

Percepción del profesorado sobre el mecanismo de ingreso a la profesión docente en el Paraguay

Teachers' perception of the mechanism for entering the teaching profession in Paraguay

Pablo Kiernyezny Rovate
Universidad Nacional de Itapúa, Paraguay
ORCID ID: 0000-0002-2645-1569
pablok14@gmail.com

RESUMEN

El Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE), perteneciente al Ministerio de Educación y Ciencias (MEC) de Paraguay, implementa un sistema integral que establece procesos específicos para seleccionar a educadores que aspiran a diferentes cargos según su perfil en el sistema educativo nacional. Esta entidad es responsable de llevar a cabo los procesos de evaluación en todas sus etapas, desde la elaboración de los instrumentos de evaluación, tanto escritos como orales, hasta la organización de los resultados, en colaboración con la Dirección de Concurso, adscrita a la Dirección General de Gestión y Desarrollo del Personal. Este estudio se enfoca en la percepción de los docentes que han participado en el Concurso Público de Oposición (CPO). Metodológicamente, se empleó un enfoque de investigación descriptiva utilizando una escala que abarcaba dimensiones relacionadas con los procedimientos, la administración y la transparencia. La población de interés estuvo compuesta por docentes activos del Tercer ciclo de la Educación Escolar Básica y Nivel Medio durante el periodo 2022, con una muestra de 245 individuos distribuidos en distintos departamentos de la región oriental. Desde la perspectiva de los participantes, el proceso de acceso a la función docente muestra una percepción generalmente positiva. La mayoría manifiesta su conformidad con el procedimiento implementado, en relación a aspectos procedimentales, la gestión de los instrumentos de evaluación y la transparencia del mismo.

Palabras Clave: docencia, profesionales de la educación, selección de docentes, evaluación.



Este artículo está publicado con acceso abierto bajo una Licencia Creative Commons
Autor corresponsal: Pablo Kiernyezny Rovate, e-mail: pablok14@gmail.com

Cómo citar este artículo: Kiernyezny Rovate, P. (2023). Percepción del profesorado sobre el mecanismo de ingreso a la profesión docente en el Paraguay. *Aula Pyahu, Revista de Formación Docente y Enseñanza*. 1(2): 37-49, <https://doi.org/10.47133/rdap2023-12art3>

ABSTRACT

The National Institute for Educational Evaluation (INEE), which belongs to the Ministry of Education and Science (MEC) of Paraguay, implements a comprehensive system that establishes specific processes to select educators who aspire to different positions according to their profile in the national education system. This entity is responsible for carrying out the evaluation processes in all its stages, from the elaboration of the evaluation instruments, both written and oral, to the organization of the results, in collaboration with the Directorate of Competition, attached to the General Directorate of Personnel Management and Development. This study focuses on the perception of teachers who have participated in the Public Competitive Examination (CPO). Methodologically, a descriptive research approach was employed using a scale covering dimensions related to procedures, administration and transparency. The population of interest was composed of active teachers of the Third Cycle of Basic School Education and Middle Level during the period 2022, with a sample of 245 individuals distributed in different departments of the eastern region. From the perspective of the participants, the process of access to the teaching profession shows a generally positive perception. Most of them expressed their conformity with the procedure implemented, in relation to procedural aspects, the management of the evaluation instruments and its transparency.

Keywords: teaching, education professionals, teacher selection, evaluation

El presente estudio sobre el ingreso a la función docente busca acercarse a la realidad de una de las aristas que se involucran en el sistema educativo paraguayo y que tiene que ver con la manera en los docentes en ejercicio perciben el proceso de ingreso a la función docente en el sector público, teniendo en cuenta tres dimensiones básicas: procedimientos, administración y transparencia. Al mismo tiempo, busca poner en consideración a la comunidad educativa sobre cada uno de los componentes de las dimensiones puestas para el análisis.

Resulta importante mencionar algunas experiencias utilizadas por diferentes países a fin de sentar algunas bases que permitan, a partir de éstas, establecer relaciones con el modelo utilizado en Paraguay y fundamentar las características de este desde la perspectiva de los propios docentes.

Si comparamos estrategias que utilizan los distintos países para el acceso a la docencia Eurydice (2013), como se citó por Jáuregi et al., 2019 nos dice que la mayoría de los estados europeos como Finlandia, Bélgica, Estonia, Hungría, Irlanda, Islandia, Letonia, Noruega, Países Bajos, Polonia, Reino Unido República Checa y Suecia, el acceso del profesorado a la docencia en los centros públicos se realiza mediante contratación abierta por parte de los propios centros educativos y de las administraciones locales. Algunos de estos países son reconocidos por el éxito de sus sistemas educativos y el logro de las competencias.

Si el propósito de la educación es cultivar metes críticas, pensantes a largo plazo, es necesario establecer bases en el sistema y con ello incorporar docentes comprometidos, motivados y por sobre todas las cosas con una preparación suficiente y adecuada a los tiempos que vivimos. La indiferencia institucional, del profesorado y alumnado niega el sentido, valor y propósito de cualquier actividad educativa (Rodríguez, 2023).

El caso de algunos países de la región, según Achard (2014), en Colombia el sistema de formación focaliza tres áreas de formación: pedagogía, investigación y evaluación. Existen varias instancias de evaluación a lo largo de la carrera comenzando por la etapa de formación docente, el ingreso para ejercer la docencia, durante el desempeño y las evaluaciones para obtener ascensos y movilidad. En Brasil, en la investigación desarrollada por Ferragut Passos, centrada en los *Programas de iniciación a la docencia en Brasil*, plantea que las acciones formativas se vinculan más al mejoramiento de elementos puntuales de la educación perdiendo

de vista la comprensión del territorio en el que se desarrollan. Considera que a los futuros docentes les falta formación política, compromiso con la misión de la educación como espacio de integración de minorías (Achard, 2014).

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) desempeña un papel crucial en la promoción de la calidad de la educación en todo el mundo, incluida América Latina. Trabaja en estrecha colaboración con los gobiernos y las instituciones educativas para desarrollar políticas y prácticas que busquen mejoras en la Educación en sus distintas aristas.

Algunas de las áreas de enfoque incluyen las garantías de acceso a la educación de calidad, independientemente de su origen socioeconómico, género o ubicación geográfica; inclusión y equidad, promoviendo un enfoque que atienda las necesidades de diversos grupos, como personas con discapacidades, comunidades indígenas y minorías étnicas; el desarrollo de habilidades centradas en aquellas relevantes para el siglo XXI, incluyendo competencias digitales, pensamiento crítico y habilidades para la resolución de problemas. Esto incluye calidad de la enseñanza, brindando apoyo en la formación y desarrollo profesional de los docentes, así como la gestión educativa abordando cuestiones relacionadas a la promoción de políticas y prácticas que mejoren la administración de los sistemas educativos.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) es una organización internacional que busca promover políticas que mejoren el bienestar económico y social de las personas en todo el mundo. Aunque América Latina no es miembro de pleno derecho de la OCDE, la organización ha establecido vínculos y relaciones con varios países de la región que buscan establecer bases para la mejora de la calidad educativa de los países, la región y el mundo.

Se destacan algunos puntos clave sobre la relación entre la OCDE y América Latina como estudios y análisis específicos sobre la situación económica y social de los países de América Latina y proporcionan recomendaciones y orientaciones para mejorar políticas en áreas como la educación, la salud, la gobernanza y la economía. Colaboración en Políticas Públicas, diseñando la implementación de estas políticas, como el caso de la reforma educativa.

Es importante tener en cuenta que los procesos de cooperación y adhesión a la OCDE son específicos para cada país y pueden llevar tiempo. La relación entre la OCDE y América Latina es dinámica, y la participación de los países de la región en las actividades de la organización puede evolucionar con el tiempo.

La investigación internacional en el campo de las políticas docentes nos lleva a formularnos tres preguntas centrales en nuestra reflexión sobre la temática docente en Latinoamérica: ¿En qué condiciones se podría pasar de un polo de desprofesionalización a otro de profesionalización plena?, ¿cuáles son las políticas educativas que promueven condiciones laborales adecuadas, una formación inicial de calidad, instancias de desarrollo profesional y una gestión y evaluación que fortalezca a los docentes en su tarea de enseñanza?, y ¿Cómo lograr que estas políticas se formulen y se mantengan en el tiempo? (Vaillant Alcalde, 2006).

En Paraguay, los mecanismos de acción al ingreso a la función docente, se estipula en la Ley General de educación y el Estatuto Docente, así como las normativas vinculadas al proceso de selección docente para el ejercicio, que principalmente está basado en el Concurso Público de oposición (CPO), gestionado por el Ministerio de Educación y Ciencias (MEC) a través del Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE). Este mecanismo de oposición pública está referenciado y establecido en la normativa y se encuentra instalado debidamente en la actualidad.

A partir que la obtención de la matrícula docente un egresado de las carreras vinculadas para ejercer la profesión docente, poseedor de un título habilitante como los otorgados por los Institutos de formación Docente y las Universidades debidamente habilitadas, los cuales otorgan la habilitación pedagógica con la finalidad de poseer derechos a obtener una certificación documental, que corresponde a una de las acciones del primer paso, posterior a la obtención de la matrícula docente otorgada por el MEC, lo cual permite establecer un perfil determinado para ejercer la función en su área de competencia, para luego llegar a la evaluación escrita y oral.

Según el Art. 15° del Concurso Público de Oposición y sus etapas, según Resolución Ministerial N° 9135 del 12 de octubre de 2009, En el contexto educativo nacional, este proceso selecciona a docentes que, mediante un proceso de evaluación documental y de competencias, demuestran perfil idóneo para el ejercicio como profesional en instituciones educativas de gestión oficial del país. Este mecanismo es aplicado por el MEC desde el año 2005. En los diferentes llamados a concurso para cubrir cargos, las condiciones transitorias se establecen en la resolución, como el caso de la Resolución 794/2021, por la cual se aprueba el procedimiento específico para concursos públicos de oposición, para integrar Banco de Datos de Educadores Elegibles

El procedimiento del CPO para el acceso a la docente se implementa desde hace 15 años, pero solo recientemente se están llevando a cabo los procedimientos asociados a los sistemas de gestión que permiten hacer de la selección un proceso transparente y eficiente. Uno de ellos es la construcción de bancos de datos de docentes elegibles que implica un proceso mediante el cual todos los docentes que hayan aprobado las evaluaciones del CPO son habilitados postular nuevamente, esta vez para integrar una base de datos de los docentes con perfil considerado suficiente para cubrir cargos de creación, vacantes y desiertos, proceso que se lleva a cabo a través del SIGMEC (Proyecto FORMACAP, Red de Formación Docente en Paraguay "Aula Pyahu", 2021).

A partir del 2014 se aprueba el 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 los cargos docentes vacantes, de creación o declarado desierto, es necesario estar registrado en la base de datos elegibles, el docente debe estar registrado en el sistema digital. En esta plataforma el docente que se postula puede seguir todo el proceso de selección.

En cuanto a lo mencionado, existen tres etapas fundamentales:

Etapas 1: de Certificación Documental: valoración de los antecedentes académicos, experiencia laboral y méritos de los postulantes, con una ponderación del 20%.

Etapas 2: de Evaluación de Competencias generales y específicas de los postulantes que incluye: pruebas escritas y orales; con una ponderación del 40 % cada caso.

Etapas 3: de Proclamación del Ganador/a del Concurso Público de Oposición.

Para la evaluación escrita, el instrumento tiene la estructura de ítems por selección múltiple.

La Resolución del MEC N° 794/2021 que hace referencia a los procedimientos para el concurso a los cargos de Nivel 1 (Docentes de los distintos niveles de la EEB y EM), es mencionada en las diferentes resoluciones para el llamado a concurso como el caso de la Resolución N° 22 /2022.

Los lineamientos establecidos en las resoluciones correspondientes permiten establecer los detalles específicos para cada concurso, como los cargos llamados a concurso, la

bibliografía básica de lectura a ser consideradas en las evaluaciones escritas, así como las disposiciones transitorias que hacen referencia al periodo de tiempo y lugar de implementación.

Por otro lado, Georges Haddad (2014), citado por (Achard, 2014) refiriéndose a la concepción de la educación como un derecho humano, con una práctica vital permanente, con extensión ampliada, abarcando desde el nivel inicial hasta la educación para toda la vida, con una expectativa de vida que se alarga, lo que desafía pedagógica y didácticamente tanto la complejidad de los contenidos y competencias a desarrollar como la metodología de la enseñanza para lograr que resulte significativa y atractiva para todos.

La selección y la evaluación del profesorado deben ir integradas en un continuum de actuaciones que posibiliten la mejora continua de los profesionales de la educación (Lekuona & Jauregi, 2020), por ello, los procesos de selección y acceso a la profesión docente tienen gran relevancia en los sistemas educativos modernos y el proceso de selección o la incorporación de docentes con las competencias ajustadas a los criterios de calidad de cada país están intrínsecamente asociados a la formación de los mismos, que se evidencian en los resultados de las pruebas o indefectiblemente en los resultados de los conocimientos y las competencias desarrolladas por los estudiantes.

Estos puntos nos llevan a cuestionarnos respecto a las acciones en el sistema educativo, entre ellos la formación docente y las condiciones de acceso a función docente. Un aspecto no menor es lo que piensa o como percibe el plantel docente en ejercicio, desde su experiencia y participe de los concursos de oposición para ocupar cargos.

METODOLOGIA

El estudio se ha enfocado en investigar la percepción de los docentes que han participado en el proceso del Concurso Público de Oposición (CPO) para acceder a cargos docentes en el sector público. Su objetivo principal es evaluar tres aspectos clave durante las etapas de evaluación: Procedimientos, Administración y Transparencia. Buscamos identificar áreas de oportunidad que permitan introducir mejoras para garantizar el cumplimiento efectivo de las funciones atribuidas a las instituciones en este proceso, así como mejorar su eficiencia y eficacia.

Los objetivos específicos de la encuesta se centran en comprender el grado de cumplimiento percibido por los docentes en relación con las tareas y procedimientos durante el proceso de evaluación, así como medir su satisfacción con los diferentes aspectos de este proceso para identificar áreas de mejora.

Los componentes considerados son los siguientes:

Procedimientos: Se refiere a los momentos previos a la evaluación, incluyendo la divulgación de materiales, la certificación documental y otros aspectos vinculados a la preparación y ajustes necesarios para el llamado al concurso de oposición de cargos docentes. Esta dimensión contempla 6 ítems de evaluación.

Administración de la evaluación: Engloba el proceso de ejecución de la evaluación, la gestión de los procedimientos y el examen proporcionado a los docentes durante el concurso. En esta categoría se consideran 13 ítems de evaluación.

Transparencia: Hace referencia a la necesidad de que todo el proceso de selección se realice públicamente y de manera acorde al área y cargo por el cual se concursa, permitiendo que cualquier persona interesada pueda obtener información sobre el desarrollo y contenido de cada etapa. Esta dimensión abarca 7 ítems de evaluación.

La elaboración de la escala de percepción se fundamenta en el manual del proceso de ingreso a la profesión docente, considerando las etapas, instrumentos y aplicación, con un total de 26 ítems (Tabla 1). Para asegurar su validez, se empleó la tabla de operacionalización, y se obtuvo un coeficiente de fiabilidad alfa de Cronbach de 0,981.

La población objetivo fue docentes activos, obteniéndose 245 respuestas válidas a través de una encuesta en línea durante el año lectivo 2022.

El proceso de recopilación de la percepción de los docentes que participaron en la evaluación se diseñó para abarcar los aspectos de las diferentes etapas de la evaluación. Los datos recopilados se codificaron utilizando una escala ordinal que va desde "absolutamente en desacuerdo" = 0 hasta "absolutamente de acuerdo" = 4. Este enfoque permite realizar análisis descriptivos mediante tablas y gráficos. Para garantizar la rigurosidad estadística, se utilizaron cálculos basados en la mediana, dado que se trataba de datos categóricos.

RESULTADOS

Aspectos generales

La representación por edad y sexo de los encuestados revela una ligera similitud, aunque existe una predominancia significativa de participantes femeninas, representando el 73 % de la muestra total. En términos de edad, se observa una equiparación en el promedio, siendo de 42,3 años tanto para hombres como para mujeres (Figura 1). Esta distribución equitativa en cuanto a la edad promedio sugiere una homogeneidad en el rango de edades entre ambos grupos de género participantes en la encuesta. A pesar de la marcada diferencia en la proporción de participantes femeninas, la igualdad en la edad promedio entre los géneros añade un matiz interesante a la composición demográfica de la muestra.

Figura 1. Distribución de docentes según edades y sexo

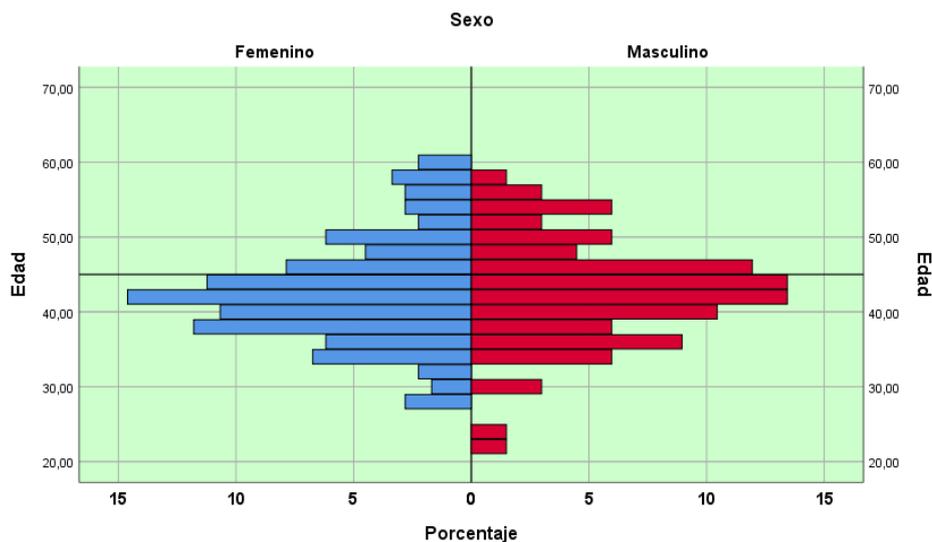
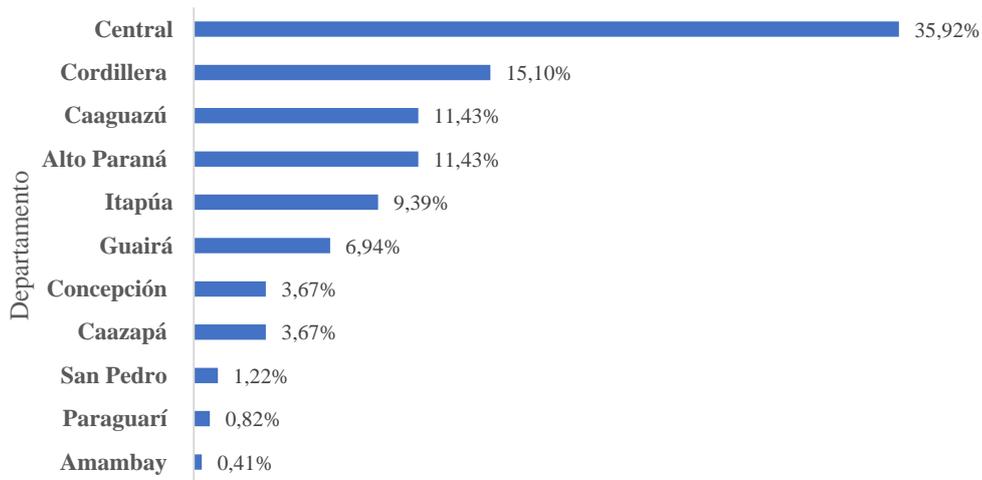


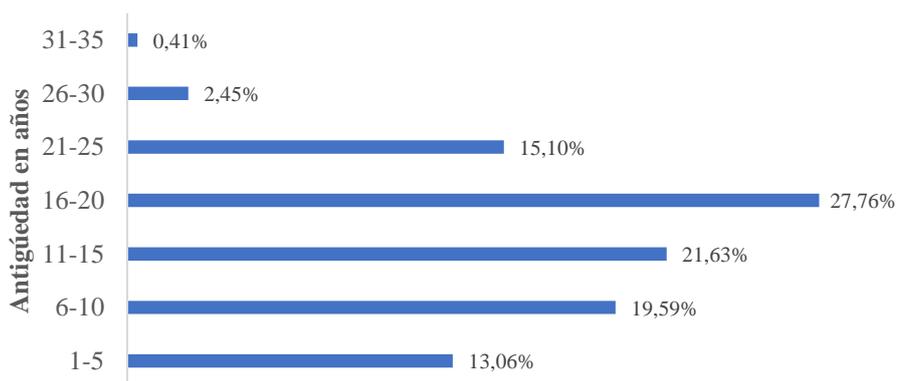
Figura 2. Distribución de docentes según departamento



La Figura 2 ilustra la distribución de los docentes encuestados según sus respectivos departamentos. Se destaca una proporción significativamente mayor de docentes pertenecientes al departamento Central en comparación con otros departamentos. A pesar de que no todos los departamentos están igualmente representados, se observa una amplia cobertura en la distribución geográfica de los participantes.

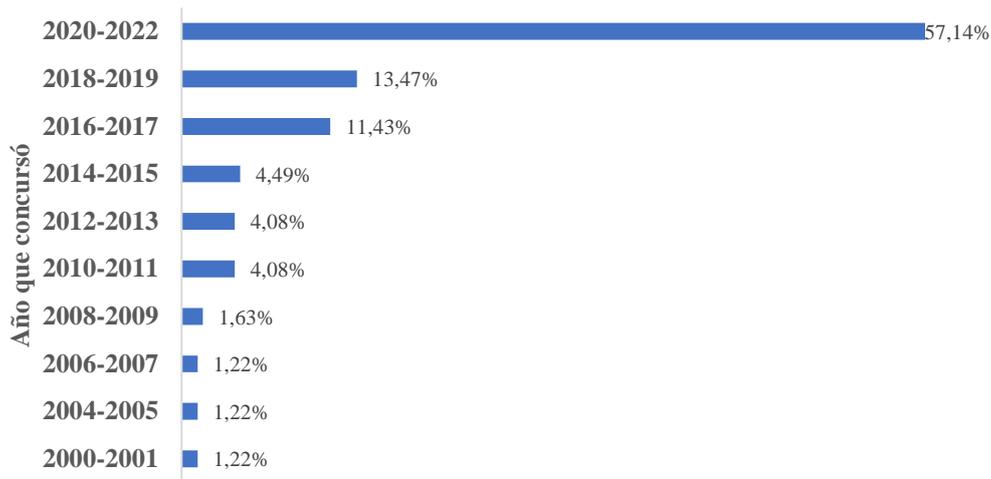
Es importante señalar que casi la mitad de la muestra corresponde a docentes con una experiencia laboral que oscila entre los 11 y los 20 años (49,39%). Esta cifra sitúa a estos profesionales docentes en un rango que comprende el tercer y cuarto quinquenio de su ejercicio en la docencia (Figura 3).

Figura 3. Distribución de docentes según antigüedad



La mayoría de los docentes encuestados (57,14%) participaron en el concurso entre los años 2020 y 2022. Esto sugiere una tendencia predominante de participación en este período más reciente antes de la realización de la encuesta.

Figura 4. Año del concurso



Descripción de la percepción

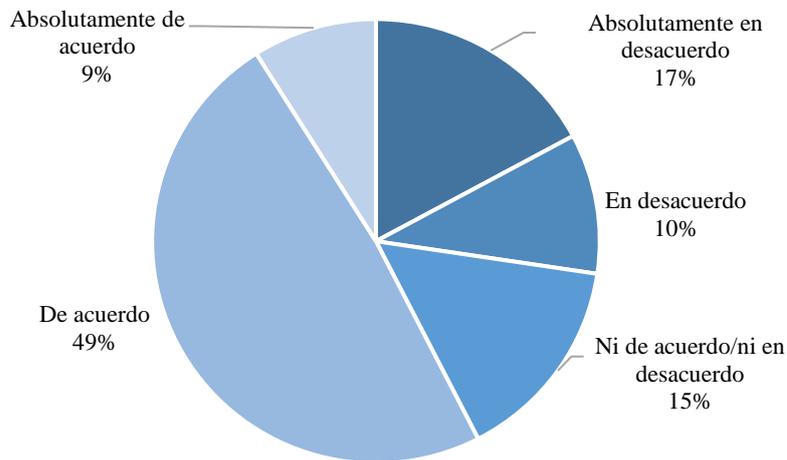
En líneas generales, al analizar las respuestas de los docentes (Tabla 1), se observa una distribución de la mediana que denota una consistencia relativamente adecuada, evidenciando una inclinación a favor del modelo propuesto. En la representación visual de estas respuestas en la Figura 5, aproximadamente el 58% indica estar de acuerdo o completamente de acuerdo con el modelo de CPO. No obstante, un 27% manifiesta estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo. Esto sugiere una polarización en las opiniones de los docentes sobre el mencionado modelo, destacando la existencia de perspectivas divergentes entre ellos.

Tabla 1. Mediana de la percepción docente por categorías y componente

Categorías	Componentes	Escala				
		0	1	2	3	4
Procedimientos	El procedimiento de certificación es adecuado					•
	La certificación documental determina el perfil docente de manera correcta					•
	El proceso de certificación está sistematizado en etapas					•
	El tiempo con el que contó para tener acceso a la bibliografía y la guía de estudio fue suficiente					•
	Se percibe una relación de la guía de estudios y la bibliografía con el contenido de las presentaciones orales					•
	La comunicación respecto a las vacancias y llamado a concurso se da en tiempo y forma efectiva					•
Administración	La administración de la evaluación oral posee indicadores claros					•
	Las etapas, aspectos, métodos e instrumentos muestran cómo se va a evaluar					•
	Los aspectos que se evalúan en los exámenes son pertinentes					•
	La gestión de la certificación es adecuada					•
	La cantidad total de preguntas y casos del examen es adecuada					•
	Se ha dado suficiente tiempo para la preparación en la evaluación escrita					•
	La extensión de las preguntas y los casos del examen son pertinentes					•
	Los casos tratados en la evaluación oral tienen coherencia con el perfil a concursar					•
Los miembros de la mesa examinadora oral son idóneos a evaluar el puesto por el cual concursa					•	

Transparencia	La contextualización de las preguntas y los casos del examen son apropiados según perfil del concurso	•
	El tiempo es suficiente para prepararse a la evaluación oral	•
	El tiempo de exposición oral es el adecuado	•
	Existe precisión de la redacción de los planteamientos en las preguntas y los casos	•
	Los procedimientos de certificación documental demuestran transparencia	•
	Los Parámetros e Indicadores son adecuados para conocer qué se va a evaluar y como referente de la buena práctica profesional	•
	El procedimiento de evaluación escrita es transparente	•
	La utilidad de las etapas consideradas es justas y pertinentes	•
	La evaluación oral permite exponer para lo que uno se preparó	•
	La utilidad de los perfiles es coherente con relación al puesto por el cual concursó	•
Los aspectos, métodos e instrumentos para conocer cómo se va a evaluar son claros	•	

Figura 5. Distribución de docentes según percepción general sobre el CPO



En cuanto a la percepción de la dimensión procedimental, y teniendo en cuenta los ítems referentes a certificación, si la misma determina el perfil de manera correcta, si se encuentra sistematizado o se contó con el acceso y tiempo suficiente a la bibliografía y guía de estudio para el CPO, el 60% de los docentes dice estar de acuerdo o absolutamente de acuerdo (Figura 6). A la comunicación respecto a las vacancias y llamado a concurso se da en tiempo y forma efectiva la exponen con cierta debilidad.

Para los procedimientos del modelo utilizado por el INEE como mecanismo de selección de docente a través del concurso público de oposición, los docentes manifiestan estar de acuerdo y absolutamente de acuerdo en 60 % (Figura 7), con una mediana que permite ubicar la percepción como de acuerdo para los siguientes componentes: El procedimiento de certificación es adecuado, la certificación documental determina el perfil docente de manera correcta, existe sistematización de las etapas, suficiente tiempo para el acceso a la bibliografía y guías de estudio, asimismo se percibe una relación de la guía de estudios y la bibliografía con el contenido de las presentaciones orales. Mientras, son indiferentes refiriéndose a que la comunicación de las vacancias y llamado a concurso se da en tiempo y forma efectiva.

Figura 6. Distribución de docentes según percepción del procedimiento de CPO

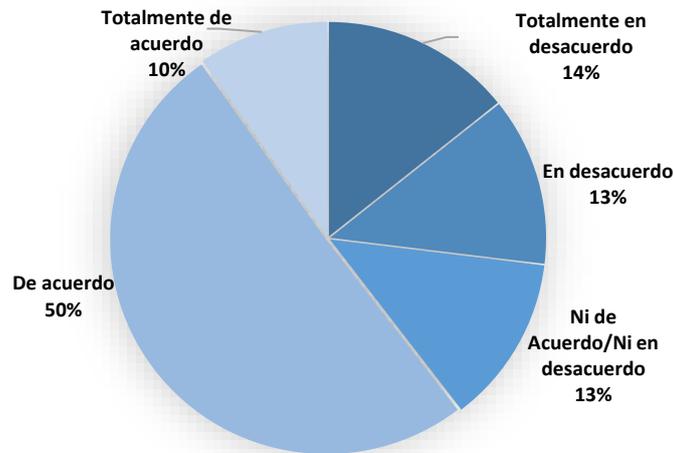
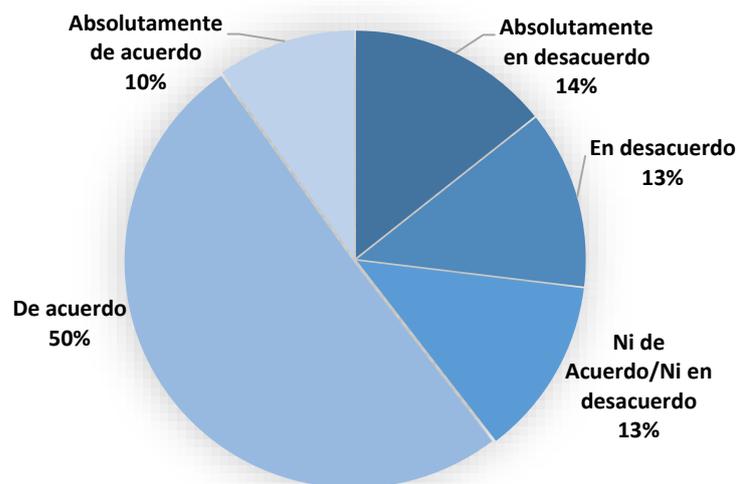
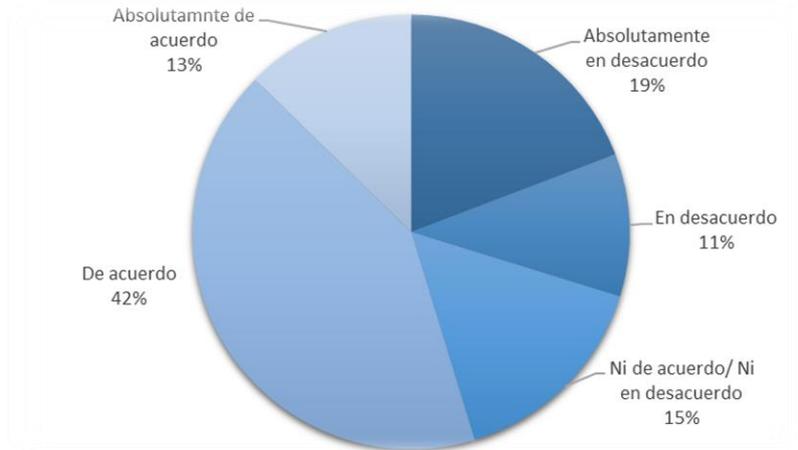


Figura 7. Distribución de docentes según percepción de la administración del CPO



El 55% expresa estar de acuerdo o absolutamente de acuerdo en que el proceso es transparente. Una gran cantidad (30%) manifiesta estar absolutamente en desacuerdo o en desacuerdo (Figura 8). Los procedimientos de certificación documental y los parámetros e Indicadores para conocer qué se va a evaluar y como referente de la buena práctica profesional son los indicadores más débiles en cuanto a la transparencia.

Figura 8. Percepción de la transparencia del CPO



DISCUSIONES

La variedad de prácticas utilizadas en distintos países para el proceso de selección de docentes refleja una diversidad significativa. Algunos países como Finlandia o Estonia, reconocidos por sus sistemas educativos exitosos, optan por un enfoque de contratación abierta por parte de los centros educativos y las administraciones locales para el acceso a la función docente. Si bien Chile muestra similitudes con esta aproximación y se asemeja a la realidad paraguaya, su proceso de selección es diferente. Estas diferencias resaltan la complejidad y diversidad de los procesos de selección docente, lo que también plantea preguntas sobre cómo la calidad de los docentes recién incorporados se alinea con la calidad general de la educación.

Es esencial reconocer que un sistema de evaluación para el acceso a la función docente no garantiza automáticamente la incorporación de educadores altamente capacitados ni asegura la perdurabilidad de sus habilidades a lo largo del tiempo. La formación continua es crucial para adaptarse a la evolución constante del conocimiento y las demandas educativas contemporáneas.

Los profesores recién incorporados frecuentemente se enfrentan a desafíos desproporcionados con respecto a su formación. En muchas ocasiones, deben afrontar tareas y responsabilidades que no se corresponden con su preparación inicial, lo que puede generar dificultades para abordar la diversidad en el aula y enfrentar cargas laborales significativas (Avalos y Aylwin, 2007, citado por Vaillant, 2009). Esto evidencia que el sistema local busca seleccionar docentes que al menos posean competencias mínimas para la enseñanza. Sin embargo, parece existir cierta reticencia en el sistema para contratar directamente a los egresados de instituciones de formación docente, optando por un modelo de evaluación y selección para el ingreso a la función docente.

Es crucial entender que la calidad de un sistema educativo está estrechamente vinculada a la calidad de sus docentes (Barber y Mourshed, 2007). A pesar de los esfuerzos y la calidad que se intenta infundir en el proceso de selección, este no garantiza por sí solo la calidad de los docentes al ingreso, sino más bien refleja el nivel de formación que estos han recibido. Para asegurar docentes altamente capacitados, se requiere un modelo educativo que fomente la

formación de egresados con un sólido conocimiento en los distintos niveles educativos. La integración de docentes comprometidos, motivados y debidamente preparados parece ser un criterio esencial para la calidad del sistema educativo.

Para que la evaluación sea efectiva, es crucial que conduzca a resultados apropiados (OCDE, 2020). Si bien la percepción general del modelo de Concurso Público de Oposición (CPO) parece ser relativamente positiva, con una mayoría de docentes manifestando acuerdo en la mayoría de las dimensiones evaluadas, hay aspectos cuestionables, especialmente en lo relacionado con la administración de la evaluación y la transparencia. Se observa desacuerdo en áreas como las evaluaciones orales y la certificación documental, lo que debilita la percepción positiva del modelo de CPO en estos aspectos.

CONCLUSIONES

Después de analizar la percepción de los actores involucrados en el procedimiento de acceso a la función docente en Paraguay, se puede observar una aceptación generalizada del proceso del Concurso Público de Oposición (CPO) implementado por el INEE. La mayoría de los docentes manifiesta estar de acuerdo con las dimensiones procedimentales, la administración de los instrumentos de evaluación y la transparencia del proceso.

Sin embargo, se identifican ciertos aspectos que muestran una aceptación menor por parte de los docentes o que presentan debilidades que requieren una atención específica. Algunos de estos puntos se encuentran en las dimensiones de administración y transparencia, como la necesidad de parámetros e indicadores más claros para comprender qué y cómo se evalúa en relación con la práctica profesional. Además, se señala la importancia de contextualizar las preguntas y casos presentados en los exámenes escritos y orales. El proceso de certificación documental, que determina el perfil docente, es percibido con indiferencia, lo que sugiere la necesidad de mejoras o ajustes en este aspecto.

Es importante fomentar la formación de mentes críticas y comprometidas entre los docentes, superando las posibles apatías existentes tanto en los docentes activos como en los futuros aspirantes a ocupar estos roles. Una de las responsabilidades fundamentales recae en las nuevas reformas del modelo de selección, las cuales deben ser rigurosas y enfocadas en garantizar la idoneidad y la calidad de los profesionales seleccionados.

Es importante destacar que los resultados de este estudio no buscan juzgar ni cuestionar el procedimiento en sí mismo, sino proporcionar indicadores desde la perspectiva de los docentes encuestados. Simplemente describen la situación actual y señalan los componentes que merecen atención y mejora en el proceso de CPO para una selección más efectiva y acorde a las necesidades educativas del país.

REFERENCIAS

- Achard, I. (2014). Los desafíos de la profesión docente en el mundo actual: Seminario Internacional. Montevideo, 15 al 17 octubre de 2014. Auditorio de la Torre de las Telecomunicaciones de ANTEL. *Páginas de Educación*, 7(2), 178-185.
- Barber, M., & Mourshed, M. (2007). How the world's best performing systems come out on top. Obtenido de Biblioteca Digital Mineduc: How the world's best performing systems come out on top.
- Jáuregi, P. A., Mujika, J. F. L., & Hernández, L. L. (2019). El acceso a la función pública docente en la Enseñanza Secundaria: Un estudio sobre las estrategias utilizadas por los candidatos/as de la provincia de Gipuzkoa. *Revista Complutense de Educación*, 30(3). <https://doi.org/10.5209/rced.5889>.
- Lekuona, G. A., & Jauregi, P. A. (2020). El acceso a la función pública docente en Educación Infantil, Primaria y Secundaria. *Ikastorratza.e-Revista de Didáctica*, 24, 138-159. https://doi.org/10.37261/24_alea/6

- Ley No 1725/ ESTABLECE EL ESTATUTO DEL EDUCADOR, 11 (2001). <https://www.bacn.gov.py/archivos/769/20130920114749.pdf>
- MEC (2019c) Resolución N° 6526 / POR LA CUAL SE APRUEBA EL ORGANIGRAMA DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS, 6 (2019). Recuperado de (https://www.mec.gov.py/cms_v4/6526-2019-PETTA.pdf) [3 de setiembre de 2021]
- MEC (2021d). Análisis del Sistema Educativo Paraguayo. Diagnóstico técnico para contribuir al debate sobre educación en Paraguay, como parte del proceso de transformación educacional 2030. Eje: Evaluación e Investigación. PNTE2030. Paraguay.
- MEC. Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE). (s.f). Sujetos y Procesos evaluados en Sistema Educativo Nacional. <https://www.mec.gov.py/cms/?ref=299085-instituto-nacional-de-evaluacion-educativa-inee>.
- MEC. Resolución 22/2022. Por la cual se dispone el llamado a concurso de oposición para selección de educadores, a fin de cubrir cargos vacantes en Instituciones Educativas dependientes del Ministerio de Educación y Ciencias – Convocatoria N° 01/2022, asimismo se establece el prendimiento correspondiente. <https://mec.gov.py/talento/cms/wp-content/uploads/2022/01/22-2022-BRUNETTI.pdf>
- 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 9135/2009. Por la cual se modifica el reglamento del concurso público de oposición para la selección de educadores del ministerio de Educación y Cultura. https://mec.gov.py/talento/archivo/Normativas/resolucion_9135.pdf
- OCDE (2020). Resultados de TALIS 2018 (volumen II): docentes y directivos como profesionales valorados, París: OECD Publishing. DOI: 10.1787/23129662.
- Proyecto FORMACAP, Red de Formación Docente en Paraguay "Aula Pyahu". (2021). DIAGNÓSTICO COLABORATIVO DE LA FORMACIÓN DOCENTE INICIAL EN IFD DE GESTIÓN OFICIAL DESDE LA VOZ DE SUS ACTORES EN EL MARCO DEL PROYECTO FORMACAP. Asunción, Paraguay: <https://aulapyahu.una.py/wp-content/uploads/2022/04/DiagnosticoAulaPyahu.pdf>.
- Rodríguez, L. A. T. (2023, diciembre 3). Nihilismo en la educación. filosofía en la red » plataforma de divulgación filosófica. <https://filosofiaenlared.com/2023/12/nihilismo-en-la-educacion/>
- UNESCO (2016). Educación 2030: Declaración de Incheon y Marco de Acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4: Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656_spa
- 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>
- Vaillant Alcalde, D. E. (2006). Atraer y retener buenos profesionales en la profesión docente: Políticas en Latinoamérica. Revista de educación, 340, 117-140.
- Vaillant, D. (2009). Políticas para un desarrollo profesional docente efectivo. Aprendizaje y desarrollo profesional docente, 29. <https://www.academia.edu/download/48175068/APRENDYDESARRPROFESIONAL.pdf#page=28>