

# **INFORME QUE INCLUYA OPCIONES, PRÁCTICAS Y EXPERIENCIAS DE EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTO, COMPETENCIAS Y ACREDITACIÓN DE DOCENTES DE LA CARRERA DE MEDICINA**

## **ABSTRACT**

Este informe analiza las estrategias para mejorar las prácticas de evaluación y acreditación de competencias docentes en la carrera de medicina en Paraguay, con el objetivo de alinearlas con los estándares internacionales y responder a las necesidades del sistema sanitario del país. A través de un enfoque metodológico mixto, que incluye revisiones documentales, análisis comparativos y otras fuentes relevantes, se identifican las principales áreas de mejora en el sistema educativo actual. Las recomendaciones para el Consejo Nacional de Educación Superior (CONES) incluyen: 1) Fortalecer la formación pedagógica de los docentes; 2) Implementar un sistema de evaluación basado en competencias; 3) Promover el desarrollo profesional continuo; 4) Incrementar la producción intelectual mediante la investigación académica; 5) Incorporar tecnologías educativas avanzadas para mejorar el proceso de enseñanza; 6) Fomentar una evaluación colaborativa con retroalimentación regular; y, 7) Crear el Registro Nacional de Docentes de Medicina (RNDM). Estas medidas buscan mejorar la calidad de la educación médica en Paraguay, asegurando la excelencia en la formación de futuros profesionales de la salud y garantizando la coherencia con las mejores prácticas internacionales. Las acciones propuestas permitirán que las instituciones educativas desarrollen estrategias efectivas que aseguren una mejora continua en la calidad docente.

## **TABLA DE CONTENIDOS**

<b>1. RESUMEN EJECUTIVO</b> .....	<b>3</b>
<b>2. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>5</b>
<b>3. DESARROLLO DEL PRODUCTO</b> .....	<b>7</b>
<b>3.1 Objetivo del producto</b> .....	<b>7</b>
<b>3.2 Método de trabajo</b> .....	<b>7</b>
<b>3.3. Evaluación de competencias docentes</b> .....	<b>8</b>
<b>3.4 Perfil y distribución de los cargos docentes en facultades de medicina en Paraguay</b> .....	<b>10</b>
<b>3.5. Modelos de evaluación docente</b> .....	<b>15</b>
3.5.1. Modelo basado en desempeño .....	15
3.5.2. Modelo de evaluación 360 grados .....	15
3.5.3. Modelo de evaluación basada en competencias .....	16
3.5.4 Modelos de competencias docentes en medicina.....	17
<b>3.6. Acreditación de docentes en educación médica</b> .....	<b>23</b>
3.6.1. Importancia de la acreditación .....	24
3.6.2. Criterios internacionales de acreditación .....	24
<b>3.7. Buenas prácticas internacionales en evaluación y acreditación</b> .....	<b>25</b>
3.7.1. Normativas de la OMS.....	25
3.7.2. Estándares de la WFME .....	25
3.7.3. Estándares de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para la educación superior .....	26
3.7.4. Prácticas en América Latina .....	27
<b>3.8. Evaluación y acreditación en el contexto de Paraguay</b> .....	<b>28</b>
3.8.1. Marco normativo nacional.....	29
3.8.2 Normativa ANEAES y criterios e indicadores específicos de docencia .....	29
3.8.3 Normativas y criterios de ANEAES .....	30
3.8.4. Proceso de evaluación y acreditación .....	33
<b>3.9. Prácticas actuales y desafíos</b> .....	<b>34</b>
<b>4. RECOMENDACIONES DE MEJORA PARA CONES: FORTALECIMIENTO DE LA EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS DOCENTES EN LA EDUCACIÓN MÉDICA</b> .....	<b>35</b>
<b>5. CONCLUSIÓN</b> .....	<b>39</b>
<b>6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>40</b>
<b>7. ANEXOS</b> .....	<b>44</b>

## 1. RESUMEN EJECUTIVO

Este informe tiene como objetivo analizar las prácticas actuales de evaluación y acreditación de competencias docentes en la carrera de medicina en Paraguay, con el fin de proponer opciones de mejora que estén alineadas con estándares internacionales de calidad educativa. El propósito principal es identificar las áreas que requieren ajustes para garantizar que la formación médica en el país cumpla con las exigencias tanto del entorno global como del local.

En cuanto a la metodología, se empleó un enfoque mixto, que combinó la revisión documental y el análisis de informes de acreditación, políticas educativas nacionales y modelos internacionales de evaluación de competencias docentes. También se realizaron análisis comparativos con experiencias internacionales, como las de la Universidad de Buenos Aires (UBA) y las directrices de organismos como la World Federation for Medical Education (WFME) y la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Los resultados revelan que, aunque se ha avanzado en la implementación de enfoques basados en competencias, las instituciones educativas paraguayas aún enfrentan serias dificultades en la estandarización de los procesos de evaluación y acreditación docente. Uno de los desafíos más importantes es la falta de programas formales de desarrollo profesional continuo y de formación pedagógica obligatoria para los docentes de medicina. Esto se refleja en una gran variabilidad en la calidad de la enseñanza entre las diferentes instituciones del país. Asimismo, se observa que los planes de capacitación docente no siempre responden de manera efectiva a las necesidades detectadas a través de las evaluaciones de desempeño. Los docentes también han señalado la falta de incentivos suficientes para participar en programas de formación continua y actividades de investigación, lo que ha limitado su participación docente en la producción intelectual.

Con base en estos resultados, se proponen varias recomendaciones clave para el CONES. La primera es fortalecer la formación pedagógica mediante la implementación de programas obligatorios, alineados con estándares internacionales, que aseguren que los docentes de medicina cuenten con habilidades pedagógicas efectivas.

También se sugiere el desarrollo de un sistema unificado de evaluación docente basado en competencias clave, como la enseñanza, la investigación y el desarrollo profesional. Otra recomendación es incentivar la participación de los docentes en programas de actualización continua y formación académica. Se destaca además la importancia de fomentar la producción intelectual y la investigación académica como criterios clave para la acreditación docente. Por otra parte, se recomienda la incorporación de tecnologías educativas y metodologías innovadoras, como el aula invertida, y la creación de un sistema de evaluación que incluya la retroalimentación de estudiantes, colegas y la autoevaluación. Adicionalmente, se propone la creación de un Registro Nacional de Docentes de Medicina (RNDM). Este registro, gestionado en colaboración con el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), centralizaría la información sobre competencias, experiencia profesional y producción intelectual de los docentes de medicina. Su implementación contribuiría a optimizar los procesos de evaluación y acreditación docente, además de fomentar el desarrollo profesional continuo.

Estas recomendaciones buscan modernizar el sistema de evaluación y acreditación docente en Paraguay, elevando los estándares educativos a nivel nacional e internacional y garantizando que los profesionales médicos formados en el país estén preparados para enfrentar los desafíos actuales y futuros del sistema de salud global.

## 2. INTRODUCCIÓN

En Paraguay, la formación médica ha atravesado un proceso de adaptación motivado por la necesidad de mejorar la calidad de la enseñanza, especialmente en cuanto a las competencias requeridas en el ámbito de la salud. La Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Asunción (FCM-UNA) ha liderado estos esfuerzos, ajustando su currículo para responder a las necesidades nacionales y a las demandas del sistema de salud (Ocampos Benedetti et al., 2022). Sin embargo, persisten desafíos significativos en la implementación de estos enfoques, particularmente en lo que respecta a la evaluación y acreditación de las competencias docentes. Esta situación ha generado una variabilidad considerable entre las instituciones educativas. Ríos-González et al. (2018) subrayan que, a pesar de los esfuerzos realizados en el país, persisten importantes brechas en la formación pedagógica de los docentes, lo que afecta la efectividad de la enseñanza. Los docentes enfrentan dificultades para cumplir roles pedagógicos esenciales, como la planificación curricular, el desarrollo de recursos educativos y la evaluación de los estudiantes, lo que pone de manifiesto la necesidad de una mayor profesionalización en la docencia médica.

La ANEAES establece criterios para la evaluación y acreditación de los docentes, incluyendo la exigencia de títulos de posgrado, experiencia profesional relevante y formación pedagógica en metodologías de enseñanza (ANEAES, 2022). A pesar de estos lineamientos, muchas instituciones enfrentan dificultades para cumplir de manera uniforme con estos estándares, lo que afecta la calidad educativa de manera heterogénea. Los docentes, en muchos casos, no cuentan con la formación pedagógica adecuada, lo que limita su capacidad para impartir una enseñanza efectiva y evaluar de manera precisa el desempeño de los estudiantes (Ríos-González et al., 2018). Esta situación resalta la necesidad de establecer procesos más estandarizados para garantizar la calidad de la educación médica.

En un contexto globalizado, la alineación de los procesos de evaluación y acreditación con estándares internacionales es fundamental. La WFME establece directrices claras para la educación médica, con el objetivo de garantizar que las instituciones académicas cumplan con las exigencias globales en términos de calidad docente (WFME, 2020). La adopción de estas directrices en Paraguay aún no se ha completado plenamente, lo que evidencia una brecha en el sistema de evaluación de competencias docentes.

Este informe tiene como objetivo analizar las prácticas actuales de evaluación y acreditación de competencias docentes en Paraguay, identificando áreas de mejora y proponiendo estrategias para alinear estos procesos con los estándares internacionales. Con este trabajo, se espera contribuir al fortalecimiento del sistema de educación médica en el país, mejorando la calidad de la enseñanza y asegurando una formación integral para los futuros profesionales de la salud.

El documento se estructura en cinco apartados que analizan diversos aspectos de la docencia médica en Paraguay. La primera se centra en la evaluación de competencias docentes, señalando su propósito y relevancia en la mejora de la calidad educativa en medicina. La segunda examina el perfil y la distribución de los cargos docentes en las facultades de medicina, aportando datos sobre las dinámicas del sistema educativo. La tercera aborda los modelos de evaluación y acreditación empleados en contextos nacionales e internacionales, identificando prácticas aplicables al contexto paraguayo. La cuarta presenta un diagnóstico que describe las fortalezas y desafíos del sistema educativo, orientando la formulación de estrategias para su mejora. Finalmente, la quinta incluye recomendaciones dirigidas al CONES, enfocadas en el fortalecimiento de la formación médica y la alineación de las prácticas educativas con estándares internacionales.

## 3. DESARROLLO DEL PRODUCTO

### 3.1 Objetivo del producto

El objetivo principal de este informe es analizar las prácticas actuales de evaluación y acreditación de competencias docentes en la carrera de medicina en Paraguay, identificando áreas de mejora a través de un diagnóstico de las prácticas nacionales y su comparación con modelos internacionales de referencia. Con base en este análisis, se proponen recomendaciones concretas para fortalecer los procesos de evaluación docente, asegurando su alineación con los estándares internacionales de calidad educativa.

La justificación de este producto radica en la importancia crítica que tiene la formación médica en la salud pública de Paraguay. Los docentes en el área de la medicina juegan un rol fundamental en la formación de futuros médicos, y es imperativo que las competencias de estos docentes sean evaluadas y acreditadas bajo criterios rigurosos que aseguren la excelencia académica y profesional. En un contexto global donde la calidad educativa está cada vez más vinculada al desempeño del profesorado, es esencial que las instituciones paraguayas implementen prácticas de evaluación más consistentes y que promuevan el desarrollo profesional continuo de los docentes.

Este informe es, por lo tanto, un aporte para que las instituciones educativas y los órganos reguladores, como el CONES, desarrollen políticas que aseguren que los docentes de medicina cuenten con las competencias pedagógicas y profesionales necesarias para ofrecer una educación de alta calidad. A través de este análisis y las recomendaciones propuestas, se espera que el sistema educativo médico en Paraguay avance hacia un modelo más coherente, efectivo y alineado con las tendencias y exigencias nacionales e internacionales.

### 3.2 Método de trabajo

El método de trabajo utilizado para desarrollar este informe se centró en revisiones documentales y análisis comparativos. En la revisión documental, se analizaron leyes nacionales, como la Ley N.º 4995/2013 de Educación Superior, directrices de la ANEAES y documentos relevantes sobre educación médica en Paraguay. Además, se revisaron informes internacionales de organismos como la WFME, la OMS y estudios de referencia en países de América Latina, como Brasil, Argentina y Colombia, que han implementado sistemas avanzados de evaluación docente.

Para el análisis comparativo, se emplearon herramientas de benchmarking que permitieron contrastar los resultados obtenidos en Paraguay con las mejores prácticas internacionales. Finalmente, la información fue triangulada para asegurar la validez de los resultados y para ofrecer una visión holística y fundamentada que apoye las recomendaciones propuestas en el informe. Este enfoque metodológico permitió desarrollar un diagnóstico sobre el estado actual de la evaluación y acreditación docente en Paraguay, así como las estrategias necesarias para su mejora.

### 3.3. Evaluación de competencias docentes

La educación médica es un pilar fundamental en la formación de profesionales de la salud. La calidad de esta enseñanza depende en gran medida de las competencias de los docentes, así como de los procesos de evaluación y acreditación a los que estos son sometidos. Este marco teórico aborda los fundamentos tanto teóricos como prácticos de la evaluación de competencias docentes, examina las mejores prácticas internacionales y analiza los desafíos específicos del contexto paraguayo, poniendo especial énfasis en la normativa nacional que sirve como base para esta investigación.

La evaluación de competencias docentes es un elemento fundamental en la mejora de la calidad educativa, particularmente en el ámbito de la educación médica. A lo largo de este informe, se abordarán los diferentes enfoques y modelos que se emplean para evaluar las competencias de los docentes, destacando su relevancia tanto en el contexto nacional de Paraguay como en el ámbito internacional. Se revisarán las definiciones clave, los propósitos y la importancia de la evaluación de competencias docentes en relación con la formación profesional y pedagógica. Además, se explorarán los modelos de evaluación más utilizados, como el modelo basado en desempeño y el enfoque de evaluación 360 grados, que permiten una visión integral del docente. Finalmente, se analizará la implementación de estos modelos en diversos países de América Latina con el fin de identificar las mejores prácticas que podrían ser aplicadas en el contexto paraguayo para mejorar la calidad de la enseñanza médica.

### **3.3.1. Definición y propósito de la evaluación de competencias**

La evaluación de competencias docentes se refiere al proceso de medir y analizar las habilidades, conocimientos y actitudes de los docentes en su práctica profesional. Según Shulman (1987), las competencias docentes incluyen tanto el conocimiento pedagógico como el contenido específico de la materia. Se amplía esta definición al incluir el desarrollo de competencias profesionales que integran habilidades técnicas, pedagógicas y éticas, necesarias para la práctica efectiva de la docencia.

En el contexto de Paraguay, la ANEAES (2023) subraya que la evaluación de competencias debe incluir una revisión sistemática de las habilidades pedagógicas y técnicas de los docentes, asegurando que cumplan con los estándares nacionales e internacionales. De manera similar, en Argentina, la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU) enfatiza la necesidad de evaluar tanto las competencias pedagógicas como las investigativas de los docentes para garantizar una educación de calidad (CONEAU, 2021).

En Brasil, la evaluación de competencias docentes es parte integral del Sistema Nacional de Evaluación de la Educación Superior (SINAES), que promueve la mejora continua mediante la evaluación sistemática de las competencias pedagógicas y técnicas (INEP, 2018). En Chile, la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) establece criterios específicos para la evaluación de competencias docentes, enfocándose en la calidad pedagógica y la investigación (CNA-Chile, 2017).

La evaluación de competencias docentes es esencial para asegurar que los educadores en el ámbito médico posean no solo los conocimientos y habilidades necesarios, sino también las actitudes adecuadas para promover una enseñanza de alta calidad. La integración de diversas definiciones y enfoques permite una comprensión más holística y efectiva del proceso evaluativo.

### 3.4 Perfil y distribución de los cargos docentes en facultades de medicina en Paraguay

La evaluación del perfil y la distribución de los docentes en las facultades de medicina constituyen un elemento esencial para entender la calidad educativa en este ámbito. Este análisis se basa en los datos proporcionados por 18<sup>1</sup> sedes de IES, que han reportado a la fecha de la elaboración de este informe, octubre del 2024, información sobre la cantidad de cargos docentes, su distribución geográfica, formación académica y participación en investigación. Es importante señalar que estos datos reflejan la cantidad de cargos docentes registrados, no necesariamente el número de individuos únicos, ya que un mismo docente podría desempeñar funciones en diferentes instituciones o departamentos. Esta limitación metodológica debe considerarse al interpretar los resultados.

#### 3.4.1 Cantidad de cargos docentes por facultad y tipo de gestión

Un total de 2.766 cargos docentes fueron declarados en las 18 IES que respondieron al relevamiento. La mayor concentración se encuentra en la Universidad Nacional de Asunción (UNA), que reporta 438 cargos, representando el 15.8% del total, seguida por la Universidad Católica Nuestra Señora de la Asunción, con 330 cargos (11.9%). Esta distribución destaca una concentración de recursos docentes en Asunción y su área metropolitana, como se observa en la Tabla 1.

**Tabla 1** Cantidad de cargos docentes por facultad (*Adaptado de datos de IES, octubre 2024*)

<b>Facultad</b>	<b>Cargos Docentes</b>	<b>% del Total</b>
Universidad Nacional de Asunción (UNA)	438	15,8%
Universidad Católica Nuestra Señora de la Asunción	330	11,9%
Universidad Privada del Este (Presidente Franco)	233	8,4%

<sup>1</sup> Este número corresponde a 14 IES, que suman un total de 18 sedes reportadas.

Universidad del Pacifico Privada	194	7.0%
Universidad Privada del Este (Ciudad del Este)	189	6,8%
Otras facultades (13 instituciones)	1.382	49,9%
<b>Total</b>	<b>2.766</b>	<b>100%</b>

Nota: La tabla presenta la cantidad de cargos docentes reportados por cada facultad de medicina participante en el relevamiento, representando tanto el número absoluto de cargos como su porcentaje respecto al total.

Respecto al tipo de gestión de las IES, 864 cargos docentes corresponden a IES públicas, representando el 31,2% del total. Las IES de gestión privada, con 1902 docentes en ejercicio representan el 68,7% del total de los cargos. En esta muestra de 18 sedes de ES, aproximadamente 2 de cada 3 docentes enseñan en IES de gestión privada.

### 3.4.2 Distribución geográfica de los cargos docentes

El 42,9% de los cargos docentes se concentran en Asunción, seguido de Alto Paraná y Amambay, con porcentajes significativamente menores. Este patrón refleja una marcada centralización de la educación médica en las zonas urbanas más desarrolladas, lo que puede limitar la equidad en la distribución de oportunidades educativas a nivel nacional.

**Tabla 2**  
Distribución geográfica de los cargos docentes por departamento  
(Adaptado de datos de IES, octubre, 2024)

<b>Departamento</b>	<b>Cargos docentes</b>	<b>% del Total</b>
Asunción	1,187	42,9%
Alto Paraná	765	27,7%
Amambay	296	10,7%
Otros departamentos	518	18,8%
<b>Total</b>	<b>2.766</b>	<b>100%</b>

Nota: La tabla muestra la distribución geográfica de los cargos docentes en las facultades de medicina según los departamentos reportados. Asunción concentra el 42,9% del total de carga.

### 3.4.3 Formación académica y profesional de los cargos docentes

El análisis revela que un porcentaje significativo de los cargos docentes cuenta con formación en especialización, destacando Asunción (94,2%) e Itapúa (90,6%). Sin embargo, la proporción de cargos con títulos de maestría o doctorado es limitada, como se muestra en la Tabla 3. Este dato es relevante, ya que el acceso a formación avanzada es un indicador para la calidad de la educación y la capacidad investigativa de las instituciones.

**Tabla 3**  
Formación académica de los cargos docentes por departamento  
(Adaptado de datos de IES, octubre, 2024)

Departamento	Especialización (%)	Maestría (%)	Doctorado (%)
Asunción	94,2%	16,8%	2,2%
Alto Paraná	61,05%	9,02%	1,96%
Amambay	43,9%	14,9%	3,0%
Itapúa	90,6%	14,7%	5,3%

Nota: Formación académica de los cargos docentes por departamento. Este análisis muestra los porcentajes de especialización, maestrías y doctorados según la distribución geográfica, indicando niveles de formación que reflejan la capacidad académica en cada región.

### 3.4.4 Investigación y producción intelectual

La participación en actividades de investigación es limitada, incluso en los departamentos con mayor concentración de recursos docentes. En Asunción, el 7,4% de los cargos se dedican a la investigación, mientras que solo el 2,8% están inscritos en el Programa Nacional de Incentivo a Investigadores (PRONII). Este

panorama sugiere un desafío significativo para fomentar la producción científica como componente integral de la labor docente.

**Tabla**

**4**

Participación en investigación y PRONII por departamento (adaptado de IES, octubre, 2024).

<b>Departamento</b>	<b>Investigadores (%)</b>	<b>PRONII (%)</b>
Asunción	7,4%	2,8%
Alto Paraná	7,58%	1,96%
Amambay	2,7%	1,7%
Presidente Franco	9,9%	0,9%
Itapúa	4,7%	2,9%

Nota: Participación en actividades de investigación y en el Programa Nacional de Incentivo a Investigadores (PRONII) por departamento. Los porcentajes destacan las limitaciones en investigación y la necesidad de estrategias para fortalecer esta dimensión educativa.

**3.4.5 Formación pedagógica de los cargos docentes**

Las 18 IES que respondieron al cuestionario indicaron que sus cargos docentes poseen formación en didáctica universitaria y están preparados para la enseñanza en el nivel superior. Este dato evidencia un compromiso institucional con el fortalecimiento de las capacidades pedagógicas del cuerpo docente. Sin embargo, considerando las demandas específicas de la educación médica, surge la necesidad de integrar programas especializados en pedagogía aplicada a la salud, que aborden metodologías activas, simulación clínica y evaluación por competencias. Estas iniciativas permitirían no solo consolidar las bases existentes, sino también optimizar los procesos de enseñanza-aprendizaje para responder de manera efectiva a los desafíos del sistema de salud.

El análisis refleja un panorama diverso y con oportunidades de mejora para la educación médica en Paraguay. Persisten desafíos relacionados con la obtención de títulos de maestría y doctorado, así como con la promoción de actividades de investigación. La distribución desigual de los recursos académicos también pone

de manifiesto la necesidad de políticas que equilibren el acceso a una educación de calidad en todo el territorio nacional.

Estas observaciones subrayan la importancia de fortalecer la capacitación avanzada, fomentar la investigación y promover una distribución más equitativa de los recursos docentes. La consolidación de estos aspectos contribuirá al desarrollo de un sistema educativo que no solo responde a las necesidades locales, sino que también se alinea con los estándares internacionales en educación médica.

#### **3.4.6 Análisis descriptivo sobre modelos de formación en IES de medicina**

A partir de un cuestionario abierto reportado por 23 sedes de 18 IES al CONES, se analizó la diversidad de los modelos de formación y estrategias pedagógicas utilizadas en la enseñanza de la carrera de Medicina. Los datos incluyen detalles sobre modelos de formación, estrategias de enseñanza y evaluación, lo que proporciona un panorama de enfoques educativos.

Entre los modelos identificados se destacan los enfoques constructivistas, socioconstructivista, y el modelo por competencias, además del modelo por objetivos, que aún es utilizado en algunas instituciones. Este último pone énfasis en metas predefinidas, aunque su aplicación es cada vez menos frecuente frente a metodologías que promueven el aprendizaje contextual. En algunas IES con varias sedes, se observaron diferencias en los enfoques reportados, combinando modelos orientados a competencias con herramientas como simulaciones, mientras que otras mantienen prácticas más tradicionales.

Un aspecto reportado es el uso de simulaciones clínicas como parte de las estrategias didácticas. Estos incluyen centros de simulación, el uso de plataformas como Cyber Patient y actividades como el ECOE (Examen Clínico Objetivo Estructurado). Estas estrategias refuerzan el aprendizaje práctico y preparan a los estudiantes para enfrentar escenarios clínicos con mayor competencia. La simulación clínica se ha consolidado como una herramienta clave en instituciones que promueven el aprendizaje interactivo.

El análisis destaca la coexistencia de enfoques modernos con metodologías tradicionales, reflejando un panorama diverso en la formación médica en el país.

Este dinamismo plantea la necesidad de establecer estándares comunes que garanticen competencias esenciales en los egresados.

### 3.5. Modelos de evaluación docente

La evaluación de las competencias docentes ha evolucionado hacia enfoques más integrales y centrados en el desempeño real del docente en el aula. A continuación, se presentan tres de los modelos más utilizados:

#### 3.5.1. Modelo basado en desempeño

Este modelo se centra en evaluar a los docentes según su desempeño real en el aula y en actividades académicas. Implica observaciones directas y revisiones de su trabajo, enfocándose en la aplicación práctica de sus habilidades y conocimientos. Según Sifuentes Ocegueda et al. (2016), la evaluación del desempeño se define como un proceso formal, sistemático y periódico, diseñado para evaluar la eficacia con que los integrantes de una organización llevan a cabo su trabajo. Es fundamental que la organización cuente con procedimientos que permitan recabar información válida y sistemática sobre los resultados obtenidos, y que establezca objetivos y estándares de desempeño claros que sirvan de parámetro. Para que la evaluación sea confiable y válida, es necesario eliminar la subjetividad y tener claridad en su finalidad y en los instrumentos utilizados para llevarla a cabo.

#### 3.5.2. Modelo de evaluación 360 grados

La evaluación de 360 grados es una metodología integral que permite obtener una visión completa del desempeño docente al involucrar múltiples perspectivas: autoevaluación, evaluación por parte de estudiantes, pares académicos y superiores jerárquicos. Este enfoque promueve una retroalimentación equilibrada y objetiva, facilitando la identificación de competencias y áreas de mejora desde diversos ángulos. Sifuentes Ocegueda et al. (2016) destacan que la implementación de este modelo en el ámbito educativo requiere adaptar las bases metodológicas de la evaluación 360 grados, comúnmente utilizada en entornos empresariales, al contexto académico, asegurando su pertinencia y efectividad en la mejora continua del personal docente

### 3.5.3. Modelo de evaluación basada en competencias

El modelo de evaluación basada en competencias se enfoca en medir las habilidades específicas que los docentes deben demostrar en su práctica profesional. Estas competencias incluyen aspectos técnicos, pedagógicos y de investigación, alineados con los estándares profesionales y educativos establecidos.

Mulder, Weigel y Collins (2007) explican que este modelo facilita la identificación de áreas de fortaleza y mejora, permitiendo una planificación más efectiva del desarrollo profesional. Las competencias técnicas se refieren al dominio de la materia y la capacidad de aplicar conocimientos especializados en el ámbito de la enseñanza. Las competencias pedagógicas abarcan la habilidad de diseñar, implementar y evaluar procesos de enseñanza-aprendizaje efectivos. Las competencias de investigación incluyen la capacidad de conducir investigaciones académicas y de integrar los hallazgos en la práctica docente.

En Paraguay, la ANEAES promueve la evaluación basada en competencias como parte de sus criterios de acreditación docente. Según el Manual de Criterios para la Evaluación de Programas (ANEAES, 2023), se espera que los docentes demuestren competencias específicas que garanticen una enseñanza de alta calidad y un compromiso con el desarrollo profesional continuo.

En Argentina, el Ministerio de Educación ha desarrollado lineamientos específicos para la evaluación de competencias docentes en las carreras de medicina. Estos lineamientos aseguran que los docentes cumplan con los estándares requeridos para impartir una educación médica de calidad, enfocándose en la actualización continua y la mejora de la práctica docente (Ministerio de Educación de Argentina, 2021).

En Colombia, el Sistema Nacional de Acreditación (SNA) exige la evaluación de competencias docentes como parte de sus procesos de acreditación. El modelo de acreditación institucional del Consejo Nacional de Acreditación (CNA) establece que los docentes deben demostrar competencias en enseñanza, investigación y

extensión, alineadas con los objetivos y la misión de la institución (CNA-Colombia, 2018).

En Brasil, el Sistema Nacional de Evaluación de la Educación Superior (SINAES) incluye la evaluación de competencias docentes como un componente clave para asegurar la calidad educativa. Las competencias evaluadas incluyen la capacidad de los docentes para innovar en sus métodos de enseñanza y para contribuir al desarrollo científico y tecnológico del país (INEP, 2018).

En Chile, la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) establece que la evaluación de competencias docentes debe considerar la capacidad de los profesores para integrar la teoría y la práctica, fomentar el aprendizaje autónomo y colaborar en proyectos de investigación y desarrollo (CNA-Chile, 2017).

En Uruguay, la Universidad de la República (UdelaR) ha implementado un sistema de evaluación de competencias docentes que se centra en la formación continua y la capacidad de los docentes para adaptarse a las nuevas exigencias del entorno educativo (UdelaR, 2020).

En Perú, el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) promueve la evaluación de competencias docentes como parte de sus procesos de acreditación. Se destaca la importancia de las competencias pedagógicas, investigativas y de gestión para garantizar la calidad de la educación superior (SINEACE, 2019).

El modelo de evaluación basada en competencias proporciona un marco integral para evaluar el desempeño de los docentes en múltiples dimensiones. Al centrarse en competencias técnicas, pedagógicas y de investigación, este modelo permite una evaluación más completa y precisa, facilitando la identificación de áreas de mejora y promoviendo el desarrollo profesional continuo de los docentes.

#### 3.5.4 Modelos de competencias docentes en medicina

La calidad de la educación médica está estrechamente vinculada a las competencias de sus docentes. Diversos modelos han sido propuestos para

delinear las habilidades y roles esenciales que deben asumir los educadores en este campo.

Por ejemplo, Harden y Crosby (2000) identificaron doce roles fundamentales para los docentes de medicina, agrupados en seis áreas principales: proveedor de información, modelo a seguir, facilitador, evaluador, planificador y desarrollador de recursos.

Además, Martínez-González et al. (2008) desarrollaron un modelo que propone seis competencias clave para los profesores de medicina: disciplinaria, de investigación, psicopedagógica, de comunicación, académico-administrativa y humanística.

Asimismo, Flores-Hernández et al. (2011), en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), propusieron un modelo centrado en competencias docentes específicas para los profesores de medicina, considerando las particularidades del contexto educativo mexicano.

Por último, la FCM-UNA ha desarrollado una propuesta de perfil docente basada en competencias, con el objetivo de orientar la formación y evaluación de sus educadores en el contexto de un currículo integrado y orientado a competencias.

Estos modelos proporcionan marcos estructurados para definir y evaluar las competencias docentes en medicina, reconociendo la complejidad y la naturaleza multifacética de la enseñanza en este campo.

#### **3.5.4.1 Modelo de los doce roles del docente de medicina (Harden y Crosby, 2000)**

Harden y Crosby (2000) identificaron doce roles fundamentales que los docentes de medicina deben desempeñar, agrupados en seis áreas principales: proveedor de información, modelo a seguir, facilitador, evaluador, planificador y desarrollador de recursos. Este modelo ofrece una visión integral de las funciones que un docente de medicina debe asumir para garantizar una educación médica de calidad.

**Tabla 4**

Los Doce Roles del Docente de Medicina según Harden y Crosby (2000)

<b>Área Principal</b>	<b>Rol Específico</b>
Proveedor de información	<ul style="list-style-type: none"><li>- Docente en clases teóricas: Transmite conocimientos de manera estructurada en entornos formales.</li><li>- Docente en prácticas clínicas: Facilita el aprendizaje en contextos clínicos, integrando teoría y práctica.</li></ul>
Modelo que seguir	<ul style="list-style-type: none"><li>- Modelo en la enseñanza: Demuestra métodos pedagógicos efectivos y éticos.</li><li>- Modelo en la práctica profesional: Exhibe comportamientos profesionales ejemplares en el entorno clínico.</li></ul>
Facilitador	<ul style="list-style-type: none"><li>- Facilitador del aprendizaje: Crea un ambiente propicio para el aprendizaje autónomo y colaborativo.</li><li>- Mentor o tutor: Brinda orientación y apoyo personalizado a los estudiantes.</li></ul>
Evaluador	<ul style="list-style-type: none"><li>- Evaluador de estudiantes: Valora el progreso y desempeño académico de los alumnos.</li><li>- Evaluador del currículo: Analiza y mejora continuamente el plan de estudios.</li></ul>
Planificador	<ul style="list-style-type: none"><li>- Planificador del currículo: Diseña programas educativos coherentes y actualizados.</li><li>- Organizador de programas educativos: Coordina actividades y recursos para la implementación efectiva del currículo.</li></ul>

Desarrollador de recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creador de materiales educativos: Elabora herramientas didácticas que faciliten el aprendizaje.</li> <li>- Productor de guías de estudio: Diseña documentos que orienten el estudio autónomo de los estudiantes.</li> </ul>
---------------------------	--

*Nota: Adaptado de Harden y Crosby (2000).*

### **3.5.4.2. Modelo de competencias del profesor de medicina (Martínez-González et al., 2008)**

Martínez-González et al. (2008) desarrollaron un modelo que propone seis competencias clave para los profesores de medicina: disciplinaria, de investigación, psicopedagógica, de comunicación, académico-administrativa y humanística. Este modelo enfatiza la importancia de una formación integral del docente, abarcando desde el dominio disciplinario hasta aspectos éticos y humanísticos.

**Tabla 5**

Competencias del profesor de medicina según Martínez-González et al. (2008)

<b>Competencia</b>	<b>Descripción</b>
Disciplinaria	Dominio de la especialidad médica, asegurando una base sólida de conocimientos actualizados.
Investigación	Capacidad para generar y aplicar conocimiento científico, fomentando una cultura de indagación y evidencia en la práctica médica.
Psicopedagógica	Habilidades pedagógicas que faciliten el aprendizaje, adaptando estrategias didácticas a las necesidades de los estudiantes.

Comunicación	Efectividad en la interacción con estudiantes, colegas y pacientes, promoviendo una comunicación clara y empática.
Académico-administrativa	Gestión eficiente de recursos y procesos educativos, asegurando la calidad y continuidad de los programas formativos.
Humanística	Promoción de valores éticos y responsabilidad social, integrando principios humanísticos en la formación médica.

*Nota: Adaptado de Martínez-González et al. (2008).*

### **3.5.4.3 Modelo de competencia docente del profesor de medicina en la UNAM (Flores-Hernández et al., 2011)**

Flores-Hernández et al. (2011) desarrollaron en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) un modelo que se centra en las competencias docentes específicas para los profesores de medicina, considerando las particularidades del contexto educativo mexicano. El modelo incluye competencias en preparación y planeación de clases, ejecución de estrategias didácticas, evaluación del aprendizaje, desarrollo profesional continuo y adaptación a las necesidades educativas contemporáneas. Este modelo busca orientar la formación y evaluación de los docentes de medicina en la UNAM, promoviendo una enseñanza de calidad adaptada a las demandas actuales.

#### **Tabla 6**

Competencias docentes del profesor de medicina en la UNAM según Flores-Hernández et al. (2011)

<b>Competencia</b>	<b>Descripción</b>
Preparación y planeación de clases	Diseño de sesiones educativas estructuradas y adaptadas a los objetivos del currículo.

Ejecución de estrategias didácticas	Implementación de métodos de enseñanza que promuevan el aprendizaje activo y significativo.
Evaluación del aprendizaje	Aplicación de técnicas de evaluación que midan de manera efectiva el progreso de los estudiantes.
Desarrollo profesional continuo	Compromiso con la actualización y mejora constante de las competencias docentes.
Adaptación a necesidades contemporáneas	Flexibilidad para incorporar innovaciones tecnológicas y pedagógicas en la enseñanza.

*Nota: Adaptado de Flores-Hernández et al. (2011).*

#### **3.5.5.4 Propuesta del perfil docente basado en competencias de la facultad de ciencias médicas de la Universidad Nacional de Asunción (FCM-UNA)**

La Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Asunción (FCM-UNA) ha desarrollado una propuesta de perfil docente basada en competencias, con el objetivo de orientar la formación y evaluación de sus educadores en el contexto de un currículo integrado y orientado a competencias.

**Tabla 7**

Competencias del Docente de la FCM-UNA

<b>Competencia</b>	<b>Descripción</b>
Dominio del saber	Incluye competencias disciplinares, profesionales y pedagógicas experienciales. El docente debe dominar las disciplinas médicas relevantes, integrar la pedagogía en la enseñanza de la medicina y tener experiencia en el campo profesional.

Capacidad de gestión de la enseñanza	<p>Implica diseñar y planificar procesos de enseñanza-aprendizaje orientados a resultados en un currículo integrado y basado en competencias. Esto incluye la selección de contenidos pertinentes, reflexión crítica sobre las prácticas docentes y la incorporación de metodologías didácticas innovadoras y TICs.</p>
Investigación e innovación en la docencia	<p>Se refiere a la capacidad del docente para reflexionar críticamente sobre sus prácticas, generar nuevos conocimientos en el ámbito de la docencia y aplicar innovaciones basadas en dicha reflexión y en los avances tecnológicos y del conocimiento.</p>
Responsabilidad Social Universitaria	<p>El docente debe comprometerse con su formación permanente, actuar éticamente, respetar la autonomía y dignidad de sus pares y estudiantes, y liderar discusiones sobre temas públicos en el ámbito de la salud con honradez y sentido crítico.</p>
Sentido de pertenencia	<p>Implica que el docente se asuma como parte de la comunidad académica, comprometido con la calidad de la docencia y con los intereses institucionales, trabajando en equipo y contribuyendo a una sociedad democrática que garantice la libertad de sus miembros.</p>
Competencias comunicativas	<p>El docente debe establecer interacciones comunicativas orientadas al entendimiento, con buena predisposición a la escucha y al diálogo, liderar la creación de espacios de comunicación y manejar el lenguaje oral y escrito para la producción académica.</p>
Manejo de las TIC	<p>El docente debe ser capaz de incorporar Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en su práctica educativa, utilizando herramientas digitales para enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje y facilitar el acceso a recursos educativos actualizados.</p>

Nota: Adaptado de la "Propuesta del perfil docente basado en competencias de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Asunción".

Este modelo busca establecer las bases para diseñar, impulsar y gestionar un plan de desarrollo de la docencia que contemple la implementación, fortalecimiento y

acompañamiento de la carrera docente, además de la evaluación y aseguramiento de la calidad de la educación médica en la facultad.

### 3.6. Acreditación de docentes en educación médica

La acreditación de docentes en educación médica es un mecanismo que permite garantizar que los profesionales encargados de la enseñanza cumplan con los estándares de calidad necesarios para la formación médica de excelencia. Se aborda el proceso de evaluación de aspectos clave como la cualificación académica, la experiencia profesional y la formación pedagógica, todos fundamentales para asegurar una enseñanza de calidad y una educación médica alineada con las mejores prácticas internacionales. Este enfoque se aplica tanto en el contexto nacional como internacional, respondiendo a las directrices de organismos reguladores como la WFME y la OMS, que promueven la mejora continua de las competencias docentes.

#### 3.6.1. Importancia de la acreditación

La acreditación es un proceso de evaluación externa que garantiza que los programas educativos y los docentes cumplen con los estándares de calidad establecidos por organismos reguladores. En el contexto de la educación médica, la acreditación asegura que los docentes están cualificados para formar a futuros profesionales de la salud. Según la WFME, los estándares globales de acreditación son esenciales para la mejora continua de la calidad en la educación médica (WFME, 2020).

En Brasil, el Sistema Nacional de Evaluación de la Educación Superior (SINAES) realiza evaluaciones periódicas de programas y docentes para asegurar que cumplan con los estándares nacionales e internacionales de calidad educativa (INEP, 2018). En Chile, la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) implementa un proceso de acreditación que evalúa las competencias docentes y la calidad de la enseñanza en las instituciones de educación superior (CNA-Chile, 2017).

### 3.6.2. Criterios internacionales de acreditación

Los estándares internacionales para la acreditación de docentes incluyen aspectos como la cualificación académica, la experiencia profesional, la formación pedagógica y el compromiso con el desarrollo profesional continuo. La WFME (2020) establece que los docentes deben tener una formación académica adecuada, experiencia en la práctica médica y habilidades pedagógicas demostrables. Además, deben participar en programas de desarrollo profesional continuo para mantener sus competencias actualizadas.

En Uruguay, la Universidad de la República (UdelaR) sigue estos estándares internacionales, asegurando que los docentes cumplan con los requisitos académicos y profesionales necesarios para proporcionar una educación de calidad (UdelaR, 2020). En Perú, el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) también aplica criterios internacionales para evaluar y acreditar a los docentes de educación superior (SINEACE, 2019).

### 3.7. Buenas prácticas internacionales en evaluación y acreditación

La identificación y adopción de buenas prácticas internacionales en la evaluación y acreditación de docentes es esencial para asegurar que los procesos educativos se mantengan alineados con estándares globales de calidad. En este apartado se presentan diversas experiencias exitosas en el ámbito de la educación médica, destacando la importancia de las normativas establecidas por organismos internacionales como la OMS y la WFME, así como las implementadas por países de América Latina.

#### 3.7.1. Normativas de la OMS

La OMS ha establecido directrices específicas para la educación médica que subrayan la importancia de la evaluación y acreditación de competencias docentes. Según la OMS, la formación de profesionales de la salud debe centrarse en competencias que aseguren la capacidad de los docentes para impartir una educación de calidad y relevante. Las directrices de la OMS recomiendan que las instituciones educativas implementen sistemas de evaluación continua de los

docentes para garantizar la actualización y el perfeccionamiento de sus habilidades pedagógicas y clínicas.

Un informe clave de la OMS (2013), enfatiza la necesidad de establecer estándares internacionales que faciliten la evaluación de competencias y promuevan la calidad en la educación médica. Estas directrices buscan alinear las competencias docentes con las necesidades de salud globales, fomentando una formación que responda a los cambios y demandas del sector salud.

### 3.7.2. Estándares de la WFME

La WFME establece estándares internacionales que son esenciales para la mejora continua de la educación médica. Los estándares de la WFME incluyen varios aspectos críticos para la acreditación de docentes:

- **Cualificación académica:** Los docentes deben poseer títulos académicos adecuados y relevantes para su área de enseñanza.
- **Experiencia profesional:** Se requiere que los docentes tengan experiencia práctica significativa en su campo, lo cual es importante para impartir una educación basada en la realidad clínica.
- **Formación pedagógica:** Los docentes deben tener formación en metodologías pedagógicas modernas para facilitar un aprendizaje efectivo.
- **Desarrollo profesional continuo:** Es imperativo que los docentes participen en actividades de desarrollo profesional continuo para mantenerse actualizados con los avances en su campo.
- **Competencias en investigación:** Los docentes deben estar involucrados en la investigación para fomentar una educación basada en la evidencia.
- **Ética profesional:** Se espera que los docentes mantengan altos estándares éticos en todas sus actividades profesionales.

Estos estándares buscan que los docentes estén bien preparados para ofrecer una educación médica de alta calidad y para contribuir al desarrollo continuo del sector salud (WFME, 2020).

### 3.7.3. Estándares de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para la educación superior

La OCDE establece estándares para la docencia en educación superior, que incluyen la evaluación de la calidad docente y la implementación de mejores prácticas en la acreditación. Según el informe "Education at a Glance 2014" de la OCDE, los países deben adoptar políticas y prácticas que promuevan la excelencia docente a través de evaluaciones periódicas y programas de desarrollo profesional.

La OCDE recomienda que las instituciones de educación superior implementen mecanismos de evaluación que incluyan feedback de múltiples fuentes, como estudiantes, pares y autoevaluaciones. Estos estándares tienen como objetivo mejorar la calidad de la enseñanza y asegurar que los docentes estén equipados con las competencias necesarias para enfrentar los retos educativos del siglo XXI. La OCDE subraya la importancia de la formación continua y la actualización profesional como componentes esenciales de un sistema educativo eficaz y de alta calidad.

### 3.7.4. Prácticas en América Latina

En América Latina, varios países han adoptado y adaptado directrices internacionales para mejorar sus sistemas de evaluación y acreditación docente en educación médica. En Brasil, el Sistema Nacional de Evaluación de la Educación Superior (SINAES) realiza evaluaciones periódicas para asegurar la calidad educativa en las instituciones de educación superior. Este sistema abarca la evaluación institucional, de cursos y del desempeño de los estudiantes, y utiliza criterios rigurosos que incluyen la cualificación académica de los docentes, su experiencia profesional y su participación en actividades de desarrollo profesional continuo. SINAES también fomenta la investigación y la formación pedagógica de los docentes (INEP, 2018).

En Chile, la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) implementa un proceso de acreditación que evalúa tanto las competencias docentes como la calidad de los programas educativos. La CNA exige que los docentes posean títulos avanzados y

experiencia relevante en su campo, además de formación pedagógica y participación en investigación. La CNA también promueve la formación continua de los docentes para mantener sus competencias actualizadas y asegurar una enseñanza de alta calidad (CNA-Chile, 2017).

En Argentina, la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU) establece criterios para la acreditación de programas de educación superior que incluyen la evaluación de las competencias docentes. Los docentes deben tener títulos de posgrado, experiencia profesional y formación pedagógica. La CONEAU también exige que un porcentaje significativo del plantel docente se encuentre conformado por profesores de tiempo completo, garantizando así la dedicación y el compromiso con la calidad educativa (CONEAU, 2021).

En Colombia, el Sistema Nacional de Acreditación (SNA) exige la evaluación de competencias docentes como parte de sus procesos de acreditación. El Consejo Nacional de Acreditación (CNA) establece que los docentes deben cumplir con criterios rigurosos de cualificación académica, experiencia y desarrollo profesional continuo.

El SNA también promueve la participación de los docentes en actividades de investigación y extensión, asegurando así una formación integral para los estudiantes (CNA-Colombia, 2018).

En Perú, el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) ha desarrollado criterios específicos para la acreditación de docentes, alineados con los estándares internacionales. Los docentes deben poseer títulos de posgrado, experiencia en la práctica profesional y formación en metodologías pedagógicas. SINEACE también promueve el desarrollo profesional continuo de los docentes y su participación en actividades de investigación (SINEACE, 2019).

En Uruguay, la Universidad de la República (UdelaR) sigue estándares internacionales para la evaluación de competencias docentes. Los docentes deben tener títulos académicos adecuados, experiencia profesional y formación pedagógica. UdelaR también exige la participación de los docentes en programas

de desarrollo profesional continuo y actividades de investigación, asegurando así la calidad de la enseñanza (UdelaR, 2020).

En Paraguay, la Universidad Nacional de Asunción (UNA) ha adoptado un modelo de formación y evaluación basado en competencias, adaptando sus programas y metodologías a los estándares internacionales para asegurar la calidad de la educación médica. Este modelo incluye la evaluación de las competencias docentes, la formación pedagógica y el desarrollo profesional continuo. Además, la ANEAES establece criterios rigurosos para la acreditación de docentes y programas de educación superior en el país (Ocampos Benedetti et al., 2022; ANEAES, 2023).

### 3.8. Evaluación y acreditación en el contexto de Paraguay

La evaluación y acreditación en Paraguay se desarrollan bajo un marco normativo que pretende garantizar estándares mínimos de calidad de la educación médica en el país. La Ley N.º 4995/2013 establece las bases generales para la evaluación y acreditación en las instituciones de educación superior, con directrices específicas que son detalladas por la ANEAES. Esta sección examina el marco normativo vigente, los criterios y los indicadores específicos que guían la evaluación de los docentes en el contexto de la educación médica. También se analizan las normativas y los mecanismos de acreditación implementados para asegurar la formación continua y el cumplimiento de estándares internacionales, apuntando así a una educación de alta calidad.

#### 3.8.1. Marco normativo nacional

En Paraguay, la Ley N.º 4995/2013 de Educación Superior establece el marco normativo para la educación superior en el país, incluyendo los requisitos y procesos de evaluación y acreditación de los programas académicos. El artículo 82 de esa Ley, establece que la ANEAES es la entidad técnica responsable de asegurar que las instituciones de educación superior cumplan con los estándares mínimos de calidad para su acreditación ANEAES proporciona directrices detalladas y criterios específicos para las diferentes carreras, que las IES criterios instituciones deben implementar para obtener la acreditación.

Los procesos de evaluación y acreditación están diseñados para el cumplimiento de estándares mínimos de calidad educativa, la mejora continua y garantizar que los programas académicos posean las competencias necesarias para impartir una educación de alta calidad. Estos procesos incluyen evaluaciones internas y externas, auditorías académicas y revisiones periódicas de los programas.

### 3.8.2 Normativa ANEAES y criterios e indicadores específicos de docencia

La Ley 4995/2013. Establece los requisitos mínimos exigibles para el ejercicio de la docencia y la investigación en el ámbito universitario, y son los que se mencionan a continuación:

- Título de grado académico registrado en el Ministerio de Educación y Ciencias.
- Capacitación pedagógica en educación superior.
- Notoria capacidad científica, técnica o intelectual.
- Los demás requisitos establecidos en los estatutos de la universidad.

Es por ello, que la evaluación con fines de acreditación establecida por la ANEAES, a través del “Mecanismo de Evaluación y Acreditación de Carreras de Grado”<sup>2</sup> considera un análisis amplio y multidimensional para que cada carrera acreditada cumpla con requisitos mínimos de calidad.

### 3.8.3 Normativas y criterios de ANEAES

La ANEAES, en su “Mecanismo de Evaluación y Acreditación de Carreras de Grado” establece dimensiones, criterios e indicadores generales a ser cumplidos por las diferentes carreras durante el proceso de acreditación. Estos criterios e indicadores establecen el marco orientador para las IES en las diferentes carreras a las que apliquen con fines de acreditación.

---

<sup>2</sup> Aprobado por Resolución N° 132 del Consejo Directivo de la ANEAES en fecha 22 de mayo de 2023

El Mecanismo de Evaluación y Acreditación de Carreras de Grado, es de carácter general, contiene 140 indicadores agrupados en 5 dimensiones y 29 criterios de evaluación, como podrá notarse en la siguiente tabla.

**Tabla 8**

Resumen de la Matriz de Evaluación - ANEAES

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>CANTIDAD DE CRITERIOS</b>	<b>CANTIDAD DE INDICADORES</b>
1	Gobernanza de la Carrera	7	34
2	Proyecto Académico	8	40
3	Personas	7	33
4	Recursos	4	19
5	Impacto y Resultados	3	14

Nota: *(Elaboración propia, basado en el Mecanismo de Evaluación y Acreditación de Carreras de Grado, ANEAES, 2023)*

La dimensión 3 “Personas”, del Mecanismo de Evaluación y Acreditación de Carreras de Grado, abarca criterios e indicadores que incluyen a tres grupos: Directivos, docentes y personal administrativo. En ese sentido, en lo que compete al estamento docente, la referida matriz incluye 3 criterios y 15 indicadores, que amplían los requisitos que para el ejercicio de la docencia estaban establecidos en la Ley 4995/2013, según se muestra en la siguiente tabla.

**Tabla 9**

Resumen criterios e indicadores para docentes; Matriz de Evaluación, ANEAES

<b>Criterio</b>	<b>Indicadores</b>
Pertinencia, integridad e internacionalización de los	La carrera aplica procedimientos formales y transparentes de selección y evaluación del personal docente.

procesos de selección, evaluación y promoción docente	La carrera cuenta con un Plan de carrera docente aprobado e implementado sistemáticamente.
	Los resultados de la evaluación del desempeño se utilizan para implementar planes de capacitación orientados a la mejora de la práctica docente.
	Los procesos de evaluación del desempeño docente contemplan la opinión de los estudiantes.
	La carrera implementa programas para la movilidad docente internacional, en forma sistemática.
Pertinencia del Perfil Académico de los Docentes	Se evidencia coherencia entre el nivel académico, la experiencia profesional de los docentes y las funciones (docencia, investigación y extensión) que desarrollan.
	Los docentes cuentan con la formación pedagógica requerida para la enseñanza en la educación superior.
	Los docentes cuentan con producción intelectual derivada de los proyectos de investigación.
	Los docentes cuentan con formación de postgrado en su área de desempeño en la enseñanza.
Pertinencia y eficacia de los Planes de Capacitación y Perfeccionamiento Docente	La carrera implementa planes de capacitación y perfeccionamiento docente de manera sistemática.
	La carrera prevé apoyo tales como: becas, incentivos económicos, licencias, reconocimientos, descuentos de aranceles,

	financiamientos en cuotas y otros, a los docentes para su perfeccionamiento profesional.
	Los planes de capacitación abordan temas que responden a los resultados de la evaluación del desempeño y otras que hacen al perfeccionamiento docente.
	La carrera demuestra satisfacción de los docentes con los procesos de formación continua implementados.
	La carrera considera la formación continua de los docentes para la promoción (escalafón, cargos de responsabilidad, remuneración).
	La carrera demuestra que el abordaje de las capacitaciones es implementado en la práctica docente.

*Nota: (Elaboración propia, basado en el Mecanismo de Evaluación y Acreditación de Carreras de Grado, ANEAES, 2023))*

Nótese que, en el criterio “Pertinencia del perfil académico de los docentes”, se describen los siguientes cuatro indicadores, que son de gran relevancia para la evaluación de competencias y conocimientos de los docentes de las carreras de grado de medicina:

- a. Se evidencia coherencia entre el nivel académico, la experiencia profesional de los docentes y las funciones que desarrollan, tales como la docencia, investigación y extensión.
- b. Los docentes deben contar con la formación pedagógica requerida para la enseñanza en la educación superior.
- c. Los docentes deben demostrar producción intelectual derivada de los proyectos de investigación.
- d. Los docentes cuentan con formación de postgrado en su área de desempeño en la enseñanza.

El cumplimiento de estos indicadores, complementan a los definidos en la Ley 4995/2013, son parte de los requisitos obligatorios mínimos a ser cumplidos para el ejercicio de la docencia universitaria en las carreras de medicina.

De manera complementaria a los indicadores establecidos en el Mecanismo de Evaluación y Acreditación de Carreras de Grado, la ANEAES establece Criterios de Calidad para las carreras de grado de medicina, que especifican una serie de criterios que aseguren la calidad y la pertinencia de la formación ofrecida. Entre estos criterios se encuentran la adecuación del plan de estudios, la infraestructura, y los recursos disponibles.

#### 3.8.4. Proceso de evaluación y acreditación

El proceso de evaluación y acreditación en Paraguay se enfoca en los programas académicos y no en los docentes de manera individual. El proceso incluye:

1. Autoevaluación institucional: Las instituciones de educación superior realizan un proceso de autoevaluación para analizar y documentar el cumplimiento de los criterios de calidad establecidos por la ANEAES. Esto incluye la recopilación de evidencias sobre la estructura curricular, la cualificación del cuerpo docente y los recursos disponibles.
2. Evaluación externa: La ANEAES designa un equipo de evaluadores externos que revisa la documentación proporcionada por la institución y realiza visitas in situ. Los evaluadores observan las prácticas educativas, entrevistan a los docentes y estudiantes, y verifican el cumplimiento de los criterios de calidad.
3. Informe de evaluación: Los evaluadores externos elaboran un informe detallado que incluye sus hallazgos y recomendaciones. Este informe se basa en la evidencia recopilada durante la autoevaluación y la evaluación externa. El informe destaca las fortalezas y áreas de mejora del programa académico.
4. Decisión de acreditación: Basándose en el informe de evaluación, la ANEAES toma una decisión sobre la acreditación del programa. La decisión puede ser de acreditación plena, acreditación con condiciones (requiriendo mejoras específicas) o no acreditación. La acreditación es válida por un período determinado, tras el cual debe renovarse a través de un nuevo proceso de evaluación.

5. Seguimiento y mejora continua: La ANEAES realiza un seguimiento continuo de los programas acreditados para asegurar que mantienen los estándares de calidad y aplican las recomendaciones de mejora. Las instituciones deben presentar informes periódicos sobre su progreso y las acciones tomadas para mejorar la calidad educativa.

Estos pasos aseguran un proceso riguroso y transparente que promueve la calidad y la mejora continua en la educación médica en Paraguay.

### **3.9. Prácticas actuales y desafíos**

La evaluación y acreditación de competencias docentes en la educación médica en Paraguay enfrenta importantes desafíos, principalmente en relación con la falta de estandarización en los procesos evaluativos. A nivel nacional, las instituciones de educación médica aplican criterios y métodos de evaluación que varían considerablemente entre sí, lo que dificulta el establecimiento de un sistema educativo cohesionado y consistente (Torales et al., 2018). Si bien la ANEAES ha desarrollado un conjunto de criterios específicos para la evaluación docente, la aplicación de estos criterios no ha sido uniforme entre las instituciones (ANEAES, 2023).

A nivel internacional, experiencias como la de la Universidad de Buenos Aires (UBA), que ha implementado *la carrera docente*, ofrecen un modelo claro para estructurar programas de formación docente basados en competencias específicas. La UBA ha logrado combinar el desarrollo profesional continuo con la producción intelectual como parte integral del proceso de evaluación y acreditación docente (UBA, 2023). Este tipo de enfoque permite que los docentes mantengan actualizadas sus competencias pedagógicas, técnicas y clínicas, promoviendo una educación de alta calidad alineada con los estándares globales.

En el contexto paraguayo, instituciones como la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Asunción (UNA) han dado pasos hacia la implementación de modelos de formación docente basados en competencias, pero persisten las brechas en la formación pedagógica y en la integración de actividades de investigación en la práctica docente (Ocampos Benedetti et al., 2022). La falta de uniformidad en la aplicación de los estándares y la limitada formación continua presentan obstáculos para la mejora del sistema educativo en el país.

A nivel global, tanto la OMS como la WFME han enfatizado la necesidad de estándares universales que aseguren la actualización constante de las competencias docentes (WFME, 2015). Asimismo, la OCDE ha subrayado la importancia de mecanismos de evaluación que involucren retroalimentación de múltiples fuentes, promoviendo una visión más completa del desempeño docente (OCDE, 2014).

Las oportunidades para mejorar el sistema de evaluación y acreditación en Paraguay son significativas. Adoptar modelos internacionales, como los aplicados por la UBA y otras universidades de la región, e integrar un enfoque de formación pedagógica y desarrollo profesional continuo, podrían transformar la educación médica en el país y alinearse con los estándares internacionales (Ríos-González et al., 2018)

#### **4. RECOMENDACIONES DE MEJORA PARA CONES: FORTALECIMIENTO DE LA EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS DOCENTES EN LA EDUCACIÓN MÉDICA**

Con base en las mejores prácticas internacionales y la experiencia de instituciones como la UBA, así como en la aplicación de modelos educativos innovadores como la Educación 4.0<sup>3</sup>, se proponen las siguientes recomendaciones para el CONES. Estas recomendaciones buscan fortalecer la evaluación y acreditación de competencias docentes en la carrera de medicina en Paraguay, fomentar el desarrollo profesional continuo y responder a las tendencias actuales en la enseñanza y el sector salud.

---

<sup>3</sup> La Educación 4.0 representa un modelo educativo adaptado a la realidad tecnológica contemporánea, colocando al estudiante en el centro del proceso de aprendizaje y promoviendo el uso de herramientas innovadoras como simulación, aulas invertidas y aprendizaje basado en datos. Este enfoque integra tecnologías disruptivas como la inteligencia artificial, la realidad aumentada y el aprendizaje virtual, facilitando la personalización del aprendizaje y fomentando competencias necesarias para el entorno laboral del siglo XXI. En la educación médica, su aplicación responde a la necesidad de preparar a futuros profesionales para un mundo hiperconectado, enfrentando el desafío de un conocimiento médico en constante expansión y la transformación hacia una atención centrada en el paciente.

#### **4.1 Fortalecer la formación pedagógica en el modelo de formación basada en competencias**

Se propone implementar programas obligatorios de formación pedagógica para docentes, diseñados con base en las necesidades locales y alineados con estándares internacionales. Esta iniciativa fortalecerá el modelo de formación basada en competencias al mejorar las prácticas pedagógicas y garantizar una enseñanza de mayor calidad.

Aunque esta propuesta ofrece beneficios significativos, como la alineación con estándares globales y la mejora educativa, enfrenta desafíos como la resistencia al cambio por parte de algunos docentes y la insuficiencia de recursos para su implementación. Será clave diseñar estrategias de sensibilización y movilización de recursos que aseguren su éxito y sostenibilidad.

(Ver Anexo 1: Lineamientos para el plan de fortalecimiento la formación pedagógica de los docentes de medicina en Paraguay).

#### **4.2 Sistema de evaluación basado en competencias**

Implementar un sistema unificado de evaluación docente que permita medir competencias clave, incluyendo enseñanza, investigación y liderazgo académico. Esto facilita la estandarización de criterios y un enfoque integral para evaluar el desempeño docente. Sin embargo, requiere una adaptación cuidadosa para reflejar las particularidades locales y contextuales.

#### **4.3 Desarrollo profesional continuo**

Promover la actualización y el desarrollo profesional continuo de los docentes, asegurando una mejora constante en la calidad educativa. Esto fomenta una formación permanente y facilita la adaptación a nuevas metodologías de enseñanza. Sin embargo, un desafío es la falta de financiamiento adecuado para garantizar el acceso a estas iniciativas.

#### **4.4 Incrementar la Producción Científica**

Promover la investigación y la publicación académica como un criterio fundamental para la acreditación docente. Esto impulsa el desarrollo del

conocimiento y fortalece el impacto académico. Además, fomenta la producción de publicaciones científicas de calidad. No obstante, un desafío importante es garantizar que los docentes puedan destinar tiempo suficiente a la investigación, equilibrando sus demás responsabilidades.

#### **4.5 Incorporación de tecnologías educativas**

Integrar tecnologías digitales y metodologías innovadoras, como el modelo de aula invertida, en los procesos de enseñanza y formación docente, respondiendo a las demandas actuales del entorno educativo. Esta modernización permite una enseñanza más dinámica y un aprendizaje interactivo. Sin embargo, un desafío importante es la falta de infraestructura tecnológica adecuada en algunas instituciones, lo que limita su implementación efectiva.

#### **4.6 Evaluación Colaborativa y Retroalimentación**

Fomentar modelos de evaluación docente que integren retroalimentación de estudiantes, colegas y autoevaluaciones, con el objetivo de impulsar la mejora continua. Este enfoque promueve la participación activa de estudiantes y pares en el proceso evaluativo, enriqueciendo la perspectiva sobre el desempeño docente. Sin embargo, un desafío clave es garantizar la implementación efectiva y la aceptación de estos sistemas colaborativos por parte de todos los involucrados.

#### **4.7 Crear el Registro Nacional de Docentes de Medicina (RNDM)**

Diseñar e implementar un sistema nacional basado en el CVPy que centralice información clave sobre los perfiles académicos, experiencia profesional y producción intelectual de los docentes de medicina. Este registro fomentará el desarrollo profesional continuo y facilitará los procesos de evaluación y acreditación docente. En colaboración con CONACYT, el RNDM se integrará con las estrategias de ANEAES para fortalecer la calidad educativa en el área de la salud.

Este sistema ofrecerá ventajas significativas, como la centralización de información, la optimización de procesos evaluativos y el impulso al desarrollo profesional de los docentes. Sin embargo, enfrenta desafíos como la adopción por parte de los docentes, la sostenibilidad del sistema, la resistencia inicial al

registro, la integración con sistemas existentes y la necesidad de recursos humanos y tecnológicos adicionales para su implementación y mantenimiento (Ver Anexo 2: Diseño e Implementación del Registro Nacional de Docentes de Medicina (RNDM)).

**Tabla 10**

<b>Recomendación</b>	<b>Fuente</b>	<b>Fortalezas</b>	<b>Desafíos</b>
<b>Fortalecer la formación pedagógica en el modelo de formación basada en competencias</b>	CNA-Colombia (2018)	Alineación con estándares internacionales, mejora pedagógica	Resistencia al cambio, insuficiencia de recursos para implementación
<b>Sistema de evaluación basado en competencias</b>	WFME (2020)	Estandarización de criterios, enfoque integral	Adaptación a las particularidades locales
<b>Desarrollo profesional continuo</b>	Bracken et al. (2001), ANEAES (2022)	Formación permanente, adaptación a nuevas metodologías	Falta de financiamiento para la actualización docente
<b>Incrementar la producción científica (investigación)</b>	ANEAES (2022), UBA (2020)	Fomento a la investigación y publicaciones científicas	Incrementar el tiempo dedicado a investigación
<b>Incorporación de tecnologías educativas</b>	Educación 4.0, Vidal Ledo et al. (2023)	Modernización de la enseñanza, aprendizaje más interactivo	Falta de infraestructura tecnológica en algunas instituciones
<b>Evaluación colaborativa y retroalimentación</b>	UBA (2020)	Participación de estudiantes y pares en la evaluación	Implementación y aceptación de sistemas colaborativos
<b>Crear el Registro Nacional de Docentes de Medicina (RNDM) (Ver Anexo 2)</b>		Centralización de información, optimización de evaluaciones, fomento del desarrollo profesional continuo	Adopción por parte de docentes, garantía de sostenibilidad del sistema, resistencia inicial al registro, integración con sistemas existentes, necesidad de recursos humanos y tecnológicos adicionales

Se plantea, además, la creación de un perfil competencial específico para el docente de medicina en Paraguay. Este perfil tiene como objetivo servir de referencia para la formación, actualización y desarrollo continuo de los profesionales encargados de la enseñanza médica, asegurando así una práctica

educativa alineada con las necesidades del sistema de salud y los estándares internacionales (Ver Anexo 3: Propuesta de perfil del docente de Medicina para Paraguay).

En suma, estas recomendaciones buscan modernizar el sistema de evaluación y acreditación docente en Paraguay, promoviendo el desarrollo pedagógico, la investigación académica y la incorporación de tecnologías emergentes, buscando que las instituciones de educación superior estén mejor alineadas con los estándares internacionales y preparadas para enfrentar los desafíos educativos y médicos actuales.

## **5. CONCLUSIÓN**

El análisis realizado identifica la necesidad de mejorar las prácticas de evaluación de competencias docentes en la educación médica, con un enfoque prioritario en el fortalecimiento de la formación pedagógica. Diseñar e implementar progresivamente programas basados en competencias, adaptados al entorno local, permitirá elevar la calidad de la enseñanza y establecerá procesos evaluativos más consistentes y alineados con las demandas del sector.

La creación del RNDM, registro a ser desarrollado con el apoyo técnico del CONACYT como complemento del CVPy, es una acción necesaria para centralizar y gestionar información sobre los docentes. Al incluir datos como la dedicación horaria, los cursos impartidos, los horarios de enseñanza, entre otros, se podrá tener un sistema de información centralizado que facilitará a la ANEAES, el CONES y el MEC la verificación del cumplimiento de normativas relacionadas con dedicación a tiempo completo, perfil profesional y otros criterios establecidos.

Asimismo, el análisis de la información proporcionada por las IES reveló la necesidad de nivelar algunos aspectos que ayudarán a mejorar la formación médica, por ejemplo, incorporar tecnologías educativas y fomentar la producción científica como parte integral de los procesos de evaluación contribuirá a la

modernización del sistema educativo. La implementación de mecanismos de retroalimentación, que integren perspectivas de estudiantes y colegas, reforzará la mejora continua de las prácticas docentes.

La coordinación entre las instituciones reguladoras, CONES y ANEAES, y las IES será esencial para llevar a cabo estas iniciativas y superar los desafíos asociados. Estas acciones tienen como objetivo consolidar un sistema educativo médico centrado en competencias, que responda de manera efectiva a las demandas del entorno académico y del sistema de salud, garantizando la formación de docentes con habilidades alineadas a los desafíos actuales.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (ANEAES). (2018). Criterios de calidad para la carrera de Medicina. <https://www.aneaes.gov.py>

Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (ANEAES). (2023). *Manual de Criterios para la Evaluación de Programas*. <https://www.aneaes.gov.py>

Bracken, D. W., Timmreck, C. W., & Church, A. H. (2001). *The Handbook of Multisource Feedback*. Jossey-Bass. [https://www.researchgate.net/publication/237102783\\_The\\_Handbook\\_of\\_Multisource\\_Feedback\\_The\\_Comprehensive\\_Resource\\_for\\_Designing\\_and\\_Implementing\\_MSF\\_Processes](https://www.researchgate.net/publication/237102783_The_Handbook_of_Multisource_Feedback_The_Comprehensive_Resource_for_Designing_and_Implementing_MSF_Processes)

Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU). (2021). *Informe de Evaluación y Acreditación*. Buenos Aires: CONEAU <https://www.coneau.gob.ar/coneau/acreditacion-de-carreras/carreras-de-grado/>

Comisión Nacional de Acreditación (CNA-Chile). (2017). *Criterios y Estándares de Acreditación*. Santiago: CNA-Chile <https://www.cnachile.cl/Paginas/criterios-y-est%C3%A1ndares.aspx>

Congreso Nacional de Paraguay. (2013). Ley N.º 4995/2013 de Educación Superior. <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/4722/ley-n-4995-de-educacion-superior>

Consejo Nacional de Acreditación (CNA-Colombia). (2018). *Modelo de Acreditación Institucional*. Bogotá: CNA. <https://www.cna.gov.co/portal/Modelo-de-Acreditacion/>

Federación Mundial de Educación Médica (WFME). (2020). *Estándares globales para la mejora de la calidad en la educación médica*. <https://wfme.org>

Flores-Hernández, F., Martínez-González, A., Sánchez-Mendiola, M., García-Cabrero, B., & Reidl, L. M. (2011). Modelo de competencia docente del profesor de medicina en la UNAM. *RELIEVE - Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 17(2), artículo 3 [https://paginaspersonales.unam.mx/app/webroot/files/3950/Publica\\_20210911064711.pdf](https://paginaspersonales.unam.mx/app/webroot/files/3950/Publica_20210911064711.pdf)

Harden, R. M., & Crosby, J. (2000). AMEE Guide No 20: The good teacher is more than a lecturer—the twelve roles of the teacher. *Medical Teacher*, 22(4), 334-347. [https://njms.rutgers.edu/education/office\\_education/community\\_preceptorship/documents/TheGoodTeacher.pdf](https://njms.rutgers.edu/education/office_education/community_preceptorship/documents/TheGoodTeacher.pdf)

Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). (2018). *SINAES: Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior*. Brasília: INEP. <http://portal.mec.gov.br/sinaes>

Jiménez, J. T., Palacios, M., Aparicio, C., Cañete, F., Calderoli, F., Bogado, N., Ocampos, S., & Acosta, E. (2016). Propuesta del perfil docente basado en competencias de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Asunción. *Anales de la Facultad de Ciencias Médicas (Asunción)*, 49(1), 119-140. [https://docs.bvsalud.org/biblioref/2018/06/884919/v49n1a07.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://docs.bvsalud.org/biblioref/2018/06/884919/v49n1a07.pdf?utm_source=chatgpt.com)

Martínez-González, A., López-Bárcena, J., Herrera Saint-Leu, P., Ocampo-Martínez, J., Petra, I., Uribe-Martínez, G., García-Sahagún, M. C., & Morales-López, S.

- (2008). Modelo de competencias del profesor de medicina. *Educación Médica*, 11(3), 157-167. <https://scielo.isciii.es/pdf/edu>
- Ocampos Benedetti, S. (2023). Reflexiones al egreso de la primera cohorte de profesionales médicos de la malla curricular innovada, 2017-2023. *Anales de la Facultad de Ciencias Médicas*, 56(1), 13–18. Recuperado de <https://revistascientificas.una.py/index.php/RP/article/view/3342>
- OECD. (2014). *Education at a Glance 2014: OECD Indicators*. OECD Publishing. <https://www.oecd.org>
- Organización Mundial de la Salud (2013). Transformar y ampliar la educación y la formación de los profesionales de la salud: directrices de la Organización Mundial de la Salud 2013. <https://www.who.int/.int/publications/i/item/transformación-y-escalamiento-heal-profesionales%E%80%99-educación-y-formación>
- Ríos-González, C. M., Torales, J., Kunzle-Elizeche, H. G., Barrios, I., Barrail, A. R., González-Urbietta, I., & Real, R. (2018). Los "doce roles del docente de medicina": un estudio piloto de tres universidades públicas de Paraguay. *Memorias del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Salud*, 16(2), 55-64. [https://doi.org/10.18004/Mem.iics/1812-9528/2018.016\(02\)55-064](https://doi.org/10.18004/Mem.iics/1812-9528/2018.016(02)55-064).
- Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE). (2019). *Manual de Acreditación Institucional*. Lima: SINEACE. <https://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio/handle/20.500.12982/4086>
- Shulman, LS (1987). Conocimiento y enseñanza: Fundamentos de la nueva reforma. *Harvard Educational Review*, 57 (1) 1-22. <https://doi.org/10.17763/haer.57.1.j463w79r56455411>
- Sifuentes Ocegueda, A. T., Suárez Flores, M., & Lara González, L. M. (2016). La evaluación de 360° aplicada al personal docente de nivel superior. *Revista de Investigación en Tecnologías de la Información*, 4(7), 17-23. [https://www.academia.edu/94728373/La\\_Evaluacion\\_De\\_360\\_Aplicada\\_Al\\_Personal\\_Docente\\_De\\_Nivel\\_Superior](https://www.academia.edu/94728373/La_Evaluacion_De_360_Aplicada_Al_Personal_Docente_De_Nivel_Superior)

Universidad de Buenos Aires (UBA). (2020). *Manual de Evaluación Docente*. Buenos Aires: UBA. [https://cyt.rec.uba.ar/wp-content/uploads/Articulos-de-Importancia\\_Solicitud-2020.pdf](https://cyt.rec.uba.ar/wp-content/uploads/Articulos-de-Importancia_Solicitud-2020.pdf)

Universidad de Buenos Aires (UBA). (2023). Carrera Docente. Facultad de Ciencias Médicas. Disponible en: <https://www.fmed.uba.ar/carrera-docente/sobre-la-carrera-docente>.

Universidad Nacional de Córdoba (UNC). (2019). *Informe de Evaluación Docente*. Córdoba: UNC. <https://fcm.unc.edu.ar/evaluacion-de-desempeno-docente-5/>

Universidad de la República (UdelaR). (2020). *Sistema de Evaluación Docente*. Montevideo: UdelaR. <https://udelar.edu.uy/portal/adecuacion-de-las-estructuras-academicas-y-la-carrera-docente-para-el-desarrollo-de-las-funciones-universitarias/>

Vidal Ledo, MJ, Triana Álvarez, EA, Reyes Camejo, T., & González Rodríguez, R. (2023). La educación 4.0 y su aplicación en la educación médica superior. *Educación Médica Superior*, 37 (3), e3972. <https://ems.sld.cu/index.php/ems/articulo/ver /3972>

## 7. ANEXOS

### **Anexo 1: Lineamientos para el plan de fortalecimiento la formación pedagógica de los docentes de medicina en Paraguay**

El inciso b del artículo 38 de la ley N° 4995/2013, establece como uno de los requisitos para el ejercicio de la docencia o la investigación en la educación superior, el contar con capacitación pedagógica en educación superior. ***El fortalecimiento de la formación pedagógica de los docentes de medicina va más allá de los cursos de didáctica universitaria requeridos en la actualidad***, y es un componente clave para garantizar la calidad educativa en las instituciones de educación superior (IES) de Paraguay.

Este plan, es una propuesta mediante la cual el CONES, propicie la articulación de acciones entre diferentes instituciones para complementar la formación de los docentes médicos en “Didáctica de la educación médica”, de manera a mejorar sus competencias pedagógicas específicas, alineando sus habilidades con los estándares internacionales y adaptándolas a las necesidades locales.

Se propone que la implementación de la formación en “Didáctica de la educación médica” sea liderada por el Instituto Nacional de Salud (INS), entidad rectora de la formación en salud pública del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social (MSPyBS), y tomará como base la experiencia desarrollada en la Facultad de Ciencias Médicas (FCM) de la Universidad Nacional de Asunción (UNA) en colaboración y con el acuerdo de todas las IES que imparten educación médica, de manera a asegurar su efectiva implementación.

#### **I Objetivos propuestos**

- **Objetivo general**

1. Fortalecer las competencias pedagógicas de los docentes de medicina mediante un programa de formación integral, alineado con estándares internacionales y adaptado al contexto educativo de Paraguay.

- **Objetivos específicos**

1. Diseñar un programa de formación en “Didáctica de la formación médica” basado en el enfoque por competencias.
2. Proponer los mecanismos para implementar un plan piloto del programa de formación en “Didáctica de la formación médica”, en instituciones seleccionadas para validar su efectividad, con fines de escalarlo a nivel nacional.
3. Perfilar lineamientos para la instalación de un sistema de monitoreo y evaluación que permita medir el impacto del programa en la calidad de la enseñanza.

## **II Fases de implementación**

Esta propuesta se organiza en tres fases, estructuradas para asegurar su desarrollo y el cumplimiento de los objetivos planteados. A continuación, se describen las etapas que conforman el plan.

### **Fase 1: Diagnóstico, diseño del plan de capacitación y del mecanismo de monitoreo y evaluación.**

Esta fase inicial tiene como propósito establecer un panorama acerca de las necesidades pedagógicas de los docentes de medicina en Paraguay.

Se requerirá la conformación de un equipo integrado por técnicos representantes del INS, la FCM-UNA y de otras IES, el cual deberá elaborar los instrumentos para identificar brechas en las competencias actuales, analizar modelos preexistentes y estructurar un programa de formación en “Didáctica de la formación médica”, siguiendo el enfoque por competencias y alineado con los estándares internacionales y las particularidades del sistema educativo local.

Acciones:

1. Realizar un diagnóstico participativo entre el INS y las IES públicas y privadas para identificar necesidades y brechas pedagógicas de los docentes.
2. Analizar el modelo pedagógico basado en competencias de la UNA para adaptarlo a un contexto más amplio.

3. Diseñar el programa de formación en “Didáctica de la formación médica”, **de al menos 100 horas de duración**, con los siguientes componentes:
  - Planificación y diseño curricular basado en competencias.
  - Metodologías activas de aprendizaje.
  - Uso de tecnologías educativas.
  - Estrategias de evaluación formativa y sumativa.
  - Modalidades de implementación del curso (presencial, semipresencial)
4. Validar el diseño del programa con un comité técnico integrado por el CONES, el MSPyBS, el INS y representantes de las IES que imparten formación médica.
5. Emitir las resoluciones CONES y del MSPyBS, **garantizando los recursos para la implementación de un plan piloto de “Didáctica de la formación médica”**.
6. Monitoreo y evaluación: Esta fase está orientada a medir resultados y proponer mejoras continuas, asegurando la sostenibilidad y relevancia del programa a largo plazo. Se deben diseñar indicadores de evaluación, tales como:
  - Porcentaje de docentes capacitados.
  - Nivel de aplicación del modelo pedagógico en las aulas.
  - Impacto en el aprendizaje de los estudiantes.

## **Fase 2: Implementación piloto**

El propósito de esta fase es poner a prueba el diseño del programa de “Didáctica de la formación médica” en un entorno controlado, permitiendo recoger información sobre su efectividad y aceptación. Esto garantizará que el programa sea ajustado antes de su escalamiento nacional.

Acciones:

1. Capacitar a formadores seleccionados en el modelo pedagógico a implementar.

2. Ejecutar el programa piloto de “Didáctica de la formación médica”, en tres IES (una pública, una privada y la UNA), asegurando la diversidad de participantes.
3. Monitorear el desarrollo del piloto mediante encuestas y observaciones para recoger retroalimentación.
4. Evaluación por parte de un comité técnico integrado por el CONES, el MSPyBS, el INS y representantes de las IES que imparten formación médica, de los resultados del plan piloto, ajustando el diseño del programa **y del plan de monitoreo y evaluación** según las recomendaciones obtenidas.

Una vez realizados los ajustes al plan piloto, se implementaría el programa de manera progresiva, **en un plazo a definir**; en todas las IES del país. **Se requerirá incluir este requerimiento en el marco normativo de la docencia en educación médica.**

### **Fase 3: Monitoreo y evaluación**

Durante el proceso de implementación y con los ajustes realizados en el plan piloto, se propone el monitoreo periódico de la implementación, según los siguientes lineamientos mínimos.

1. Implementar un sistema de reporte trimestral por parte de las IES al INS sobre el progreso del programa.
2. Realizar evaluaciones anuales para identificar áreas de mejora y proponer ajustes al programa.

### **III-Resultados esperados**

El plan de implementación de la formación en “Didáctica de la educación médica”, busca alcanzar resultados concretos que contribuyan al fortalecimiento de la educación médica en Paraguay. Entre los principales resultados esperados se encuentran:

1. **Fortalecimiento de competencias pedagógicas:**
  - Docentes con competencias pedagógicas actualizadas y alineadas con los estándares internacionales.

2. Inclusión y equidad:
  - Participación activa de todas las IES, reduciendo las disparidades entre públicas y privadas.
3. Colaboración interinstitucional:
  - Creación de una red nacional de capacitación que fomente el intercambio de buenas prácticas.

El plan para fortalecer la formación pedagógica de los docentes de medicina en Paraguay representa un esfuerzo coordinado entre el CONES, el MSPyBS, el INS, y las IES que imparten formación médica. La implementación en fases garantiza una adaptación progresiva y sostenible, contribuyendo al fortalecimiento de la educación superior y la calidad del sistema de salud en el país.

## **Anexo 2: Diseño e Implementación del Registro Nacional de Docentes de Medicina (RNDM)**

En el contexto de la mejora continua de la educación superior y, de la formación médica en Paraguay, se identifica la necesidad de establecer un Registro Nacional de Docentes de Medicina (RNDM), con el objetivo centralizar y actualizar información relevante sobre las competencias, la experiencia profesional y la producción académica de los docentes de esta carrera. El RNDM se construirá utilizando la plataforma del CVPy, gestionada por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), y se integrará con los procesos de evaluación y acreditación de ANEAES.

### **I. Objetivos propuestos**

- **Objetivo general:**

Fortalecer la calidad de la educación médica en Paraguay mediante la creación de un registro nacional de docentes de medicina que centralice, actualice y valide información sobre las competencias, experiencia profesional y producción académica de los docentes de medicina.

- **Objetivos específicos:**

1. Establecer los lineamientos para el desarrollo de una plataforma centralizada, integrada al CVPy, que registre y valide información sobre las competencias, experiencia profesional y producción académica de los docentes de medicina
2. Proponer un sistema confiable para verificar la formación, experiencia y participación de los docentes en actividades de investigación y extensión.
3. Promover la transparencia mediante el acceso público a información actualizada para instituciones educativas y organismos reguladores.
4. Fomentar la capacitación continua y la investigación a través de incentivos alineados con las metas educativas nacionales.
5. Facilitar la generación de reportes y retroalimentación que fortalezcan los procesos de evaluación y acreditación educativa.

## **II. Fases de Implementación**

La implementación del RNDM se dividirá en fases que garantizarán una ejecución ordenada y eficaz. Cada fase incluirá acciones concretas orientadas a cumplir los objetivos planteados.

### **Fase 1: Diagnóstico y diseño**

Esta fase inicial busca identificar las necesidades específicas de formación de docentes de medicina y diseñar una herramienta adaptada a estas demandas. Se analizarán sistemas existentes y se definirán los indicadores clave para la evaluación docente.

#### **1. Análisis de necesidades:**

- Revisión de los sistemas existentes, como el CVPy, y su aplicabilidad al ámbito de la medicina.
- Identificación de la información docente adicional requerida.

#### **2. Diseño del sistema:**

- Definición los indicadores clave para evaluar competencias pedagógicas, investigativas y técnicas.
- Debe incluir información como: cantidad de horas de dedicación del docente a las diferentes universidades, horario de enseñanza, cursos que está impartiendo, entre otras.

- Diseño de estructura y funcionalidades de la plataforma.
- 3. Acceso del sistema:** La ANEAES, el CONES y el MEC tendrán acceso a este sistema de información para poder cruzar los datos con los reportes de las IES y, además, verificar el cumplimiento de la normativa vigente respecto a la cantidad de docentes con dedicación a tiempo completo, perfil profesional y académico docente, entre otros."

## **Fase 2: Desarrollo tecnológico**

Esta fase se enfoca en la construcción de la infraestructura tecnológica que sustentará el RNDM. Incluye el desarrollo y prueba de las herramientas necesarias para el registro y consulta de datos docentes.

### **1. Ampliación del CVPy:**

- Incorporación nuevos campos para registrar indicadores específicos de la carrera de medicina.
- Diseño de interfaces intuitivas para la actualización y consulta de datos.

### **2. Validación del sistema:**

- Realización de pruebas piloto en instituciones seleccionadas para evaluar la funcionalidad del RNDM.
- Ajuste de la plataforma en base a la retroalimentación obtenida.

## **Fase 3: Implementación**

En esta etapa se probará el sistema en un entorno controlado para identificar posibles áreas de mejora. Las instituciones seleccionadas serán representativas del sistema educativo nacional.

### **1. Capacitación inicial:**

Realizar talleres dirigidos a docentes y gestores educativos sobre el uso del RNDM.

### **2. Implementación en instituciones piloto:**

- Incorporación del sistema en al menos tres instituciones representativas (una pública, una privada y una regional).

### 3. **Evaluación del piloto:**

- Medición de la aceptación y eficacia del sistema mediante encuestas y observaciones.
4. Escalamiento a nivel nacional: Garantizar que el RNDM sea adoptado por todas las instituciones que ofrecen la carrera de medicina en Paraguay. Incluye acciones de sensibilización y ajustes basados en retroalimentación.

## **Fase 4: Monitoreo y evaluación**

El monitoreo y evaluación son esenciales para garantizar la sostenibilidad del sistema. Esta fase incluye indicadores específicos que medirán el impacto y la efectividad del RNDM.

- **Indicadores de éxito:**
    - Porcentaje de docentes registrados y actualizados en el RNDM.
    - Nivel de uso del sistema por parte de instituciones y organismos reguladores.
    - Impacto en los procesos de acreditación y evaluación docente.
2. **Revisión periódica:**
- Elaborar reportes anuales para evaluar la sostenibilidad y efectividad del sistema.

## **III. Beneficios del RNDM**

A continuación, se detalla el impacto positivo esperado con la implementación del RNDM, orientado a fortalecer la calidad educativa y la transparencia en el registro y evaluación docente.

- **Estandarización de criterios:** Proveer parámetros uniformes para evaluar las competencias docentes en la carrera de medicina.
- **Transparencia y acceso:** Facilitar el acceso público y transparente a los perfiles docentes.

- **Optimización de recursos:** Reducir redundancias y agilizar los procesos de evaluación y acreditación mediante el uso de una base de datos centralizada.
- **Desarrollo profesional continuo:** Incentivar la participación en actividades de formación y desarrollo académico.

#### **IV. Desafíos para su Implementación**

Se describen los principales retos que podrían surgir durante el desarrollo e implementación del RNDM, así como las estrategias para superarlos.

1. **Adopción por parte de los docentes:** Lograr que los docentes registren y actualicen sus perfiles de manera continua.
2. **Financiamiento:** Asegurar los recursos necesarios para el desarrollo y mantenimiento del sistema.
3. **Interoperabilidad:** Garantizar la integración con otros sistemas y bases de datos nacionales.
4. **Sostenibilidad:** Diseñar un modelo de gestión sostenible que permita la actualización constante del RNDM.

La creación del RNDM representa un paso hacia la modernización del sistema de evaluación y acreditación docente en Paraguay basado en el CVPy y en colaboración con el CONACYT, este sistema centralizará información, facilitará la evaluación de competencias y fomentará el desarrollo profesional. Su implementación, aunque desafiante, contribuirá significativamente a elevar los estándares de calidad educativa en la carrera de medicina, alineándolos con las mejores prácticas internacionales y las necesidades del sistema de salud nacional.

#### **Anexo 3: Propuesta de Perfil del docente de medicina del Paraguay**

El perfil de un profesor de medicina en el contexto de las competencias formativas está evolucionando para satisfacer las demandas de la educación médica moderna. Este perfil abarca una combinación de experiencia clínica, habilidades pedagógicas y adaptabilidad a los avances tecnológicos. Se espera que los profesores de medicina no solo impartan conocimientos, sino que también faciliten el desarrollo de habilidades prácticas y actitudes profesionales en los estudiantes. Esto requiere

un conjunto integral de competencias que se alineen con los marcos de Educación Médica Basada en Competencias (CBME). A continuación se presentan las competencias y características clave que definen el perfil de un profesor de medicina para la formación en competencias.

### **Competencias fundamentales**

**Experiencia clínica y habilidades pedagógicas:** Los profesores de medicina deben poseer un conocimiento profundo de su especialidad clínica y la capacidad de transmitir este conocimiento de manera efectiva. Esto incluye la planificación curricular y la integración de la práctica clínica con la enseñanza (Shafian et al., 2023) (Niemtchenko et al., 2023).

**Implementación de la educación basada en competencias (CBME):** Los profesores deben ser expertos en la implementación del modelo de formación por competencias, que hace hincapié en la integración de los conocimientos, las habilidades y las actitudes. Esto implica utilizar metodologías didácticas participativas y activas, con enfoque práctico y orientados a la aplicación y proporcionar comentarios para facilitar el aprendizaje autodirigido (Ng et al., 2024) (Griewatz et al., 2017)

### **Competencia tecnológica**

**Uso de tecnologías mejoradas:** La capacidad de incorporar tecnologías modernas en la enseñanza es crucial. Esto incluye el uso de herramientas digitales para la enseñanza y la evaluación, que son esenciales para involucrar a los estudiantes y mejorar los resultados del aprendizaje (Shafian et al., 2023)

### **Desarrollo profesional**

**Aprendizaje continuo y adaptabilidad:** Los profesores de medicina deben participar en un desarrollo profesional continuo para mantenerse al día con los avances en la ciencia y la educación médicas. Esto incluye participar en programas de desarrollo docente para adquirir nuevas competencias (-, Dr. S. S. 2024) (Niemtchenko et al., 2023)

**Práctica reflexiva:** Los profesores deben participar en una práctica reflexiva para evaluar y mejorar sus métodos de enseñanza y adaptarse al cambiante panorama educativo (Griewatz et al., 2017)

### **Habilidades comunicativas e interpersonales**

**Comunicación efectiva:** Las habilidades de comunicación sólidas son esenciales para interactuar con los estudiantes, colegas y pacientes. Esto incluye la capacidad de transmitir información compleja con claridad y fomentar un entorno de aprendizaje propicio (Niemtchenko et al., 2023)

### **Gestión y Liderazgo Educativo**

Liderazgo en equipos docentes y proyectos educativos.

Gestión eficiente de recursos humanos y materiales (Ocampos, S et al., 2015).

Fomento de una cultura de mejora continua y evaluación constante.

Garantía de Calidad

Participación en procesos de evaluación institucional y autoevaluación docente.

Alineación con estándares nacionales e internacionales (ANEAES y ARCUSUR).  
(Ocampos, S et al., 2015).

Compromiso con la mejora continua de la calidad educativa.

### **Ética y Profesionalismo**

Actuación ética y responsable en todas las interacciones educativas (Ocampos, S et al., 2015).

Compromiso con valores de justicia, equidad y respeto.

Fomento de la responsabilidad social universitaria (Ocampos, S et al., 2015).

### **Investigación e Innovación en Docencia**

Capacidad para investigar en el ámbito educativo y generar nuevo conocimiento (Ocampos, S et al., 2015).

Reflexión crítica sobre las prácticas docentes.

Innovación continua en metodologías y herramientas pedagógicas.

### **Responsabilidad Social Universitaria**

Compromiso con la formación de profesionales éticos y responsables.

Participación activa en proyectos de impacto social (Ocampos, S., 2015).

Reflexión sobre las necesidades locales y globales del sistema de salud (Ocampos, S et al., 2015).

Si bien las competencias descritas son cruciales, es importante reconocer los desafíos que plantea la implementación del CBME. Estas incluyen definir las competencias de manera integral y garantizar métodos didácticos y de evaluación confiables y coherentes con el modelo. Además, la gran carga de trabajo de los profesores de medicina puede dificultar la aplicación práctica de los conceptos de CBME sin el apoyo y los recursos adecuados (Ng et al., 2024) (Griewatz et al., 2017).

Por lo tanto, además de los requisitos establecidos en la Ley de Educación Superior 4995/2013 y normativas establecidas en los estándares de calidad, se citan estos otros requisitos fundamentales:

#### **Requisitos Específicos para la Docencia:**

- No se podrá ejercer la docencia ni la tutoría sin una formación habilitante para el ejercicio docente.

- Los profesionales sin formación docente sólo podrán ejercer funciones bajo la tutoría de un experto docente.
- Durante el período de capacitación en docencia, el profesional deberá participar en un programa de formación basada en competencias, con enfoque en la enseñanza-aprendizaje centrado en el estudiante.
- Participación activa en procesos de formación pedagógica continua.

#### **Compromiso con la Formación Basada en Competencias:**

- Promoción de aprendizaje activo y contextualizado.
- Utilización de metodologías innovadoras de enseñanza-aprendizaje.
- Participación en procesos de actualización pedagógica.
- Implementación de las habilidades adquiridas en la mejora continua de su PEA.

En resumen, el docente de medicina debe ser un profesional integral, que combina la excelencia clínica, pedagógica y tecnológica con un fuerte sentido ético y social [9][10][16].

Su rol va más allá de la transmisión de conocimientos, actuando como facilitador, mentor, líder e innovador en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Además, debe contribuir al fortalecimiento institucional mediante su sentido de pertenencia, liderazgo y compromiso con la mejora continua de la calidad educativa.

#### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS DE LOS ANEXOS**

Shafian, S., Okhovati, M., Azemian, A., Zadeh, M. R. L., & Ilaghi, M. (2023). *Medical Teachers' Entrustable Professional Activities for Clinical Education a five-star clinical educator*. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-3112188/v1>

Niemitchenko, I. I., Liakhovskyi, V. I., Lisenko, R. B., Krasnov, O. G., & Ryabushko, R. M. (2023). Professional competence of higher medical education instructors as a key indicator of their professional and pedagogical effectiveness. *Aktual'ni Problemi Sučasnoi Medicini*. <https://doi.org/10.31718/2077-1096.23.4.277>

Ng, I. K. S., Mok, S. F., & Teo, D. (2024). Competency in medical training: current concepts, assessment modalities, and practical challenges. *Postgraduate Medical Journal*. <https://doi.org/10.1093/postmj/qgae023>

Griewatz, J., Simon, M., & Lammerding-Koeppel, M. (2017). Competency-based teacher training: A systematic revision of a proven programme in medical didactics. *GMS Journal for Medical Education*. <https://doi.org/10.3205/ZMA001121>

- Dr. S. S. (2024). Evolution of Teacher Competencies in Current Medical Education Scenario- A Review. *International Journal For Multidisciplinary Research*. <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2024.v06i03.23562>

Jiménez, J. T., Palacios, M., Aparicio, C., Cañete, F., Calderoli, F., Bogado, N., Ocampos, S., & Acosta, E. (2015). Propuesta del perfil docente basado en competencias de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Asunción. *Anales de la Facultad de Ciencias Médicas (Asunción)*, 48(2), 119-140. <http://dx.doi.org/10.18004/An.fcm/1816-8949.049.01.119-140>