

Nivel de satisfacción en el ámbito académico de los egresados de formación docente de Asunción

Level of satisfaction in the academic domain of
teacher training graduates in Asunción

Nível de satisfação no ambiente acadêmico dos graduados
em formação de professores em Assunção, Paraguai

Myrian Celeste Benítez González

Instituto de Formación Docente Nuestra Señora de la Asunción

 myriancelestebg@gmail.com

Blanca Nieve Chávez Gracia

Instituto de Formación Docente Nuestra Señora de la Asunción

 chavez.gracia.blanca@gmail.com

Hugo Matías Speratti Mendoza

Instituto de Formación Docente Nuestra Señora de la Asunción

 hugosperatti@gmail.com

Resumen

El objetivo de esta investigación es caracterizar la satisfacción de los egresados con la formación recibida en una institución de formación docente, evaluando las competencias adquiridas para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje y su aplicabilidad en el entorno educativo y laboral. Los objetivos específicos son los siguientes: identificar el grado de satisfacción de los egresados con la formación recibida y determinar su percepción sobre la calidad de dicha formación en los cursos de formación docente. El estudio se enmarca en un diseño no experimental, cuantitativo y descriptivo. La

muestra está formada por 284 egresados de los programas de formación docente Inicial y continua del periodo 2018-2021 en la ciudad de Asunción (Paraguay) seleccionados por conveniencia. La recogida de datos se realizó mediante una encuesta distribuida a través de un formulario digital de Google. Los resultados revelan un alto nivel de satisfacción entre los egresados, quienes consideran que las competencias desarrolladas durante su formación se han implementado de manera satisfactoria en su inserción laboral.

Palabras clave

Satisfacción de egresados; formación docente; competencias profesionales; educación paraguaya; inserción laboral; calidad educativa

Abstract

The aim of this study is to characterize the satisfaction of graduates with the training received in a teacher training institution, evaluating the competencies acquired for the development of the teaching-learning process and their applicability in both educational and workplace settings. The specific objectives are to determine the level of satisfaction of graduates with the training received, and to determine the perception of the quality of training in teacher training programs. The study adopts a non-experimental design, with a descriptive and quantitative approach. A non-probabilistic convenience sampling technique was used, comprising a sample of 284 graduates from initial and continuing teacher training programs between 2018 and 2021 in Asunción, Paraguay. Data collection was carried out through a survey distributed using a digital *Google Forms* questionnaire. The results show a high level of satisfaction among graduates, who believe that the competences developed during their

training have been effectively applied in their professional integration.

Keywords

Graduate satisfaction; teacher training; professional competencies; Paraguayan education; workforce integration; educational quality

Resumo

O objetivo desta pesquisa é caracterizar a satisfação dos graduados com a formação recebida em uma instituição de formação docente, avaliando as competências adquiridas para o desenvolvimento do processo de ensino-aprendizagem e sua aplicabilidade no ambiente educacional e laboral. Os objetivos específicos são: identificar o nível de satisfação dos egressos com a formação recebida e determinar a percepção sobre a qualidade da formação recebida nos cursos de formação docente. O estudo possui um delineamento não experimental, com uma abordagem descritiva e quantitativa. Foi utilizada uma técnica de amostragem de conveniência não probabilística com uma amostra de 284 egressos dos programas de Formação Inicial e Continuada de Professores para o período 2018-2021 na cidade de Assunção (Paraguai). A coleta de dados foi realizada por meio de uma pesquisa distribuída por um formulário digital do Google. Os resultados revelam um alto nível de satisfação entre os egressos, que consideram que as competências desenvolvidas durante sua formação foram implementadas de forma satisfatória em sua inserção no mercado de trabalho

Palavras-chave

Satisfação dos egressos; formação de professores; competências profissionais; educação paraguaia; inserção no mercado de trabalho; qualidade educacional

1. Introducción

Este trabajo de investigación tiene como objetivo general caracterizar la satisfacción de los egresados respecto a la formación recibida, así como su percepción sobre la calidad en la adquisición de competencias y su aplicabilidad en el ámbito laboral. La población de interés incluyó a egresados de la formación docente inicial y continua del Instituto de Formación Docente (IFD) Nuestra Señora de la Asunción,¹ correspondientes al periodo 2018-2021. Para la recolección de datos se utilizó como técnica una encuesta teniendo como instrumento un cuestionario distribuido a través de *Google Forms*.

Es importante destacar que llevar a cabo un seguimiento de los graduados resulta esencial para cualquier institución ya que proporciona información sobre el grado de satisfacción de los egresados en relación con la formación académica que han recibido. Este seguimiento permite evaluar el uso de las herramientas adquiridas durante el proceso de enseñanza-aprendizaje. Su importancia radica en la oportunidad que ofrece para revisar de manera constante los planes y programas con el fin de realizar mejoras y actualizaciones continuas. Dentro del mencionado contexto, el seguimiento:

¹ De carácter confesional (católico), fue fundada en 1974 por las Hermanas Vicentinas. Actualmente, con la Escuela Nacional de Educación Física, constituye el único par de IFD de gestión oficial de Asunción.

Es un proceso continuo y permanente que permite establecer un contacto con sus egresados a fin de recaudar información que conduzca a la verificación de la pertinencia del currículo, al ofrecimiento de capacitación y actualización en relación a su formación tecnológica, a gestionar su inserción ante el sector laboral productivo, a proporcionarles actividades académicas, sociales, deportivas, culturales y beneficios de índole profesional que le permitan desempeñarse en la sociedad global y finalmente a constatar los niveles de satisfacción alcanzados por su formación profesional para corregir hasta donde sea necesario y conveniente el sistema. (Aguilar, 2012)

En este sentido, el contacto con los estudiantes permite visibilizar el impacto que generan en diversos entornos educativos donde se desempeñan como profesionales responsables, con una formación integral y de alta calidad. Este seguimiento resulta sumamente valioso para las instituciones escolares.

Asimismo, la institución educativa, a través de su función formativa, facilita la vinculación con el ámbito laboral al dar seguimiento a sus egresados. En este proceso, los graduados demuestran su competencia profesional, reflejando los conocimientos adquiridos tanto en el ámbito académico como en el social. Además, se recopilan datos sobre la satisfacción de las instituciones que los reciben en relación con su desempeño profesional.

La implementación práctica de estos aspectos es esencial en las instituciones ya que contribuye al fortalecimiento de la calidad educativa y fortalece las políticas de seguimiento y apoyo a los egresados.

2. Formación de docentes

La formación de profesores se encuentra ante el desafío de adaptar sus fundamentos a la globalización, considerando las profundas transformaciones sociopolíticas y económicas que experimenta la sociedad en general.

La relevancia del capital humano y la imperiosa necesidad de armonizar, cualificar y posicionar el trabajo de los centros de capacitación ha sido puesta de manifiesta a través de los procedimientos tendientes a la acreditación de la calidad de la educación, que han sido impulsados por el Ministerio de Educación y Ciencias (MEC) y la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (ANEAES). La implementación del enfoque educativo basado en competencias plantea al docente el desafío de redescubrir «su rol de facilitador» (Caballero Alarcón, 2012). Estas competencias abarcan aspectos relacionados con el ser, el hacer, el convivir y el conocer, en línea con las propuestas educativas de la Unesco (Delors *et al.*, 1996).

Las ideas relacionadas con el modelo de educación por competencias y su adopción, así como la revisión del rol del docente como facilitador, suelen ser impulsadas por diversos actores en el ámbito educativo y social. Este tipo de trabajo se realiza de manera interinstitucional y multidisciplinario, es un eje en el que deben intervenir expertos en pedagogía y educación que promuevan nuevas teorías y enfoques educativos basados en la adquisición de competencias dentro del ámbito académico y producción científica. Organizaciones internacionales y gubernamentales son instancias clave, ya que respaldan la implementación de modelos educativos que fomentan el desarrollo de habilidades y competencias. En suma, la promoción de estas ideas es el resultado de un esfuerzo conjunto de diversos actores interesados en mejorar la relevancia y efectividad de la educación en un contexto en constante cambio (Trujillo *et al.*, 2017).

Siguiendo esta línea de pensamiento, Zabalza (2011) resalta que el periodo de formación práctica implica adquirir más conocimiento, desarrollar habilidades prácticas, mejorar personalmente y estar en condiciones óptimas para trabajar y colaborar con otros. En este sentido, Tejada Fernández y Ruiz Bueno (2013), sostienen que:

La adquisición y desarrollo de competencias, entendemos el prácticum como el procedimiento más adecuado para comenzar a crear saber sobre la realidad bien contextualizada del mundo laboral; saber hacer para comenzar a gestionar procedimientos, herramientas y estrategias en el mundo laboral; finalmente saber ser y estar entre los medios y recursos que constituyen el escenario profesional. (p. 100)

Es importante resaltar que la gestión del desarrollo personal y profesional de los docentes de Formación Inicial y Continua es un componente esencial. En esta perspectiva, se combinan conocimientos, actitudes y valores que les permiten diseñar e implementar procesos de enseñanza innovadores en entornos de clase saludables.

«La reflexión sobre la práctica educativa facilita la colaboración en equipo con los miembros de la comunidad educativa, fortaleciendo las redes de apoyo para fomentar la innovación en diversas propuestas durante el proceso de enseñanza-aprendizaje» (MEC, 2018, p. 100).

2.1. La formación de personas en contextos de globalización

El Plan Nacional de Educación 2024 propone una visión transformadora del proceso formativo en la que se reconoce el rol activo del individuo en la construcción de su realidad. Esta perspectiva educativa subraya la importancia de que las instituciones adapten sus misiones y visiones a los principios fundamentales del desarrollo humano y su capacidad para influir, tanto en el entorno inmediato como en el global.

Dentro de ese contexto, en el mencionado Plan se expresa que la aspiración en la formación de individuos «(...) considera al ser humano como un sujeto libre, activo y transformador de su propia realidad y del entorno social, no simplemente como un receptor pasivo o mero reflejo del orden económico, social e histórico establecido» (MEC, 2009, p. 10). En relación con esto, Caballero Alarcón (2012) expresó que:

A la luz de esta concepción formativa, las instituciones deben revisar su misión y visión y reflejar allí la correspondencia de su proyecto formativo con la idea de enfocar su intencionalidad en la construcción del «desarrollo pleno de la personalidad humana», como lo postula la Constitución Nacional en su artículo 73. Así también, el desafío formativo exige aprender a romper las barreras mentales y geopolíticas que impone la mediterraneidad geográfica y poder así «pensar localmente y actuar globalmente» como lema del accionar en una realidad en universalización. (p. 95)

En el contexto actual, la presencia digital de las instituciones educativas trasciende la simple visibilidad en Internet y redes sociales. Construir una imagen institucional sólida requiere una participación auténtica en el entorno digital. La presencia en línea no solo actúa como una vitrina, sino que también es un espacio para la interacción significativa donde la autenticidad juega un papel clave en la conexión con diversas audiencias (Unesco, 2020).

Las tecnologías digitales ofrecen la posibilidad de superar las barreras geográficas y socioeconómicas, ampliando el acceso a la educación y permitiendo la participación en entornos globales. Sin embargo, también plantean desafíos relacionados con la brecha digital que persiste como un obstáculo importante, especialmente en contextos de desigualdad socioeconómica, afectando tanto el acceso a la tecnología como la calidad de la educación en entornos

virtuales (Unesco, 2020). En este sentido, la comunicación digital se convierte en una herramienta esencial, donde la cantidad de información debe combinarse con su calidad y relevancia para facilitar no solo la transmisión de conocimientos, sino también la construcción de conexiones auténticas y colaborativas en un mundo cada vez más interconectado (Rheingold, 2012).

La Unesco (2020) subraya que para aprovechar plenamente estas tecnologías es necesario abordar estas desigualdades y garantizar una educación de calidad que potencie las competencias digitales.

Es importante mencionar que para garantizar la educación de calidad es fundamental una acción integral, considerando la provisión de infraestructura, así como la flexibilidad en los temas referentes a la capacitación pedagógica de los docentes y estudiantes, lo que permitirá considerar los diversos aspectos del quehacer educativo.

Según Caballero Alarcón (2012): «El proyecto curricular que sirva de guía a la formación debe caracterizarse por la flexibilidad, resultado de la permanente reflexión sobre la calidad de los procesos pedagógicos puestos en práctica» (p. 96).

La flexibilidad se entiende como una adaptación continua y reflexiva del currículo a las necesidades cambiantes de los estudiantes como una respuesta a la diversidad, teniendo en cuenta las diferencias individuales; así como el contexto social y los avances pedagógicos, en cuanto al proceso educativo, en la cual se implementan las variadas estrategias metodológicas que deben ser evaluadas de manera sistemática con el fin de fomentar una mejora permanente en la calidad educativa.

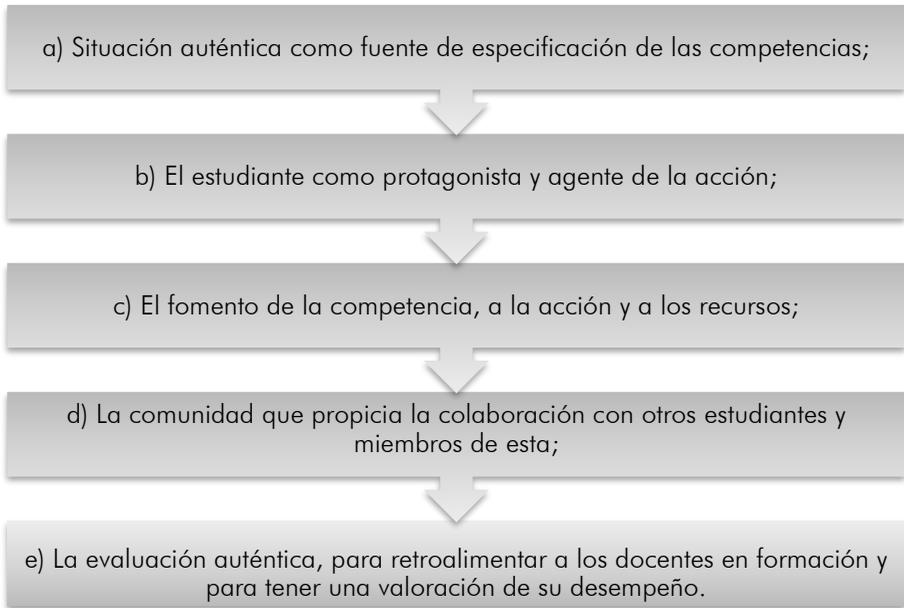
Boerr (2014), por su parte, dijo que:

Adquirir conocimiento profesional, «los saberes del oficio», es una tarea compleja, porque se trata

principalmente de integrar los conocimientos teóricos a la práctica y responder a la demanda de soluciones rápidas, teniendo presente el conocimiento de los contextos propios de la organización educativa (incluidos colegas, familias y niños); organizar el tiempo de la clase; conducir a los estudiantes y sus conflictos; manejar las bases curriculares y varios elementos más. (p. 56)

Figura n.º 1

Ambientes de aprendizaje



Nota. Tomado de Zabalza (2011).

Las instancias auténticas de desarrollo profesional docente están intrínsecamente ligadas al contexto o entorno socioprofesional (Zabalza, 2011). El valor, la importancia, la representatividad y la relevancia de adquirir competencias se

derivan directamente de las circunstancias particulares en las que se ponen en práctica. En consecuencia, resulta fundamental que estas competencias posibiliten una aproximación genuina a la realidad circundante.

3. Metodología

El estudio responde a una investigación de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo, transversal y no experimental (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

La técnica de recolección de datos empleada fue la encuesta, mediante el cuestionario aplicado a los participantes, consistente en un formulario digital en *Google Forms*. Los resultados obtenidos fueron procesados y analizados atendiendo a los criterios de las estadísticas descriptivas, lo que permitió la elaboración de tablas y figuras a partir de distribuciones de frecuencia y tablas de contingencia.

Tabla n.º 1

Cálculo de la muestra

Tamaño de la muestra (n)	284
Confianza	95 %
Error muestral	5 %
Tamaño de la población	1 092
Probabilidad de éxito	50 %
Probabilidad de fracaso	50 %

El marco muestral del trabajo estuvo conformado por la **población de 1 092 egresados** de formación docente inicial y de formación docente continua del IFD Nuestra Señora de la Asunción, en el período comprendido entre 2018 y 2021.

Tabla n.º 2*Número de egresados desde 2018 al 2021*

Curso	Cantidad de egresados
- Tecnicatura en Evaluación educativa	137
- Tecnicatura en Educación para personas, jóvenes y adultas	49
- Técnico docente en Educación inclusiva	31
- Técnico docente en Primera infancia	55
- Habilitación pedagógica para egresados universitarios	353
- Profesionalización en Educación Inicial	246
- Profesorado de Educación Inicial	26
- Profesorado de Educación Escolar Básica (1. ^{er} y 2. ^{do} ciclo)	20
- Técnico docente en Asesoría pedagógica	180
Total	1092

El tipo de muestreo aplicado ha sido no probabilístico o por conveniencia. Si bien el tamaño de la muestra es de 284, los datos recabados corresponden a 617 sujetos (con lo que se estaría superando el 99 % de confianza). Estas personas, ya formaban parte del registro de los egresados, que fue obtenido como parte del seguimiento realizado dentro del marco del presente trabajo.

Tabla n.º 3
Muestra final

Curso	Cantidad de egresados
- Tecnicatura en Evaluación Educativa	92
- Tecnicatura en Educación para Personas, Jóvenes y Adultas	33
- Técnico Docente en Educación Inclusiva	18
- Técnico Docente en Primera Infancia	30
- Habilitación Pedagógica para Egresados Universitarios	192
- Profesionalización en Educación Inicial	130
- Profesorado de Educación Inicial	12
- Profesorado de Educación Escolar Básica (1.er y 2.er ciclo)	8
- Técnico Docente en Asesoría Pedagógica	102
Total	617

En cuanto al procedimiento, los datos se agruparon en una dimensión, dos criterios y tres indicadores, con el propósito de facilitar el análisis de los resultados. La dimensión representa el aspecto general que se desea estudiar, los criterios agrupan las variables relevantes para esa dimensión y los indicadores son las preguntas que se utilizan para medir cada criterio. En este caso, la dimensión se alinea con el objetivo general de la investigación, mientras que los criterios corresponden a los objetivos específicos, seleccionados con base

en la literatura sobre formación docente y la experiencia de los investigadores. Esta estructura se detalla en la tabla siguiente.

Tabla n.º 4
Matriz operacional

Objetivo	Dimensión	Criterios	Variable
Caracterizar la satisfacción del egresado con la formación recibida	Satisfacción del egresado con la formación recibida	Criterio 1. Grado de satisfacción general	1.1. Grado de satisfacción con la formación recibida
		Criterio 2. Percepción de la calidad de la formación	2.1 Valoración del desarrollo de competencias en la carrera de egreso
			2.2. Aplicación de las competencias en el trabajo

4. Análisis de los resultados

En este apartado se presentan los resultados de la investigación centrada en la satisfacción de los egresados con la formación que recibieron en el IFD Nuestra Señora de la Asunción. A través de un análisis detallado se busca caracterizar la percepción de los egresados respecto a su experiencia formativa, abordando específicamente el grado de satisfacción general y la percepción de la calidad de la formación. En primer lugar, se examina el grado de satisfacción con la formación recibida, identificando las áreas de mayor y menor conformidad; posteriormente, se evalúa la percepción de la calidad de la formación, considerando aspectos como la

valoración del desarrollo de competencias adquiridas durante la carrera y la aplicación de estas competencias en el ámbito laboral. Este análisis no solo proporciona una visión integral sobre la experiencia de los egresados, sino que también aporta información valiosa para la mejora continua de los programas formativos ofrecidos por la institución.

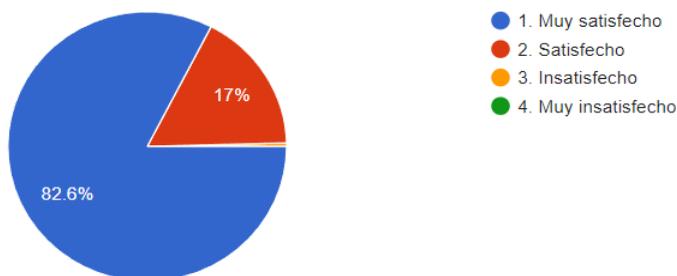
4.1. Dimensión: Satisfacción del egresado por la formación recibida en el IFD

La satisfacción del egresado se define como la percepción, ya sea positiva o negativa, que tiene sobre la formación recibida. Esta percepción puede verse influenciada por diversos factores, como la calidad educativa, la coherencia entre la formación y las necesidades del mercado, así como la relación entre los egresados y las instituciones (OCDE, 2022).

4.1.1. Criterio 1 Grado de satisfacción general

Figura n.º 2

Grado de satisfacción general con la formación recibida en el IFD



Aunque estos datos indican un nivel general de satisfacción muy positivo, es fundamental analizar las implicaciones de estas percepciones. La alta proporción de egresados satisfechos puede reflejar la efectividad del programa formativo y la capacidad de la institución para responder a las

expectativas de sus estudiantes; sin embargo, es necesario investigar más a fondo las razones detrás de que casi la quinta parte de los egresados solo se sienten «satisfechos», e identificar áreas de mejora. Esta información podría ser clave para implementar cambios que fortalezcan aún más la calidad educativa y garanticen que todos los egresados perciban su formación como un recurso valioso en su desarrollo profesional.

La satisfacción del egresado, que es un aspecto central en la evaluación de la calidad educativa, se configura a partir de la percepción, ya sea positiva o negativa, que tiene respecto a la formación recibida. Esta valoración no se forma en un vacío, sino que está determinada por diversos factores muy conectados, entre los cuales destacan la calidad de la formación impartida, la alineación efectiva entre los contenidos académicos y las demandas del mercado laboral que están en constante evolución, así como la naturaleza y fortaleza de la relación establecida entre el egresado y la institución educativa (OCDE, 2022). La comprensión profunda de estos elementos multidimensionales no sólo ofrece una visión más holística de la satisfacción del egresado, sino que también abre las puertas a estrategias más efectivas, que pueden mejorar continuamente la experiencia educativa y la preparación para el mundo profesional.

Dentro del mencionado contexto, los factores que determinan la satisfacción del egresado incorporan fundamentalmente la calidad de la formación, coherencia entre la formación y las necesidades del mercado laboral, y finalmente la relación entre el egresado y la institución (Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, 2017).

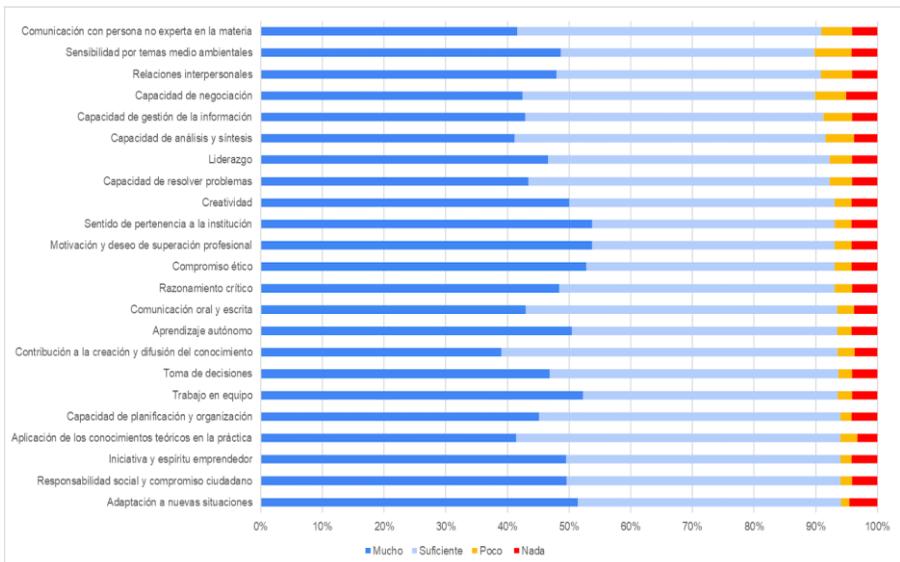
4.1.2. Criterio 2

Percepción de la calidad de la formación recibida

En este apartado se aborda el segundo criterio del estudio, sobre la **percepción** que los egresados tienen de la calidad de la formación recibida en el IFD Nuestra Señora de la Asunción. Esta percepción es fundamental ya que no solo refleja la experiencia académica de los egresados, sino que también está estrechamente vinculada a su capacidad para aplicar las competencias adquiridas en el ámbito laboral. A través de este análisis se busca comprender en qué medida la formación recibida ha preparado a los egresados para enfrentar los desafíos profesionales y contribuir de manera efectiva en sus respectivas áreas de trabajo. Esta evaluación no solo proporciona información valiosa sobre la calidad del programa formativo, sino que también sirve como base para futuras mejoras en la oferta educativa de la institución.

Figura n.º 3

Percepción de la calidad de la formación recibida



En términos generales, los egresados perciben la formación recibida como de alta calidad en el desarrollo de competencias. El 95 % manifestó estar muy satisfecho o satisfecho, es decir, perciben positivamente la calidad de la formación recibida.

Entre las competencias que resultaron mejor valoradas por los estudiantes se destacan: comunicación oral y escrita, aprendizaje autónomo, contribución a la creación y difusión del conocimiento, toma de decisiones, trabajo en equipo, capacidad de planificación y organización, aplicación de los conocimientos teóricos en la práctica, iniciativa y espíritu emprendedor, responsabilidad social y compromiso ciudadano, adaptación a nuevas situaciones.

Otras competencias que fueron percibidas de manera muy positiva por los encuestados, alrededor del 94 %, fueron: creatividad, sentido de pertenencia a la institución, motivación y deseo de superación personal, compromiso ético y razonamiento crítico.

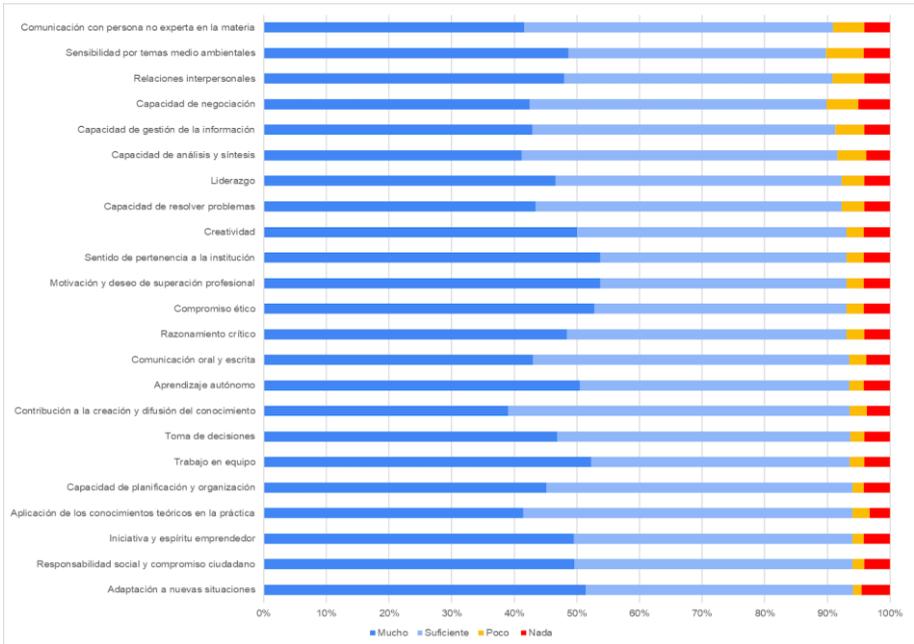
Las competencias de liderazgo y capacidad de resolver problemas recibieron una valoración del 93 % (aproximadamente) de los encuestados. De manera similar, el 92 % (aproximadamente) destacó la importancia de la capacidad de gestión de la información y la capacidad de análisis y síntesis.

Comunicación con persona no experta en la materia y para las relaciones interpersonales, son competencias que han sido valorados bien por un 91 % (aproximadamente) de los encuestados. Así, también, cerca del 90 % de los encuestados ha destacado a las siguientes competencias: sensibilidad por temas medioambientales y capacidad de negociación.

Finalmente, la distribución de valoraciones positivas en una amplia gama de competencias sugiere que la formación proporcionada ha sido integral y que ha preparado a los

egresados para abordar múltiples aspectos de su vida profesional y social. Sin embargo, es crucial seguir evaluando y adaptando los programas educativos para asegurar la continua alineación con las necesidades cambiantes del entorno laboral y social.

Figura n.º 4
Aplicación de competencias en el entorno laboral



En lo que respecta a la aplicación en el entorno laboral de las competencias adquiridas durante su formación, la figura 4 muestra que los egresados perciben que las aplican de manera efectiva. Las competencias más destacadas por los egresados, con un alto grado de aplicación, cercano al 95 % fueron: adaptación a nuevas situaciones, responsabilidad social y compromiso ciudadano, Iniciativa y espíritu emprendedor,

aplicación de los conocimientos teóricos en la práctica, capacidad de planificación y organización, trabajo en equipo, toma de decisiones, contribución a la creación y difusión del conocimiento, aprendizaje autónomo, comunicación oral y escrita, razonamiento crítico, compromiso ético, motivación y deseo de superación profesional, sentido de pertenencia a la institución y creatividad.

Aproximadamente el 93 % de los encuestados ha señalado a competencias como la capacidad para resolver problemas y liderazgo, consideradas muy importantes en el contexto laboral.

Otras competencias aplicadas en el entorno laboral, con alta puntuación (92 % de los encuestados) incluyen a la capacidad de gestión de la información, capacidad de análisis y síntesis, comunicación con persona no experta en la materia y relaciones interpersonales. Además, aproximadamente el 90 % de los encuestados destacaron a la sensibilidad por temas medio ambientales y la capacidad de negociación.

En general, los resultados de la encuesta indican que los egresados consideran que aplican de manera efectiva las competencias profesionales adquiridas en el entorno laboral, lo que sugiere que la institución educativa ha cumplido su objetivo de preparar profesionales competentes.

Como señala Vargas Zúñiga (2004) la competencia laboral se define una «capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada» (p. 9). Esto resalta que las herramientas adquiridas por los egresados durante su formación se implementan satisfactoriamente en diversos contextos laborales.

Los resultados de la encuesta estarían mostrando un impacto positivo de la formación proporcionada por la institución educativa, ya que la aplicación exitosa de las

competencias en el entorno laboral valida tanto la calidad de la formación como la relevancia de las competencias desarrolladas. La institución, entonces, estaría alineada con las demandas del mercado laboral, lo cual es necesario para contribuir al éxito profesional de sus egresados.

5. Conclusión

Considerando el objetivo principal de la investigación, que fue evaluar la satisfacción de los egresados con la formación recibida en la institución, los resultados reflejan una percepción ampliamente positiva. Los egresados valoran la calidad de la formación, lo que se evidencia en su percepción del desarrollo y la aplicación efectiva de competencias en sus respectivos entornos laborales.

Entre las competencias más destacadas para el desempeño profesional se encuentran la comunicación oral y escrita, aprendizaje autónomo, contribución a la creación y difusión del conocimiento, toma de decisiones, trabajo en equipo, capacidad de planificación y organización, También se resaltan como claves la iniciativa y espíritu emprendedor, responsabilidad social y compromiso ciudadano, aplicación de los conocimientos teóricos en la práctica y adaptación a nuevas situaciones.

En términos generales, el seguimiento a egresados muestra que la institución estaría logrando su objetivo de formar profesionales altamente competentes, capaces de destacar en sus campos.

Es fundamental señalar que la formación recibida en cuanto a las competencias adquiridas por los egresados lo transfieren en el contexto laboral, es decir, las aplican en diversas situaciones prácticas que se presentan en el relacionamiento con los educandos y sus pares.

En resumen, la investigación no solo evidencia un alto

grado de satisfacción entre los egresados, sino que estaría mostrando que la institución habría cumplido su objetivo de proporcionar una formación integral y de calidad.

Declaración sobre conflictos de intereses

Los autores expresan que fueron adoptadas diversas medidas, a fin de garantizar de la mejor manera posible la objetividad y evitar conflictos de intereses. Entre estas disposiciones se hallan el anonimato de los encuestados y la aplicación en línea del instrumento. La supervisión y monitoreo de la investigación estuvo a cargo de los miembros de la Unidad de Investigación del IFD NSA.

Referencias bibliográficas

- Aguilar, R. (2012). *Concepto de Seguimiento del Egresado Universitario*. Blogspot.
<https://seguimientodelegresadouiversitario.blogspot.com/>
- Boerr, I. (2014). El largo camino de convertirse en profesor. *Docencia* (54), 52-63. https://revistadocencia.cl/sitio/wp-content/uploads/2021/12/Docencia_54.pdf
- Caballero Alarcón, F. A. (2012). Sociedad del conocimiento y el aprendizaje: Apuntes para la gestión institucional en contextos de formación. *Kuaapy Ayvu*, 3 (3), 93-99.
<https://www.investigacioninaes.edu.py/KuaapyAyvu/index.php/ayvu/article/view/fcaballero>
- Delors, J., Al Mufti, I., Amagi, I., Carneiro, R., Chung, F., Geremek, B., Gorham, W., Kornhauser, A., Manley, M., Padrón Quero, M., Savané, M., Singh, K., Stavehagen, R., Won Suhr, M. y Nanzhao, Z. (1996). *La educación encierra un tesoro: Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación*

para el siglo XXI. Ediciones Unesco.

https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000109590_spa

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw Hill.

Ministerio de Educación y Ciencias, Paraguay. (2018).

Lineamientos para un Sistema de Educación Inclusiva en Paraguay. https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00TNPB.pdf

Ministerio de Educación y Cultura, Paraguay. (2009). *Plan Nacional de Educación: hacia el centenario de la Escuela Nueva de Ramón Indalecio Cardozo*.

https://mec.gov.py/talento/cms/wp-content/uploads/2017/10/MEC_plan-educacional-2024.pdf

Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, España. (2017). *Sistema estatal de indicadores de la educación: Edición 2017*.

https://www.libreria.educacion.gob.es/libro/sistema-estatal-de-indicadores-de-la-educacion-edicion-2017_174042/

OCDE. (2022). *Panorama de la educación: Indicadores de la OCDE 2022: Informe Español*. Ministerio de Educación y

Formación Profesional. <https://stecyl.net/wp-content/uploads/2022/10/Panorama-de-la-Educacion-OCDE2022-Esp.pdf>

Rheingold, H. (2012). *Net Smart: How to Thrive Online*. Basic.

Tejada Fernández, J. y Ruiz Bueno, C. (2013). Significación del prácticum en la adquisición de competencias profesionales que permiten la transferencia de conocimiento a ámbitos propios de la acción docente. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 17 (3), 91-110.

<https://revistaseug.ugr.es/index.php/profesorado/article/view/19677>

Trujillo Torres, J. M., López Núñez, J. A. y Pérez Navío, E. (2017). Caracterización de la alfabetización digital desde la

perspectiva del profesorado: La competencia docente digital. *Revista Iberoamericana de Educación*, 55

(4). <https://rieoei.org/historico/deloslectores/3879Trujillo.pdf>

Unesco. (2020). *La educación en un mundo tras la COVID: Nueve ideas para la acción pública*. Comisión Internacional sobre los Futuros de la educación.

https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373717_spa

Vargas Zúñiga, F. (2004). 40 preguntas sobre competencia laboral. CINTEFOR. <https://www.oitcinterfor.org/node/6161>

Zabalza, M. A. (2011). *Competencias docentes del profesorado universitario: Calidad y desarrollo profesional*. Narcea.



Esta obra se publica bajo licencia

Creative Commons

Reconocimiento – No comercial –
Compartir igual 4.0 Internacional
(CC BY-NC-SA 4.0)

ISSN-L 2224 7408

eISSN 3078 4913

Autores

Myrian Celeste Benítez González

Es doctora en Educación con énfasis en Gestión de la Educación Superior por la Universidad Nacional de Asunción (UNA); magíster en Planificación, Innovación y Gestión de la Práctica Educativa por la Universidad Alcalá de Henares, magíster en Didáctica Superior Universitaria por la Universidad Nacional de Villarrica del Espíritu Santo; licenciada en Ciencias de la Educación (UNA); técnica docente en Planificación, Monitoreo y Evaluación de Políticas, Programas y Proyectos en el Centro Regional de Educación Saturio Ríos. Se desempeña como profesora de educación primaria, investigadora y directora general del Instituto de Formación Docente Nuestra Señora de la Asunción. Vicepresidenta de la Red de Investigación Educativa del RIEMEC, investigadora en el SISNI nivel 1 (Conacyt, Paraguay). Sus líneas de investigación son de las ciencias y educación, ha publicado diversos artículos en revistas.

Blanca Nieve Chávez Gracia

Doctora en Ciencias de la Educación por la UNADES; magíster en Gestión y Dirección Escolar por el Instituto Superior de Estudios Humanísticos y Filosóficos, Paraguay y la Universidad Alberto Hurtado de Chile; diplomada en Metodología de la Investigación por la UTIC, Paraguay; licenciada en Psicología Educativa por la Universidad Nacional de Asunción y en Ciencias de la Educación con énfasis en Evaluación Educativa por el ISSEF; profesora de Educación Primaria por el Instituto de Formación Docente Nuestra Señora de la Asunción (IFD NSA); técnica docente en Integración Pedagógica de las TIC por el IFD NSA y en Planificación, Monitoreo y Evaluación de Políticas, Programas y Proyectos. Se desempeña como catedrática y miembro de la Unidad de Investigación del IFD NSA, docente técnica de la Dirección de Vinculación y Extensión del INAES y coordinadora pedagógica y evaluadora del Centro Educativo María Auxiliadora. Ha participado en la elaboración, corrección y publicación de materiales didácticos.

Hugo Matías Speratti Mendoza

Doctorando en Educación; máster en Investigación Científica; especialista en Gestión Educativa y en Proyectos y Licitaciones Internacionales por la Universidad Iberoamericana (UNIBE); especialista en Didáctica Universitaria por la Universidad Nacional de Asunción (UNA); técnico docente en TIC por el Instituto de Formación Docente Nuestra Señora de la Asunción (IFD NSA); licenciado en Psicología con especialidad en Educación (UNA). Se desempeña como docente investigador del IFD NSA y coordinador de su Unidad de Investigación, así como docente investigador en la carrera de Psicología de la UNA, docente investigador de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Este y director de la Oficina de Relaciones Internacionales de la UNIBE.