



**Trabajo Final para Obtener el Grado de Magíster en Educación
Mención Currículum y Evaluación Basado en Competencias.**

**DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS DE MEJORA DE LAS ÁREAS DE
FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS, LIDERAZGO PEDAGÓGICO,
GESTIÓN CURRICULAR Y GESTIÓN DE RECURSOS DE LA CARRERA DE
TECNICO DE ENFERMERIA NIVEL SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD DE
SANTO TOMÁS, CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA (CFT), COMUNA
ARICA,
REGIÓN ARICA Y PARINACOTA.**

Candidato a Magíster: Rosa Pacheco Swaneck.

Marjorie Fernández Aracena.

Tutor metodológico: Dra. Rocío Riffo San Martín.

Tutor disciplinar: Dra. Marlenis Martínez Fuentes

Enero de 2024.

2.ÍNDICE.

Portada.....	1
Índice.....	2
Resumen.....	3
Introducción.....	5
Marco Teórico.....	6
Marco Contextual.....	11
Diseño y Aplicación de instrumentos.....	17
Análisis de resultados.....	36
Propuestas remediales.....	49
Conclusión.....	53
Bibliografía.....	55
Anexo.....	56

3. RESUMEN.

Siendo Enfermeras, dedicadas además a la supervisión de alumnos práctica curricular de la carrera de Técnico de Enfermería nivel superior CFT de la Universidad de Santo Tomás, de la Ciudad de Arica, nuestra labor es la formación de nuevos profesionales de la salud por lo cual estamos en estrecha relación con las evaluaciones.

El proceso de enseñanza - aprendizaje parte de una evaluación formativa - diagnóstica, cuya función es identificar la realidad particular de cada alumno, comparándola con la realidad demostrada durante la práctica. Herramienta de gran utilidad para poder enfocar o dirigir nuestra programación de los saberes que deben adquirir los alumnos a lo largo de su carrera estudiantil y de la evaluación final que nos entregará si el alumno logró obtener la habilidades y conocimientos exigidos y logra las competencias básicas para el desarrollo como un profesional íntegro.

Su propósito es recoger información del nivel alcanzado por cada estudiante e identificar las fortalezas y debilidades cognitivas y procedimentales que permiten al docente tomar decisiones pertinentes sobre la viabilidad o eficacia de lo que se ha de enseñar, evitando errores e inadecuaciones en la planificación curricular y las estrategias definidas para los procesos de enseñanza - aprendizaje utilizando los diferentes recursos educativos facilitadas por el CFT tales como las TICs, salas habilitadas para simulación clínica por ejemplo y herramientas necesarias para apoyar los aprendizajes.

Por tal motivo se propone el instrumento de evaluación diagnóstica sugerido en la plataforma, que pretenden medir conocimientos, habilidades y competencias adquiridas por docentes cuyo fin es recoger, analizar los estándares de aprendizajes alcanzados por los estudiantes en un determinado objetivo de aprendizaje del currículo. Además, se plantean acciones de mejoramiento del instrumento para fortalecer la labor

del docente, a fin de mejorar los procesos de enseñanza - aprendizaje de los estudiantes y lograr así las competencias exigidas.

4. INTRODUCCIÓN

La evaluación de aprendizaje constituye uno de los problemas más complejos de la práctica pedagógica en aula y fuera de ella, siendo un tema controversial, quizá incomprendido por los docentes, ya que no se aplica técnicamente, sea por falta de comprensión de conceptos claves, por lo tedioso que es o por falta de interés. Por ello la importancia de que el docente se mantenga en constante capacitación y mejora para poder ejecutar una tarea de calidad y así entregar las herramientas adecuadas para la formación de nuevos profesionales.

Un elemento central de la práctica docente es la evaluación que hace el maestro en la mejora de los aprendizajes de sus estudiantes (Martínez, 2013) . Que la función formativa de la evaluación de los aprendizajes es recoger información al observar la valoración del desempeño de los estudiantes, es la parte esencial entre docentes y estudiantes (Martinez, 2012; Segura, 2018).

Una de las principales funciones de la evaluación, es la diagnóstica, pero para lograr eso es necesario determinar si el docente posee las condiciones y requisitos previos para poder ser capaz de enseñar, esto le permite saber si el docente tiene el grado de dominio suficiente para lograr que el/la estudiante logre obtener los conocimientos, destrezas y capacidades necesarias para lograr una aprendizajes significativos y ser capaz de proponer mejoras a los aspectos necesarios y relevantes para que se dé una mejor calidad educativa.

Se presenta un estudio de diseño y aplicación de los instrumentos sugeridos que fueron realizadas a los docentes supervisores de práctica curricular de la carrera de Técnico de Enfermería Nivel Superior del Centro de Formación Técnica de la universidad Santo Tomás.

5. MARCO TEÓRICO.

Un elemento central de la práctica docente es la evaluación que hace el maestro en la mejora de los aprendizajes de sus estudiantes (Martínez, 2013). Que la función formativa de la evaluación de los aprendizajes es recoger información al observar la valoración del desempeño de los estudiantes, es la parte esencial entre docentes y estudiantes (Martinez, 2012; Segura, 2018).

Los estudiantes en este enfoque dejan de ser receptores pasivos para convertirse en sujetos activos que pueden asumir la responsabilidad de su propio aprendizaje (Moreno, 2016).

En la evaluación formativa, los estudiantes son participantes activos con sus profesores, comparten metas de aprendizaje y comprenden cómo van progresando, cuáles son los siguientes pasos que necesitan dar, y cómo darlos (Heritage, 2007; Moreno, 2016). En ese sentido, los estudiantes desarrollan las habilidades de autoevaluación y coevaluación.

FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS: Según MINEDUC (2019) “es un proceso permanente y sistemático, por medio del cual se recopila y procesa información de manera metódica y rigurosa para conocer, analizar y valorar los aprendizajes de las y los estudiantes, y con base en ello retroalimentar sus aprendizajes y tomar decisiones de manera pertinente para la práctica pedagógica y oportuna hacia la enseñanza” (p. 17). Otra definición “la evaluación de los aprendizajes es un proceso en el cual se emiten juicios de valor sobre las actuaciones y producciones del estudiantado” (Segura, 2018, p. 6) siendo las actuaciones y producciones como evidencias de aprendizaje. Evaluar en el enfoque competencias es una cuestión de importancia que ocupa un lugar primordial en el contexto de la educación (Gómez, Madrid et al., 2019). Pues significa evaluar acciones y actuaciones a sabiendas de la complejidad de los elementos presentes en las actuaciones de las personas.

El enfoque por competencias también posibilita gestionar la calidad de los procesos de aprendizaje de los estudiantes, porque contribuye a una evaluación de calidad centrada en desempeños y una evaluación de la calidad de la formación que brinda una institución educativa (Minedu, 2019, p.15). Asimismo, el desarrollar competencias requiere enfocarse en situaciones reales y proponer actividades auténticas de tal forma se pueda vincular los conocimientos a problemas de la vida cotidiana. Además, siendo su función el de cumplir con la retroalimentación permanente (Segura, 2018), entonces es muy importante lo anterior para el logro de aprendizajes significativos, aprovechando el error como una oportunidad de aprender

Si la función docente en la evaluación formativa es valorar el desempeño del estudiante para retroalimentar oportunamente los procesos de enseñanza y aprendizaje (Segura, 2018), entonces el estudiante es copartícipe de su propia evaluación. Cuando el docente involucra a sus estudiantes en el proceso de evaluación, propicia que ellos aprendan a regular sus procesos de aprendizaje (SEP, 2012). Por otro lado, sabemos que la autoevaluación es cuando es la misma persona quien se evalúa, en este caso el aprendizaje, por medio de una autorreflexión crítica. El estudiante logra su propio desempeño y productos (Rodríguez e Ibarra citado en Segura, 2018), pues participa en la emisión de juicios de su propio aprendizaje, logrando la reflexión crítica de su propio progreso. Entonces siendo la autoevaluación una metacognición los estudiantes van creando una madurez que permite, plenamente, juzgar los propios logros y errores (Segura, 2018). En cuanto a la coevaluación los docentes y los estudiantes, realizan un análisis y valoración de forma colaborativa, conjunta y consensuada sobre las actuaciones, producciones de aprendizaje (Gómez-Ruiz, Rodríguez-Gómez, & Ibarra-Sáiz, 2013). En el enfoque formativo de la evaluación se practica, la evaluación entre iguales es, precisamente, cuando la población estudiantil participa en una valoración sobre su desempeño o actuación, ya sea individual, de toda la clase o en un subgrupo de trabajo. Mientras los estudiantes están aprendiendo, el profesor necesita saber qué tanto progresan, utiliza para ello evidencia de aprendizaje (Torres, 2013). Recordemos que el estudiante es el protagonista de su aprendizaje.

Asimismo, se realizaron análisis de diversos estudios sobre cómo enseñan los docentes en Chile, a partir de los cuales se evidenció la necesidad de apoyar la transición desde una enseñanza centrada en la figura del docente y en el contenido, hacia una centrada en el estudiante y su aprendizaje (Meckes et al., 2018; Agencia de la Calidad, 2018a y 2018b; Concha et al., 2013; Claro et al., 2018; Varas et al., 2018; Manzi et al., 2011; OECD, 2019d; Montecinos et al., 2020).

Las nuevas demandas al desempeño docente, que desafían a la profesión, se expresan en diversos ámbitos: La actualización de las Bases Curriculares aumenta los requerimientos en el manejo del conocimiento disciplinar y didáctico que necesita un/a docente y pone énfasis en el desarrollo de habilidades propias de la disciplina en los/las estudiantes. Un desafío fundamental refiere a la necesidad de situar a los/as estudiantes como participantes activos de los procesos de aprendizaje, apoyados por docentes comprometidos con desarrollar los potenciales de cada uno de sus estudiantes (Fullan & Langworthy, 2014; Ministerio de Educación, 2012; 2018; 2019). La ampliación de los objetivos de aprendizaje disciplinares y transversales, que incluyen el desarrollo de las competencias del siglo XXI (ej. pensamiento creativo, pensamiento crítico, comunicación, colaboración, aprender a aprender, entre otros); desarrollo personal y social (ej. autoestima académica y motivación escolar, relaciones sociales y convivencia, entre otros); promoción de la equidad de género, y hábitos y actitudes para el desarrollo sostenible, entre otros (Agencia de la Calidad, 2017; Red Global de Aprendizajes, 2019; Ministerio de Educación, 2018; Ley N°20.536 Sobre Violencia Escolar). El énfasis en la formación ciudadana, con la expectativa de que los/as estudiantes tengan una mayor participación en procesos que contribuyan al desarrollo de una sociedad democrática sustentada en valores como el respeto, el diálogo y la resolución pacífica de conflictos.

La competencia profesional se aprende y se desarrolla en el tiempo, en un proceso cíclico orientado a responder de manera flexible a las nuevas necesidades educativas que surgen de un contexto social, político y científico en constante cambio. El aprendizaje de la docencia se desarrolla a través de: reflexión sobre y desde la experiencia individual y colectiva; retroalimentación de estudiantes, pares y docentes

directivos; participación en instancias de desarrollo profesional que permiten acceder a nuevos conocimientos sobre el aprendizaje y desarrollo en contextos diversos, y sobre la disciplina que enseña, su didáctica y evaluación; innovación pedagógica y políticas educacionales.

LIDERAZGO PEDAGÓGICO: El liderazgo escolar se construye en base a la confianza y colaboración para alcanzar objetivos comunes y metas cuyos logros reportan beneficios a cada integrante de la comunidad escolar. Generar más y mejores oportunidades para el aprendizaje de los estudiantes, los profesionales y la organización escolar, en su conjunto. Hay tres aspectos clave del liderazgo pedagógico abordados en estas herramientas. Primero, el desarrollo de una visión de aprendizaje que se promueve a través de todas las acciones formativas. Un conjunto de estas herramientas permite hacer visibles las habilidades académicas, interpersonales e intrapersonales de los estudiantes que promueven la buena enseñanza. Otras herramientas entregan orientaciones para un acompañamiento al aula que facilita conversaciones profesionales centradas en cerrar brechas de aprendizaje. Estas herramientas no solo permiten retroalimentar la enseñanza, sino también las prácticas de liderazgo pedagógico que desarrollan los integrantes de los equipos directivos. Segundo, tomar decisiones basadas en información que ha sido producida de manera rigurosa permite dar respuestas más efectivas a los problemas identificados, ajustar oportunamente las acciones de mejora, así como reconocer y celebrar los avances y éxitos. Las herramientas de liderazgo posibilitan la producción de evidencia a partir de la cual analizar las fortalezas y oportunidades de mejora en las acciones educativas. Tercero, la colaboración para abordar los desafíos y celebrar los avances es lo que posibilita movilizar la mejora como un desafío colectivo de la comunidad escolar. Aun cuando los docentes pueden estar solos en sus aulas, los procesos de reflexión, investigación y evaluación son recursos para la mejora cuando constituyen una actividad grupal. La reflexión colegiada posibilita una transformación del conocimiento profesional individual al incorporar perspectivas diversos respecto a cómo comprender los problemas y evaluar soluciones alternativas.

GESTIÓN CURRICULAR: El área de Gestión Curricular es central en el Marco para la Buena Dirección, en el sentido que el objetivo último de todo establecimiento educativo es el aprendizaje de sus alumnos y por ende de la implementación y evaluación del currículo. En ese sentido, las competencias contenidas en esta área dan cuenta de la manera por la cual el director debe asegurar el aprendizaje efectivo en las aulas del establecimiento que conduce, considerando su propia cultura y proyecto educativo. Específicamente, los criterios de este dominio son los necesarios para que el director y equipo directivo promueve el diseño, planificación, instalación y evaluación de los procesos institucionales apropiados para la implementación curricular en aula, de aseguramiento y control de la calidad de las estrategias de enseñanza, y de monitoreo y evaluación de la implementación del currículum. Liderazgo para una Gestión Educacional de Calidad.

GESTIÓN DE RECURSOS: En el Marco de la Buena Dirección, la gestión de recursos se refiere a los procesos directivos de obtención, distribución y articulación de recursos humanos, financieros y materiales necesarios para alcanzar las metas de aprendizaje y desarrollo del establecimiento educativo. En particular, los criterios relativos a la gestión de personas consideran acciones destinadas a la implementación de estrategias de mejoramiento de recursos humanos, desarrollo del trabajo en equipo y la generación de un adecuado ambiente de trabajo. Respecto a los criterios que dan cuenta de la gestión de recursos materiales y financieros, este dominio hace referencia a la obtención de recursos y su adecuada administración con el fin de potenciar las actividades de enseñanza, los resultados institucionales y los aprendizajes de calidad para todos los estudiantes.

Plan de Mejoramiento Educativo (PME). El Plan de Mejoramiento Educativo es una herramienta que sitúa a los establecimientos en una lógica de trabajo que apunta al mejoramiento continuo de los aprendizajes de todos los estudiantes. Para esto, debe comprometer a toda la comunidad a participar y trabajar por mejorar los resultados de un establecimiento y sus Prácticas Institucionales y Pedagógicas. Esta herramienta permite a los establecimientos abordar cuatro áreas de proceso que consideran el

quehacer habitual de un establecimiento, estas áreas son: Gestión del Currículum, Liderazgo Escolar, Convivencia y Gestión de Recursos.

6. MARCO CONTEXTUAL

EL IP y CFT Santo Tomas tienen como propósito *formar personas con las competencias para transformar sus vidas e impactar positivamente en sus entornos*, por lo que estas nuevas definiciones conforman un marco axiológico que da cuenta de su identidad y orientación educativa, brindando coherencia a sus proyectos institucionales.

Próximamente, el Plan Estratégico Institucional definirá prioridades para la gestión, a través de focos, objetivos y metas, con el objeto de orientar efectivamente el quehacer y desarrollo del IP y CFT Santo Tomás, en coherencia con ese marco axiológico.

En vista de lo anterior, los Decretos de Rectoría Nacional N° 066/23 del IPST y N°055/23 del CFTST, han aprobado y promulgado las siguientes definiciones de Misión, Visión y Valores Institucionales para ambas instituciones:

MISIÓN:

Contribuir al desarrollo sostenible del país, y transmitir conocimiento mediante la formación de personas a lo largo de la vida, inspirada en valores cristianos, la vinculación con el medio y la innovación.

VISIÓN:

Ser un Instituto Profesional/Centro de Formación Técnica reconocido por su compromiso con la transformación de sus estudiantes y el desarrollo sostenible de las comunidades con que se vincula, y una gestión de excelencia.

VALORES INSTITUCIONALES, DE INSPIRACIÓN TOMISTA:

- Amor a la verdad: Consiste en comprender la realidad de las cosas (saber teórico), para lo cual se promueve el pensamiento crítico; y en actuar siempre con prudencia

(saber práctico); esta virtud consiste en la capacidad de discernir lo que está bien y lo que no y en obrar en consecuencia: con integridad.

- Excelencia y esfuerzo: Consiste en hacer las cosas bien. El hábito del trabajo bien hecho, la excelencia, siempre resulta del esfuerzo personal perseverante que potencia nuestras capacidades.
- Fraternidad y Solidaridad: Consiste en valorar, acoger y apoyar como comunidad Santo Tomás a todas las personas y actuar siempre fomentando el sentido de bien común y el espíritu de servicio que promueva el compromiso ciudadano.
- Respeto e Inclusión: Consiste en tratar a cada persona de manera adecuada, acogiéndose e integrándose positivamente en orden a incrementar su riqueza como persona.

Actualización de la Misión, Visión y Valores Institucionales de nuestras instituciones, lo que representa un hito de gran relevancia para el Plan Estratégico 2024-2028, entendiéndose que éste será la hoja de ruta que guiará los próximos cinco años del IP y CFT Santo Tomás, buscando avanzar en el logro de sus propósitos institucionales en un contexto desafiante y en constante evolución, como lo es la educación superior.

Universidad Santo Tomás, Centro de Formación Técnica (CFT) institución de educación superior (IES) cuya función central es “formar técnicos, capaces de contribuir al desarrollo de los distintos sectores sociales y productivos del país”. Deben cumplirla a través de la docencia, innovación y vinculación con el medio, con pertinencia al territorio donde se emplazan.

Asimismo, deben promover la articulación con todos los niveles y tipos de formación técnico profesional, y vincularse con el mundo laboral.

En esta declaración de misión y visión, el Centro de Formación Técnica Santo Tomás incorpora algunos de los principios en los cuales se basa el sistema de educación superior chileno, a saber:

- Calidad: busca la excelencia en el quehacer institucional, teniendo como centro a los estudiantes y sus aprendizajes.
- Cooperación y Colaboración: fomentar la cooperación y colaboración entre los distintos niveles de educación superior y las instituciones que lo componen, así como la integración regional.
- Inclusión: promover la inclusión en el acceso a la educación superior.
- Pertinencia: contribuir permanentemente al desarrollo del país, sus regiones y comunidades.
- Trayectorias formativas y articulación: promover la articulación entre los niveles de educación superior para otorgar un eficiente proceso formativo a lo largo de su vida y que permita el reconocimiento de aprendizajes previos.
- Compromiso cívico: contemplar en el proceso formativo la vocación de servicio a la sociedad y su desarrollo.

El modelo de gestión docente tiene como propósito propender al desarrollo del cuerpo académico y se encuentra estructurado en etapas y dentro de ellas en acciones específicas orientadas a:

- El despliegue de un ejercicio docente coherente con los alcances y características del proyecto educativo institucional y con los requerimientos de la formación técnico-profesional del país.
- La mejora en la progresión de los estudiantes, en cuanto a resultados de rendimiento de asignaturas, retención, titulación oportuna y total, egreso y titulación.

- El desarrollo docente y la mejora en las tasas de rotación y fidelización del cuerpo académico.

El Modelo de Gestión Docente se estructura, en función de las siguientes fases:

a. Perfilamiento docente. La definición del perfil docente de Santo Tomás consta de 2 dimensiones: perfil genérico y perfil específico de asignatura. A su vez, esta última dimensión considera 3 aspectos esenciales: especialidad profesional técnica del docente, años de experiencia laboral y años de experiencia docente.

En términos generales, el perfil docente requerido para las asignaturas está definido en el programa respectivo de cada una de ellas.

b. Reclutamiento y selección. El proceso de reclutamiento y selección es diferenciado según se incorpore al académico al estamento docente de planta o al adjunto. En el caso de los académicos de planta, el proceso es liderado por la Vicerrectoría de Personas, la que aplica protocolos de contratación orientados por los descriptores de cargo de la institución.

En cuanto a los académicos adjuntos, el proceso es realizado en cada sede, resguardando el cumplimiento del perfil docente, aspecto clave en la contratación docente. En particular este perfil, está definido en el programa de cada asignatura respectivamente, y en él se precisan los requisitos técnicos y profesionales a cumplir.

c. Formación, desarrollo y acompañamiento docente. Con la finalidad de cumplir con el propósito de esta etapa el modelo de gestión docente, se han definido tres tipos de capacitación, cada una de ellas apunta a necesidades de desarrollo docente diferentes, pero complementarias entre sí: capacitación pedagógica para la docencia (Persigue entregar herramientas de apoyo pedagógico y asegurar la calidad del proceso de enseñanza -aprendizaje), Capacitación en gestión académica (Para el desarrollo de competencias de gestión académica relacionado con la visión estratégica, la innovación y la gestión de indicadores) y Capacitación disciplinar (Definida e implementada por la

Direcciones Nacionales de Área y controlada por la Dirección Nacional de Procesos de Aprendizaje y la Dirección General Académica).

d. Seguimiento, evaluación y retroalimentación: En la evaluación del desempeño académico es necesario distinguir dos procesos de evaluación conforme al rol desempeñado por el docente:

- Académicos de planta con funciones de gestión académica: se rigen por el proceso institucional de gestión de desempeño, liderado por la Vicerrectoría de Personas.
- Académicos de planta y adjuntos con funciones de docencia: se rigen por el proceso de evaluación docente liderado por la VRA. Esta etapa se complementa, para efectos de autorregulación, con la etapa de reflexión docente.

e. Categorización: La Categorización Docente, cuya primera clasificación se produjo en el último trimestre del año 2019, tiene como objetivo potenciar las funciones docentes considerando los propósitos del Proyecto Educativo y de la especificidad de la función docente en ámbito técnico-profesional, favoreciendo con ello el forjamiento de los aspectos identitarios propios de este nivel de formación. (diagrama).

La calidad de la docencia, según el Proyecto Educativo, se traduce en el logro de un proceso educativo de transformación del estudiante, que contempla un conjunto de actividades sistemáticamente orientadas a que, con su activa participación, adquiera las competencias, conocimientos, destrezas y valores que le permitan una efectiva inserción laboral y social, que satisfaga sus necesidades y las de la sociedad.

El Hospital Regional Dr. Juan Noé es el único recinto hospitalario de la Región de Arica y Parinacota, en el norte de Chile. Es el hospital base del Servicio de Salud Arica, atendiendo tanto a la gran población de Arica, como también las derivaciones de Camarones, Putre y General Lagos.

Fue fundado en 1577, con el nombre de *Hospital San Juan de Dios*, bajo la administración de los frailes religiosos capachos. En la década de 1940, la Sociedad Constructora de Establecimientos Hospitalarios comenzó a trabajar en su remodelación, entregando el edificio el 3 de octubre de 1952. Se le rebautizó como

Hospital Dr. Juan Noé Crevani en homenaje al científico y benefactor ariqueño que erradicó la malaria de la ciudad en la década de 1940. Posteriormente se construyeron los recintos de psiquiatría y banco de sangre, un edificio de especialidades médicas y de apoyo, el Edificio I, donde se instalaron el pabellón quirúrgico y la Unidad de Cuidados Intensivos, Pediatría, Oftalmología, Esterilización, Servicios de Hospitalización y un edificio destinado a lavandería y alimentación.

El Hospital atiende a la población regional afiliada al Fondo Nacional de Salud (FONASA), que corresponde a más de 137 mil habitantes. El 95% de los pacientes que acuden al hospital corresponde a beneficiarios de FONASA, de los cuales el 90% pertenecen a las categorías A o B, esto es, pacientes exentos de pago.

Misión “Somos el Hospital Público asistencial docente de Alta complejidad, encargados de brindar servicios de Salud para la recuperación, rehabilitación y el cuidado de las personas, permitiendo su reintegración a la Familia, el trabajo y el desarrollo de la Región de Arica y Parinacota”.

Visión “Al 2021, seremos uno de los mejores Hospitales de Chile, innovadores, valorados por las personas que reciben nuestros servicios y con funcionarios orgullosos de formar parte del Hospital Regional de Arica”.

7. Diseño y aplicación del instrumento de diagnóstico.

La metodología empleada se centró en la investigación descriptiva de tipo cuantitativo. Instrumento aplicado a los Docentes supervisores de práctica curricular de la carrera de TENS de la Universidad de Santo Tomás, CFT, Arica.

Validación de Instrumentos: El instrumento nos fue sugerido y facilitado por la Universidad Miguel de Cervantes, éste fue validado por la Directora de la carrera TENS de la Universidad Santo Tomas, CFT Arica Sra. Judith Mamani Barrientos el 11 de Enero 2024.

12. Anexos.

Objetivo del trabajo

Promover la generación de propuestas de mejora a partir de la implementación de un diagnóstico a nivel mesocurricular, considerando la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y de recursos.

Revisión del instrumento

El instrumento debe considerar lo siguiente:

Área	Criterios a considerar en el instrumento																													
Formación basada en competencias	<ul style="list-style-type: none"> Saber conocer Saber ser Saber hacer 																													
Liderazgo pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> Establecer dirección. Rediseñar la organización. Desarrollar personas. Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela. 																													
Gestión curricular	<ul style="list-style-type: none"> Gestión pedagógica. Enseñanza y aprendizaje en el aula. Apoyo al desarrollo de los estudiantes. 																													
Gestión de recursos	<ul style="list-style-type: none"> Gestión del recurso humano. Gestión de recursos financieros y administración. Gestión de recursos educativos. 																													
Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo																													
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> <th>6</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">X</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">X</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">X</td> </tr> </tbody> </table>	1	2	3	4	5	6												X						X					
1	2	3	4	5	6																									
					X																									
					X																									
					X																									
ADECUACIÓN (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar): <ul style="list-style-type: none"> Las afirmaciones se comprenden con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado) Las opciones de respuesta son adecuadas Las opciones de respuesta se presentan con un 																														

orden lógico						
PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante):						
<ul style="list-style-type: none"> Es pertinente para lograr el objetivo de diagnosticar las áreas de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos del establecimiento. 						X

	sí	no
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente.	X	

	Evaluación general del cuestionario			
	Excelente	Buena	Regular	Deficiente
Validez de contenido del cuestionario	X			

Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:	
Motivos por los que se considera adecuado	Cumple con lo requerido
Motivos por los que se considera no adecuado	—
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Resguardar la Configuración

Identificación del experto

Nombre y apellidos	Judith Mamani Baniwutos
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	Directora de Carreras Área Salud, CFT Santo Tomás Sede Arica.
e-mail	Judith.Mamani@sanctomas.cl
Fecha de la validación (día, mes y año):	11 de Enero 2024


 Dirección de Carreras Área Salud
 Centro de Formación Técnica
 Santo Tomás - Sede Arica

Descripción de la Aplicación de los instrumentos:

Este instrumento fue aplicado a los docentes supervisores de práctica curricular de la carrera de Técnico de Enfermería de Nivel Superior del CFT Universidad Santo Tomás. Fue aplicado a solo 11 docentes de los 18 ya que coincidió con periodo de vacaciones y algunos no cooperaron con dicha respuesta lo cual nos disminuyó el universo, fue enviado a los correos institucionales de cada docente. Las respuestas fueron tabuladas y llevadas a gráficos interpretativos.

Escala evaluativa.

En la siguiente escala se definen los distintos niveles de calidad en que puede estar una práctica

Valor	Nivel de calidad
1	Las prácticas se observan como acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y no se implementan de manera sistemática
2	El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional ,cuyos propósitos son sistemáticos
3	El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional ,con una sistematicidad y progresión secuencial en los procesos subyacentes y con una orientación a la mejora de los resultados institucionales ,lo que define una práctica institucional o pedagógica
4	La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento

	permanente de sus procesos
--	----------------------------

Área: Formación basada en competencias.

Dimensión: Saber Conocer.

Prácticas	1	2	3	4
1. Respeta la estructura de la disciplina que enseña de lo general a lo particular				
2. Establece los contenidos prioritarios y luego los secundarios de la asignatura que imparte				
3. Establece los contenidos que se puedan utilizar de manera transversal en las distintas disciplinas				
4. Procura establecer la continuidad y progresión de los contenidos				
5. Conoce la brecha entre los conocimientos previos y lo que se enseñará				
6. Los contenidos abordados en el proceso formativo, se revisan desde lo concreto a lo abstracto				
7. Las planificaciones consideran los recursos disponibles ,características de los alumnos y el contexto				
8. Se realizan con frecuencia evaluaciones de carácter formativo				

para conocer en el nivel de aprendizaje en que se encuentran los estudiantes				
--	--	--	--	--

Dimensión: Saber Hacer.

Prácticas	1	2	3	4
1. El docente desarrolla el sentido del reto, responsabilidad y compromiso				
2. El docente desarrolla la toma de decisiones y la autonomía en el estudiante				
3. El docente desarrolla en los estudiantes una actitud positiva frente a la ejecución de las actividades				
4. El docente genera en los estudiantes la capacidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos				
5. El docente desarrolla en los estudiantes la creatividad en la realización de las diversas actividades				
6. El docente insta a que los alumnos realicen diversas actividades lúdicas e innovadoras				

Dimensión: Saber ser.

Prácticas	1	2	3	4
1. El docente desarrolla en los estudiantes la capacidad de trabajar de manera rigurosa y perseverante, con espíritu emprendedor y con una disposición positiva a la crítica y la autocrítica.				
2. El docente desarrolla en los estudiantes la participación solidaria y responsablemente en las actividades y proyectos del establecimiento y del espacio comunitario, demostrando espíritu emprendedor				
3. Los docentes trabajan de manera colaborativa y de manera transversal el respeto hacia las personas e instituciones				
4. El docente da a conocer la importancia de adquirir conocimiento para el desarrollo integral del estudiante				
5. El docente realiza acciones que genere asombro y motivación para la				

realización de actividades				
----------------------------	--	--	--	--

Área: Liderazgo pedagógico.

Dimensión: Rediseñar la organización.

Prácticas	1	2	3	4
1. El equipo directivo realiza reflexiones acerca de las virtudes destacadas de los docentes para generar talleres o charlas a estudiantes y docentes				
2. El establecimiento recopila y sistematiza los resultados académicos para la toma de decisiones				
3. El equipo directivo realiza cambios estructurales dentro del establecimiento para facilitar la labor docente				
4. El equipo directivo realiza supervisiones periódicas dentro de la institución para realizar mejoras continuas				
5. El equipo directivo genera cambios en las funciones administrativas dependiendo de la carga laboral que				

poseen los docentes				
6. El equipo directivo realiza gestiones de capacitación para la incorporación a nuevos cargos dentro de la institución				

Dimensión: Gestionar la instrucción.

Prácticas	1	2	3	4
1. El equipo de gestión facilita realiza procesos de conocimiento ,análisis y de síntesis orientadas a la mejoramiento de la enseñanza				
2. El equipo de gestión posee herramientas físicas y tecnológicas para el abordaje en los procesos de cambios e innovación				
3. El equipo de gestión otorga instancias que promuevan y participen el aprendizaje del cuerpo docente a partir de trabajos colaborativos				
4. El equipo de gestión otorga espacios de reunión para conocer acerca de las demandas sobre las herramientas que necesita la comunidad educativas para el mejoramiento de la enseñanza				
5. El equipo directivo gestiona los				

procesos de cambios y mejoramiento: orienta a su equipo a la identificación y análisis de las prácticas que requieren modificarse y evaluarse para implementar las soluciones propuestas				
6. El director lidere conversaciones profesionales, promueve desafíos académicos a los docentes ,comparte reflexiones e inquietudes pedagógicas ,retroalimenta oportuna y constructivamente a los docentes				
7. El director conduce de manera efectiva definiendo prioridades estableciendo ritmo, coordina y delegas responsabilidades				
8. El director otorga espacio y solución a las inquietudes de manera particular de cada docente				

Dimensión: Desarrollar personas.

Prácticas	1	2	3	4
1. El equipo directivo otorga recursos educativos tradicionales y tecnológicos necesarios para apoyar en los procesos de aprendizaje de los estudiantes				
2. El equipo directivo otorga instancias de Formación que requieren los equipos educativos para dar solución a las diversas problemas que se suceden en determinadas situaciones				
3. El equipo directivo apoya a sus equipos mostrando respeto y considerando los sentimientos y necesidades personales de cada uno de ellos				
4. El equipo directivo apoya al cuerpo docente con los problemas que surgen en el contexto diario de sus quehaceres docentes				
5. El director gestiona instancias de esparcimiento y recreación dentro del establecimiento con el fin de establecer lazos y una identidad escolar				

Dimensión: Establecer dirección.

Prácticas	1	2	3	4
1. El director revisa el reglamento del establecimiento en conjunto con el cuerpo docente				
2. El establecimiento cuenta con un proyecto Educativo institucional que incluye la definición de la modalidad y las características centrales del establecimiento ,la misión y visión educativa y la descripción del perfil del estudiante que busca formar				
3. El establecimiento cuenta con un sistema organizado de los datos, actualizados y de fácil consulta				
4. El director gestiona cambios de mejora para lograr la misión de la institución				
5. El director comunica con frecuencia al cuerpo docente las normativas disciplinarias y de reglamento para que se respeten				

Área: Gestión Curricular

Dimensión: Gestión pedagógica

Prácticas	1	2	3	4
1. El equipo técnico pedagógico monitorea regularmente el logro de la cobertura curricular				
2. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes cuenten con planificaciones de las clases ,las que explicitan los objetivos de aprendizaje a tratar ,estrategias didácticas propuestas y evaluación del logro de los aprendizajes				
3. El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejorar su contenido				
4. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión técnica y análisis de resultados con los profesores ,para revisar el grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizajes ,identificar a los estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o prácticas a mejorar				

5. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión, identificación e intercambio de buenas prácticas				
6. El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejorar su contenido				

Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula.

Prácticas	1	2	3	4
1. Los profesores realizan en cada clase la activación de conocimientos previos para la incorporación de los nuevos conocimientos				
2. Los profesores comunican claramente lo que esperan que los estudiantes aprendan o consoliden en cada clase y establecen relaciones entre las actividades realizadas y los objetivos a alcanzar				
3. Los profesores introducen los nuevos conceptos con claridad y rigurosidad conceptual				
4. Los profesores aplican variadas estrategias de enseñanza, por ejemplo				

,que los estudiantes comparta, clasifiquen ,generen analogías ,resumen, elaboren preguntas ,expliquen ,modelan conceptos entre otras				
5. Los profesores logran mantener un clima de respeto y aprendizaje en clases. En los casos de interrupciones consiguen volver a captar su atención y retomar el trabajo sin grandes demoras				
6. Los profesores monitorean ,retroalimentan ,reconocen y refuerzan el trabajo de los estudiantes constantemente y mantienen una actitud de altas expectativas sobre la posibilidad de aprendizaje y desarrollo				

Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes.

Prácticas	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar ,apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presenten dificultades en el aprendizaje académico				
2. El establecimiento implementa estrategias para potenciar a los estudiantes con habilidades				

destacadas e intereses diversos, de modo que cuenten con oportunidades para desarrollarlos				
3. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar tempranamente, apoyar y monitorear a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales				
4. El establecimiento cuenta con un sistema de orientación vocacional que apoya a los estudiantes en la elección de los estudios secundarios y superiores ,que incluye la entrega de información actualizada sobre alternativas de estudio, instituciones ,sistema de ingresos, becas y créditos				
5. El establecimiento otorga espacios de salidas pedagógicas para que los estudiantes aprendan en diferentes contextos				
6. El establecimiento cuenta con talleres en diferentes disciplinas para reforzar a los estudiantes que se encuentren más descendidos en el aprendizaje				

Área: Gestión de recursos.

Dimensión: Gestión de recursos humanos.

Prácticas	1	2	3	4
1. El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazo en caso de licencias médicas				
2. El establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles condiciones y atractivas de trabajo				
3. El equipo directivo valora el trabajo del cuerpo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueve el compromiso profesional				
4. el establecimiento cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas				
5. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto				
6. El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño				

docente y administrativo orientados a mejorar las prácticas				
---	--	--	--	--

Dimensión: Gestión de recursos financieros y administrativos.

Prácticas	1	2	3	4
1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia de manera que logra completar los cupos limitados y alcanza un alto nivel de asistencia a clases				
2. El establecimiento cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos				
3. El establecimiento está atento a programas de apoyo que se ofrecen y los gestiona en la medida que concuerdan con su Proyecto Educativo institucional y su plan de mejoramiento				
4. El establecimiento cumple con la legislación vigente : no tiene sanciones de la superintendencia				
5. El establecimiento control sus gastos de acuerdo al presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año				

Dimensión: Gestión de recursos educativos.

Prácticas	1	2	3	4
1. El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes				
2. El establecimiento cuenta con recursos didácticos para potenciar el aprendizaje de los estudiantes en todos los niveles y establece normas y rutinas que establece su adecuada organización y uso				
3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa que apoya el aprendizaje de los estudiantes				
4. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento para apoyar en el aprendizaje y facilitar la operación administrativa				
5. El establecimiento cuenta con un sistema para gestionar el equipamiento ,los recursos educativos y el aseo ,con procedimientos de mantención ,reposición y control de inventario periódico				

8. Análisis de resultados.

De acuerdo con el Diagnóstico Institucional se puede señalar lo siguiente: Área Liderazgo: El Centro de Formación Técnica Santo Tomás Arica cuenta con un Directorio y equipo involucrado en la gestión, gestiona los instrumentos, demuestra interés por cumplir con los desafíos planteados. Se aprecia a sí mismo un buen liderazgo, que busca dar respuesta a las necesidades del CFT; pero se deben generar mejoras continuas.

Gestión curricular: Existe una organización curricular, hay un monitoreo constante. Existe apoyo en la formación de los estudiantes lo que podría contribuir con los aprendizajes de los mismos y de ayuda al prójimo con actividades solidarias, donde todos los miembros de la comunidad educativa participan efectivamente.

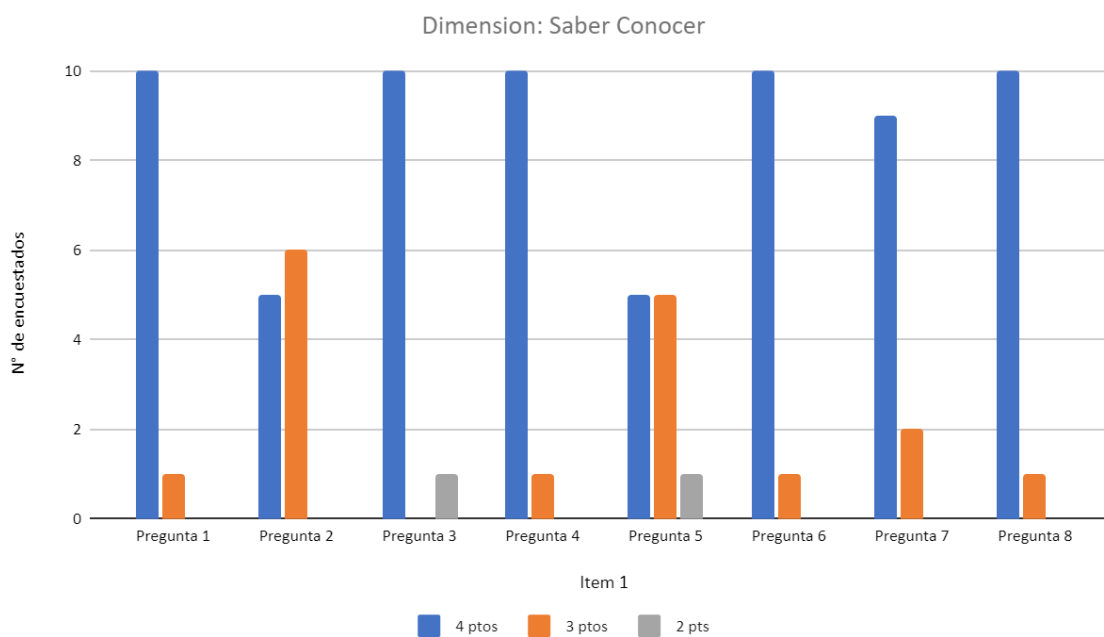
Gestión de Recursos: En cuanto a los recursos humanos, el CFT cuenta con una planta docente que requiere, todos cuentan con capacitación pertinente y experiencia laboral. Los recursos financieros, materiales y pedagógicos existen acorde a lo que necesita un alumnos TENS del CFT Santo Tomas, así mismo, los recursos tecnológicos también son los adecuado para poder llevar una clase con los estándares exigidos, hay salas de simulación clínica de baja y alta fidelidad y en los servicios clínicos se apoya con insumos que facilitan el trabajo práctico.

Luego de aplicar el instrumento para evaluar las cuatro áreas de proceso, el análisis cuantitativo da cuenta de que la mayoría de los procesos evaluados se encuentran entre los 3 y los 4 puntos, lo que indica que la mayor parte de estos son abordados y trabajados en cada una de las áreas. No obstante los puntajes inferiores nos entregan una oportunidad de mejorar y consolidar cada una de las prácticas dentro del Modelo de la Calidad de la Gestión.

Ítem 1

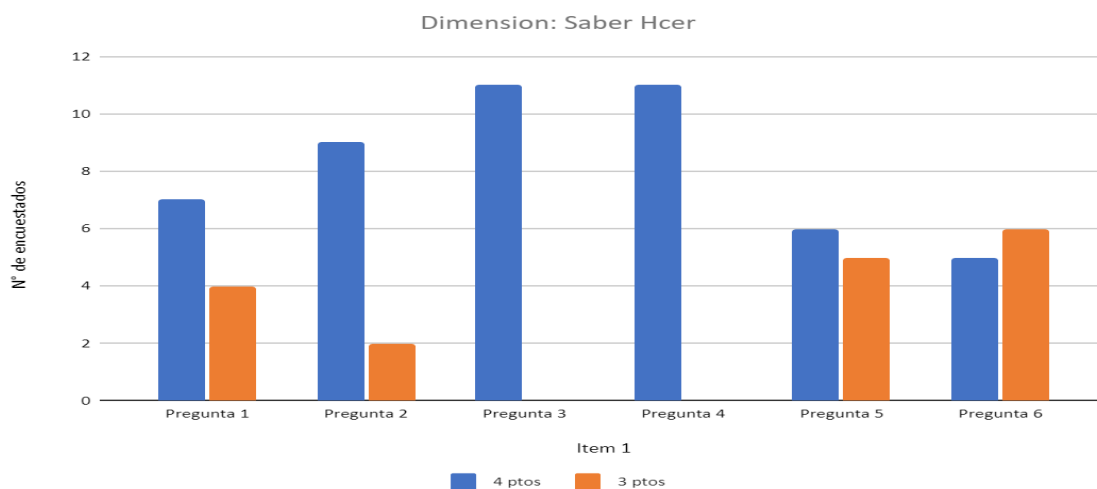
Área: Formación basada en competencias

1.- Dimensión: Saber Conocer



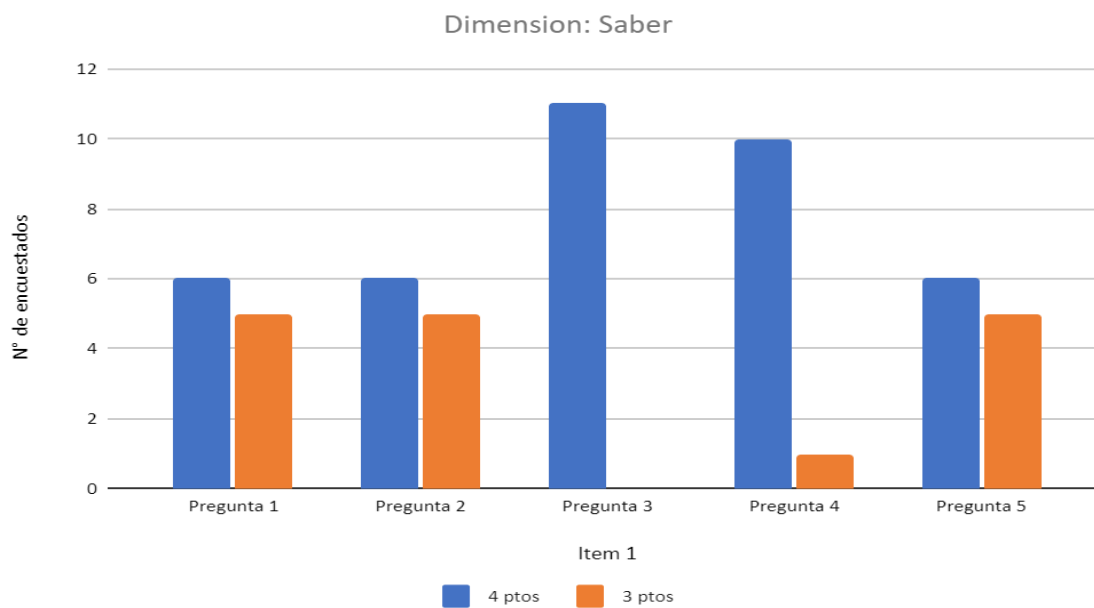
En la dimensión Saber conocer vemos que la mayoría de las preguntas los docentes manejan y cumplen con la programación, son docentes que conocen la estructura y la cumplen, en las preguntas 2 y 5 se ve más parejo el puntaje donde se refiere al orden de los contenidos o conocer las brechas entre el aula y la práctica.

2.- Dimensión: Saber Hacer



En la dimensión el saber hacer: en 2 preguntas la totalidad de los docentes desarrollan y generan en los estudiantes actitudes positivas, y capacidades para poner en práctica lo adquirido. En cambio, las preguntas 5 y 6 son puntajes parejo donde no hay un desarrollo de actividades lúdicas y creativas.

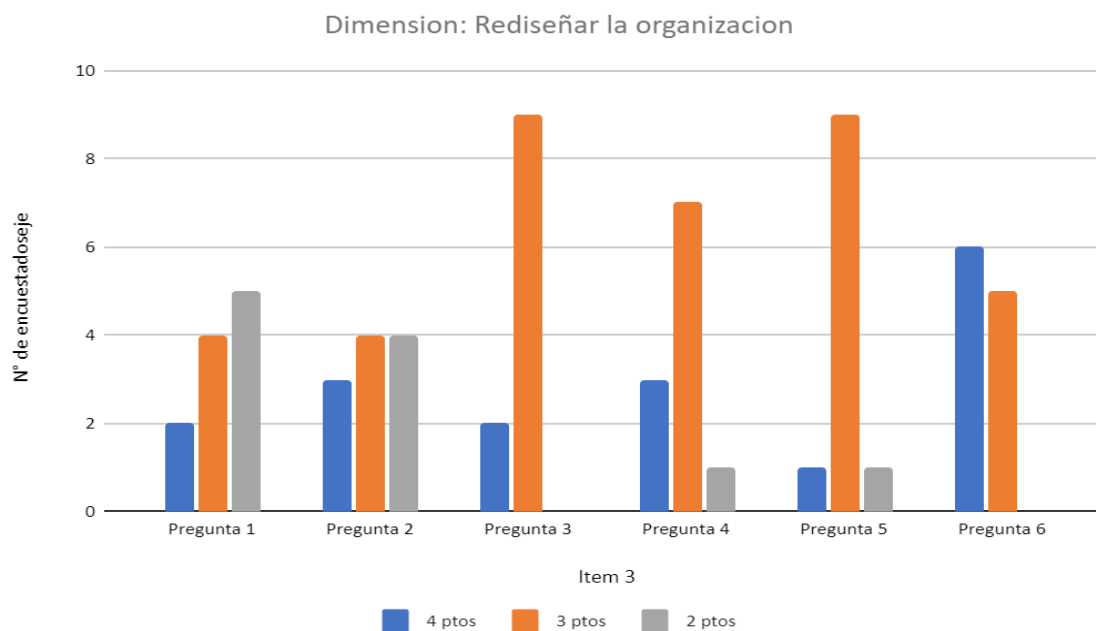
3.- Dimensión: Saber Ser



En la dimensión el saber ser: la pregunta 3 de este gráfico demuestra que el 100% de los docentes realizan un trabajo colaborativo y respeta al equipo de trabajo, la pregunta 4 el 90% de los docentes tiene la capacidad de incentivar a los alumnos a adquirir más conocimientos para mejorar su desarrollo y en cambio en las preguntas 1, 2 y 5 un poco más de la mitad incentiva la participación activa.

Ítem 2

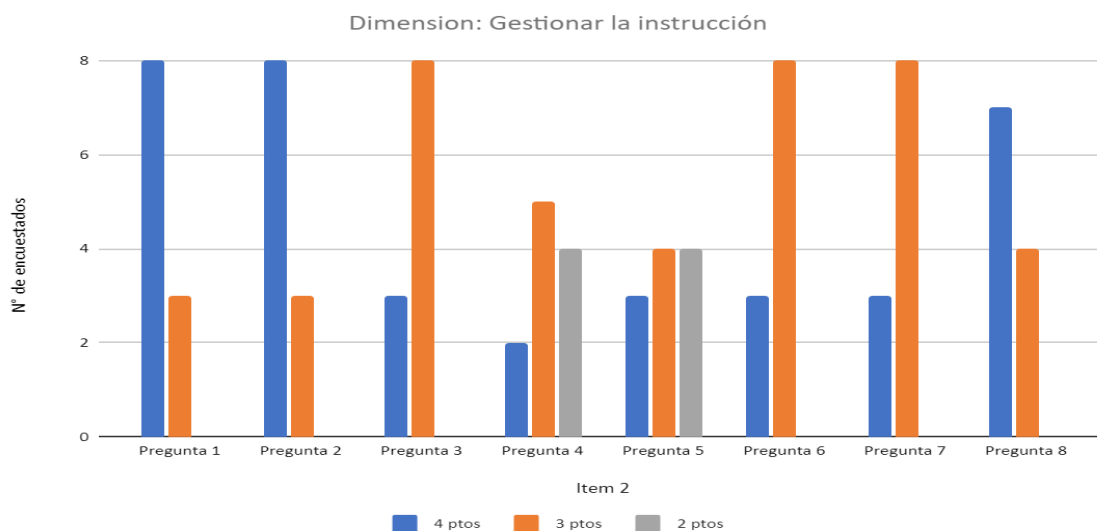
Área: liderazgo Pedagógico



1.- Dimensión: Rediseñar la organización

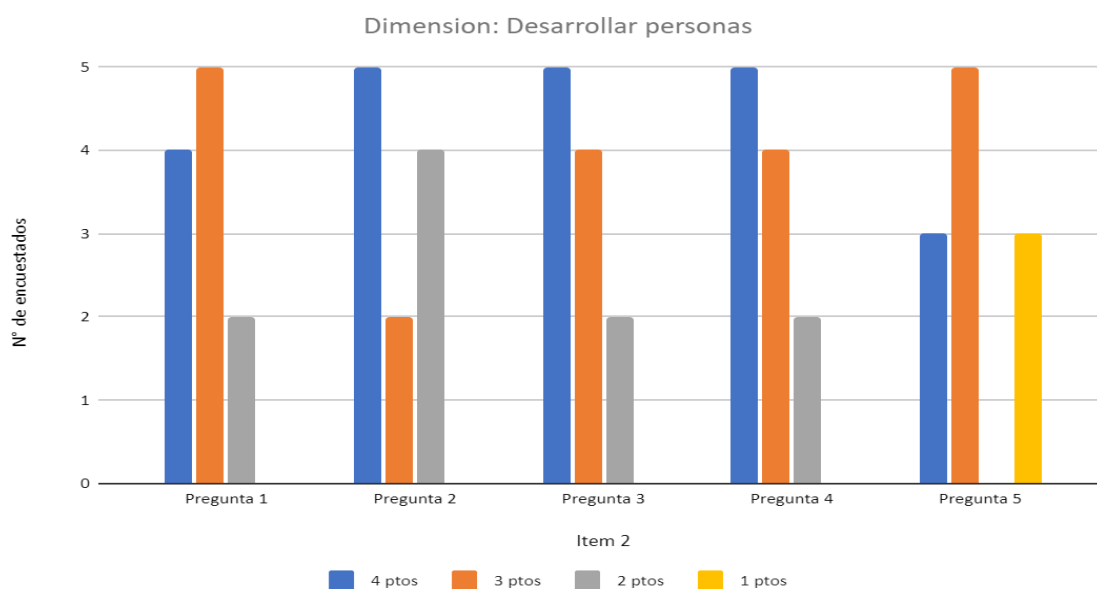
En la dimensión rediseñar la organización: se ve reflejado en los resultados que los docentes tienen cierto desconocimiento de las actividades del equipo directivo.

2.- Dimensión: Gestionar la instrucción



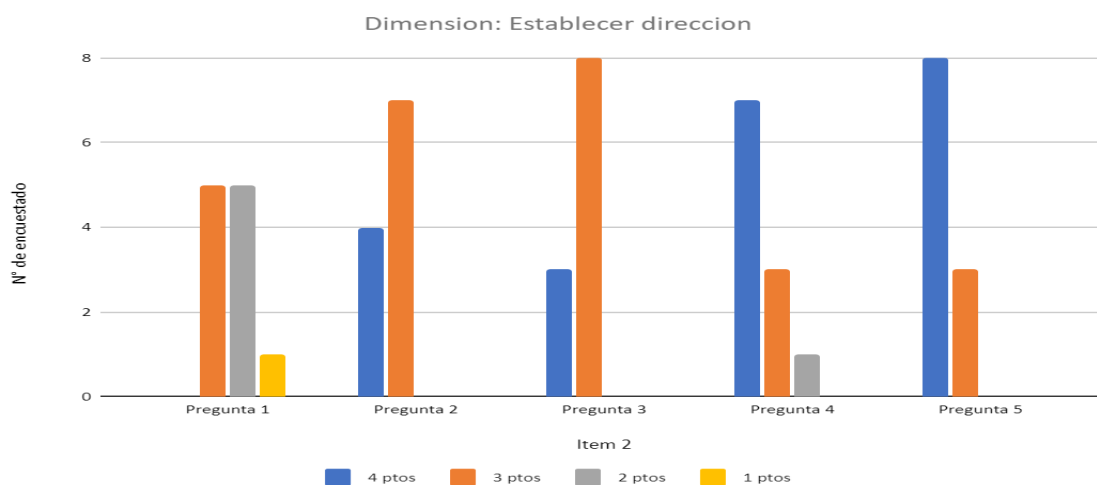
En la dimensión de gestionar la instrucción: la mayoría de los docentes perciben que el equipo directivo de gestión no los considera al momento de la toma de decisiones en los procesos de cambios y también son medianamente informados sobre reflexiones pedagógicas.

3.- Dimensión: Desarrollar personas



En la dimensión de desarrollar personas: los docentes perciben que el equipo directivo los apoya al momento de tener dificultades en su quehacer , y otros en relación a la pregunta 5 sienten medianamente que este equipo fomenta actividades de esparcimiento.

4.- Dimensión: Establecer dirección:

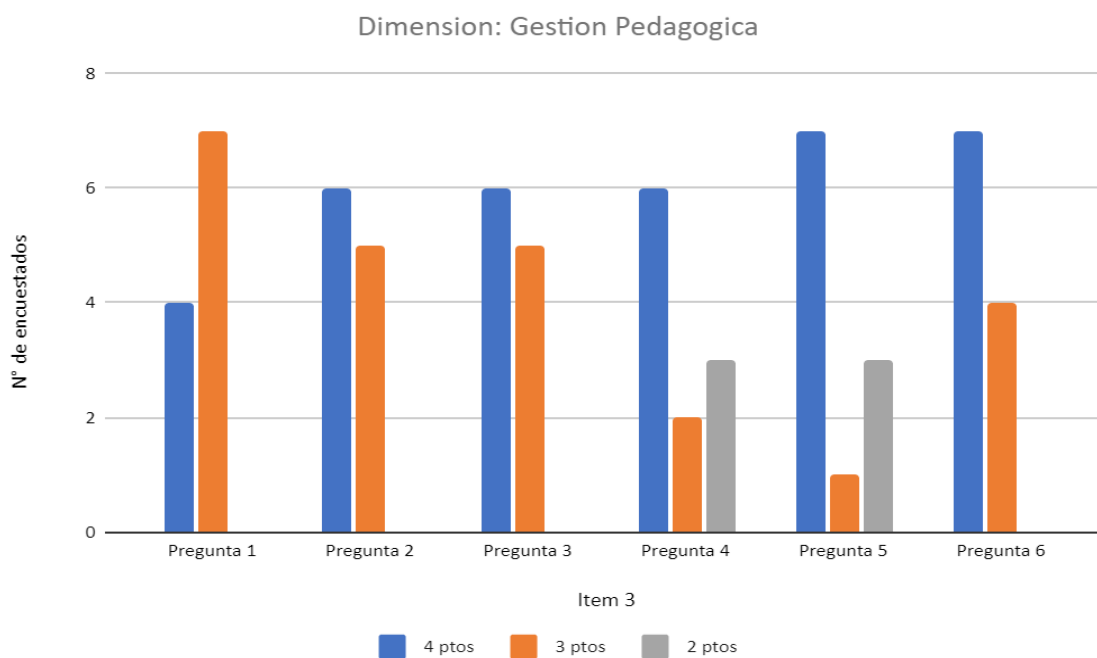


En la dimensión de establecer dirección: podemos observar que los docentes saben del trabajo realizado por el directorio en cuanto los cambios de mejora que realizan para lograr la misión y comunican normativas disciplinarias.

Ítem 3

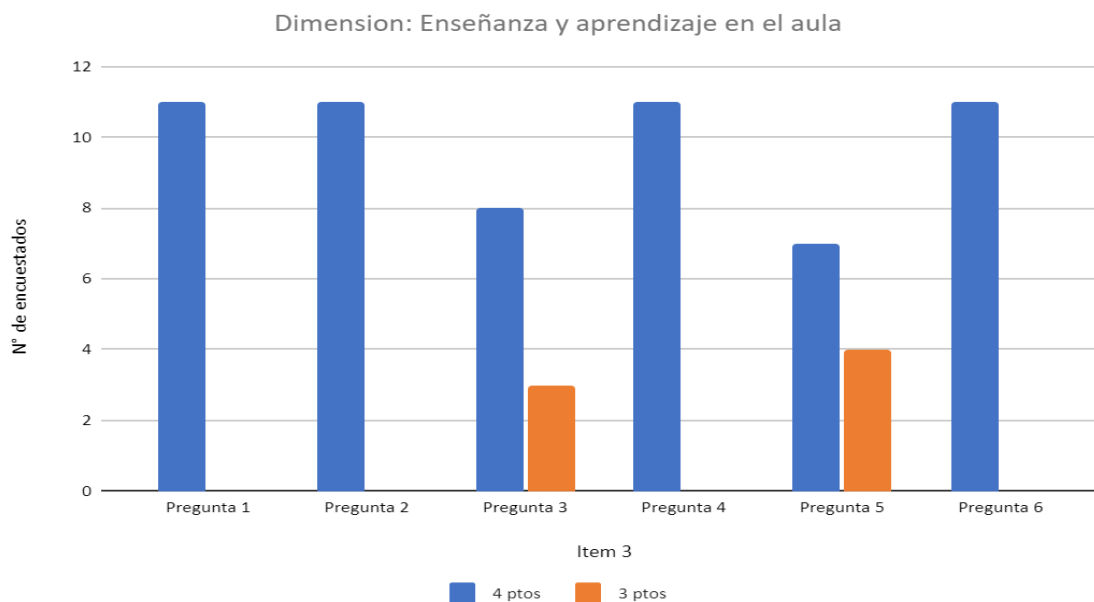
Área: Gestión Curricular

1.- Dimensión: Gestión pedagógica



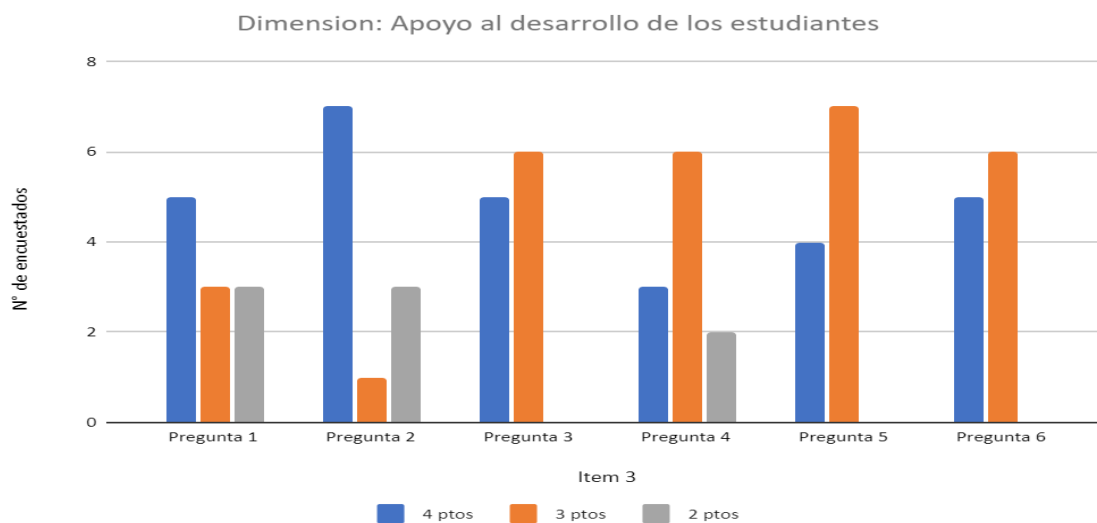
En la dimensión de gestión curricular demuestra que la mayoría de los docentes realizan un trabajo en equipo y reflexionan e intercambian buenas prácticas.

2-. Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula



En la dimensión de enseñanza y aprendizaje en el aula: vemos que en la preguntas 1, 2,4 y 6 la totalidad de los docentes encuestados demuestran un buen manejo de enseñanza aprendizaje, valoran conocimientos previos, dan a conocer los objetivos a cumplir, aplican diversas estrategias de enseñanza, monitorean, retroalimentan y refuerzan lo aprendido. algo débiles en las respuestas de las preguntas 3 y 5 que tiene relación a incorporar nuevos conceptos y mantener un ambiente de respeto.

3.- Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

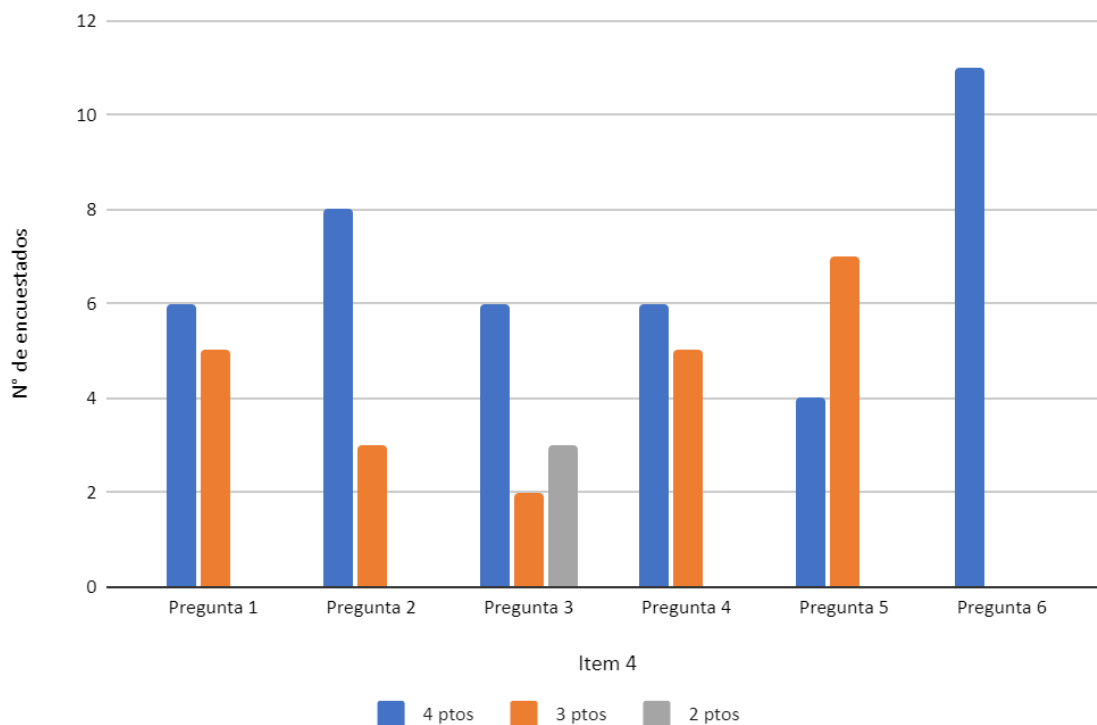


En la dimensión de apoyo al desarrollo de los estudiantes: los docentes demuestran debilidades en cuanto a cómo o qué es lo que realiza el CFT para identificar ,apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes e identificar tempranamente problemas o debilidades en ellos.

Ítem 4

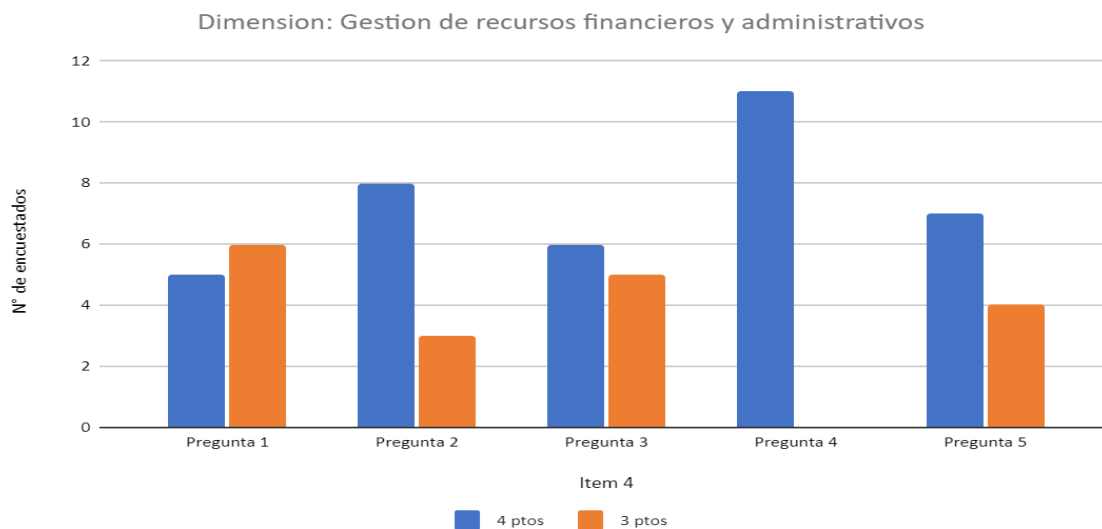
Área: Gestión de recursos

1.- Dimensión: Gestión de recursos humanos



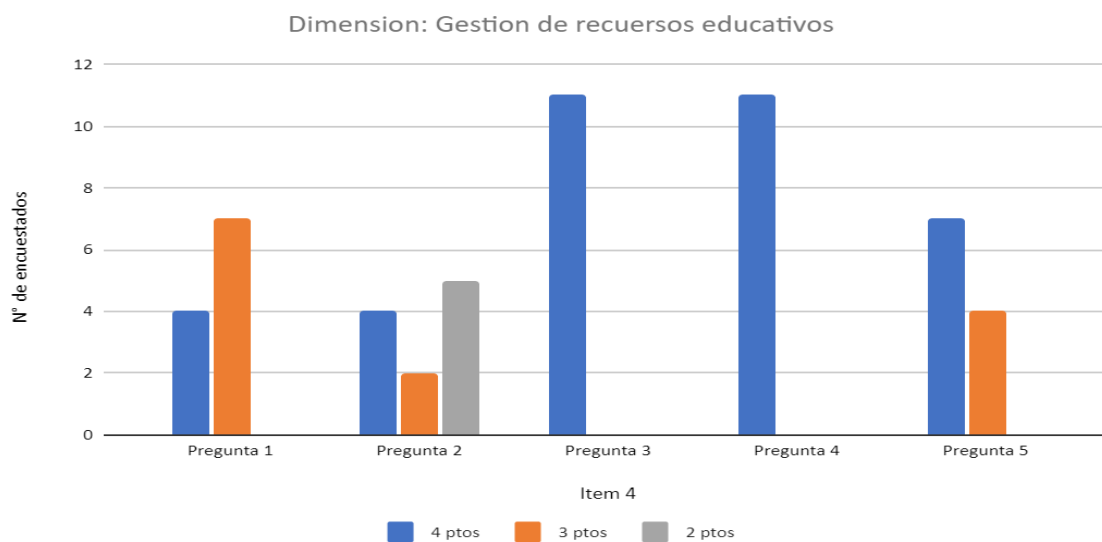
En la dimensión de gestión de recursos humanos: todos los docentes conocen que el CFT cuenta con una reflexión docente donde es la instancia donde ocurre una retroalimentación del desempeño docente y algunas mejoras que se deben realizar si considera el caso.

2.- Dimensión: Gestión de recursos financieros y administrativos



En la dimensión de gestión de recursos financieros y administrativos: los docentes están informados que en el CFT no existen sanciones de la superintendencia.

3.- Dimensión: Gestión de recursos educativos



En la dimensión de recursos educativos: los docentes respondieron un 100% que el CFT cuenta con biblioteca presencial y virtual además de recursos TIC que apoya el aprendizaje y trabajo docente.

9. Propuestas de mejora.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Formación basada en competencias: Saber conocer		
Mejorar aspectos pedagógicos (preg 2)	Ordenar contenidos en forma prioritaria. revisión y supervisión por el encargado.	Docente, Jefe de carrera y supervisor.
Saber hacer		
Crear estrategias educativas (preg 6)	Capacitar al docente en herramientas y estrategias educativas (TIC)	Docente y Jefe de carrera
Saber ser		
Fomentar el trabajo colaborativo (preg 2)	Fortalecimiento del rol docente como guía y facilitador de los aprendizajes y fomentar la capacitación.	Docente y Jefe de carrera
Rediseñar la organización		
Definir claramente los lineamientos institucionales para el	Generar espacios para difundir	Directora

Plan de Mejoramiento Educativo. (preg 3-5)		
Gestionar la instrucción		
Promover instancias de comunicación con el directorio (preg 3-6-7)	Adherir a la comunidad docente logrando la participación de todos	Directora
Desarrollar personas		
Dar a conocer con qué recursos se cuenta (preg 1-5)	Planificar, monitorear y evaluar las acciones del plan de desarrollo	Directora
Establecer dirección		
Conocer el sistema de datos (preg 3)	Participar de inducción previo al inicio de clase.	Docente directora
Gestión pedagógica		
Mejorar aspectos técnico-pedagógicos fundamentales, como: planificación e instrumentos de evaluación (preg 1)	Realizar talleres docentes para generar reflexión sobre sus prácticas	Directora

Enseñanza y aprendizaje en el aula		
Logran mantener un clima de respeto y aprendizaje en Clases. (preg 5)	Participar de capacitaciones propuestas por el CFT	Directora
Apoyo al desarrollo de los estudiantes		
Definir claramente los lineamientos (preg 5)	Generar espacios para difundir y promover	Directora
Gestión de recursos humanos		
Generar espacios de trabajo colaborativo e inclusivo (preg 5)	Generar espacios para promover el trabajo colaborativo.	Directora
Gestión de recursos financieros y administrativos		
Dar a conocer cuál es el proceso de matrícula (preg 1)	Mejorar el plan de difusión de dicho proceso e instaurar tutores de ayuda.	Directora

Gestión de recursos educativos		
Apoyar la labor docente, entregando herramientas que les permitan desarrollar su labor de manera exitosa (preg 1)	Gestionar y velar por el cumplimiento	Directora

10. Conclusión

La calidad de la docencia se traduce en el logro de un proceso educativo de transformación del estudiante, que contempla un conjunto de actividades sistemáticamente orientadas a que, con su activa participación, adquiera las competencias, conocimientos, destrezas y valores que le permitan una efectiva inserción laboral y social, que satisfaga sus necesidades y las de la sociedad.

Es un hecho que en el ámbito académico existe una diferencia de opiniones sobre la conveniencia de uso del enfoque por competencias, por lo que resulta de suma importancia entender los objetivos principales para la formación de los estudiantes y de los docentes, centrando nuestra atención más en el saber, saber hacer, saber ser, saber convivir, de acuerdo con Delors (1997), que se espera alcance un estudiante después de cursar un programa de estudios.

El objetivo de un sistema basado en competencias es poder generar individuos preparados para los retos del futuro. Empoderar a los estudiantes con conocimientos y habilidades en diversos ámbitos y campos de estudio, basándonos en un programa educativo flexible y a la medida de cada alumno.

Nuestra proyección personal como enfermeras dedicadas a la docencia (supervisoras de práctica curricular de TENS de CFT) es estar siempre preparadas, capacitadas, ampliar nuestros conocimientos además de ser empáticas y entusiastas pero además firmes, respetuosas y comunicativas y así poder lograr formar nuevas generaciones que sepan defenderse en la vida diaria con las herramientas recibidas en su formación estudiantil.

Cada uno de nosotros forma parte de la vida de alguien más. Así como las personas que se tropiezan con nosotros a lo largo de nuestra experiencia vital van dejando huellas, van ocupando espacios y van escribiendo sus historias en las que en algunos casos tendremos papeles protagónicos en esos libretos, así mismo nosotros dejamos nuestra marca en aquellas personas que interactúan con nosotros.

Como lo dijo Nelson Mandela “La educación es el arma más poderosa que puedes usar para cambiar el. Mundo” Porque enseñar es dejar una huella en la vida de una persona.

11. Bibliografía.

- 1.- Martínez, F. (2013). Dificultades para implementar la evaluación formativa Revisión de literatura. *Perfiles Educativos*, 35 (139), 128 - 150. [https://doi.org/10.1016/S0185 - 2698\(13\)71813 - 0](https://doi.org/10.1016/S0185-2698(13)71813-0)
- 2.- Martínez, F. (2012). La evaluación formativa del aprendizaje en el aula en la bibliografía en inglés y francés. *Revista de Investigación Educativa*, 17 (54), 849 - 875.
- 3.- Pimienta, 2008; Jara-Henríquez et al., 2018.
- 4.- Ahumada, 2005; Vallejo y Molina 2014.
- 5.- Bizarro, W., Sucari, W., & Quispe-Coaquira, A. (2019). Evaluación formativa en el marco del enfoque por competencias. *Revista Innova Educación*, 1(3), 374-390.
- 6.- Técnico nivel de Enfermería, Informe de autoevaluación, Actualización Misión-Visión CFTST. Acta del Consejo Directivo de fecha 17 de diciembre de 2018 y Decreto de Rectoría Nacional 001/2019.
- 7.-<https://misservicios.santotomas.cl/apoyodocente/assets/images/modelos-de-caracterizacion.jpg>

12. Anexos.

Objetivo del trabajo

Promover la generación de propuestas de mejora a partir de la implementación de un diagnóstico a nivel meso curricular, considerando la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y de recursos.

Revisión del instrumento

El instrumento debe considerar lo siguiente:

	Área	Criterios a considerar en el instrumento
	Formación basada en competencias	<ul style="list-style-type: none"> - Saber conocer - Saber ser - Saber hacer
	Liderazgo pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer dirección. - Rediseñar la organización. - Desarrollar personas. - Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela.
	Gestión curricular	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión pedagógica. - Enseñanza y aprendizaje en el aula. - Apoyo al desarrollo de los estudiantes.
	Gestión de recursos	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión del recurso humano. - Gestión de recursos financieros y administración. - Gestión de recursos educativos.
Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes		Grado de

afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
ADECUACIÓN (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
<ul style="list-style-type: none"> Las afirmaciones se comprenden con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado) 						
<ul style="list-style-type: none"> Las opciones de respuesta son adecuadas 						
<ul style="list-style-type: none"> Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico 						
PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante):						
<ul style="list-style-type: none"> Es pertinente para lograr el objetivo de diagnosticar las áreas de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos del establecimiento. 						

	sí	n o
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente.		

Evaluación general del cuestionario

	Excelent e	Buena	Regula r	Deficiente
Validez de contenido del cuestionario				

Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:	
Motivos por los que se considera adecuado	
Motivos por los que se considera no adecuado	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

Identificación del experto

Nombre y apellidos	
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	
e-mail	
Fecha de la validación (día, mes y año):	

