

# Mecanismos de Ingreso a la Profesión Docente en Paraguay

## Mechanisms for Entry into the Teaching Profession in Paraguay

Pablo Kiernyezny Rovate

Universidad Nacional de Itapúa, Paraguay

ORCID ID: 0000-0002-2645-1569

pablok14@gmail.com

### RESUMEN

Las reformas educativas en América Latina y por supuesto en el Paraguay han cambiado no solo elementos curriculares sino la perspectiva de los sistemas educativos, sus intenciones y propósitos. Así mismo, los organismos internacionales, en concordancia con los países establecen políticas para el desarrollo de una educación de calidad. Esto trae aparejado un componente esencial que es el estamento docente. Se establecen sistemas formales para el ingreso a la función como tal y específicamente en el contexto paraguayo, existe normas establecidas coordinadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE). Es un sistema integrado que establece pautas específicas como proceso de selección de postulantes a cargos docentes. La realidad permite establecer dudas respecto al modelo implementado en cuanto a los indicadores de selección de docentes, así como componentes y niveles de exigencia como filtro de ingreso. La eficacia y pertinencia de los mecanismos de ingreso a la profesión docente son aspectos de suma importancia, ya que tienen un impacto directo en la calidad de la educación. Es fundamental contar con un proceso de selección riguroso que garantice la idoneidad y competencia de los futuros docentes. Esto implica evaluar no solo los conocimientos teóricos, sino también las habilidades pedagógicas, la capacidad de liderazgo y la vocación por la enseñanza.

*Palabras Clave:* Mecanismos, ingreso, profesión docente, Paraguay.

### ABSTRACT

Educational reforms in Latin America and, of course, in Paraguay have changed not only curricular elements but also the perspective of educational systems, their intentions and purposes. Likewise, international organizations, in agreement with the countries, establish policies for the development of quality education. This brings with it an essential component, which is the teaching profession. Formal systems are established for entering the teaching profession, and specifically in the Paraguayan context, there are established norms coordinated by the National Institute for Educational Evaluation (INEE). It is an integrated system that establishes specific guidelines as a selection process for applicants to teaching positions. The reality allows establishing doubts regarding the model implemented in terms of teacher selection indicators, as well as components and levels of demand as an entrance filter. The effectiveness and relevance of the mechanisms for entering the teaching profession are extremely important aspects since they have a direct impact on the quality of education. It is essential to have a rigorous selection process that guarantees the suitability and competence of future teachers. This implies evaluating not only theoretical knowledge, but also pedagogical skills, leadership capacity and vocation for teaching.

*Keywords:* Mechanisms, admission, teaching profession, Paraguay.



Este artículo está publicado con acceso abierto bajo una Licencia Creative Commons  
Autor correspondiente: Pablo Kiernyezny, e-mail: [pablok14@gmail.com](mailto:pablok14@gmail.com)

## Mecanismos de Ingreso a la Profesión Docente en Paraguay

En América latina existen, desde algunas décadas una intención de encontrar los caminos que permitan una educación acorde a los estándares internacionales y una de las evidencias son las suscripciones de los países miembros de organizaciones como la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la ciencia y la cultura (UNESCO), así como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Esta última realiza estudios con relación al logro de competencias en las distintas áreas.

El mejoramiento de la calidad educativa se consigue mediante múltiples acciones en todo el sistema que compone la educación de un país, entre ellas el sistema de evaluación permanente de los docentes. Esto es, las capacidades de estos ya sea por su formación inicial como de la formación y perfeccionamiento continuo en el ejercicio de su carrera, evaluando, por lo general el desempeño docente. “La evaluación del docente juega un papel de primer orden, pues permite caracterizar su desempeño y por lo tanto orientar las acciones encaminadas a propiciar su desarrollo futuro y constituye una vía fundamental para su atención y estimulación” (Schulmeyer, 2002).

En las últimas tres décadas, América Latina en general ha realizado avances significativos en cuanto a reformas educativas se refiere, esto en gran medida impulsado por algunos aportes y sugerencias emanadas de organismos multilaterales como la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico), entre otras; encaminadas a adoptar un estándar de mejores prácticas el cual ha tenido gran resultado en los países desarrollados, esto con el fin de mejorar la calidad y cobertura educativa en lo referente a educación en Latinoamérica.

Es una realidad como el nivel de desarrollo de un país, se nota sustancialmente en la calidad de educación; no es una simple coincidencia que los países vanguardistas en los últimos avances científicos y tecnológicos han desarrollado verdaderas transformaciones en sus sistemas educativos, evidenciando importantes grados de desarrollo. Para estos países, cualquier dimensionalidad del desarrollo, bien sea económico o social, se sustenta en la educación, para ello es necesario invertir en los recursos, en este caso docentes, para que su cobertura sea universal, desde los grados iniciales hasta la educación superior, igualmente se deben propiciar los mecanismos y herramientas necesarias para mejorar su calidad.

En los países de América latina no existe un patrón único que permite referenciar un modelo de evaluación a los aspirantes. En los casos de Cuba, Bolivia y México evalúan las aptitudes académicas, razonamiento verbal y matemático; Cuba y Paraguay lo complementan con aspectos de cultura general y áreas curriculares formales, mientras que en Brasil evalúan competencias orientadas a la resolución de problemas aplicando las diferentes áreas de formación formal, así también los desempeños aplicados al comportamiento de valores en contextos de la realidad (Schulmeyer, 2002).

El Sistema Educativo Nacional (SEN) dispuesta en el primer artículo de la Ley 1264/98 General de Educación comprende niveles y modalidades educativas interrelacionados y para su operación es preponderante la figura del educador profesional, que se define como la persona que posea título habilitante en cualesquiera de las ramas del saber humanístico, científico y tecno-lógico, que se dedique en forma regular a alguna actividad docente en establecimientos, centros o instituciones educativas o de apoyo técnico - pedagógico a la gestión educativa, y que se halle matriculado (Art. 2 Ley 1725, Estatuto del Educador).

Por otro lado, los informes de las evaluaciones estandarizadas describen a la situación de los estudiantes con un nivel por debajo del promedio regional (ERCE, 2018) o el informe PISA – D Paraguay que describe situaciones que caracteriza al docente:

...quizá los docentes siguen una secuencia de procesos estructurada, aunque tradicional de instrucción, en la que no se logran niveles de interacción significativos para el aprendizaje. Por ejemplo, los materiales didácticos que la mayoría de las instituciones ofrecen son elementos básicos y característicos de una clase tradicional: tiza, pizarrón, y libros –que no siempre son utilizados de manera individual entre los estudiantes–; en la mayor parte de las instituciones no existe salas de computadoras, ni conectividad, ni laboratorios, y en los casos en que se dispone de estos recursos, los docentes no los utilizan frecuentemente como parte de su trabajo con los estudiantes. En resumen, es necesario investigar sobre cómo se utiliza el tiempo en el aula, cuál es la rutina de trabajo de los docentes, y cuál es la cantidad de tiempo que efectivamente destinan al proceso de enseñanza y aprendizaje, así como determinar cuál es la relación entre el nivel educativo del docente y sus competencias en las áreas que enseña (Pisa-D Paraguay, 2018)

Esto pondría en evidencia un aspecto fundamental, el sistema de ingreso a la profesión docente en el Paraguay con dos aristas de análisis, por un lado, la gestión y puesta en práctica del modelo de evaluación para el ingreso y por el otro las competencias del docente al momento de egreso de las carreras de formación docente. Aunque suponga la idea de la necesidad de una reflexión por parte de los docentes de sus propias prácticas como parte de mejora continua (Torres, et. al., 2020). A partir de esto, abordar el complejo sistema que da como resultado el desarrollo de las capacidades de los estudiantes en los locales escolares, sin duda es la formación docente.

El constante cambio que experimenta el mundo en las últimas décadas en cuanto al desarrollo de la tecnología y su incorporación en los sistemas educativos escolares y no escolares hace que el propio sistema educativo incorpore estrategias innovadoras sin perjuicio de las teorías de aprendizaje establecidas en el proceso de gestión como en los procesos de enseñanza aprendizaje.

En el contexto educativo nacional paraguayo, se entiende por concurso público de oposición al proceso por el cual se selecciona a docentes que, mediante un proceso de evaluación documental y de competencias, demuestran perfil idóneo para el ejercicio de la profesión en instituciones educativas de gestión oficial del país. El Ministerio de Educación y Ciencias (MEC) aplica un mecanismo con esta finalidad desde el año 2005.

Los docentes de nacionalidad paraguaya pueden inscribirse para para postular a un cargo convocado a concurso por la Comisión Nacional de Selección de Educadores o por la Comisión Regional de Selección de Educadores. La inscripción y el proceso del concurso en sí no posee costo para el postulante, es decir, el trámite no posee costo y se realiza vía web conforme al procedimiento establecido en la resolución para cada convocatoria que es concordante con el marco legal y normativo y a las disposiciones particulares relacionados al cargo concursado.

A partir del 2014 se aprueba la implantación del proceso de actualización de datos personales, formación y ubicación laboral de los recursos humanos del Sistema Educativo Nacional, a través del Sistema Integrado para la Gestión del Ministerio de Educación y Cultura

(SIGMEC). Para tener acceso a algún cargo vacante, de creación o declarado desierto, es necesario estar registrado en la base de datos elegibles, el docente debe estar registrado en el sistema, desde donde se sigue todo el proceso de selección.

Existen tres etapas fundamentales, la primera de Certificación Documental que consiste en la valoración de los antecedentes académicos, experiencia laboral y méritos de los postulantes, con una ponderación del 20%. La segunda de Evaluación de Competencias generales y específicas de los postulantes que incluye: pruebas escritas y orales; con una ponderación del 40 % cada caso. Por último, la tercera etapa de Proclamación del Ganador/a del Concurso Público de Oposición. Para la evaluación escrita, el instrumento posee la estructura de ítems por selección múltiple.

El Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE) cumple un papel muy importante en este mecanismo, que tiene a su cargo implementar el sistema de evaluación de la calidad de la educación en sus diferentes componentes: actores involucrados, insumos, procesos, resultados e impacto generado. Los diferentes mecanismos y procedimientos evaluativos se realizan a través de las Direcciones que lo componen. El INEE está compuesto por una dirección General, la Secretaría General, tres departamentos y cuatro direcciones, entre las cuales se encuentra la Dirección de Acceso a la Carrera Docente y Evaluación de Desempeño del Educador.

Esta dirección implementa dos mecanismos evaluativos; por un lado, las evaluaciones para el acceso a la carrera docente, confirmación en el cargo y ascensos y por el otro, las evaluaciones diagnósticas y formativas del desempeño. En el primer caso, las evaluaciones para el acceso constan de dos partes, una evaluación escrita de saberes generales y una evaluación oral, con el nivel de exigencia del 70% para su aprobación, según etapas ya mencionadas. En el segundo caso, las evaluaciones de desempeño de los educadores se realizan a través de mecanismos que involucran a diversos actores e incluyen diferentes dimensiones

Respecto al ingreso y carrera del educador, el estatuto dispone que el acceso a la carrera de educador profesional requiere que el postulante tenga título habilitante, sea de reconocida honorabilidad y buena conducta y sea idóneo para el ejercicio de la función docente. A los efectos de verificar su idoneidad, podrá ser sometido a pruebas de competencia profesional. En el ámbito de la educación del sector público, el acceso a la carrera de educador profesional se hará en cada caso por concurso de oposición. También expresa que, en el sector público, la carrera docente debe regirse por un escalafón compuesto de cinco grados académicos.

El sistema claramente posee una estructura y normativas bien definidas en cuanto a los procedimientos para el ingreso y permanencia, sin embargo, las practica propiamente en aula siguen un patrón tradicional (Pisa-D Paraguay, 2018), lo cual genera dudas en cuanto al perfil profesional y capacidades instaladas en los docentes.

Para que un sistema educativo sea exitoso debe apuntar a conseguir a las personas más aptas para ejercer la docencia desarrollarlas hasta convertirlas en instructores eficientes y poner en práctica mecanismos de apoyo dirigido para garantizar que todos los estudiantes puedan aprovechar los beneficios de la instrucción de calidad, esto tiene relación con “la calidad de un sistema educativo no puede exceder la calidad de sus docentes” (Barber & Mourshed, 2007).

Las experiencias de los sistemas más exitosos del mundo resaltan los siguientes aspectos: conseguir a las personas más aptas para ejercer la docencia, desarrollarlas hasta convertirlas en instructores eficientes, y garantizar que el sistema sea capaz de brindar la mejor instrucción posible a todos los niños (McKinsey y Company, 2007; citado por Watson,

Burbano, y Vásquez, 2012). Es evidente que todo sistema de calidad educativa apunta a tener docentes exitosos, proactivos, con capacidad investigativa, empatía y liderazgo.

Por más que se actualicen las propuestas curriculares o se implementen programas de mejora de equidad y de calidad y se descentralicen las modalidades de gestión, si no se reconoce en los docentes el factor central de cambio, éste no tendrá lugar (Herrera Pérez, 2009). Las reformas sostenibles, efectivas y significativas solo se lograrán si se atienden las necesidades de los estudiantes, que la sociedad y la realidad del entorno inmediato y global traslada a los mismos. Cubrir estas necesidades implica desarrollo personal y profesional de los docentes, que, si inicia y fundamenta en la formación inicial, para luego sostenerse, con amplia capacidad de adaptaciones e innovaciones sostenibles en el tiempo.

Las evaluaciones estandarizadas aplicadas a los estudiantes hacen referencia a un perfil de competencias basado específicamente en lo mencionado en el currículo, en las competencias generales y específicas, que parece no contrastar con las prácticas tradicionales impartidas en aula y que desnudan el perfil de los docentes. Al momento de evaluar a los docentes para el ingreso a la profesión, los temas hacen referencia a cuestiones pedagógicas generales, de las leyes y reglamentaciones que sustentan el aspecto normativo, así como cuestiones del ámbito de gestión del proceso de enseñanza aprendizaje. Es una necesidad evaluar las competencias del área específica del conocimiento para la cual concursa.

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el principal objetivo de la evaluación docente es ayudar a mejorar la enseñanza y, por ende, los resultados de los estudiantes (OCDE, 2010a); en este sentido se debe redefinir el objetivo de la evaluación parte del proceso de acceso a la función docente. Se debe entender que es necesario desarrollar competencias para el ámbito concursado. El sistema debe medir la capacidad para enseñar y este aspecto, visto desde la complejidad que encierra, debe poseer los elementos necesarios y suficientes para seleccionar a docentes con alto perfil para una educación de calidad. Solo así podrá influenciar en el descubrimiento y desarrollo de potencialidades individuales y colectivas de sus estudiantes.

En los documentos de OCDE Los países de alto desempeño privilegian la calidad docente por sobre la cantidad de docentes. Entregar a los profesores y la sociedad una perspectiva clara, coherente y atractiva sobre lo que se espera de los profesores a lo largo de su carrera profesional docente es algo esencial tanto para atraer a postulantes de calidad como para sacar lo mejor de los profesores que ya forman parte de la fuerza laboral docente.

Básicamente se puede seguir el siguiente ciclo de gestión por la calidad educativa formación docente con alto perfil profesional implica mejores postulantes, proactivos, con voluntad de formarse continuamente para un desarrollo personal y profesional exitoso e innovador y propiciando formación continua. Subir los estándares e incluir mecanismos de aseguramiento de la calidad pueden ayudar a mejorar la calidad de los postulantes que ingresan a la profesión. Al mismo tiempo, acordar sobre estándares de calidad en los establecimientos de formación docente y de formadores de formadores.

## REFERENCIAS

- Aula Pyahu (2021). *Diagnóstico Colaborativo de la Formación Docente Inicial en los IFD de gestión oficial desde la voz de los actores*. Asunción: UNA- UE. <https://aulapyahu.una.py/diagnostico-de-la-formacion-docente-del-paraguay/>
- Barber, M., & Mourshed, M. (2007). How the world's best performing systems come out on top. <https://www.mckinsey.com/industries/education/our-insights/how-the-worlds-best-performing-school-systems-come-out-on-top>

- Domínguez, S., Ferreira, C., Recalde A. T., D., & Aguilera, C. (15 de junio de 2022). *Socialización del Mecanismo de Ingreso a la Carrera del Educador*. Reunión Instituto Nacional de Evaluación Educativa - INEE, MEC. Paraguay.
- Havard, A. (2019). *Introducción a los temperamentos y sus retos*. Universidad de Navarra. Navarra, España. [https://www.youtube.com/watch?v=fkDS3\\_\\_1L-4](https://www.youtube.com/watch?v=fkDS3__1L-4)
- Herrera Pérez, J. C. (2009). Análisis de los sistemas de ingreso, permanencia, ascensos y estímulos docentes en el contexto latinoamericano. *Cultura, Educación y Sociedad*, 10(1). 67-78. <http://dx.doi.org/10.17981/cultedusoc.10.1.2019.05>.
- MEC (2019). Resolución DGPFE N° 482/2019 Por la cual se aprueba el documento “Procedimientos de Ingreso a la Formación Docente Inicial”. Asunción: MEC.
- MEC. Resolución 308/2022. Manual de procedimientos para concurso público de oposición por cargos del nivel 1: Docentes de institutos de formación docente y del nivel de formación docente de los centros regionales de educación.
- MEC. Resolución 794/2021. "Por la cual se aprueba el procedimiento específico para concursos públicos de oposición, para integrar Banco de Datos de Educadores Elegibles del Nivel 1, del Ministerio de Educación y Ciencias".
- MEC. Resolución No. 17.715/2017 Por la cual se aprueba el manual de procedimientos y reglas para la valoración de la certificación documental del educador profesional de este Ministerio
- MEC. Resolución No. 17.716/2017 Por la cual se aprueban los perfiles para cargos de los distintos niveles y modalidades educativas dependientes del ministerio de educación y ciencias.
- Ministerio de Educación de Chile. Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas – CPEIP. <https://www.cpeip.cl/sistema-reconocimiento/>
- Ministerio de Educación y Ciencias (2018). Educación en Paraguay. Hallazgos de la experiencia en PISA para el Desarrollo. Resumen ejecutivo.
- OCDE. (2020). Resultados de TALIS 2018 (volumen II): docentes y directivos como profesionales valorados, París: OECD Publishing. DOI: 10.1787/23129662.
- OECD. (2010). Mejorar las escuelas: Estrategias para la acción en México. OECD Publishing.
- OECD. (2014), A Teachers’ Guide to TALIS 2013: Teaching and Learning International Survey, TALIS, OECD Publishing, Paris. Recuperado el 12 de junio de 2023 de <http://dx.doi.org/10.1787/9789264216075-en>
- Sánchez Bravo, A. (2022). Investigación educativa: Evidencias para la innovación educativa.
- Schulmeyer, A. (2002). Estado actual de la evaluación docente. Repositorio Institucional del Ministerio de Educación.
- Toledo, D., & Wittenberg, D. (2015). Reformulando la carrera docente en Chile. Evidencia internacional seleccionada. Disponible en <http://www.oecd.org/chile/Re-shaping-teacher-careers-in-Chile.pdf>
- UNESCO Institute of Statistics (2016). Making Education Count for Development: Data Collection and Availability in Six PISA for Development Countries, PISA, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264255449-en>
- Álvarez, D., Bolaños, H., & Velázquez, F. (2012). Institución Educativa Técnico Industrial Pedro Antonio Molina: eje de desarrollo y bienestar para la comunidad. *Estudios Gerenciales*, 28(123), 191-215.