

DOCUMENTO INSTITUCIONAL

20  
21

# MEMORIA ANUAL

# Índice

Carta del Consejo Directivo	_____	<b>02</b>
El Equipo	_____	<b>04</b>
Presentación	_____	<b>05</b>
El Programa	_____	<b>06</b>
Mirada Global	_____	<b>07</b>
Trabajo por áreas:	_____	<b>08</b>
Reclutamiento y selección	_____	<b>08</b>
Formación y acompañamiento	_____	<b>17</b>
Monitoreo y evaluación	_____	<b>30</b>
Desarrollo de fondos	_____	<b>37</b>
Administración y Finanzas	_____	<b>42</b>

## SEÑORES ASOCIADOS

En cumplimiento de los Estatutos Sociales, en nombre del Consejo Directivo de Enseña por Paraguay, pongo a su consideración el Balance General y Cuadro de Resultados correspondiente al Ejercicio Cerrado al 31 de Diciembre de 2021.

Cómo van a poder observar, cerramos el 2021 con disponibilidades en bancos de Gs. 426.849.294, lo cual demuestra la gestión que ha tenido nuestro Staff y, en especial, la dirección ejecutiva hasta dicha fecha.

Estoy convencido que pocas asociaciones, han podido empezar el año en el estado financiero en el que hemos iniciado el 2022 nosotros.

Agradeciendo a nuestro equipo y a nuestros directores esta situación actual, no podemos dejar de recordar, que el presente directorio (el mandato es de dos años), y la presente presidencia y vice-presidencia fuimos electos:

En cuanto a los factores externos en plena pandemia de Covid-19 y en cuanto a los factores internos en pleno traspaso de mando en la dirección ejecutiva, con deudas a fin de subsistir y en plena renovación de los miembros del directorio.

Esa elección, mirando en retrospectiva, tácitamente fue similar a una elección de un directorio de manejo de crisis.

Hoy, dos años después, podemos levantar la frente y decir misión cumplida. Nuestro Enseña por Paraguay no solo sobrevivió a la pandemia y a las transiciones internas, sino que salió fortalecido, no solo con todo el crecimiento y el trabajo, que les va a comentar Claudia más adelante, sino con todo el crecimiento y maduración de nosotros, el Consejo Directivo.

Específicamente en cuanto al Consejo Directivo, durante los últimos dos años, hemos construido entre nosotros un rol más activo y comprometido en la dirección de la asociación. Esta construcción conllevó la comunión colectiva de nosotros, el directorio, con la teoría del cambio.

Al ir, paso a paso, haciendo propia esta teoría logramos tomar mejores decisiones y tomar mayores compromisos. Tal es así como elaboramos y aprobamos un manual del directorio y hoy cada uno de nosotros nos encontramos integrando comités del Consejo Directivo donde nos comprometimos a dar un poco más de nuestro tiempo, pero sobre todo nuestro corazón a hacer realidad la teoría del cambio.

Por ello, es una de nuestras metas como directores en los próximos dos años procurar el financiamiento diverso a mediano y largo plazo a fin de sostener nuestro compromiso y responsabilidad con la evolución de la Teoría del Cambio en nuestro país.

Así mismo, cabe resaltar la presencia que han tenido varios miembros del directorio en el instituto de verano (instancia de formación intensiva), así como a lo largo del año en las actividades de Enseña. Esa presencia revaloriza nuestro trabajo, al hacernos más visibles.

Así mismo, agradecer y reconocer el aporte financiero y/o de medios y/o de contactos que ha realizado en este tiempo cada uno de ustedes.

Por último, cada uno de los comités, que hemos decidido crear, tiene el compromiso de llevar a la práctica nuestro manual de directores y hacer realidad cada uno de los objetivos que nos trazamos nosotros mismos para el futuro.

En lo personal, quiero expresarles a todos, al igual que ya lo hice a Claudia González, Directora Ejecutiva que la responsabilidad de ser miembro de este directorio es, por un lado, más grande de la que por mi parte creo merecer y, por otro lado, un honor y un gusto enorme, porque los cambios en cada una de las vidas que vamos haciendo desde Enseña no tienen forma cuantitativa de medirse, pero son inmensos.

Haber tenido, con el apoyo de cada uno de ustedes, la responsabilidad de presidir el directorio que hace realidad estos cambios tampoco tiene forma suficiente de agradecerse. Este agradecimiento lo expreso en conciencia que la construcción de esta nueva realidad es realizada por cada uno de nosotros y, sobre todo por nuestro Staff.

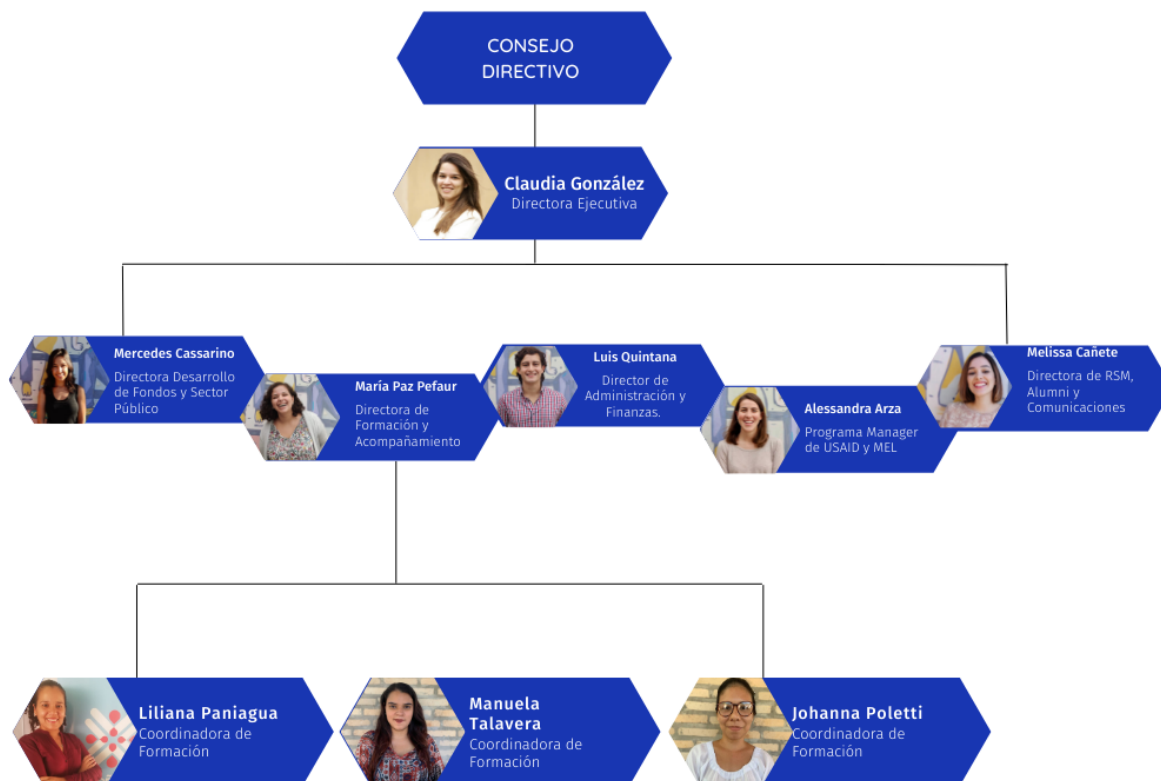
Párrafo aparte y final se lo dedico a nuestro equipo, a nuestro Staff, que hace realidad en el campo día a día, hora a hora cada uno de los objetivos de nuestro querido Enseña.

Sin más, dejamos a consideración esta Memoria, agradeciéndoles desde ya por su incansable apoyo.

Santiago Rivarola  
Presidente del Consejo Directivo



# EL EQUIPO



## Consejo Directivo



**Santiago Rivarola**  
Presidente



**Patricia Toyotoshi**  
Vicepresidenta



**Luis Ramírez**



**David Velázquez**  
Seiferheld



**Fidú González**



**Benny Lee**



**Verónica Abente**



**Soledad Núñez**



**Constanza Zelaschi**



**Mayara Garay**



**Cathy Kelly**



**Santiago Campos**

## PRESENTACIÓN

Este documento es la memoria anual 2021 de Enseña por Paraguay y busca visibilizar los hitos más importantes de la organización durante dicho año. La misión de la organización es la de impulsar el liderazgo colectivo promoviendo una educación integral para potenciar las oportunidades de desarrollo de las niñas, niños y adolescentes del Paraguay.

En esta memoria pretendemos mostrar lo que implicó en el 2021 el programa de liderazgo colectivo, para la construcción de un movimiento de agentes de cambio.

En este sentido, la visión de la organización es, *Creer en un Paraguay consciente y comprometido con una educación integral para que todas y todos podamos ser y hacer lo que nos proponemos, construyendo un país más equitativo.*

Desde Enseña por Paraguay buscamos que jóvenes profesionales tengan una experiencia socioeducativa que les permita comprender la realidad educativa y su contexto desde las salas de clase, de esta manera los profesionales generan un sentido de posibilidad y compromiso de por vida para poder desarrollar y co-construir oportunidades de acceso desde el lugar donde se desarrollan profesionalmente.

Las actividades que se muestran en este documento, estuvieron pensadas y desarrolladas desde los valores institucionales: *Sentido de posibilidad, Liderazgo colectivo, Sentido de urgencia, Empatía, Aprendizaje continuo y Excelencia.*

El 2021 fue un año nuevamente desafiante por la situación sanitaria debido al COVID 19, fue el segundo año en el que el sistema educativo mundial tuvo que trabajar con mucha incertidumbre. En Paraguay, las clases fueron en su mayoría virtuales, pero también se incluyó la modalidad híbrida, con algunas clases presenciales y otras virtuales. Enseña por Paraguay, se vio desafiada a proponer nuevos modelos para seguir acompañando los procesos educativos de los estudiantes, y también proponer soluciones a las necesidades que fueron surgiendo ante este contexto y de las realidades con las que trabaja.

## EL PROGRAMA

El programa implementado por la organización cuenta con 4 fases



1. **Selección:** Convoca y selecciona a profesionales que reúnen las competencias necesarias para generar un impacto positivo en los resultados de los estudiantes y convertirse en líderes de por vida que trabajan con otros para alcanzar cambios sistémicos.
2. **Formación:** Forma a los profesionales en liderazgo y metodologías pedagógicas innovadoras, trabajo con comunidad y desarrollo de habilidades socioemocionales. Para alcanzar una visión común de éxito en los estudiantes y establecer las bases para un liderazgo a largo plazo.
3. **Asignación:** Asigna a profesionales en instituciones educativas públicas con las que trabaja en conjunto para que se desempeñen como docentes a tiempo completo durante dos años y trabajen colectivamente con las comunidades.
4. **Acompañamiento:** A lo largo de los dos años de manera personalizada y permanente los profesionales reciben acompañamiento de parte de coordinadores quienes los van orientando en lo pedagógico y en lo personal.

## MIRADA GLOBAL



Desde la organización queremos tener un impacto local y colaborar con los grandes desafíos que tenemos como Humanidad, para ello, formamos parte de la red global Teach for All y de la red local del Pacto Global Paraguay. Contribuimos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, considerando que **la educación de calidad**, contribuye a garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad promoviendo oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos, impulsadas por el objetivo 17, **Alianzas para lograr los objetivos**, movilizand o e intercambiando conocimientos, capacidad técnica, tecnología y recursos financieros para alcanzar la Agenda en todos los países, en particular en los países en desarrollo y promover alianzas en las esferas públicas y privadas. Desde el 2018 pertenecemos a la red global de aprendizaje de Teach for All.

### Teach For All Red Global

A Global Network

- 61 Países
- 88,000 Alumni
- 14,900 Participantes
- 1,100,000 Estudiantes

*Teach For All, es una red global de aprendizaje que trabajan a través del desarrollo del liderazgo colectivo para que todas las niñas y niños tengan la oportunidad de desarrollar su máximo potencial.*



# TRABAJO POR ÁREAS

## RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Los objetivos principales del área de reclutamiento y selección durante el 2021 fueron:

- **Seleccionar 18 Profesionales de Enseña por Paraguay (PEP)** que cumplan con las competencias para participar en el Instituto de verano (Tasa de Deserción vigente: 20%)
- **Seleccionar 18 Profes Líderes (Docentes del Sector Oficial)** que cumplan con las competencias para enviar a Instituto de verano (Tasa de Deserción: 20%)
- **Meta final:** 13 Profesionales realizando el programa de liderazgo.
- **Meta final:** 12 Profes realizando el programa de liderazgo.

### 1. CÓMO RESPONDIMOS A LAS CONDICIONES DE LA PANDEMIA

Para lograr los objetivos propuestos, a diferencia de otros años, se realizaron dos grandes convocatorias: Una convocatoria para el **Programa de Profes Líderes**, y otra para **Profesionales 2022**.

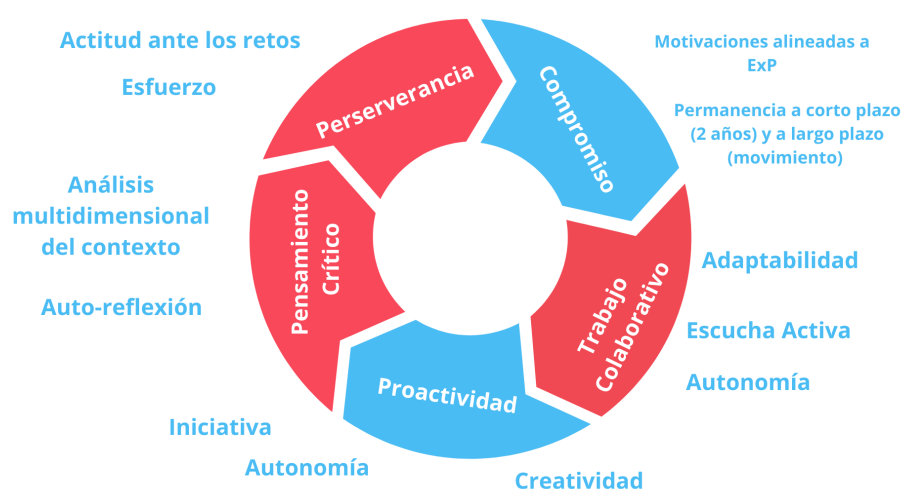
Se incorporó una nueva convocatoria como respuesta a las condiciones de la pandemia. Para la organización era necesario seguir incidiendo en el sistema educativo, y una manera de hacerlo era trabajar con los actores principales, los docentes del sector oficial. De esta manera se amplió la mirada, decidimos trabajar con otro componente de la comunidad educativa.

Esto surge como respuesta a la pandemia, con la disminución de las clases presenciales, se buscó una nueva forma de seguir incidiendo, incluyendo a la nueva cohorte de Enseña por Paraguay, dinamizando el impacto y el aprendizaje, trabajando con los docentes de las propias escuelas. Dejar capacidades instaladas en las comunidades e instituciones educativas.

*“Cambiamos nuestras mentalidades, trascendimos los sesgos, incluir este nuevo programa incorporando a los profes nutrió nuestra mirada, y la manera de ampliar el entendimiento del contexto. Los profes tenían mucha voluntad de querer formar parte de un espacio de formación como el que estábamos ofreciendo”* Melissa Cañete. Directora de Reclutamiento y Selección.

## 1.1 COMPETENCIAS DE EVALUACIÓN

La selección de los candidatos giró en torno a cinco ejes, que conforman el perfil de los profesionales que enseña por Paraguay busca en sus programas. Estos ejes son: Perseverancia, compromiso, pensamiento crítico, proactividad y trabajo colaborativo



A continuación se muestran las principales actividades y aprendizajes de cada convocatoria:

## 1.2 CONVOCATORIA PROGRAMAS PROFES LÍDERES

La primera convocatoria fue para el **Programa Profes Líderes**, en donde el requisito fue que los mismos estén ejerciendo su profesión en aulas.

La convocatoria tuvo lugar desde la 1era semana de agosto hasta la 1era semana de octubre, a través de las direcciones departamentales del MEC y sus respectivas supervisiones por zonas, y también con las escuelas con las que ya se tenían alianzas.

Se realizaron adaptaciones según el tiempo de los profes, que es diferente a lo de los profesionales, por eso las convocatorias se hicieron en diferentes etapas. En fechas en donde tenían menos carga horaria.

## 1. Profes Líderes

**Meta:** 12 Profes realizando el programa de liderazgo

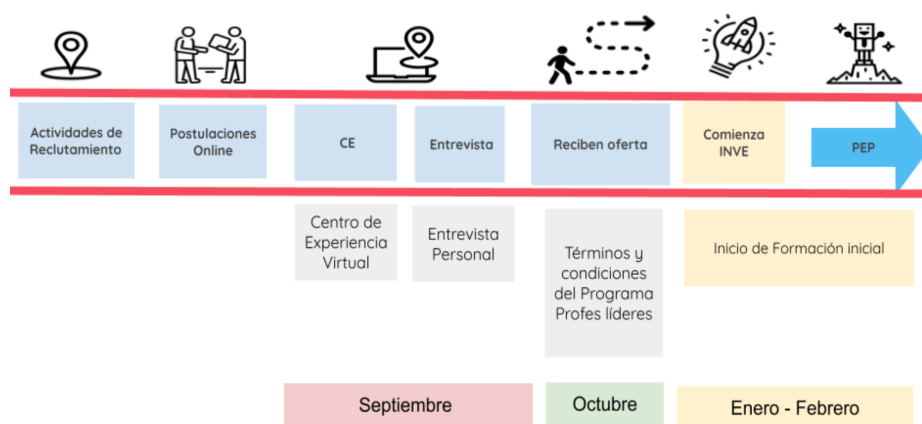


A continuación se detallan las actividades realizadas desde el área de reclutamiento y selección durante este periodo:

- Se abordaron dos departamentos: Central y Pdte Hayes, y 4 ciudades: Luque, Limpio, Villa Hayes, Benjamín Aceval.
- 4 Reuniones Virtuales con Supervisores y Directores de Escuela y docentes.
- 5 Reuniones presenciales en Escuelas.
- Invitación a través de Directores de las escuelas aliadas.
- Invitación a través de los PEP.
- Publicaciones en Redes Instagram y Facebook.
- 2 publicaciones.
- 13 reposteos.

### Camino del candidato del Programa Profes Líderes

A continuación se muestra paso a paso el proceso que recorren los candidatos al programa desde el reclutamiento hasta convertirse en PEP.

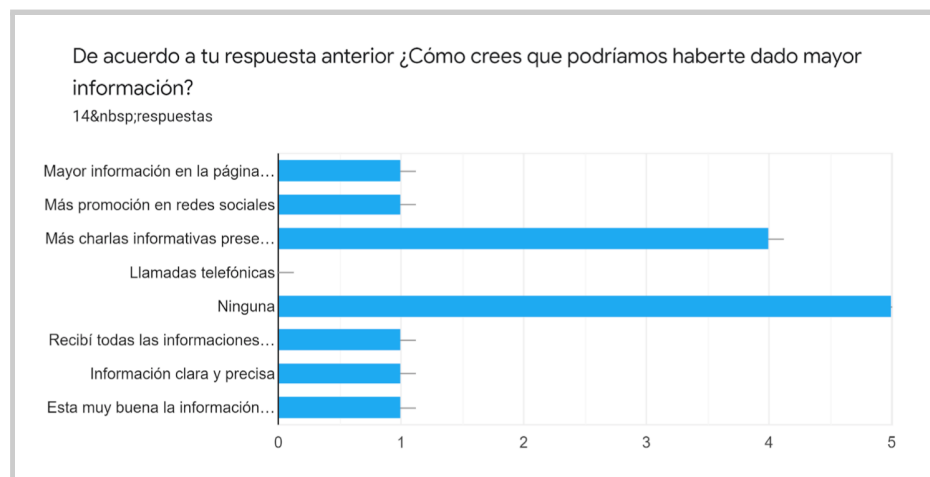
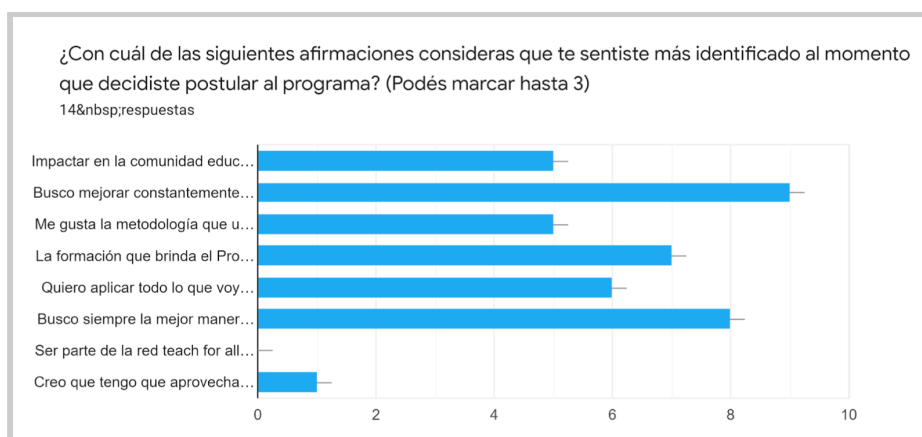
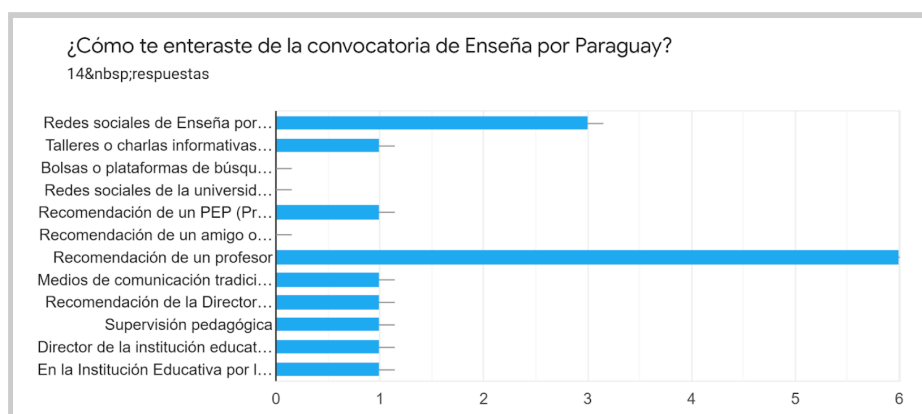


### Datos de las encuestas

De manera a realizar una gestión del aprendizaje efectiva, se realizó una encuesta para

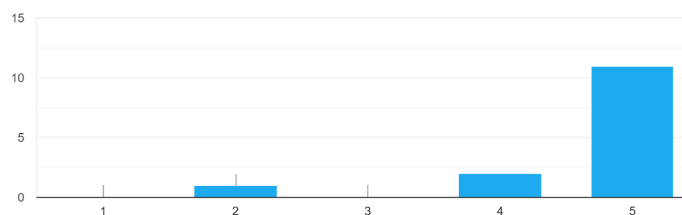


conocer las opiniones de los participantes en relación a la experiencia vivida en este proceso. Respondieron a la encuesta, 14 personas.



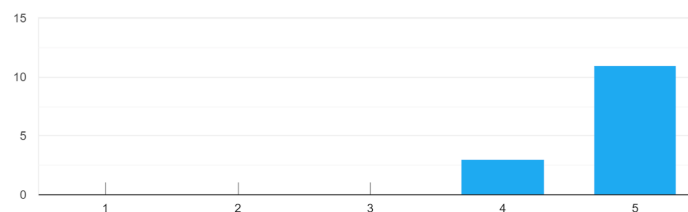
Siento que recibí la información necesaria antes de tomar la decisión de postularme a Enseña por Paraguay

14 respuestas



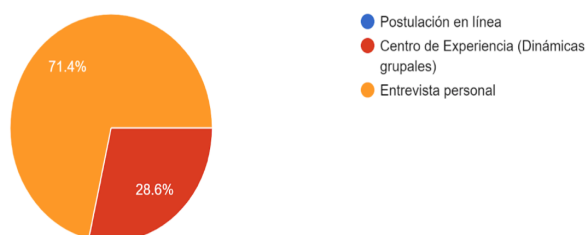
¿Qué tan de acuerdo estás con la siguiente afirmación?: El formulario de postulación en línea era amigable y pude entender con claridad todas las preguntas que me hacían

14 respuestas



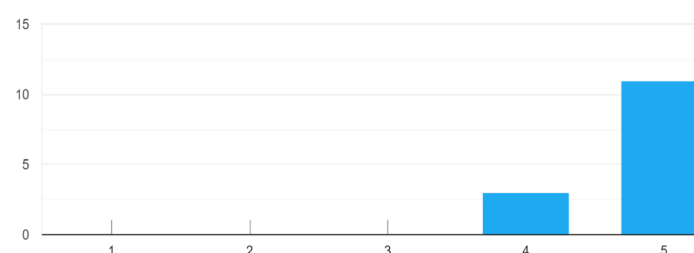
¿Cuál fue tu etapa favorita del proceso de selección?

14 respuestas

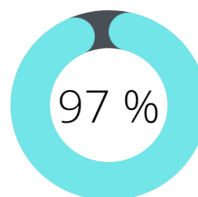
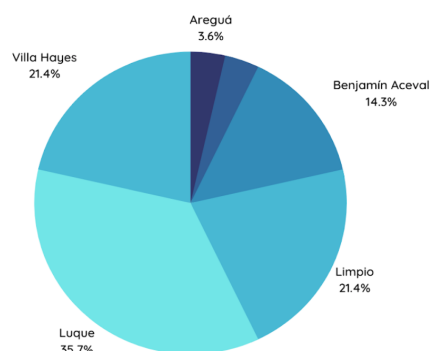


En general ¿Cuán satisfecho estás respecto a tu experiencia en el proceso de postulación a Enseña por Paraguay?

14 respuestas



#### Zonas Profes Líderes



#### Género

Masculino: 3%  
Femenino: 97%

#### Algunas voces de los participantes:

- “Creo que me hubiese gustado más tiempo de experiencia. Pero en general muy contenta con lo realizado”
- “Dar las gracias por la oportunidad brindada y seguir siempre con la misma metodología que es lo que cautivo personalmente a querer formar parte de ésta organización de Enseña por Paraguay.”
- “Aspectos a mejorar ninguna, más bien sería una pequeña petición el de aumentar más cupos para los postulantes.”
- “Agradezco por la oportunidad brindada, sea cuál fuere el resultado, puedo afirmar que ésta nueva experiencia, me sirvió mucho. Y agradezco por ello.”
- “Ampliar más la invitación, es decir llegar a más instituciones educativas.”
- “Creo que el trabajo que hacen es tan importante pues en las instituciones muchas veces realmente necesitan de personas capaces de ayudar y brindar mejor de sí en

- pie a la enseñanza”*
- *“Confío en mis capacidades pero sé que es un campo nuevo y habrá nuevos desafíos que superar. Pero de eso se trata la vida, de superarse uno mismo cada día buscar ser alguien mejor”*

## 1.2 CONVOCATORIA PROGRAMA DE LIDERAZGO PARA PROFESIONALES

**Programa de liderazgo.** La segunda convocatoria estuvo abierta a todo el país, dirigida a para profesionales, motivados y comprometidos con el fortalecimiento de la educación de nuestro país, impactando en el ámbito académico y social, dentro



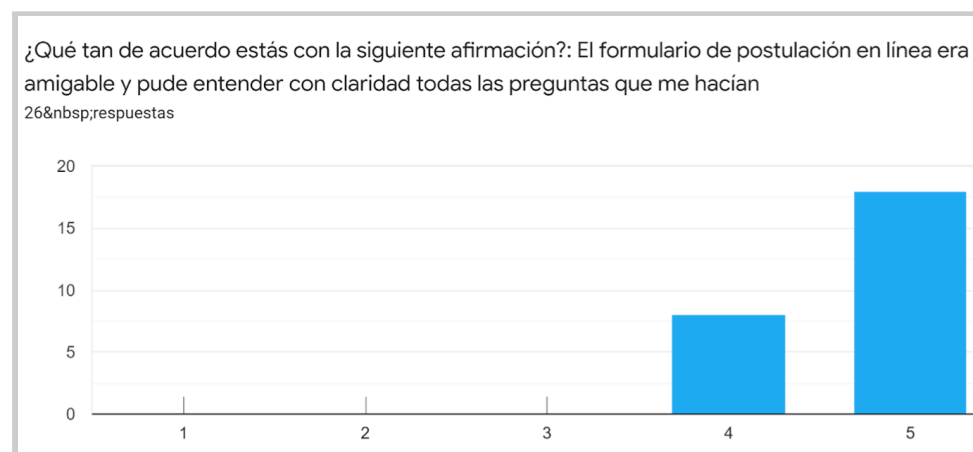
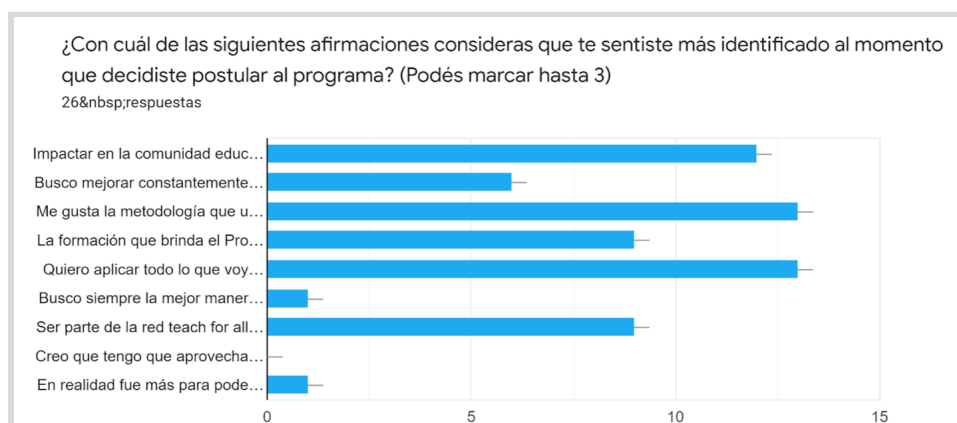
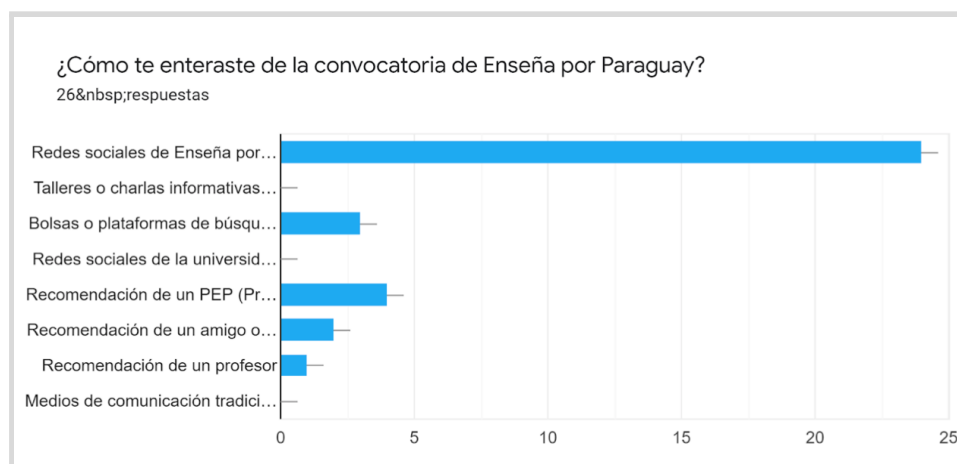
### Camino del candidato del Programa de liderazgo para Profesionales

A continuación se muestra paso a paso el proceso que recorren los candidatos al programa desde el reclutamiento hasta convertirse en PEP.



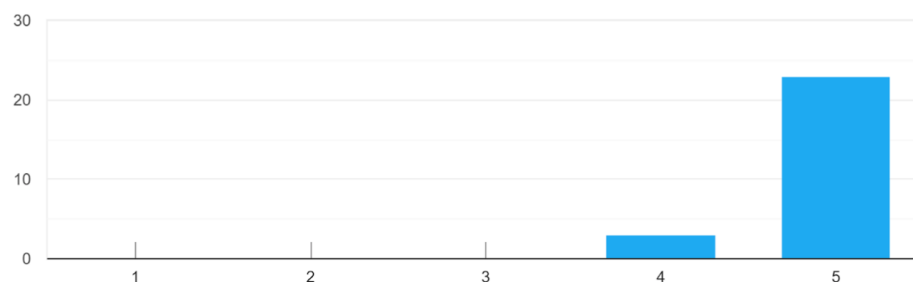
## Datos de las encuestas

A continuación se muestran las opiniones y percepciones de los participantes en relación a la experiencia vivida en este proceso. Respondieron a la encuesta, 26 personas.



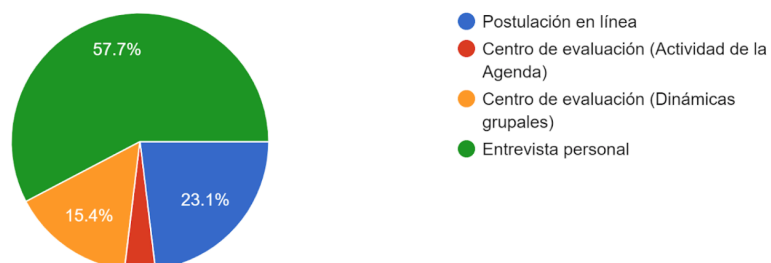
¿Qué tan de acuerdo estás con la siguiente afirmación?: Me sentí cómodo con el tiempo que tomó el centro de Experiencia (Dinámicas grupales, individuales)

26 respuestas



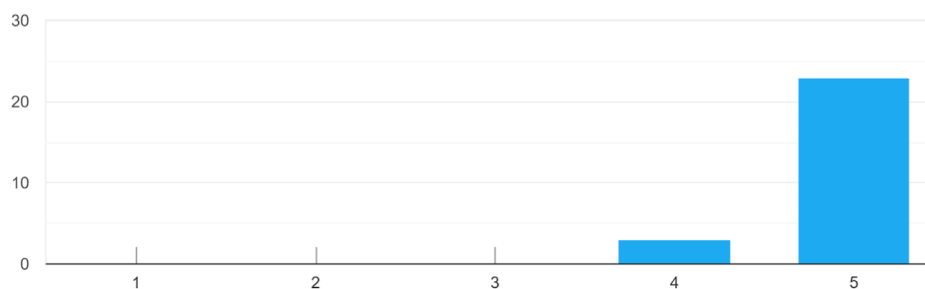
¿Cuál fue la etapa que te pareció más desafiante (retadora, "difícil")?

26 respuestas



En general ¿Cuán satisfecho estás respecto a tu experiencia en el proceso de postulación a Enseña por Paraguay?

26 respuestas





### Voces de los participantes

- *“Me sentí desafiada ya que fue una experiencia completamente nueva para mí, tener a los evaluadores observando, pero me encanto ya que fueron muy afables, aprendí mucho de mi misma y de los demás postulantes 😊 mediante las dinámicas grupales, que fueron geniales”*
- *“El tiempo, podría realizarse en dos jornadas el centro de evaluación y la entrevista personal, en caso de que una persona tenga una actividad durante el día, si bien a mí personalmente no me afectó ese tema, pero podría ser el caso de otras personas.”*
- *“En líneas generales mi experiencia fue muy satisfactoria, los plazos establecidos fueron adecuados, la información que brindan en la redes también es muy clara, en el centro de experiencia todo es muy organizado, todo se realiza en los horarios establecidos, si es posible, podrían agregar como 5 minutos de entre pasar de una dinámica a otra para ir al baño.”*
- *“En general me pareció muy interesante, dinámico y atrapante; el proceso de evaluación no tendría nada que acotar.”*
- *“Me inspiró el trabajo que realiza enseña por Paraguay, mi seguimiento a lo que la organización hace, las entrevistas de los niños/as con un enfoque diferente. Así también mis ganas de trabajar en aquello que me gusta.”*
- *“Era consciente que estaba postulando para algo grande, que puede cambiar tanto mi realidad como la realidad de los estudiantes, eso es mi mayor inspiración”*

## 2. ÉXITOS Y DESAFÍOS CLAVES

Se destacan entre los grandes logros del 2021, haber logrado una participación activa de todos los miembros del staff. También en el proceso la tasa de deserción fue menor.

Entre los aprendizajes y desafíos, se buscará mejorar en los tiempos de llenado de formulario, una comunicación directa con los profes y una mejor estrategia de comunicación con pautas previstas desde el inicio.





## FORMACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO

Forman parte de este equipo: Tres coordinadoras que hacen acompañamiento a los PEP

### a. MARCO DE FORMACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO

Enseña Por Paraguay está en salas de clase, todos los días, durante toda la jornada educativa, enseñando todas las materias, y el trabajo está basado en la malla curricular del MEC.

El programa brinda herramientas y acompañamiento pedagógico/social contextualizado de manera integrada de calidad in situ y fortalece competencias del S. XXI en los participantes, potencia el aprendizaje entre pares en las comunidades educativas y asegura que las niñas y niños de establecimientos educativos oficiales mejoren sus aprendizajes y desarrollen habilidades de liderazgo para sí mismos y sus comunidades.

El marco de formación para participantes se articula a través de tres líneas de formación; transformación educativa, transformación personal y transformación social, y de cinco competencias:

- Aprendizaje auténtico, colaborativo y culturalmente relevante,
- Pensamiento crítico
- Autogestión
- Mentalidad de Bienestar Colectivo



- Conocimiento cultural de sí mismo.

El programa tiene como base el aprendizaje en el trabajo (aula) y el **acompañamiento y retroalimentación constante de la práctica de aula de clases** para asegurar aprendizajes significativos y mejores desempeños en los estudiantes.

Durante el primer año los Profesionales de Enseña por Paraguay (PEP) reciben un mínimo de **quince (15) acompañamientos**, y en segundo año un **mínimo de nueve (9)**. En casos específicos, los participantes reciben apoyo extra.

Cada coordinador de formación lidera esta práctica basada en las metas y líneas del marco de formación para participantes. Así mismo hace uso de instrumentos de reflexión (Rúbricas) para mediar el proceso de aprendizaje de los PEP, acompañando de cerca su proceso de aprendizaje. En este contexto, el rol de los coordinadores dentro del proceso de formación de los PEP, es crucial, y las estrategias dentro del aula responden a las necesidades que tienen los estudiantes, y están en constante revisión, realizando un acompañamiento personalizado a cada profesor, a cada participante, y por lo tanto a cada estudiante.

El 2021 fue un año desafiante, ya que la situación sanitaria seguía inestable, igualmente, **en el mes de marzo**, con la vuelta a clases, el área retomó los **acompañamientos quincenales** a todos los profesores que forman parte del programa, realizando observaciones en aula, espacios de reflexión y conversaciones sobre los espacios en aula, con posteriores reuniones semanales de equipo, para revisar las estrategias con cada participante.

En el 2021 **hubo 21 participantes en total, 11 de la tercera generación y 10 de la cuarta.**



Además, el **19 de noviembre**, el equipo realizó un **espacio de evaluación del proceso de aprendizaje** con los participantes de la cuarta generación, para llegar a nuevos acuerdos de acompañamiento y formación para el 2022.

## b. ESPACIOS DE FORMACIÓN A PARTICIPANTES

### *Encuentros de formación PEP*

Como parte del pilar de Formación se realizan los encuentros PEP, en el 2021, el área realizó **seis encuentros en total**, cada uno con un objetivo y una dinámica distinta, buscando compartir distintas herramientas con los participantes.

**El 17 de abril** se realizó el **primer encuentro de formación**, donde se buscó crear la comunidad de aprendizaje, fortalecer el sentido de pertenencia y además se trabajó sobre evaluación diagnóstica. El encuentro estuvo planeado para ser de manera presencial pero tuvo que ser de manera asincrónica vía whatsapp por un rebrote de casos de COVID.

**El 9 de julio**, se realizó el **segundo encuentro** de formación PEP, que fue sincrónico vía zoom, con el objetivo de seguir fortaleciendo el sentido de pertenencia y la comunidad Enseña por Paraguay, se buscó trabajar sobre los pensamientos, ideas y acciones que los participantes buscan.

**El 28 de agosto** se realizó el **tercer encuentro PEP**, fue el **primer encuentro presencial del año**, y el objetivo del mismo fue construir de manera colaborativa acciones orientadas al logro de la visión, reflexionando sobre los aprendizajes y visualizando oportunidades para la siguiente etapa. Se llevó a cabo en la escuela San Jorge de Villa Hayes y, por primera vez en el año, participaron los miembros del directorio.

**El cuarto encuentro fue el 2 de octubre**, en la Escuela Gayoso de Remansito, donde se tuvo la oportunidad de visibilizar proyectos y emprendimientos de la comunidad de Enseña por Paraguay, la idea fue inspirar, crear conexiones y construir colaborativamente nuevas oportunidades. Además, en el encuentro se realizó una feria pedagógica, donde cada PEP iba contando y compartiendo los proyectos que realizó durante el año.

**El 30 de octubre se realizó otro encuentro presencial**, donde se trabajó el significado del liderazgo para las personas que forman parte de la comunidad de Enseña por Paraguay. De ese encuentro salió un manifiesto de liderazgo que construyeron todos los participantes.

**El 27 de noviembre** fue el último encuentro PEP, en las instalaciones de DHL, y se trabajó con principios de retroalimentación efectiva, manejo de tiempo, de tareas y responsabilidades y se hizo un acto de traspaso generacional entre los de la tercera generación, que estaban terminando su proceso en Enseña Paraguay, y los de la cuarta generación, que iniciaban oficialmente el segundo año.

### **Procesos de formación electiva**

Durante mayo y junio se diseñaron, montaron y llevaron a cabo dos oportunidades de formación electiva:

- ➔ **Curso de habilidades socioemocionales:** Esta propuesta de formación planteó la profundización y fortalecimiento tanto del conocimiento como el desarrollo de las habilidades socioemocionales que permita a los y las participantes el aprendizaje de las mismas desde una perspectiva individual y a través de acciones orientadas al diseño de secuencias de aprendizaje para el desarrollo de estas habilidades en sus aprendices. Para ello, se abordó el tema desde tres módulos: ¿Qué son las habilidades socioemocionales?; los tipos de habilidades socioemocionales y la relación de éstas habilidades con el aprendizaje. Cabe destacar que, dentro de cada módulo se profundizó desde la perspectiva contextual y actual de la realidad de los estudiantes para el desarrollo efectivo de estas habilidades según la necesidad observada y por sobre todo para un aprendizaje auténtico.

- Design for change: Este espacio permitió a los participantes diseñar una ruta de implementación de la propuesta Diseña el Cambio a partir del conocimiento y comprensión de la metodología, ampliando sus conocimientos en diseño. De esta manera, los y las participantes elaboraron una propuesta de aprendizaje cuyo objetivo fue la implementación y el abordaje de Design for change con sus respectivos estudiantes a través del abordaje de sus cuatro procesos: sentir, imaginar, hacer y compartir.

Ambos cursos fueron totalmente asincrónicos, a través de whatsapp y Google Drive y se llevaron a cabo tres ciclos de formación, cada ciclo duraba un mes, y los PEP tenían la posibilidad de trabajar optativamente en los ciclos de formación que les interesaban.

### **Talleres de formación de matemática**

Entre mayo y junio, se realizó un ciclo de formación de matemática y resolución de problemas con OMAPA.

Fueron tres talleres sincrónicos, y también se realizaron trabajos de manera asincrónica, en total fueron 12 horas de formación (6 horas sincrónicas y 6 horas a sincronicas).

Los talleres se centraron en tres temáticas:

***Taller 1: Qué es un problema.***

***Taller 2: El rol del profesor y el trabajo en equipo.***

***Taller 3: Fases en la resolución de problemas y algunas heurísticas.***

En los espacios sincrónicos se desarrollaban las habilidades y conocimientos necesarios de cada tema, para luego, de manera asincrónica trabajar en la resolución de problemas y actividades relacionadas a cada temática, teniendo como trabajo final la elaboración de una secuencia de aprendizaje en la que se implementó lo aprendido en esta formación.





### c. PROCESOS DE EQUIPO

#### Instituto de verano (Inve)

El área de Formación y Acompañamiento dio inicio al 2021, con el primer Instituto de Verano (INVE) de manera virtual, con profesores y profesionales. El mismo se llevó a cabo del 25 de enero al 19 de febrero, y contó con la participación **de 18 docentes y 10 profesionales** del programa de liderazgo.

Al finalizar el proceso de formación inicial 2021 de Enseña por Paraguay, las personas participantes:

- Desarrollaron su noción de liderazgo personal desde la consciencia cultural de sí mismas y la mentalidad de beneficio: Sentido de propósito #LaEscuelaSomosTodos
- Establecieron acciones para el desarrollo de una cultura de aprendizaje diversa, equitativa y descentralizada.
- Ganaron comprensión de los desafíos, fortalezas y oportunidades del ecosistema educativo paraguayo en el escenario de la post pandemia en general y en sus comunidades educativas en particular.
- Definieron su práctica de enseñanza-aprendizaje basadas en el aprendizaje auténtico y culturalmente relevante, la autogestión y el pensamiento crítico, centrado en los aprendices\* y en formato híbrido: clase invertida

- Propusieron una pregunta de investigación-acción en contexto para desarrollar a lo largo del 2021.
- Consolidaron acciones para la evaluación, el monitoreo y el aprendizaje continuo.

Además, durante los meses de octubre, noviembre y diciembre, del mismo año, se inició el proceso de diseño y preparación del taller del 2022

### **Selección de coordinadores**

Durante enero y febrero el área inició el proceso de selección de coordinadores, durante el 2020 se había realizado un primer proceso de selección, y en el 2021 se determinó cuales coordinadores iban a continuar durante el año. En el proceso de selección del 2020 quedaron seleccionadas tres coordinadoras que recibieron formación y participaron del Instituto de Verano del 2021. Al culminar el INVE 2021, las coordinadoras pasaron por un proceso de evaluación de su desempeño durante este espacio de formación y en conjunto con un análisis de perfiles y de las necesidades de formación de la cohorte 2021, se realizó la selección de la coordinadora que continuó durante todo el año.

### **d. PROYECTOS DEL ÁREA**

#### **Formación de Directores**

En el mes de abril inició el diseño del proceso de formación de directores, se realizó un diagnóstico inicial para definir los temas que abordaría esta formación, que se llevó a cabo durante los meses de junio y julio, dentro del marco del programa “Liderazgo para el Cambio” financiado por USAID, con el acompañamiento de la consultora Isidora Gaona.

Se llevaron a cabo tres talleres de formación a directores, en los que participaron en total 10 personas y se desarrollaron los siguientes temas:

ACTIVIDAD	Fecha - Horario	LOCAL
<b>1er taller</b> Liderazgo participativo	24 de junio 7:00 a 11:00 hs	ATP -MARIANO ROQUE ALONSO
<b>2do taller</b> Liderazgo pedagógico	15 julio 7:00 a 11:00 hs	Modalidad virtual
<b>3er taller</b> Liderazgo comunitario	26 julio 7:00 a 11:00 hs	Modalidad virtual

Los ejes del desarrollo de los talleres fueron los siguientes:

- **El rol del director en el liderazgo participativo:** Potenciar sus habilidades de liderazgo para propiciar acciones que tiendan al fortalecimiento de las relaciones interpersonales de la comunidad educativa. Compartir a nivel escolar espacios de aprendizaje, paralelos a las prácticas de cada uno, la reflexión, el aprendizaje y la toma de decisiones orientados por datos y la evaluación sistemática y con propósito. **Cultura de retroalimentación: evaluación, monitoreo y aprendizaje**
- **El rol del director en el liderazgo pedagógico:** consolidar una red de docentes líderes que, a través del trabajo colectivo con sus comunidades educativas, propicien acciones para el mejoramiento de los procesos educativos en sus comunidades. **Equilibrio, secuencia y diseño curricular basado en competencias, conocimientos y habilidades (socioemocionales, para la enseñanza y el aprendizaje).**
- **El rol del director en el liderazgo comunitario:** organizar, planificar y ejecutar un proyecto institucional educativo que involucre a diversos actores de la comunidad para generar alianzas y buscar soluciones a situaciones intra y extraescolares que afectan el ámbito escolar.

**Los objetivos de los talleres fueron:**

- Formar una comunidad de aprendizaje
- Impulsar y potenciar el liderazgo de los directores dentro de sus comunidades educativas desde los diferentes aspectos que hacen a su rol de gestión escolar.
- Trabajar colaborativamente, consolidando estrategias a nivel escolar y comunitario.

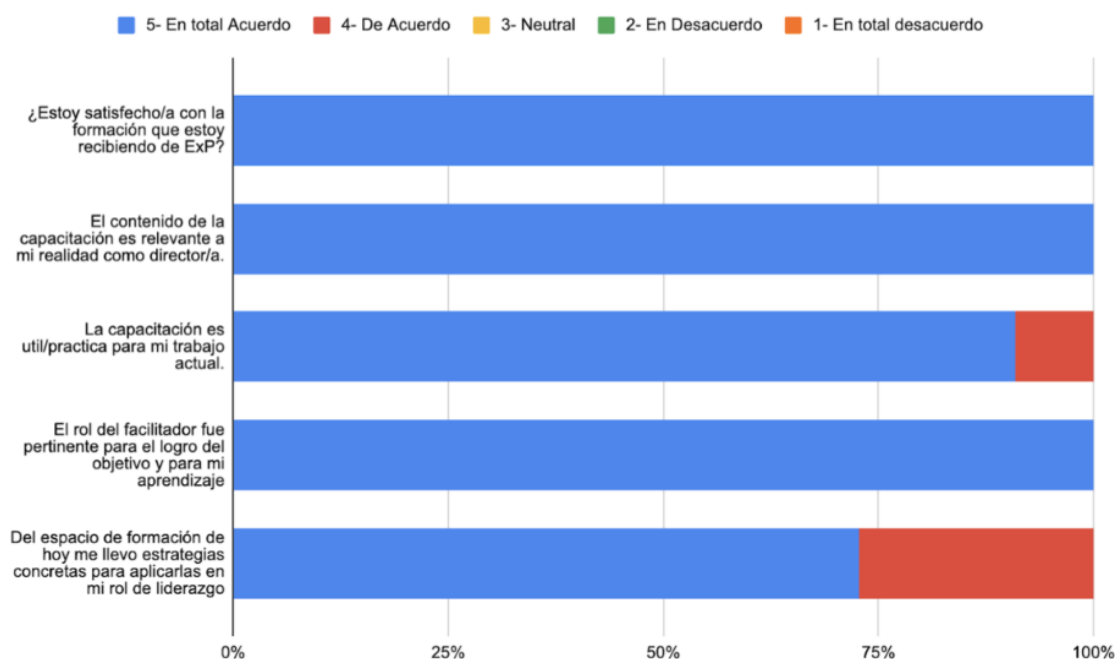


(Conocernos más en nuestras diferentes maneras de trabajo)

### Aprendizajes del proyecto:

1. Sostener los espacios de comunidad, de construcción, cada encuentro fue acordado y se adueñaron del espacio, dando lugar a las modificaciones necesarias, de fondo y forma, además de la importancia de espacios de formación con la metodología de trabajo colectivo.
2. Para el siguiente taller se deberían incluir menos actividades, para tener más tiempo.
3. El diagnóstico es esencial.
4. Co-construcción de planificaciones.
5. Tener presente el momento del año.
6. Elección de la consultoría: Fue importante seleccionar a una persona que cuente con reconocimiento y validación por parte de la comunidad de directores con las que trabajamos. Esto permitió una mayor apertura y credibilidad de los directores hacia el programa de formación.
7. Mentalidades: El desafío mayor dentro de la formación a directores es la formación en mentalidades: hacia el aprendizaje, el trabajo comunitario, hacia los estudiantes.

Los resultados del taller fueron, en general, satisfactorios:



### Voces de los participantes:



*“Ser democrático y facilitar espacios como estrategia de trabajo en equipo, para conseguir logros siempre más significativos.”*

*“El trabajo colaborativo es muy eficaz y eficiente, si todos aportamos de nuestro conocimiento y experiencia se llega a lograr objetivos satisfactorios.”*

*“Mis relaciones y colaboración dentro de la comunidad educativa. Todo lo que sucede en la comunidad nos afecta a todos de alguna manera. Es necesario tener una visión compartida y trabajar siempre en equipo.”*

*“El desafío de la empatía y el liderazgo. El análisis del ecosistema comparado con la realidad del momento.”*

*“Compartir con compañeros acerca de las experiencias en común y trabajar colaborativamente sobre planes de mejora para nuestras comunidades.”*

*“Planificar acciones para mejorar mi gestión e intercambiar ideas y propuestas de trabajo.”*

#### **d. PUENTES DIGITALES**

En el 2020, ante el cierre de las Escuelas debido a la Pandemia, todo el sistema educativo a nivel nacional se vió en la necesidad de reinventarse y revisar las metodologías utilizadas para impartir clases a distancia.

El principal desafío de esta modalidad es la escasa conexión a internet, y acceso a dispositivos digitales de calidad, en Paraguay sólo 3 de 10 hogares tiene acceso a los mismos, y en las zonas rurales o vulnerables esta estadística se acentúa. Puentes digitales con el objetivo de democratizar el aprendizaje a distancia, proporcionando clases virtuales significativas a través de la utilización de dispositivos adecuados (tablets) donados por los aliados de Enseña por Paraguay.

Y en abril del 2021 inició el segundo año de esta iniciativa, que buscó profesionalizar el programa, que había sido un plan piloto el año anterior, se adquirieron más tablets, financiadas por USAID, para poder abarcar más grados. Puentes Digitales 2021 contó con dos etapas, la primera, desde abril hasta junio, fue liderada por:

- Cindy Chaparro
- Manuela Talavera

→ Débora Ovelar

En la que participaron los aprendices del 6° grado de la Escuela N° 4720 Divino Niño Jesús, 5° grado de la Escuela San Roque González de Santacruz, ambas de la ciudad de Limpio, y el 6° grado de la Escuela Anexa Belén, de Remansito Villa Hayes. Involucrándose en **total 45 aprendices**.

En el Segundo LAP se une a la Iniciativa la Pep Michelle Domínguez con los aprendices del 5° grado de la Escuela Básica N° 6556 Gregorio A. Bazán de Luque, **con 27 aprendices participantes, totalizando en éste segundo LAP, 72 aprendices**.

Ambas etapas se llevaron adelante con el apoyo de la Dirección de Formación - Paz Pefaur y el Coordinador de Formación - Fabián Hernandez, en un trabajo cooperativo e interdisciplinario; este equipo lleva adelante la implementación del Proyecto Temimbo'e Katypyry, cuyo objetivo principal era el de facilitar miradas alternativas que promuevan el empoderamiento de los aprendices, a través del desarrollo de la autogestión, pensamiento crítico, conciencia social y alfabetización digital. Esto se llevó a cabo en secuencias de aprendizajes distribuidas mensualmente, con énfasis en las siguientes capacidades: habilidades comunicativas, tecnológicas, financieras, científicas, artísticas, de conciencia cívica y social, como también de educación ambiental, hábitos saludables y habilidades socio-emocionales.

Los contenidos de aprendizaje se sincronizan en las tablets a través de la utilización de una aplicación denominada OLA-B, y fueron distribuidos siguiendo un eje temático en el proceso de aprendizaje. La aplicación O- Lab proveída por la Fundación El Origen es una aplicación totalmente funcional offline, lo cual facilitaba que los estudiantes pudieran acceder a los contenidos de aprendizaje, y que las Pep's pudieran realizar la carga de los materiales de manera eficaz, cómo así también llevar una sistematización del proceso de aprendizaje de cada aprendiz.

*“Este proyecto tuvo un buen recibimiento de los padres y de la comunidad educativa, y, definitivamente, facilitó y ayudó a esta transición entre lo virtual y presencial” Maria Paz Pefaur.*

**Aprendizajes del proyecto:**

- Aprendizaje auténtico, riguroso, colaborativo y culturalmente relevante: Por medio de las competencias transversales los estudiantes trabajaron con objetivos de alta demanda cognitiva que les permitió desarrollar conexiones entre su aprendizaje y el mundo fuera de la escuela.
- Autogestión: Las secuencias de aprendizaje crearon rutas para que los aprendices adquirieran habilidades prácticas y alternativas para enfrentarse a los desafíos existentes y futuros.
- Aprendizaje colaborativo: El eje temático estaba enfocado en el bienestar colectivo, implementando actividades en donde los estudiantes tengan oportunidad de trabajar con sus pares y crear ideas que impacten en su entorno.
- Pensamiento crítico: El encuadre positivo de las actividades permite a los estudiantes expresar libremente sus ideas, tomando posturas desde argumentos y reflexiones propias.

#### **Voces de los participantes:**

*“La habilidad que desarrolle fue la responsabilidad la cual podría usar todos los días. Lo que siento es satisfacción por haber culminado las tareas y lo que siento es que lo hice bien”*  
(Alexander Escobar, 10 años)

*“Las tareas de la tablet no eran cómo todas las tareas, tenía que pensar mucho para poder hacer los ejercicios. La profe hacía más preguntas en la clase, sentados en una ronda, contábamos que aprendimos en la semana, nos daba curiosidad y sabíamos que así estábamos aprendiendo”* (Daniela Britez, 12 años)

*“Yo aprendí mucho con la aplicación de multiplicación, gracias a esa aplicación pude aprender más cosas que me ayudaron en las otras tareas de matemática porque empecé a multiplicar más rápido.”* (Camila Tompson, 12 años)





*“El proyecto de Puentes Digitales fue una oportunidad única para brindar a mis estudiantes las habilidades y los conocimientos necesarios para adaptarse a la economía y la sociedad del conocimiento del siglo XXI. Esta nueva generación está ingresando a un mundo que atraviesa importantes cambios en todas las esferas: científica, tecnológica, política, económica, social y cultural, su aprendizaje debe acompañar este proceso de cambio con herramientas adecuadas....” (Manuela Talavera Moray, Pep 3ra Generación)*

*“Los cambios que encontré en mi hija es que agarró un hábito por la lectura experimentando con la tableta. En los últimos meses fue responsable y se preocupó por sus estudios” (Tania, mamá de 5to grado Esc. San Roque González de Santa cruz.)*

#### **e. CULTIVANDO LÍDERES JUNTOS**

Cultivando líderes juntos (CLJ) es una iniciativa impulsada por Teach for All, que busca apoyar a los partners de los distintos países en el desarrollo de un modelo de formación alineado a una visión más colectiva e integral del estudiante y la comunidad que lo rodea. Fue un proceso de formación y de reflexión de toda la institución que se realizó de manera transversal durante todo el año, se realizó en el contexto del programa con USAID y contó con 12 encuentros entre abril y septiembre.

Cultivando líderes juntos se basó en cuatro ejes principales: Los estudiantes como líderes, los profesores como aprendices, la comunidad como poder y nuestro trabajo como sistémico.

El equipo de Formación y Acompañamiento colaboró con Teach for All en el diseño y evaluación de las sesiones facilitadas para todo el equipo. Y durante estas sesiones, el equipo reflexionó acerca del programa y de sus propias áreas y prácticas, y propias experiencias, cómo vivenciaron estos cuatro ejes. Como resultado de estos espacios, se recogieron nuevos insumos para adaptar el programa de formación, trabajo que continuó realizando el equipo de formación en los meses de septiembre, octubre y noviembre.

## MONITOREO Y EVALUACIÓN

El área de monitoreo y evaluación trabaja en conjunto con todas las áreas incluyendo la medición de manera transversal a cada proyecto de la organización.

En el 2021, el área trabajó generando una **agenda de aprendizaje**, preguntando a cada área: **¿Qué es lo que quiero aprender de mi área? y, ¿Qué datos necesito para responder a esta pregunta?**, y logró acompañar de manera transversal a cada área en la generación de datos, motivando al aprendizaje y la toma de decisiones informada.

Otro logro importante del área, fue realizar unos dashboards, donde la organización cuenta con todos los resultados de las mediciones realizadas, mejorando y facilitando la visualización de los datos para poder tomar decisiones de forma más rápida y ágil. Además se instalaron varios sistemas de registro (asistencias, participantes, visualizaciones, manuales de recolección de datos, base de datos, etc.).

También, se acompañó el proceso de reclutamiento y selección, ayudando en la toma de datos de interés para medir el proceso, ayudando a definir; qué si funcionó y qué no funcionó.

Se dio apoyo al área de Desarrollo de Fondos, realizando encuestas a aliados y colaboradores y acompañando al sistema de registro de datos.

Se trabajó en conjunto con el equipo de formación en la realización del plan de monitoreo y evaluación para diversos programas como: formación de directores, puentes digitales, INVE, y formación y acompañamiento del PEP.

Cabe destacar, que este avance en la medición y evaluación fue potenciado gracias al proceso de profesionalización, impulsado por USAID. Si bien existía un área de monitoreo y evaluación, generalmente la evaluación se realizaba una sola vez, a fin de año, y desde el 2021 el monitoreo se convirtió en un proceso cíclico, atendiendo a los constantes cambios del mundo actual.

#### **a. DESARROLLO DE INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN EN CONTEXTO PANDEMIA**

Uno de los desafíos más grandes durante el 2021, fue responder a la pregunta:

##### **¿Cómo evaluar a los estudiantes en pandemia y de manera virtual?**

La última medición del crecimiento de habilidades académicas y socioemocionales había sido en el 2019, y los años 2020 y 2021 fueron importantes para proponer soluciones de adaptación a este contexto.

Durante el 2021, dentro del marco del programa “Liderazgo para el Cambio”, USAID financió y dio soporte al área de Monitoreo y Evaluación para desarrollar e implementar una prueba que se pueda utilizar para evaluar los aprendizajes de los estudiantes, creando así **el Banco de Elementos**.

Todo este año se invirtió tiempo en generar estas pruebas para 4°, 5° y 6° grado.  
para las siguientes materias:

- Matemática
- Lectura
- Habilidades socioemocionales

Este trabajo se desarrolló en conjunto con USAID, Teach For All, Enseña por Ecuador y Enseña por Colombia, y se contrataron especialistas para cada área.

Además se realizó el trabajo de combinar los curriculums de cada país y el marco de competencias global de la UNESCO, para luego poder comparar estas competencias con las del MEC, evaluando una a una, y buscando alinear lenguajes para generar una prueba global.



El Banco de Elementos fue un gran logro del 2021, que será implementado en el 2022.

## b. ENCUESTAS MET

Se realizaron dos encuestas MET (Measurement of Teacher Effectiveness/Medición de Efectividad de/a Maestro/a), una a comienzo y otra al final del año.

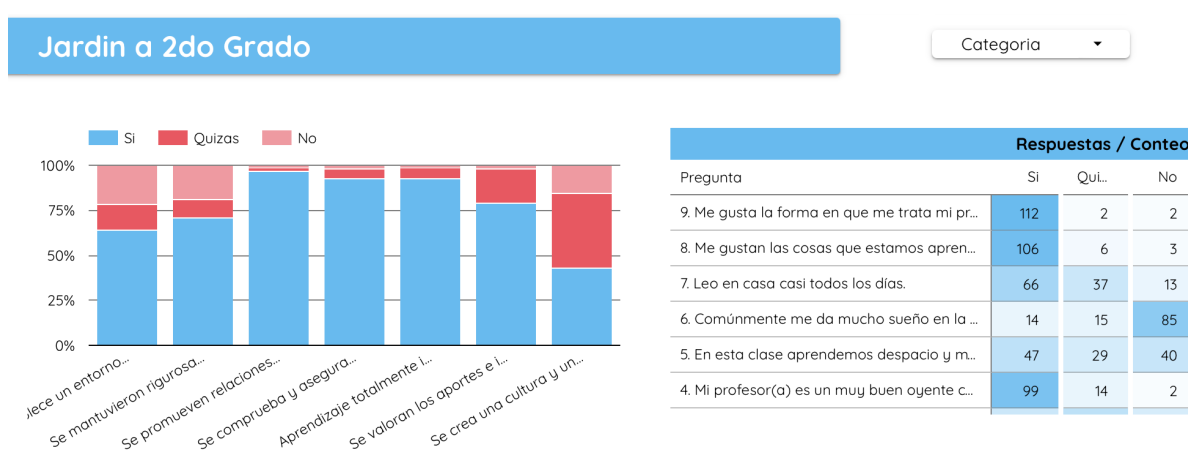
Las encuestas utilizadas fueron desarrolladas por *Bill & Melinda Gates Foundation*, y ayudan a medir la percepción de los estudiantes hacia el maestro.

La muestra utilizada fue de los PEPs y la implementación fue de manera híbrida (encuestas presenciales y virtuales). El objetivo de la encuesta fue ayudar a los profesores a identificar puntos de mejora en su dinámica en aula.

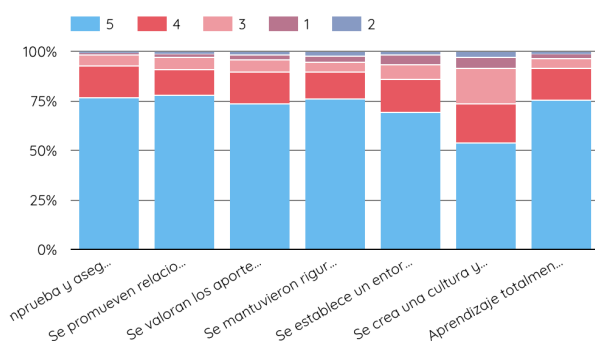
En esta encuesta se midieron 7 categorías:

1. Se establece un entorno de aprendizaje
2. Se mantuvieron rigurosas expectativas
3. Se promueven relaciones de aliento
4. SE comprueba y asegura la comprensión
5. Aprendizaje totalmente internalizado
6. Se valoran aportes e ideas de los estudiantes
7. Se crea una cultura y un entorno de aprendizaje

### Resultados:

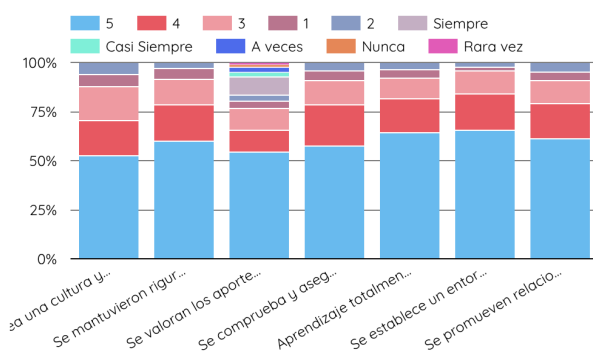


### 3ro a 5to Grado



Respuestas / Conteo					
Pregunta	Sie...	Rar...	Nu...	Cas...	A v...
3. Mi profesor(a) me hace...	128	2	1	14	3
7. Mi profesor(a) nos da ti...	124	1	1	18	4
12. Mi profesor(a) explica ...	135	1	-	11	1
14. Mi profesor(a) explica ...	123	-	3	14	8
16. Comprendo lo que se ...	95	2	1	31	19
2. Mi profesor(a) es amab...	136	1	1	8	1
5. Mi profesor(a) en esta ...	131	-	-	13	3

### 6to a 9no Grado



Respuestas / Conteo					
Pregunta	Sie...	Rar...	Nu...	Cas...	A v...
18. Recibimos comentari...	58	11	10	34	30
19. El comportamiento d...	83	6	12	22	20
20. Mi profesor(a) realm...	110	1	4	20	8
21. Me molesta mucho la ...	9	21	69	9	35
22. Mi profesor(a) hace q...	99	2	1	30	11
27. Mi profesor(a) parece...	43	14	12	42	32
29. Mi profesor(a) respet...	114	-	2	16	11

## c. MEDICIÓN DE DATOS DE ESTUDIANTES

En el 2021 se inició el proceso de recolección de datos de los estudiantes, recolectando datos desagregados y con detalles importantes, con los que antes no se contaba, fue un punto de partida para continuar con este proceso para los siguientes años.

Además, un aspecto importante, es que la institución busca proteger la identidad de los estudiantes, utilizando códigos y no nombres, buscando trabajar de acuerdo a la ética detrás de la recolección y utilización de datos, y se atravesó un proceso de DQA (Data Quality Assessment), donde se aseguró la calidad de los datos (con USAID y Teach for All).

## Dashboard de resultados:

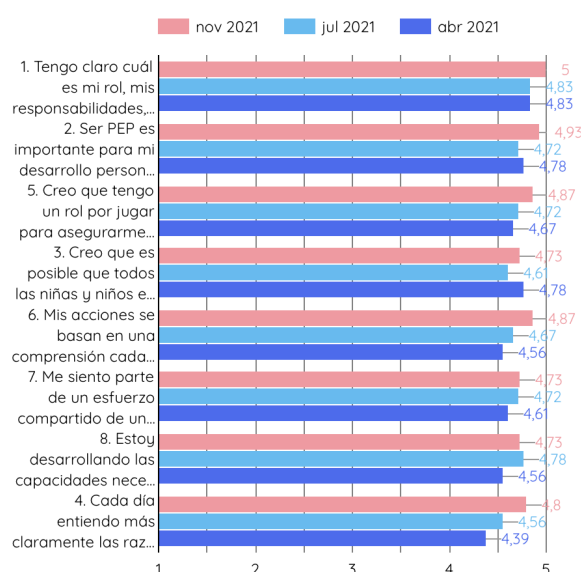


### d. ENCUESTAS PEP

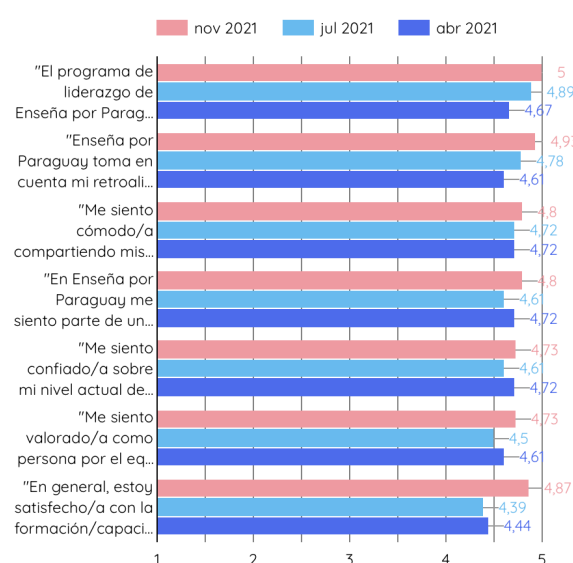
Se realizó una encuesta a los PEP, para medir mentalidades, satisfacción y percepción del programa y formación y acompañamiento, y se realizaron tres tomas; una en abril, una en julio y una en noviembre, lo que permitió tener una comparación de la percepción durante el año, y de esa manera también, se pudieron tomar decisiones sobre acciones o acompañamientos específicos a cada participante.

## Algunos resultados resaltantes de las encuestas fueron:

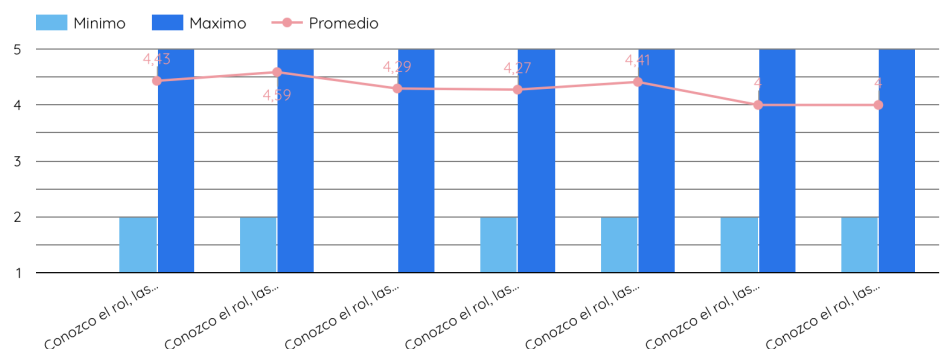
### Sobre el Rol



### Comunidad Exp



### Staff Exp



## e. ENCUESTA ALUMNI

Se realizó una encuesta a los Alumni de Teach for All, la encuesta fue de manera virtual, y fue respondida por 15 de los 18 Alumni.

## Formacion y Acompañamiento

Pregunta	Fecha ② ▲	Promedio ① ▼
1. El rol del coordinador/a es positivo para mi desarrollo personal y profesional en Enseña por Paraguay.	nov 2021	4,93 
1. El rol del coordinador/a es positivo para mi desarrollo personal y profesional en Enseña por Paraguay.	abr 2021	4,78 
1. El rol del coordinador/a es positivo para mi desarrollo personal y profesional en Enseña por Paraguay.	jul 2021	4,78 
2. Las instancias virtuales y presenciales de retroalimentación de clases, planificaciones, y conversaciones de acompañamiento han sido útiles a tu desarrollo personal y profesional.	nov 2021	4,73 
2. Las instancias virtuales y presenciales de retroalimentación de clases, planificaciones, y conversaciones de acompañamiento han sido útiles a tu desarrollo personal y profesional.	abr 2021	4,67 
2. Las instancias virtuales y presenciales de retroalimentación de clases, planificaciones, u conversaciones de acompañamiento han sido útiles a	jul 2021	4,67 
Total		4,75 

¿Qué probabilidades hay de que recomiendes ExP a un futuro participante? Alumni net promoter score		
% detractores (0-6)	1	7%
% pasivos (7-8)	6	40%
% promotores (9-10)	8	53%
Total de respuestas en la pregunta	15	
NPS (% promotores - % detractores)	47%	

73% responde: Creo que es posible que todos los niños de este país tengan la oportunidad de obtener una excelente educación

73% responde: Creo que tengo un rol que desempeñar para asegurar que todos los niños de este país tengan la oportunidad de obtener una excelente educación

73% responde: Me siento parte de un esfuerzo o movimiento más amplio que trabaja por asegurar que todos los niños de este país tengan la oportunidad de obtener una excelente educación

## Resultados:

¿Trabajas o estudias actualmente en algo relacionado con educación?		Trabajando en Educación -¿Cuál de las siguientes opciones describe su función principal?		No esta en Educación: ¿Cuál de las siguientes industrias / sectores describe mejor su lugar de trabajo principal?	
Working/Studying in Ed	% of Total	Roles	% of Total	Sectors	% of Total
No, ni trabajo ni estudio en algo relacionado con la educación	40%	Trabajando para una organización sin ánimo de lucro o de innovación social fundada por otra persona	43%	Negocios	33%
Sí, trabajo en educación	40%	Otro (por favor, especifica)	43%	Niños y servicios familiares	17%
Sí, estudio temas de educación	20%	Respondiste que trabajas en educación. ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor tu rol principal? - Selected Choice	14%	Una organización sin ánimo de lucro o de innovación social que no fundaste o cofundaste	17%
Grand Total	100%	Grand Total	100%	Otro (por favor, especifica)	17%
				Administración pública, políticas públicas o activismo	17%
				Grand Total	100%

El desafío de Desarrollo de fondos durante el primer trimestre del año, fue en primer lugar estructurar el área, sistematizando los datos y diseñando herramientas de seguimiento.. Una vez organizada la información se pudo tener una mirada estratégica que incorporó el análisis de las alianzas, y relaciones con nuestros aliados, y también una mejor gestión del aprendizaje de las diferentes áreas, basada en resultados.

A continuación se muestran las principales actividades de seguimiento e hitos realizados:

### **a. RENDICIÓN DE CUENTAS Y RENOVACIÓN DE ALIANZAS**

En primer lugar, se buscó retomar el contacto con las empresas con las que ya existía algún tipo de relación y que habían sido interrumpidas por la pandemia. Es importante mencionar que en ese difícil periodo del año 2020 y 2021, la organización había enfocado sus esfuerzos en la dimensión educativa para dar respuesta al contexto desde una propuesta que continúe incidiendo en las escuelas a pesar de las adversidades, y puso en pausa la comunicación y relación con sus aliados. Entendiendo también que todas las organizaciones se encontraban con una propia reorganización interna, amortiguando los impactos de la pandemia y cuidando a sus propios colaboradores

Es por eso que, en primer lugar, como manera de volver a reactivar las relaciones, con la intención de rendir cuentas de lo realizado durante la pandemia a los colaboradores, se realizó una memoria 2020, se enviaron agradecimientos y cápsulas de programas realizadas por la organización, como el caso del programa puentes digitales.

### **b. GESTIÓN DE DATOS**

En relación a la gestión de datos, en los años anteriores Enseña por Paraguay contaba con mediciones cuantitativas del alcance e impacto de los programas en la comunidad, sin embargo desde el 2020, por las condiciones sanitarias producto de la pandemia, este proceso de recolección de datos no se pudo realizar, ya que los profesionales dejaron de asistir presencialmente a las escuelas. De igual manera, se pudo visibilizar de forma cualitativa las experiencias y formas en la que la organización continuó colaborando e impactando en las comunidades educativas.



*“No teníamos tangibles las mediciones, el año anterior no se pudo aplicar pruebas de mediciones, tanto de habilidades socioemocionales y académicas a los estudiantes de los PEP. Tuvimos que generar información cualitativa”*

### **c. NUEVOS ALIADOS Y CAMPAÑAS**

A través de Teach for All la organización pudo acceder a un fondo de USAID durante un periodo de 3 años a través del programa “Liderazgo para el Cambio”, pero estos fondos tienen requisitos del gobierno Americano, y políticas internas necesarias para todas las áreas de la organización. El equipo participó de capacitaciones de la red Teach for all, para acelerar el proceso de profesionalización de las áreas y poder cumplir con dicho requerimientos, necesarios a su vez por ser una organización que se encuentra en constante aprendizaje. Es importante mencionar que durante el 2020 Enseña por Paraguay fue la organización seleccionada por USAID después de 20 años para seguir aportando y fortaleciendo el sistema educativo paraguayo.

Se logró renovar el convenio con los aliados ya existentes. Se firmó un convenio con la empresa DHL por 3 años más, quienes no sólo acompañaron con fondos sino con un acompañamiento en terreno. También se renovó un año más con Peery Foundation, Alpax y Farmaoliva. Así como también The Nancy Peery Marriott Foundation confió un año más en nosotros renovando su compromiso con la educación paraguaya.

Por otro lado, se cerraron convenios para el 2022 con UENO y Ganadera 7 Palmas.

Además durante todo el año se buscaron nuevos aliados, entre ellos FNV Capital, quien apoyó con el seguimiento y apoyo a 5 estudiantes anuales. También con Fundación ITAÚ, quienes visitaron una escuela en Remansito en conjunto con el CEO del Banco Itaú, y se concretaron donaciones de computadoras que permitieron realizar talleres de informática para la comunidad. También el Hotel Dazzler puso a disposición de la organización sus instalaciones, espacios para reuniones y salones multiuso. La Gerente General del Dazzler, Josefina Otero fue la gran responsable de que esto sea una realidad, además de costear el servicio de un community manager durante el 2021.

Se recibieron fondos gracias al evento Latido Latino, que surgió como respuesta en el 2020 a los obstáculos que presentamos los países de la región durante el periodo de confinamiento. Un evento donde se ahondan esfuerzos en conjunto con la red de

organizaciones de latinoamérica. Este pequeño fondo, nos permitió, además, visibilizarnos como parte de la red y seguir trabajando de manera colaborativa.

En relación a los donantes individuales, el Sr. Salim Salemma, no solo realizó donaciones sino además, colabora siendo un vocero de la organización y aporta sus conocimientos y coaching en ventas. Otra de las personas que renovaron su compromiso con Enseña por Paraguay por medio fueron Patricia Toyotoshi y Diane Espinoza

Se realizaron diferentes campañas para promover la visibilización de la organización y contar con el apoyo de nuevos aliados, entre estas, se ejecutaron: ""Sumá tu pieza", "Trazando emociones" en conjunto con Rondina, y la campaña de ventas de tarjetas de Navidad diseñada por los estudiantes.

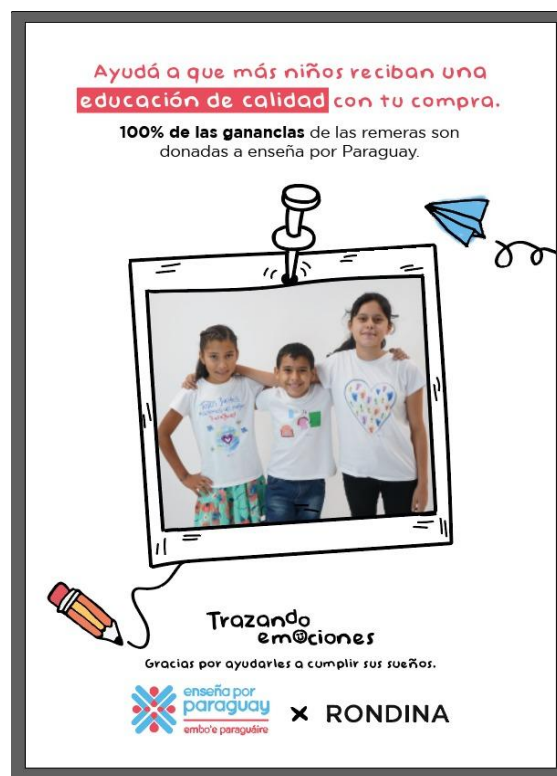
### ***"Sumá tu pieza"***

Se sumaron 40 donantes individuales que hacen posible que un Profesional de Enseña por Paraguay (PEP) acompañe el aprendizaje de 30 estudiantes de contextos menos favorecidos durante dos años.



### **“Concurso Trazando emociones” en conjunto con Rondina.**

La campaña buscó dar visibilidad a la creatividad de los estudiantes y que ellos sigan recibiendo una educación de calidad. Con el formato "me gusta" en instagram votabas al diseño de uno de los niñas y niños de las escuelas con las que trabajamos, y esta se transformó en una remera de la línea de Rondina Kids. Los 3 más votados fueron los ganadores, quienes formaron parte del equipo de Rondina en el proceso de marketing y ventas de sus propias remeras, que luego fueron puestas en 13 locales de Rondina. El 100% de las ventas fueron donadas a la organización.



### **Tarjetas de navideñas diseñada por los estudiantes**

Despedimos el año con sentido. #Regalaeducación fue una iniciativa de Enseña por Paraguay durante las fiestas para seguir visibilizando la importancia del acceso a una educación de calidad, para que más niñas, niños y jóvenes tengan las mismas oportunidades. Los diseños de las tarjetas fueron customizados por Johanna Boettner con dibujos de los estudiantes.



A continuación se muestran los aliados 2021 de Enseña por Paraguay, que hicieron posible nuestro cuarto año en sala de clases.

**Teach For All**  
A Global Network



**ueno**

*The Nancy Peery  
Marriott Foundation*

**ALPAX**

Fundación **Itaú**

**farmaoliva**

**FNVCAPITAL**

**PEERY**  
FOUNDATION

**looffice**

**7 Palmas**

**CPA**  
FERRERE

**Pacto Global  
Red Paraguay**

**Jobs**



# ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

A continuación se presenta el Balance General y Estado de Resultados del 2021:

## BALANCE GENERAL

1-IDENTIFICACIÓN DEL CONTRIBUYENTE			2- EJERCICIO FISCAL	
RAZÓN SOCIAL O NOMBRES Y APELLIDOS	IDENTIFICADOR RUC		DESDE	HASTA
ENSEÑA POR PARAGUAY	80096838-7		01/01/2021	31/12/2021
3- IDENTIFICACIÓN DEL REPRESENTANTE	4- IDENTIFICACIÓN DEL CONTADOR		5- IDENTIFICACIÓN DEL AUDITOR	
APELLIDOS/NOMBRES	APELLIDOS/ NOMBRES	IDENTIFICADOR RUC	APELLIDOS/ NOMBRES	IDENTIFICADOR RUC
GONZALEZ CLAUDIA / RIVAROLA SANTIAGO	VICHINI, SHIRLEY RAQUEL	3194087-0	80022038-2	BCA-BENITEZ CODAS & ASOCIADOS

		2021	2020
<b>1</b>	<b>ACTIVO</b>	<b>633.805.937</b>	<b>511.611.452</b>
1.01	ACTIVO CORRIENTE	453.636.017	406.924.769
1.01.01	DISPONIBILIDADES	431.203.408	301.759.176
1.01.01.04	BANCOS	426.849.294	301.759.176
1.01.01.04.01	BANCOS MONEDA LOCAL	81.797.216	27.980.820
1.01.01.04.02	BANCOS MONEDA EXTRANJERA	345.052.078	273.778.356
1.01.01.05	TARJETA DE CREDITO	4.354.114	-
		-	-
1.01.03	CRÉDITOS	22.432.609	105.165.593
1.01.03.01	DEUDORES POR VENTAS	20.000.000	70.000.000
1.01.03.01.01	DEUDORES POR VENTAS	20.000.000	70.000.000
1.01.03.05	CRÉDITOS POR IMPUESTOS CORRIENTES	2.432.609	35.165.593
1.01.03.05.01	ANTICIPOS Y RETENCIONES DE IMPUESTO A LA RENTA	1.052.478	1.233.589
1.01.03.05.02	RETENCIONES DE IVA	870.959	903.587
1.01.03.05.03	IVA - CRÉDITO FISCAL	509.172	33.028.417
1.01.03.06	ANTICIPO A PROVEEDORES	-	-
1.01.03.06.01	ANTICIPOS A PROVEEDORES LOCALES	-	-
1.02	ACTIVO NO CORRIENTE	180.169.920	104.686.683
1.02.04	PROPIEDAD, PLANTA Y EQUIPO	178.669.920	103.186.683
1.02.04.03	MUEBLES, ÚTILES Y ENSERES	140.815.972	120.552.336
1.02.04.05	EQUIPOS	65.454.545	-
1.02.04.09	INSTALACIONES	3.271.230	3.271.230
1.02.04.99	(-) DEPRECIACIÓN ACUMULADA	-30.871.827	-20.636.883
1.02.05	OTROS ACTIVOS A LARGO PLAZO	1.500.000	1.500.000
1.02.05.02	GARANTIA DE ALQUILER	1.500.000	1.500.000
<b>2</b>	<b>PASIVO</b>	<b>291.978.789</b>	<b>307.382.625</b>
2.01	PASIVO CORRIENTE	291.978.789	307.382.625
2.01.01	ACREEDORES COMERCIALES	4.098.972	-
2.01.01.01	PROVEEDORES LOCALES	3.066.000	-
2.01.01.02	PROVEEDORES DEL EXTERIOR	1.032.972	-
2.01.03	OTRAS CUENTAS POR PAGAR	23.589.241	43.092.049
2.01.03.01	DEUDAS FISCALES CORRIENTES	-	42.990
2.01.03.01.01	IMPUESTO A LA RENTA A PAGAR	-	42.990
2.01.03.02	OBLIGACIONES LABORALES Y CARGAS SOCIALES	23.589.241	43.049.059
2.01.05	INGRESOS DIFERIDOS	264.290.576	264.290.576
2.01.05.01	ANTICIPOS DE CLIENTES	264.290.576	264.290.576
<b>3</b>	<b>PATRIMONIO NETO</b>	<b>341.827.148</b>	<b>204.228.827</b>
3.02	RESERVAS	2.619.500	2.619.500
3.02.02	RESERVA DE REVALÚO	2.619.500	2.619.500
3.02.02.01	RESERVA DE REVALÚO FISCAL	2.619.500	2.619.500
3.03	RESULTADOS	339.207.648	201.609.327
3.03.01	RESULTADOS ACUMULADOS	201.609.327	108.602.143
3.03.02	RESULTADO DEL EJERCICIO	137.598.321	93.007.184

GONZALEZ, CLAUDIA / RIVAROLA, SANTIAGO  
Representante Legal

VICHINI, SHIRLEY RAQUEL  
Contador



## ESTADO DE RESULTADOS

1-IDENTIFICACIÓN DEL CONTRIBUYENTE		2- EJERCICIO FISCAL	
RAZÓN SOCIAL O NOMBRES Y APELLIDOS	IDENTIFICADOR RUC	DESDE	HASTA
Enseña por Paraguay S.A.	80096838-7	01/01/2021	31/12/2021
3- IDENTIFICACIÓN DEL REPRESENTANTE		4- IDENTIFICACIÓN DEL CONTADOR	
APELLIDOS/NOMBRES	APELLIDOS/ NOMBRES	IDENTIFICADOR RUC	5- IDENTIFICACIÓN DEL AUDITOR
GONZALEZ CLAUDIA / RIVAROLA SANTIAGO	VICHINI, SHIRLEY RAQUEL	3194087-0	80022038-2
			BCA-BENITEZ CODAS & ASOCIADOS

		2021	2020
<b>4</b>	<b>INGRESOS OPERATIVOS</b>	<b>1.642.918.205</b>	<b>1.750.951.536</b>
4.11	OTRAS VENTAS EXENTAS DEL IVA	1.642.918.205	1.750.951.536
<b>8</b>	<b>OTROS INGRESOS</b>	<b>17.467.700</b>	<b>36.096.687</b>
8.01	INTERESES GANADOS	748	1.204
8.05	RESULTADO POR DIFERENCIA DE CAMBIO	9.461.338	33.565.540
8.06	OTROS INGRESOS	8.005.614	2.529.943
<b>9</b>	<b>GANANCIAS (O PÉRDIDAS) BRUTAS TOTALES</b>	<b>1.660.385.905</b>	<b>1.787.048.223</b>
	<b>MENOS:</b>		
<b>11</b>	<b>GASTOS DE ADMINISTRACIÓN</b>	<b>1.508.003.469</b>	<b>1.682.557.823</b>
11.01	SUELDOS Y OTRAS REMUNERACIONES AL PERSONAL	1.273.812.857	535.001.589
11.01.01	SUELDOS Y JORNALES	1.020.410.895	377.312.872
11.01.02	APORTE PATRONAL	168.367.746	68.506.165
11.01.03	OTROS BENEFICIOS AL PERSONAL	53.513.387	54.583.477
11.01.04	AGUINALDOS	31.520.829	34.599.075
11.04	HONORARIOS PROFESIONALES	41.155.783	728.736.605
11.05	ALQUILERES	41.600.000	-
11.07	MOVILIDAD	4.037.169	18.923.175
11.08	COMBUSTIBLES Y LUBRICANTES	4.506.156	6.465.082
11.09	REPARACIONES Y MANTENIMIENTOS	-	964.864
11.11	ÚTILES DE OFICINA	22.107.405	15.024.794
11.16	COMISIONES Y GASTOS BANCARIOS OPERACIONALES	4.476.488	4.932.078
11.18	MULTAS Y SANCIONES	297.593	4.126
11.19	SERVICIOS CONTRATADOS	20.365.165	45.551.418
11.20	GASTO NO DEDUCIBLE	69.667.534	213.143.844
11.21	GASTOS VARIOS	1.658.558	2.966.006
11.23	ARTICULOS DE LIMPIEZA	1.276.520	4.990.637
11.24	OTROS GASTOS ADMINISTRATIVOS	4.327.153	38.181.420
11.25	IVA GASTO	18.715.088	67.672.185
<b>12</b>	<b>GANANCIAS (O PÉRDIDAS) ANTES DE GASTOS FINANCIEROS</b>	<b>152.382.436</b>	<b>104.490.400</b>
	<b>MENOS:</b>		
<b>13</b>	<b>GASTOS BANCARIOS Y FINANCIEROS</b>	<b>4.446.939</b>	<b>2.659.750</b>
13.04	RESULTADO POR DIFERENCIA DE CAMBIO	4.446.939	2.659.750
	<b>MENOS:</b>		
<b>15</b>	<b>DEPRECIACIONES Y AMORTIZACIONES DE ACTIVOS</b>	<b>10.234.944</b>	<b>11.053.203</b>
15.01	DEPRECIACIONES DEL EJERCICIO	10.234.944	11.053.203
<b>16</b>	<b>GANANCIAS (O PÉRDIDAS) OPERATIVAS</b>	<b>137.700.553</b>	<b>90.777.447</b>
<b>17</b>	<b>OTROS RESULTADOS NO OPERATIVOS</b>	<b>-</b>	<b>2.272.727</b>
17.01	UTILIDAD/PÉRDIDA EN VENTA DE ACTIVOS FIJOS	-	2.272.727
<b>18</b>	<b>GANANCIAS (O PÉRDIDAS ) ANTES DEL IMPUESTO A LA RENTA</b>	<b>137.700.553</b>	<b>93.050.174</b>
<b>19</b>	<b>IMPUESTO A LA RENTA</b>	<b>102.232</b>	<b>42.990</b>
<b>20</b>	<b>GANANCIAS/PÉRDIDAS NETAS DEL EJERCICIO</b>	<b>137.598.321</b>	<b>93.007.184</b>

GONZALEZ, CLAUDIA / RIVAROLA, SANTIAGO  
Representante Legal

VICHINI, SHIRLEY RAQUEL  
Contador