 2008

Educación para el Hogar		Año de Obte nció n: 1986
-------------------------	--	--------------------------------------

3. EJERCICIO DE LA PROFESIÓN

4.1. Nombre de la institución/empresa: Escuela Agrícola			
Ciudad: San Juan Bautista Misiones	País: Paraguay	Cargo: secretaria, Jefe de Personal, Docente	Antigüedad en el cargo (mes/año) Desde: 1987 Hasta: 2000.
4.2. Nombre de la institución/empresa: Colegio Nacional Mburicaretá			
Ciudad: San Juan Bautista Misiones	País: Paraguay	Cargo: Directora	Antigüedad en el cargo (mes/año) Desde: 2000 Hasta: 2007
4.3. Nombre de la institución/empresa: Esc. Del Futuro Dr. Juan Francisco Facetti			
Ciudad: San Juan Bautista Misiones	País: Paraguay	Cargo: Coordinadora académica, Docente	Antigüedad en el cargo (mes/año) Desde: 2000 Hasta: 2007
4.4. Nombre de la institución/empresa: IFD Prof. Ladislaa Lile González			
Ciudad: San Juan Bautista Misiones	País: Paraguay	Cargo: Docente	Antigüedad en el cargo (mes/año) Desde: 2000 Hasta: 2007
4.5. Nombre de la institución/empresa: Coordinación Dpto. Central			
Ciudad: San Lorenzo	País: Paraguay	Cargo: Coordinadora de Equipo Técnico	Antigüedad en el cargo (mes/año) Desde: 2008 Hasta: 2010
4.6. Nombre de la institución/empresa: PRODEPA			
Ciudad: Asunción	País: Paraguay	Cargo: Técnica EBB	Antigüedad en el cargo (mes/año) Desde: 2009 Hasta: 2011

4.7. Nombre de la institución/empresa: Centro Regional Saturio Rios			
<i>Ciudad: San Lorenzo</i>	<i>País: Paraguay</i>	<i>Cargo: Asistente Dirección General</i>	<i>Antigüedad en el cargo (mes/año) Desde: 2008 Hasta: 2010</i>

DICTAMEN SOBRE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Los instrumentos para la investigación elaborados por el doctorando Higinio Olmedo, participante del doctorado en la Universidad Autónoma de Asunción, son coherentes con su propuesta de investigación, ya que con objetividad presentan todas las cuestiones y temas referentes al Licenciamiento que fue aplicadas en todas las instituciones formadoras de docentes de gestión oficial de todo el país. La misma redundará en informaciones pertinentes para la toma de decisiones de las instituciones participantes.

Apruebo sin objeciones los instrumentos presentados

FIRMA