



UMC  
UNIVERSIDAD  
MIGUEL DE CERVANTES  

---

AUTÓNOMA

Trabajo Final para obtener el Grado de Magister Profesional en Educación,  
mención Curriculum y Evaluación Basado en Competencias

**DIAGNOSTICO Y PROPUESTA DE MEJORA DE LAS ÁREAS  
FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS, LIDERAZGO  
PEDAGÓGICO, GESTIÓN CURRICULAR Y GESTIÓN DE  
RECURSOS DE CFT ENAC, ÁREA DE TECNOLOGÍA, CARRERA  
DE TÉCNICO DE CONSTRUCCIÓN, DE LA COMUNA DE  
SANTIAGO, REGIÓN METROPOLITANA.**

Candidato a Magister: Víctor Hugo Alvarado Ponce.  
Tutor Disciplinar: Doris Josefina Solís Mejías.  
Tutor Metodológico: Doris Josefina Sois Mejías.

Mayo 2025

## Índice

<b>Resumen .....</b>	<b>3</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>4</b>
<b>Marco Teórico.....</b>	<b>5</b>
<b>Enseñanza Técnico Profesional .....</b>	<b>5</b>
<b>Conceptos generales del trabajo.....</b>	<b>7</b>
<b>Marco Contextual .....</b>	<b>11</b>
<b>Historia.....</b>	<b>12</b>
<b>Misión y Visión de ENAC.....</b>	<b>13</b>
<b>Modelo Educativo ENAC IN.....</b>	<b>13</b>
<b>Diseño y aplicación del instrumento de diagnóstico .....</b>	<b>21</b>
<b>Características del instrumento.....</b>	<b>21</b>
<b>Validación del instrumento .....</b>	<b>21</b>
<b>Descripción de la aplicación del instrumento .....</b>	<b>22</b>
<b>Instrumento para Diagnosticar. ....</b>	<b>23</b>
<b>Área: Formación basada en competencias .....</b>	<b>24</b>
<b>Área: Liderazgo pedagógico.....</b>	<b>26</b>
<b>Área: Gestión Curricular .....</b>	<b>28</b>
<b>Área: Gestión de recursos .....</b>	<b>30</b>
<b>Análisis de resultados .....</b>	<b>32</b>
<b>Área: Formación basada en competencias .....</b>	<b>32</b>
<b>Área: Liderazgo pedagógico.....</b>	<b>36</b>
<b>Área: Gestión Curricular .....</b>	<b>41</b>
<b>Área: Gestión de recursos .....</b>	<b>45</b>
<b>Propuestas de mejora.....</b>	<b>49</b>
<b>Área: Formación basada en competencias .....</b>	<b>49</b>
<b>Área: Liderazgo pedagógico.....</b>	<b>50</b>
<b>Área: Gestión Curricular .....</b>	<b>51</b>
<b>Área: Gestión de Recursos .....</b>	<b>52</b>
<b>Conclusión.....</b>	<b>53</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>55</b>
<b>Referencias .....</b>	<b>56</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>57</b>

## Resumen

La continua mejora en el desarrollo del campo de formación técnica hace necesaria la incorporación del liderazgo pedagógico y sus aportes desde su expertis tanto académica como profesional, especialmente en aquellos contenidos curriculares de las mallas de formación técnica, teniendo presente que la educación moderna se basa en aprender haciendo, por lo tanto esta participación es un aporte general y necesario, enfocándose especialmente en los campos de formación basados en competencias y su invaluable aporte en las gestiones curriculares y de gestión de recursos que permitirán la formación de los futuros profesionales del área de construcción (en el caso del presente trabajo).

Teniendo presente el objetivo final de la formación técnico profesional, es que se deben tener alineados los esfuerzos por obtenerlo, por parte de la comunidad educativa.

Una vez que cada uno de los entes involucrados, participa de forma colaborativa y aporta en este proceso, es posible optimizar los recursos mediante la gestión que da como resultado una gestión curricular orientada en el éxito del proceso formativo.

En atención a lo señalado anteriormente, es que una evaluación diagnóstica, nos permitirá ver las condiciones actuales del proceso, por lo que se propone una herramienta de análisis para ello, este instrumento estará orientado a la medición de las áreas de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos del CFT ENAC Chile, permitiendo la visualización y valoración de los niveles de calidad alcanzados por la institución en cada una de las áreas.

Una vez diagnosticada cada área, se hace necesario implementar las mejoras pertinentes en aquellos puntos de debilidad detectados, en cada uno de los elementos participantes, con el objetivo de mejorar los procesos de gestión, así como también propuestas que optimicen los aportes desde la dirección de la comunidad educativa.

## Introducción

El proceso final del Magister en Educación Mención Currículum y evaluación basada en competencias, implica la generación de un trabajo de investigación, el cual corresponde a un estudio que permita realizar un Diagnóstico de las Áreas de Formación Basada en Competencias, El Liderazgo Pedagógico y La Gestión de Recursos, dicha investigación se realiza en el CFT ENAC, Área de Tecnología, carrera Técnico en Construcción, sede Santiago.

Debido a las características del trabajo, se hace necesaria la participación de los distintos actores, participando la Jefatura de Carrera, Docentes disciplinares, Coordinación de Practicas, Docentes y estudiantes, desarrollándose de forma participativa, práctica y apoyado de las unidades descritas.

Una vez definidas las directrices del trabajo, se procede a la implementación de un instrumento que sintetice los requerimientos de información y permita un análisis de estos datos, que den un diagnóstico que permita una revisión de la condición de trabajo y obviamente de mejora de las debilidades o reorientar recursos que las mitiguen, así como identificar fortalezas y promueva la mantención de aquellos puntos, con la finalidad de mejorar en el campo de la formación técnica, que es el fin objetivo del ENAC.

Se establece entonces como herramienta de trabajo de investigación, una planilla tipo cuestionario.

Posteriormente será revisada y evaluada por en las áreas Disciplinar y Metodológica, se incorporarán las observaciones planteadas, validándola como un instrumento sólido, confiables y aplicable, que sea un aporte mediante sus conclusiones y observaciones en el análisis independiente de cada área de estudio, describiendo su condición actual y permita interpretar estos datos para mejorar el sistema educativo.

Una vez terminadas las etapas descritas con anterioridad, respecto de las conclusiones y análisis obtenidos, se presentarán las propuestas, con fundamentos técnicos, de mejora de las debilidades detectadas y respecto de las fortalezas promover su gestión y mantención.

## **Marco Teórico.**

El presente capítulo, corresponde a una revisión sistematizada y actualizada de los conceptos y definiciones que fundamentan el desarrollo del trabajo, otorgando un soporte técnico-teórico referente a la forma que se abordó la problemática del trabajo con el fin de cumplir con sus objetivos.

Teniendo estas consideraciones presentes, debemos recordar que la Educación Técnico-Profesional en Chile tiene sus raíces en la década de 1980, durante un proceso económico y social, que obligo a cubrir la necesidad de formar profesionales técnicos especializados, para responder a las dinámicas demandas laborales.

### **Enseñanza Técnico Profesional**

#### **Normativa Chilena**

Su concepto se encuentra presente en lo indicado en el artículo 21 de LEY 20.370/ ESTABLECE LEY GENERAL DE EDUCACIÓN, 2009 y el DFL2 del 02-02-2010.

“Art. 21. La educación superior es aquella que tiene por objeto la preparación y formación del estudiante en un nivel avanzado en las ciencias, las artes, las humanidades y las tecnologías, y en el campo profesional y técnico.

El ingreso de estudiantes a la educación superior tiene como requisito mínimo la licencia de educación media.

La enseñanza de educación superior comprende diferentes niveles de programas formativos, a través de los cuales es posible obtener títulos de técnico de nivel superior, títulos profesionales, grados académicos o títulos universitarios o sus equivalentes.”

## **Definición del Ministerio de Educación**

La Educación Técnico Profesional (TP) en Chile está presente en educación media, superior y en educación de personas jóvenes y adultas; abarcando la formación vinculada al trabajo en una variedad de sectores laborales. Nuestro gobierno ha puesto énfasis la educación TP como un espacio para el desarrollo de trayectorias de vida de las personas, donde se puede combinar trabajo y estudio, explorar vocaciones y contribuir a la construcción de un mejor país para todas y todos.

Es debido a esto que la Educación Técnico Profesional (ETP), se actualiza constantemente, para adaptarse al constante avance y variación del mercado laboral, dadas las necesidades propias de este, dicha adaptación obliga a que abarque las diferentes áreas del desarrollo humano, principalmente en áreas como tecnología salud, agricultura, industria, etc.

Por lo que requiere de programas acordes a los requerimientos, destacando entonces las necesidades de una formación técnica de nivel superior evolutiva y asertiva, toda vez que el área de la construcción también una de estas, los CFT e IP ven en su gestión una labor importante para la formación de técnicos competentes.

## Conceptos generales del trabajo

### Formación Basada en Competencias

- Bogoya (2000) resalta que las competencias implican actuación, idoneidad, flexibilidad y variabilidad, y las define como: "una actuación idónea que emerge en una tarea concreta, en un contexto con sentido. Se trata de un concepto asimilado con propiedad y el cual actúa para ser aplicado en una situación determinada, de manera suficientemente flexible como para proporcionar soluciones variadas y pertinentes \*...+” (p.11).
- Vasco (2003) resalta en las competencias aspectos como capacidad y abordaje de tareas nuevas, y las define como: “una capacidad para el desempeño de tareas relativamente nuevas, en el sentido de que son distintas a las tareas de rutina que se hicieron en clase o que se plantean en contextos distintos de aquellos en los que se enseñaron” (p. 37). Otros autores como por ejemplo Massot y Feisthammel (2003) resaltan en las competencias elementos tales como estructuras de conducta, actuación en entornos reales y actuación en un marco profesional global.
- Vásquez Fernández (2011) propone la siguiente definición de competencia:

Las competencias básicas se entienden como el conjunto de destrezas, conocimientos y actitudes adecuadas al contexto que todo el alumnado que cursa las enseñanzas obligatorias debe alcanzar para su plena realización y desarrollo personal, para el desempeño de la ciudadanía activa y para la integración social y el empleo.

La adquisición de ellas ayuda al estudiante a tener un panorama amplio de los fenómenos naturales sociales y culturales de su entorno.

El término suscita algunas diferencias relativas a la conceptualización, pero convergen en que las competencias son características o capacidades reales del individuo, que se integran y que tienen relación con un desempeño efectivo en su entorno (Suárez Rodríguez, C. O., 2005).

Es decir, se entiende que la formación basada en competencias es un modelo de aprendizaje que prioriza las capacidades que aprende y adquiere el estudiante en su formación por sobre cantidad de tiempo en aula, actualmente, las instituciones académicas se orientan en formar a sus estudiantes mediante este tipo de procesos, con la finalidad de asegurarse de la calidad de su formación, realizando evaluaciones al nivel de dominio que tienen de las habilidades y/o los resultados de aprendizaje que obtienen.

## Liderazgo Pedagógico.

Los equipos directivos en todos los niveles tienen así un desafío de liderazgo exigente (Fullan y Quinn, 2015; OCDE, 2013): Desarrollar un pensamiento sistémico que le permita una comprensión coherente del sistema educativo. Generar entornos de aprendizaje innovadores. Estar socialmente conectado a través de la generación de comunidades de aprendizaje. Reconocer y promocionar nuevos liderazgos (incluso no formales), generando una mayor distribución del liderazgo. En este sentido, se espera que los nuevos líderes, deben en la práctica ser percibidos como agentes de cambio, como actores que logran conectar y articular el sistema, con foco en el desarrollo y aprendizaje que necesitan lograr los estudiantes, según su contexto y condición, generando las condiciones para lograrlos (Fullan, 2014).

Otros aportes de diversos autores:

- Thomas & Nuttall, 2013; en Ord et al., 2013

Liderazgo pedagógico (instructional leadership), se puede señalar, en principio, que se refiere a un tipo de liderazgo con foco en el currículum y la pedagogía, más que en la gestión y la administración.

- Bolívar, 2010a, 2010b; Ord et al., 2013

Se refiere a la forma en que se lleva a cabo en los centros educativos la tarea central de mejorar la enseñanza y el aprendizaje. No obstante lo anterior, el concepto de liderazgo pedagógico como constructo propiamente tal, aún es un concepto emergente, requiriendo bastante desarrollo teórico, particularmente en aquellos países donde la noción misma de pedagogía es un término de reciente introducción.

- Leithwood y Riehl (2009, p. 20)

definen el liderazgo pedagógico como "la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela".

El liderazgo pedagógico corresponde a la capacidad de un docente de gestionar el aprendizaje en sus estudiantes, de forma eficiente y efectiva, siendo un agente catalizador de dicho proceso.

### **Gestión Curricular.**

- Ministerio de Educación - División de Educación General. Unidad de Transversalidad Educativa, 2011

Se refiere a la organización del currículum, las prácticas de enseñanza y el mejoramiento de los resultados de aprendizaje, la selección y provisión de los medios y recursos didácticos, el sentido de la evaluación de la selección y aplicación de procedimientos evaluativos; también la organización de docentes y los planes de mayo 2023, 8 mejoramientos

La Gestión curricular, en el ámbito docente, se relaciona directamente con el diseño, desarrollo, alcance, articulación y evaluación del currículo de formación académica utilizado, fomentando su aplicación, enseñanza y retroalimentación en la formación, orientándola a una mejora continua en su desarrollo.

### **Gestión de Recursos**

- Ministerio de Educación - División de Educación General. Unidad de Transversalidad Educativa, 2011.

En el ámbito administrativo la gestión de recursos o financieros: “Está referido a la distribución del tiempo y de los espacios en el establecimiento; así como la administración y gestión de los recursos humanos, materiales y financieros de la institución escolar”.

- Ministerio de Educación - División de Educación General, Marco para la Buena Dirección la define como:

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 propuestas por el establecimiento. La gestión de personas considera las 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.

La gestión de recursos materiales y financieros hace referencia a la obtención de recursos y su adecuada administración a fin de potenciar las actividades de enseñanza, los resultados institucionales y los aprendizajes de calidad para todos los estudiantes.

Los criterios contenidos en este ámbito corresponden a:

El director y equipo directivo administran y organizan los recursos del establecimiento en función de su proyecto educativo institucional y de los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Para cumplir los objetivos institucionales y las metas de aprendizaje del establecimiento, el director y su equipo directivo deben asegurar el buen uso de los recursos financieros, materiales y pedagógicos de su establecimiento. El director y equipo directivo desarrollan iniciativas para la obtención de recursos adicionales, tanto del entorno directo como de otras fuentes de financiamiento, orientados a la consecución de los resultados educativos e institucionales.

La disponibilidad de recursos adicionales facilita la consecución de las metas de un centro educativo. En esta dirección, el director y equipo directivo deben promover una gestión que aproveche oportunidades, liderando procesos de búsqueda, negociación y vinculación de recursos a las necesidades del establecimiento.

El director y equipo directivo motivan, apoyan y administran el personal para aumentar la efectividad del establecimiento educativo. El director y equipo directivo requieren contar con un equipo de trabajo comprometido y competente. Una buena dirección propone objetivos desafiantes, reconoce logros y abre espacio al surgimiento de nuevos liderazgos.

El director y equipo directivo generan condiciones institucionales apropiadas para el reclutamiento, selección, evaluación y desarrollo del personal del establecimiento.

La calidad del personal de un centro educativo es fundamental en el logro de sus metas. Por ello, es relevante que el director y su equipo directivo aseguren procesos de reclutamiento y selección coherentes con las necesidades institucionales.

Asimismo, deben garantizar evaluaciones sistemáticas al personal que permitan tener una visión de su evolución en un periodo determinado y que estén orientadas hacia su perfeccionamiento. En el proceso de evaluación es importante que el director y sus docentes directivos canalicen la percepción del resto de la comunidad educativa, acerca del desempeño del personal docente y codocente del establecimiento

## Marco Contextual

El Centro de Formación Técnica ENAC, con 63 años de historia y 6 años de Acreditación, ha forjado un sello y una identidad que, a la vez, lo distingue y le permite hacer frente al futuro con determinación. En ENAC, estamos comprometidos con encarnar y fomentar cuatro valores fundamentales: Respeto a la dignidad de la persona, espíritu de servicio y colaboración, compromiso responsable con el entorno y desarrollo humano integral. Además, ponemos al centro de todo nuestro quehacer institucional al estudiante y los docentes, así como en nuestra misión formativa, de vinculación con el medio e innovación.

ENAC tiene su sede en una ubicación central y privilegiada en pleno Barrio Universitario, a la salida del Metro República. Una gran infraestructura en casi de 11.000 m<sup>2</sup>, que concentra toda la actividad académica, con laboratorios especializados, talleres de simulación, biblioteca, auditorio y espacios para actividades extraprogramáticas, además de una cafetería.



(FUENTE: [www.enac.cl](http://www.enac.cl))

Fomenta las habilidades técnicas desde el inicio del proceso formativo de sus estudiantes. Para ello, tanto para las clases como para tus trabajos personales, existen los laboratorios de computación. Todas las salas están equipadas con proyectores para facilitar tu aprendizaje.

Además, dada su orientación y fundamento en principios humanistas cristianos, dispone de una Capilla ubicada entre los accesos del edificio A y B, que permite congregarse a toda la comunidad periódicamente para celebrar el encuentro con Cristo por medio de las celebraciones y sacramentos.

## Historia

En el año 1961, la señora Elisa Sanfuentes de Báguena reunió a un grupo de mujeres para crear un voluntariado que -a través de un servicio capacitado- apoyara la labor social, educacional y espiritual de la Iglesia Católica, para contribuir a la evangelización y al servicio, teniendo como fundamento la caridad cristiana.

La Cruzada del Servicio Voluntario se cobijó al alero de Caritas, pues este era -y sigue siendo- el organismo oficial de la Iglesia para la acción caritativa. Con el tiempo, más y más voluntarios y destacados profesionales que entregaron generosamente su valiosa colaboración, se fueron uniendo a esta gran causa, que muy luego sumo la capacitación a sus actividades de tipo social y sanitario.

En 1973, con el convencimiento de la necesidad de contar con instancias educativas formales para la evangelización y promoción de los más pobre y desamparado, se crea la Escuela Nacional de Capacitación. En el año 1981 se fijan las normas de creación de los Centros de Formación Técnica, que buscan ofrecer a los egresados de Educación Media, alternativas educacionales que satisfagan sus intereses y necesidades de acuerdo con reales posibilidades del campo ocupacional formarlos para los sectores de producción y servicios que el país requiere. Este nuevo desafío es acogido por la señora Elisa Sanfuentes de Báguena, quien logra en el año 1982 el reconocimiento del Ministerio de Educación para el Centro de Formación Técnica de ENAC.

Desde entonces, el CFT ENAC ha continuado su labor educativa creando nuevas carreras técnicas de acuerdo con la orientación de las áreas de trabajo de Caritas, las demandas de la sociedad y necesidades laborales del país. Logrando el reconocimiento social del CFT ENAC, la institución decidió obtener la autonomía, pues contaba ya con un proyecto de desarrollo institucional que permitiera asegurar la entrega de títulos de técnicos de nivel superior. Mediante Resolución Exenta N° 1499 del Ministerio de Educación, División de Educación Superior, de fecha 26 de octubre de 2006, se declaró su plena autonomía.

En los últimos años, se ha ampliado la oferta académica en el área de salud, educación, social, de administración y tecnología. El crecimiento académico ha sido acompañado de cambios administrativos y de la gestión de docencia y el cuerpo docente, cuya labor original estaba muy unida a un servicio voluntario y religioso, se ha transformado gradualmente en un conjunto de profesores y profesionales de distintas especialidades, que se caracterizan por su compromiso con los estudiantes y con la misión institucional, en el nuevo contexto social que representa hoy a quienes estudian en la educación superior.

referencias <https://youtu.be/C3oeJ06dGtc>

## **Misión y Visión de ENAC**

**Misión:** Promover la formación de personas en el ámbito técnico profesional con una sólida formación integral y de calidad basada en valores cristianos que les permitan incorporarse al mundo laboral, aportando a la sociedad con un sentido de responsabilidad del entorno.

**Visión:** Ser una institución de formación técnica superior con capacidad de innovación, con una mirada integral que busca responder a las necesidades del entorno.

Cabe destacar que la carrera de técnico en construcción, inicia su desarrollo docente el año 2019, debiendo superar las complicaciones de la contingencia de ese entonces, ya sea el estallido social de octubre 2019 y la pandemia que afectó a Chile el año 2020, manteniéndose a la fecha como una alternativa de estudio competitiva y actualizada en la formación de los futuros técnicos del país.

## **Modelo Educativo ENAC IN**

Los conceptos y apartados, así como las imágenes pertenecen al “Documento-Modelo-Educativo-ENAC-IN”, con el cual se pretende tener las bases para el análisis del trabajo, basándose en las orientaciones que la institución pretende dar a la formación técnica profesional.

Este documento forma parte de las definiciones del lineamiento y enfoque académico de la institución para cumplir metas de formación, de especialistas en todas las áreas, siendo nuestro principal enfoque de estudio el área de construcción

Cabe destacar que se proyectó desde el año 2021 a 2025, cumpliéndose este año la fecha de evaluación de cumplimiento de metas durante el presente año, por lo que este trabajo permitirá de cierta manera validar las metas logradas y reorientar esfuerzos a fin de conseguir los objetivos planteados en este documento de modelo educativo propuesto.

ENAC IN es una propuesta técnico-pedagógica que recoge la tradición e historia en formación de personas de la institución y su ajuste a los nuevos desafíos de la educación superior, en el contexto social y educativo actual.

Es un Modelo Educativo centrado en el estudiante y con un currículum basado en competencias laborales, que sienta sus bases en el paradigma constructivista y sociocultural del aprendizaje, priorizándolo como un proceso activo, consciente y

contextualizado. El alcance de ENAC IN contempla todos los lineamientos y las acciones que realiza la institución, y que tienen como protagonista al estudiante. ENAC IN responde a los lineamientos del Proyecto Educativo Institucional y al Plan de Desarrollo Estratégico Institucional 2021-2025, dentro del marco normativo nacional, respecto de los procesos de aseguramiento de la calidad y el rol de la educación superior técnico profesional en la vinculación con el medio y la innovación.

Este Modelo Educativo incluye una descripción de sus principales componentes, su modelo pedagógico y su modelo de monitoreo y evaluación.

ENAC IN como modelo educativo:

1. Es INtegrado, al presentar desafíos de formación, vinculación con el medio e innovación para estudiantes y docentes.
2. Fomenta la INteracción permanente con un entorno complejo, al buscar los desafíos más relevantes en la relación con el entorno social, productivo y la comunidad ENAC.
3. Se enfoca en la INtegralidad, al colocar al estudiante y al docente en el centro de todas las actividades institucionales, con desafíos que integran lo disciplinar, lo instrumental y lo valórico.

Se ocupa de la INtegridad ya que va a proponer a sus estudiantes y docentes la búsqueda de desafíos con sentido, es decir, desafíos que los hagan reflexionar sobre el propósito de las realidades en las que participan y del rol de su comportamiento y el de otros, en la definición de esas realidades.



DIAGRAMA MODELO EDUCATIVO (FUENTE: Documento-Modelo-Educativo-ENAC-IN)

## Componentes ENAC IN

### Estudiantes y docentes

El estudiante es el centro del proceso formativo. ENAC IN considera al estudiante de manera integral, una persona única en sus características, necesidades y aspiraciones. Poner al estudiante al centro de ENAC IN significa que CFT ENAC se compromete para que los estudiantes desarrollen las competencias necesarias para permanecer y titularse de la educación superior, construir luego una trayectoria de aprendizajes a lo largo de la vida según el tipo de proyecto de vida que ellos elijan vivir y cultivar la experiencia de valorar. Para eso, CFT ENAC conoce y reconoce a sus estudiantes, alineando sus procesos para responder de manera efectiva a sus necesidades, entregándole una educación pertinente y de calidad. Con respecto a los docentes, ENAC IN concibe la docencia como la práctica de enseñanza planificada, centrada en el aprendizaje de los estudiantes, que logra los resultados comprometidos y es coherente con los Valores Institucionales. Las características del docente CFT ENAC son central es para que ENAC IN pueda realizarse en el proceso formativo del estudiante

El perfil docente considera tres dimensiones, las que son desarrolladas de forma incremental de acuerdo a las necesidades del CFT ENAC y de los intereses de los docentes: Formador técnico: Vinculado al entorno relevante: Innovador: Diseña y planifica experiencias de aprendizaje para todos los estudiantes, implementa métodos activos basados en la evidencia y la experiencia en educación técnica de nivel superior, utiliza la evaluación para promover aprendizajes y forma, a través del ejemplo, la palabra y la experiencia, los valores del Sello Institucional de CFT ENAC. Mantiene una relación permanente con distintos grupos de interés, sectores productivos y los desafíos con sentido que se plantean a los futuros técnicos. Lleva a cabo servicios de aceleración y transferencia de conocimientos de manera colaborativa, hacia actores del entorno relevante y fomenta el emprendimiento, articulando ambos con el desafío de la formación



DIAGRAMA PERFIL DOCENTE ENAC (FUENTE: Documento-Modelo-Educativo-ENAC-IN)

**Tres procesos misionales: formación, vinculación e innovación**

ENAC IN integra los tres procesos misionales institucionales y los pone al servicio de los desafíos con sentido de las y los estudiantes. En primer lugar, la formación tiene por propósito el desarrollo de competencias en los estudiantes que les permitan insertarse en el mundo laboral y social, promoviendo los valores sello institucionales. En segundo lugar, la vinculación con el medio tiene por propósito contribuir por medio de una interacción significativa, de mutuo beneficio, a las comunidades que ENAC considera relevantes en el entorno local e internacional, a través de diversas acciones que contribuyan al desarrollo integral de las personas, los estudiantes y la institución. En tercer lugar la innovación tiene por propósito el desarrollo de productos, procesos, servicios o modelos novedosos, sustentables e inclusivos, que busquen la solución a problemáticas o necesidades sociales, desde una visión de desarrollo integral, sostenible y en coherencia con los valores institucionales, en permanente vinculación con organizaciones y empresas del entorno relevante, favoreciendo la consolidación de una cultura organizacional proclive a la innovación que permita convertir a ENAC en actor relevante del ecosistema de innovación en el territorio. Los tres procesos misionales se acoplan, integran y retroalimentan mutuamente en torno al estudiante y sus docentes, quienes son beneficiados positiva mente en su proceso educativo.

## Aprendizaje basado en valores y competencias

### Valores y Competencias transversales

Los valores institucionales son preceptos que guían el quehacer de la comunidad educativa, principios rectores incorporados a la labor de cada uno de los miembros de la comunidad, los que se practican en las acciones cotidianas del trabajo y la convivencia. Ellos orientan y dan sentido al quehacer de la institución y forman parte del sello diferenciador de CFT ENAC, lo que constituye una fortaleza que se debe resguardar. Cada uno de estos valores es tributado por una competencia transversal. CFT ENAC declara la formación de las siguientes competencias transversales las que en ejercicio y puesta en acción continua y permanente pueden dar a lugar la formación de valores



#### RESPECTO A LA DIGNIDAD DE LA PERSONA

En CFT ENAC, se respeta la dignidad de la persona y se basa en el reconocimiento de ésta como hijo e hija de Dios, en el desarrollo de la inclusión de los demás reconociendo su diversidad.



#### ESPÍRITU DE SERVICIO Y COLABORACIÓN

En CFT ENAC, entendemos el servicio como una actitud permanente de compromiso y colaboración hacia los demás, ya que nuestra realización personal está ligada a otras personas, generando interacciones que favorezcan una convivencia cordial y ambientes positivos.



#### COMPROMISO RESPONSABLE CON EL ENTORNO

En CFT ENAC, es importante la persona con su entorno, donde cada uno debe ser consciente y responsable de las acciones y consecuencias que generan éstas. Se promueve una actitud propositiva y sustentable ante la vida, como un agente activo de transformación social y en armonía con el medio ambiente.



#### DESARROLLO HUMANO INTEGRAL

CFT ENAC quiere contribuir a la realización del proyecto de vida de cada uno, donde toda la comunidad de estudiantes, docentes y administrativos pueda ser coherente y desarrollarse responsable e integralmente a través del aprendizaje continuo, y de esta manera aportar lo mejor de sí a la sociedad.

(FUENTE: Documento-Modelo-Educativo-ENAC-IN)

## Formación basada en competencias

ENAC IN considera que la cadena de valor del currículum tiene tres fases: diseño, implementación y evaluación.

La fase de diseño corresponde a la redacción del perfil de egreso, de las competencias transversales y específicas de la propuesta instruccional y de las estrategias de evaluación para cada carrera. La implementación corresponde al proceso de enseñanza y aprendizaje. Por último, se encuentra la evaluación del currículum, que consiste en la revisión del diseño e implementación para la búsqueda de la mejora continua. Cada currículum, para cada especialidad y en cada una de las fases, respeta tres principios generales:

- **Calidad**
- **Pertinencia**
- **Innovación**
- **Calidad**

El primer principio corresponde a la calidad. En concreto, se considera que el currículum logra la calidad a través de tres rasgos distintivos: sistematicidad, consistencia y legibilidad

**Sistematicidad:** El primer rasgo plantea que los procesos del currículum deben ser sistemáticos, y por ende auditables para la mejora continua. Por ello, del currículum se derivan las herramientas para el egreso y los medios dispuestos para su logro, permitiendo por consecuencia instalar sistemas de monitoreo y evaluación curricular. Del mismo modo, los medios utilizados responden a una manera de evaluar su efectividad. Los procedimientos son consistentes para evaluar su replicabilidad y transferencia institucional. Finalmente, la gestión curricular se realiza sobre la base de modelos y procesos documentados

**Consistencia:** segundo rasgo del principio de calidad plan currículum. a n r e t n i a i c n e t s i s n o c r e n e t e b e d Es decir, todos sus componentes están alineados gracias a una secuencia lógica y definiciones correctas. Esta consistencia en el currículum permite su apropiación por parte de los actores, y con ello el uso de los recursos disponibles.

**Legibilidad:** Por último, el currículum debe ser un instrumento comprensible por toda la comunidad educativa, partiendo con el estudiante como centro del proceso, siguiendo con los docentes, los directivos y los colaboradores. Ello implica, además, un proceso de implementación participativo del currículum, en donde los actores de la comunidad son parte de la discusión de las ideas, en concordancia con los Valores Institucionales de CFT ENAC

- **Pertinencia**

Ámbitos del desempeño laboral y desarrollo integral.

El segundo principio general del currículum es su pertinencia en función del entorno relevante. Más concretamente, en lo que respecta los itinerarios formativos de las personas, por un lado, y las características de los ámbitos de desempeño laboral, por el otro.

Para cumplir con este rasgo, CFT ENAC mantiene mecanismos para el levantamiento, procesamiento y análisis de evidencia respecto de las características y evolución de los ámbitos de desempeño de cada perfil de egreso.

Los asuntos indagados incluyen, a lo menos, el tamaño del mercado y su evaluación, una caracterización de las industrias de ingreso, las estrategias de reclutamiento y selección, los cargos y las rentas, las normativas que atañen el ejercicio profesional y las tecnologías utilizadas, así como las tendencias en cuanto a estos temas. Para lograr estos resultados, CFT ENAC lleva a cabo de manera periódica proyectos de actualización de la oferta formativa.

A la vez, mantiene una relación constante con actores relevantes del entorno, principalmente empleadores, entre los que destacan: empresas, organismos públicos y organizaciones de la sociedad civil. Esta vinculación permite, entre otras cosas, levantar información de agentes expertos en el ejercicio profesional de cada perfil de egreso, a través de instancias de participación, particularmente para la evaluación del currículum y del perfil de egreso.

CFT ENAC se vincula con el medio para comprender las demandas que realiza una sociedad compleja y global a las personas. De este modo la pertinencia respecto a esas capacidades demandadas incluye la respuesta a la formación en competencias instrumentales para la vida y para el desarrollo sustentable.

En línea con el espíritu cristiano y el rol social que sostiene la misión de CFT ENAC, se pone énfasis en la comprensión de la realidad de los grupos sociales más vulnerables, en sus necesidades y en las organizaciones de la sociedad civil y del Estado que las atienden.

- **Innovación**

El tercer principio general del currículum es la innovación, entendida como un “producto, proceso o combinación de ambos, nuevo o mejorado, que difiere significativamente de los productos o procesos previos de una unidad y que se hace disponible a potenciales usuarios”. Se espera que a través de la formación se desarrollen capacidades de innovación en los estudiantes a través de estrategias curriculares, extracurriculares y/o instruccionales/metodológicas, de acuerdo al nivel de desarrollo de cada área, cada carrera y según las oportunidades del entorno. De

manera específica, este principio se desglosa en dos rasgos del currículum: la aceleración y transferencia de conocimientos y el emprendimiento.

**Aceleración y transferencia del conocimiento:** El Proyecto Educativo Institucional establece que CFT ENAC contribuye en el mejoramiento de la sociedad desde una perspectiva social y medioambiental, ayudando a la construcción de un futuro mejor para todos. Para ello, la institución se posiciona en la frontera del conocimiento. Es decir, en el límite de lo conocido por la humanidad, en la ciencia y la tecnología, para cada una de las disciplinas que imparte. Desde ENAC IN, CFT ENAC contribuye a su entorno a partir de dos estrategias. Primero, asegurando de que los perfiles de egreso, programas y/o metodologías y experiencias de aprendizaje se actualicen de manera constante, en función de los últimos avances tecnológicos, normativos y procedimentales, entre otros asuntos.

De esta manera, CFT ENAC promueve que los titulados sean una fuerza de transformación positiva en las organizaciones en donde se desempeñen. El Proyecto Educativo Institucional también establece que CFT ENAC presta servicios de innovación y transferencia de los conocimientos hacia actores del entorno relevante, generando valor y apoyando en el desarrollo sustentable de las comunidades. El Modelo Educativo, por su parte, considera la participación de estudiantes y otros actores de la comunidad educativa en dicha prestación de servicios. Esto, a través de diversas modalidades y en función del perfil de los estudiantes, de los planes formativos y de los requerimientos de los actores del entorno.

**Emprendimiento:** El segundo rasgo del principio de innovación se refiere al emprendimiento, entendido como la creación de soluciones innovadoras viables por parte de los estudiantes. Estas iniciativas están en sintonía con la identidad institucional y su sentido social. En este sentido, los emprendimientos son respuestas a problemas del entorno relevante, principalmente de los grupos sociales más vulnerables o postergados del país, así como a las necesidades de avanzar hacia la sustentabilidad. El emprendimiento es una herramienta que ayuda en la generación de pertenencia y al compromiso de los estudiantes hacia sus estudios y la institución. Refuerza igualmente la identidad profesional y promueve el trabajo interdisciplinario. CFT ENAC fomenta así el emprendimiento, y con ello la participación de toda la comunidad educativa en la creación de valor para la construcción de la sociedad del futuro. Se espera que a través de este rasgo se desarrolle las capacidades para la innovación.

## **Diseño y aplicación del instrumento de diagnóstico**

### **Características del instrumento**

El diseño del instrumento de evaluación está orientado a una evaluación diagnóstica, que permitirá analizar las condiciones actuales del proceso de avance y cumplimiento, que se ha dado a la carrera de Técnico en Construcción, según los fundamentos metodológicos que ENAC propone en su definición de centro de formación técnica de nivel superior, permitiendo la medición de las áreas de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos del CFT ENAC Chile, en cada una de las áreas.

Teniendo presente esta herramienta se revisarán las fortalezas y debilidades, para mantener en curso los puntos fuertes y mejorar las debilidades, implementando las mejoras pertinentes través del aporte de cada una de los elementos participantes de la comunidad educativa.

### **Cómo se elaboró y quién o quiénes participaron de su elaboración**

La elaboración del instrumento se basó en los ejemplos entregados por la universidad para dicha función, aplicando y orientándola mediante las modificaciones pertinentes al objetivo del trabajo y su funcionalidad.

En su desarrollo se solicitó apoyo a diversos profesionales del área de educación, pertenecientes a ENAC, quienes cuentan con vasta experiencia docente, y tienen categorías de Docente Experto y Docentes Disciplinar de dicha institución, quienes desde su perspectiva aportaron a su confección.

### **Validación del instrumento**

En la validación, se solicitó la opinión de profesionales del área de educación, pertenecientes a ENAC, quienes ya habían participado en la elaboración con aportes desde sus perspectivas, siendo menester del autor de la presente Tesis, aplicar estos aportes atingentes a esta, desde la perspectiva propia del Magister, debiendo además ser guiado, revisado y validado, según las tablas de especificación curricular y las pautas de revisión, validadas finalmente por Tutora Guía.

### **Descripción de la aplicación del instrumento**

La aplicación del instrumento, lleva consigo la trazabilidad, desde su Genesis, posterior confección, revisión y desarrollo, para una aplicación valida, que permita obtener datos e información suficiente para posterior análisis, en tal sentido, podemos identificar 3 procesos descriptivos que se explican a continuación:

- **Confección, revisión y validación:** Esta primera etapa, corresponde a la selección y determinación de los criterios de evaluación del instrumento, en donde se definen y determinan los criterios a cuantificar, para cada área, una vez definidos, se procede a realizar una revisión exhaustiva y profunda de estos, mediante la guía del Tutor, este proceso es cíclico y reiterativo, terminando solo cuando se definen y validan los parámetros del instrumento, indicados por el visaje y aprobación del Guía Tutor, obteniendo como producto un cuestionario de aplicación.
- **Aplicación:** Una vez validado y definido el instrumento, se solicita a la comunidad educativa, participantes del estudio de investigación, responder el cuestionario. Cabe destacar que se debe tener presente la necesidad de dar una breve charla explicativa e inducciones de cómo responder y asegurar su confidencialidad en el manejo de las respuestas.
- **Análisis de resultados:** una vez recepcionados los cuestionarios, revisados y validadas las respuestas, se procesan para dar una descripción sintetizada de los antecedentes capturados, mediante la implementación de gráficos y análisis estadísticos, permitiendo una revisión para cada categoría, siempre teniendo presente las limitaciones y alcances del instrumento para evidenciar el diagnóstico que esta herramienta entrega.

### Instrumento para Diagnosticar.

El Instrumento para Diagnosticar las áreas de formación basadas en las competencias, liderazgo pedagógico, Gestión Curricular y Gestión de recursos, corresponde a un cuestionario.

El presente cuestionario, contiene una planilla de evaluación, con descripciones y enunciados de prácticas establecidas para las áreas de Formación basada en competencias, Gestión Curricular, Liderazgo Pedagógico, Formación Basada en Competencias y Gestión de Recursos, se solicita seleccionar con una "X" en la cuadrícula a la derecha, el valor que represente su calificación al nivel de calidad de cada práctica, es obligatorio responder cada uno de los enunciados, además tenga presente que la información entregada por Ud., es de carácter informativo, confidencial y anónimo, por lo que se solicita responsabilidad y seriedad en sus respuestas, a fin de aportar con sus evaluaciones a las mejoras continuas y detectar mediante el análisis diagnóstico, las debilidades y fortalezas de cada área.

Valor	Nivel de Calidad
1	Las prácticas se observan de forma deficiente, correspondiendo a acciones poco claras para los actores del establecimiento y no se implementan de manera sistemática, no permitiendo que los procesos de gestión y prácticas institucionales se cumplan.
2	Las prácticas se observan de forma básica y parcialmente, incorporando tangencialmente las metas institucionales, no permitiendo lograr a cabalidad el desarrollo profesional y optimizando la gestión del área.
3	Las prácticas se observan de forma mayoritaria y explícita, permitiendo el trabajo colaborativo y sistemático, existe una posibilidad de mejora de la práctica en cuestión, logrando cumplir casi cabalmente en el desarrollo profesional y optimizando la gestión del área.
4	Las prácticas se observan de forma clara y evidente, permitiendo que los procesos de gestión y prácticas institucionales cumplan los estándares en la formación y los objetivos de la institución, logrando el desarrollo profesional y optimizando la gestión del área.

## Área: Formación basada en competencias

### Dimensión: Saber Conocer

Practicas		1	2	3	4
1	Equipo Docente posee los conocimientos y experiencia necesaria para dictar los contenidos de la asignatura.				
2	Equipo Docente implementa acciones orientadas a la entrega de los contenidos según categoría de importancia, diferenciando conocimientos propios, transversales y complementarios de la asignatura.				
3	Equipo docente implementa acciones que permiten la aplicación del conocimiento de la asignatura relacionándola en distintas disciplinas				
4	Equipo Docente realiza evaluaciones formativas periódicas que permite evidenciar el avance en el nivel de aprendizaje de la asignatura				
5	Equipo Docente desarrolla el aprendizaje de la asignatura teniendo en consideración los recursos académicos y materiales destinados para esta.				
6	Equipo Docente desarrolla el aprendizaje de la asignatura teniendo en consideración el perfil de los alumnos de ENAC				

### Dimensión: Saber ser

Practicas		1	2	3	4
1	Equipo Docente posee capacidad de manejo y resolución de problemas entre los alumnos				
2	Equipo Docente incentiva en los estudiantes el trabajo ético, colaborativo y asertivo				
3	Equipo Docente trabaja con sus pares de forma colaborativa y sinérgica en el desarrollo del plan de estudios				
4	Equipo Docente implementa acciones para fomentar la inclusión, respeto a las personas y los valores que posee ENAC en su propuesta de modelo educativo.				

**Dimensión: Saber Hacer**

Practicas		1	2	3	4
1	Equipo Docente promueve la participación de los estudiantes favoreciendo los espacios y tiempos para la interacción y resolución de problemas, consultas o dudas.				
2	Equipo Docente implementa acciones para fomentar la creatividad e iniciativa en las actividades de aprendizaje y aplicación de la asignatura.				
3	Equipo docente genera actividades de aplicación del conocimiento por parte de los alumnos, que refuercen los aprendizajes.				
4	Equipo docente promueve la participación equitativa de los alumnos, considerando las capacidades individuales y fomentando la participación de forma respetuosa y positiva				

## Área: Liderazgo pedagógico

### Dimensión: Establecer dirección

Prácticas		1	2	3	4
1	El director de Carrera promueve y genera acciones acordes a su rol y responsabilidad en el logro de los objetivos docentes, académicos y formativos				
2	La Institución cuenta con un proyecto o modelo educativo definido, según categoría y características de formación en educación superior orientado al perfil de egreso de sus estudiantes.				
3	El director de Carrera señala las directrices de los objetivos, planes y metas de formación a la comunidad educativa.				
4	El director de Carrera promueve el desarrollo de la cultura institucional de forma equitativa, inclusiva con la comunidad docente.				
5	La institución promueve un ambiente laboral propicio y acorde a su visión y misión de formación.				

### Dimensión: Rediseñar la organización

Prácticas		1	2	3	4
1	La Institución posee un sistema de selección de docentes idóneos a su propuesta de modelo educativo.				
2	La Institución posee un sistema de capacitación continua a sus docentes, fomentando la actualización e interacción comunitaria.				
3	La Institución realiza acciones periódicas para la mejora continua				
4	La Institución supervisa de forma periódica y sistemática el desarrollo de la docencia en cada asignatura				
5	La Institución considera la trazabilidad de los resultados académicos en la aplicación de mejoras continuas				

**Dimensión: Desarrollar personas**

Practicas		1	2	3	4
1	La Institución implementa los recursos correspondientes para el desarrollo óptimo de las actividades educativas.				
2	La Institución promueve y destaca las capacidades de sus equipos docentes, promoviendo la interacción y gestión docente.				
3	La Institución gestiona espacios para el desarrollo equitativo, inclusivo y armónico de la comunidad educativa.				
4	La Institución destaca y promueve el respeto y reconocimiento de su cuerpo docente.				
5	La Institución genera momentos y espacios de esparcimiento y conocimiento mediante actividades de esparcimiento y recreación comunitaria con el cuerpo docente.				

**Dimensión: Gestionar la instrucción**

Practicas		1	2	3	4
1	El director propicia y promueve la implementación de desafíos académicos mediante una retroalimentación constructiva con el cuerpo docente				
2	El director genera instancias de solución a problemas detectados y señalados por los docentes.				
3	El equipo de gestión genera instancias de crecimiento profesional y mejora continua en los procesos de formación ejecutados por el cuerpo docente				
4	El equipo de gestión realiza seguimiento y solución a problemas comunicados por el cuerpo docente.				
5	El equipo directivo presenta estrategias de monitoreo y apoyo a estudiantes con problemas de aprendizaje				
6	El equipo directivo presenta estrategias para enfrentar los cambios en normativa y avances tecnológicos para la carrera				

## Área: Gestión Curricular

### Dimensión: Gestión pedagógica

Practicas		1	2	3	4
1	El Centro de Apoyo Pedagógico e Innovación (CAPI), monitorea periódicamente el cumplimiento de la cobertura curricular.				
2	El CAPI, promociona y promueve las distintas alternativas de recursos pedagógicos de ENAC, para su uso e implementación docente.				
3	El CAPI, revisa y analiza oportunamente las planificaciones entregando la retroalimentación correspondiente.				
4	EL CAPI, genera instancias de reflexión y análisis técnico de resultado con el equipo docente, orientado al cumplimiento de metas y mejora continua.				

### Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

Practicas		1	2	3	4
1	Los Docentes realizan la actividad de conocimientos previos en cada clase.				
2	Los Docentes comunican la competencia, aprendizaje esperado y criterio de evaluación pertenecientes a cada clase.				
3	Los Docentes implementan en el desarrollo de la clase metodologías diversas e inclusivas de formación para cada clase.				
4	Los Docentes promueven y gestionan el ambiente de aprendizaje, en condiciones de respeto acorde a la Misión y Visión de ENAC.				
5	Los Docentes retroalimentan a los estudiantes respecto del avance académico formativo que están realizando.				

**Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes**

Practicas		1	2	3	4
1	ENAC posee un sistema de identificación que monitoree oportunamente a estudiantes con dificultades en el aprendizaje o en riesgo académico, para apoyarlo oportunamente.				
2	ENAC promueve estrategias que potencien a los estudiantes destacados en su desarrollo académico.				
3	ENAC posee un sistema de identificación que monitoree oportunamente a estudiantes con dificultades en sociales, afectivas y conductuales, para apoyarlos oportunamente.				
4	ENAC posee un sistema de identificación que apoye oportunamente a estudiantes con dificultades en sociales, afectivas y conductuales, para mitigar estas condiciones.				
5	ENAC realiza actividades de vinculación con el medio (VCM) que permiten reforzar los aprendizajes adquiridos.				

## Área: Gestión de recursos

### Dimensión: Gestión de recursos humanos

Practicas		1	2	3	4
1	ENAC genera mecanismos que favorezcan la tasa de presencialidad de clases, evitando el ausentismo, tanto de docentes como de estudiantes.				
2	ENAC fomenta el desarrollo y carrera docente, favoreciendo la permanencia de excelencia docente.				
3	El equipo directivo reconoce la labor docente mediante mecanismos de difusión y/o premiación por el cumplimiento de metas				
4	ENAC fomenta un ambiente laboral armonioso, colaborativo y de respeto.				

### Dimensión: Gestión de recursos financieros y administrativos

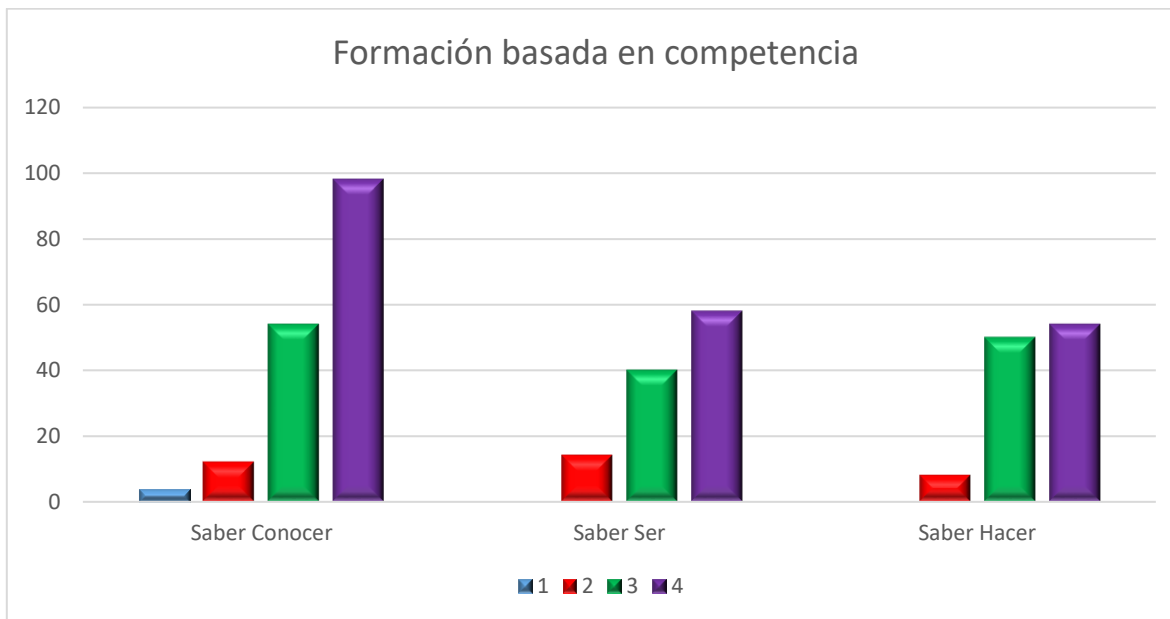
Practicas		1	2	3	4
1	ENAC establece las gestiones pertinentes de marketing y promoción de la carrera de Tec. En Construcción, de forma adecuada, cumpliendo con los cupos necesarios para cada sección.				
2	Se implementan las gestiones administrativas que aseguren los recursos materiales, tecnológicos y de equipamiento que permite cumplir los objetivos de las asignaturas.				
3	El equipo directivo gestiona los procesos de búsqueda, negociación y vinculación de recursos a las necesidades del crecimiento de la carrera.				
4	Existe una metodología de control y auditoria de gastos que optimice la inversión de los recursos académicos, materiales, tecnológicos y de equipamiento, optimizándolos				

**Dimensión: Gestión de recursos educativos**

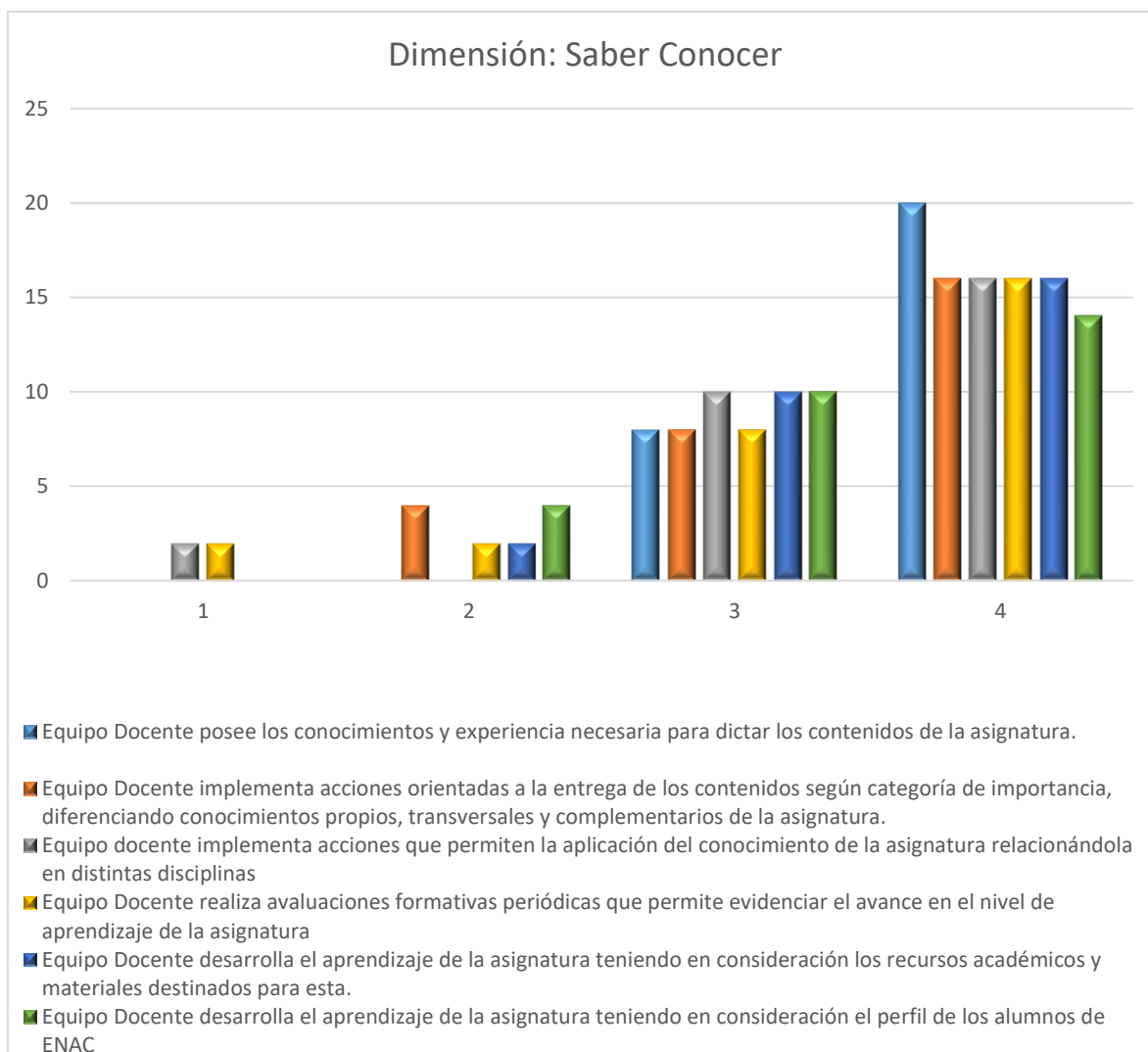
Practicas		1	2	3	4
1	Las salas de clases, tanto para teoría y práctica, corresponden a una infraestructura y equipamientos idóneos, que permiten y facilitan el aprendizaje de los estudiantes.				
2	El establecimiento cuenta con recursos didácticos para potenciar el aprendizaje de los estudiantes en todos los niveles y establece normas y rutinas que establece su adecuada organización y uso				
3	El establecimiento posee una biblioteca con bibliografías técnicas actualizadas, computadores actualizados con sus respectivos software e infraestructura que permita y fomente su uso en apoyo del aprendizaje de los estudiantes.				
4	El establecimiento posee una sala de profesores, que permita desarrollar las labores administrativas propias de dicha función.				

## Análisis de resultados

### Área: Formación basada en competencias



**Área Formación basada en competencia** : Teniendo presente que la formación basada en competencias corresponde a una táctica educativa que orienta el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos, podemos observar en el análisis general de esta área, que se tiende al cumplimiento satisfactorio de cada uno de sus dimensiones (Saber conocer, Saber Ser y Saber hacer), lo que habla de una condición de pericia y expertis por parte del cuerpo docente, siendo fundamental tener en consideración el proceso de selección de personal académico y el perfil de compromiso que este tienen en su labor docente, reflejando a su vez la forma profesional en que se desarrollan las tareas de formación y traspaso de conocimiento hacia los estudiantes.

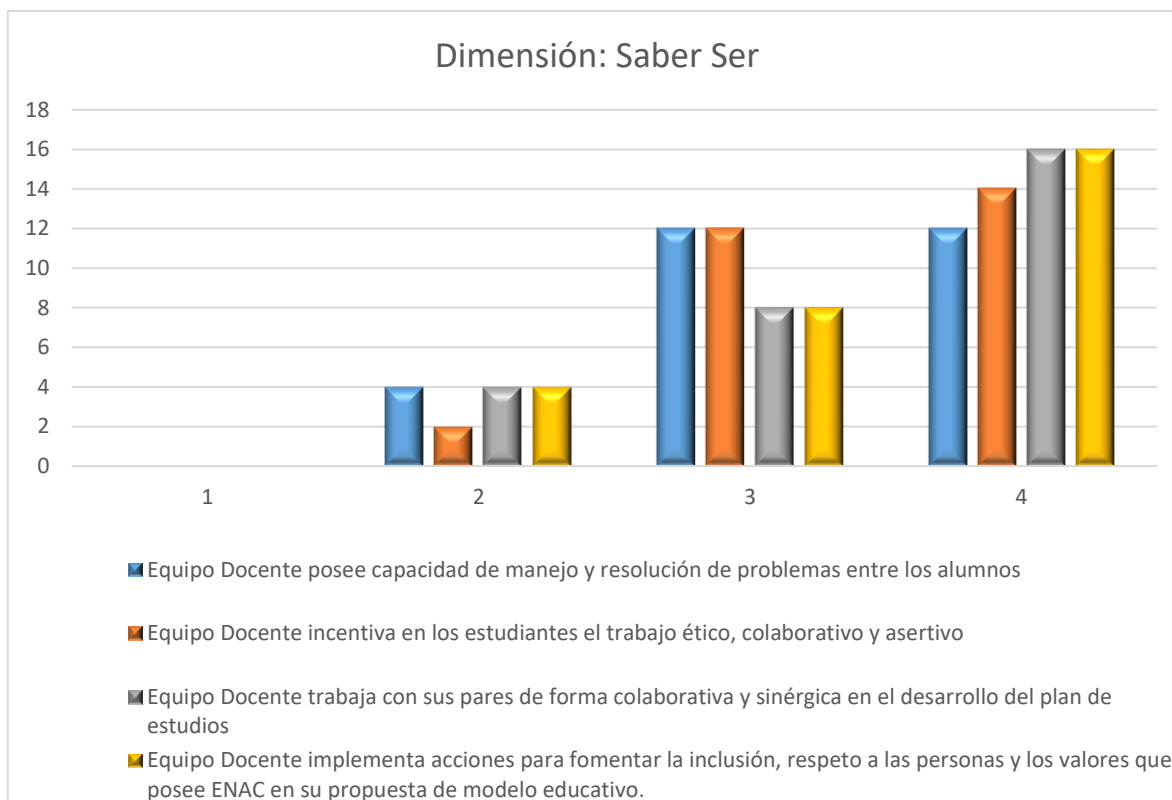


- **Dimensión Saber Conocer:**

El análisis de esta dimensión, corresponde al grado de conocimiento y experiencia que el equipo docente demuestra el manejo de los conocimientos teóricos, si bien es cierto la mayoría de las áreas están en niveles satisfactorios (3 y 4), se evidencian 2 áreas que a criterio de los encuestados están en desmedro, correspondientes a una correlación del conocimiento en interdisciplinas y un seguimiento progresivo de los avances, puntos que deberán ser abordados en la propuesta de mejoras.

Respecto de las otras prácticas, estas están en cumplimiento y deberán ser reforzadas.

Lo que implicaría en esta dimensión un resultado de aprobación al equipo de docentes, cuyo conocimiento y expertis en esta dimensión permite la transferencia de conocimientos de forma sencilla y comprensible.

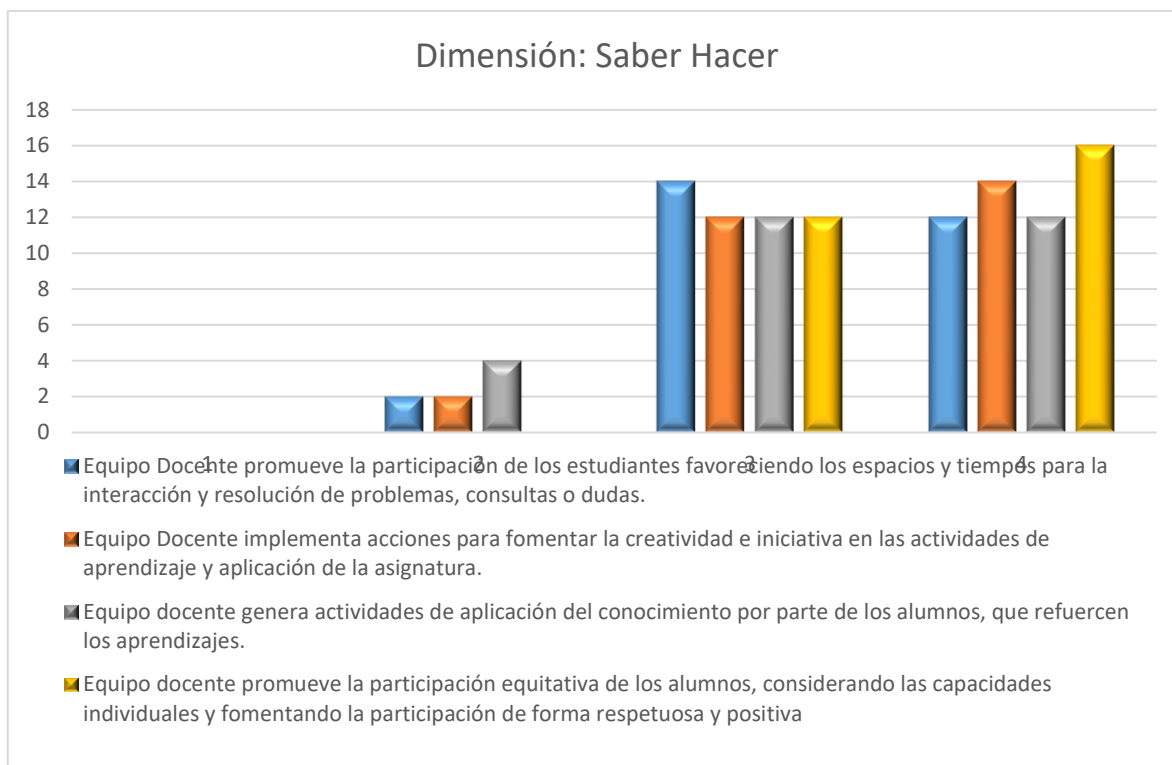


- **Dimensión Saber Ser:**

El análisis de esta dimensión, corresponde a los aspectos de ética, responsabilidad, la creatividad, la iniciativa y la capacidad de adaptación al cambio, que el equipo docente demuestra en el desarrollo de las clases, la mayoría de las áreas están en niveles satisfactorios (3 y 4), considerando eso si que existen observaciones y posibilidad de mejora encada una de las áreas.

A rasgos generales la mayoría de las practicas, estas están en cumplimiento y deberán ser reforzadas.

Lo que implicaría en esta dimensión un resultado de aprobación al equipo de docentes, cuyo perfil de docencia en la dimensión refleja una capacidad y actitud docente apropiada para el desarrollo de las clases.



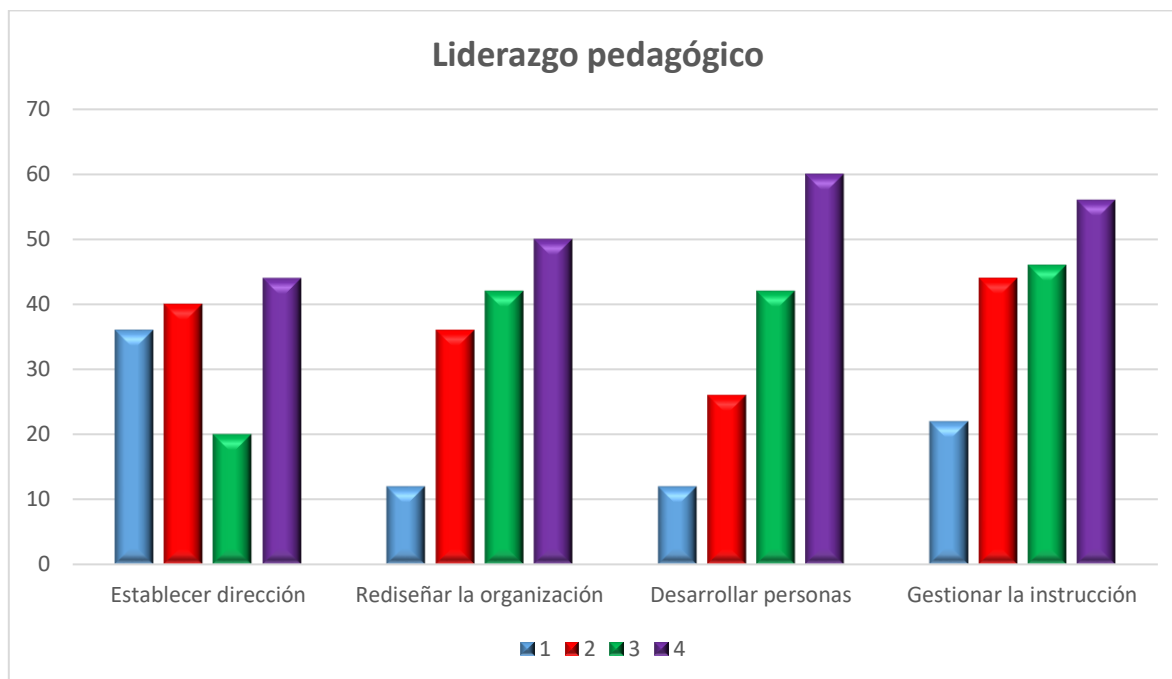
- **Dimensión Saber Hacer:**

El análisis de esta dimensión, corresponde a la aplicación de conocimientos teóricos, la resolución de problemas, criterios de implementación en un área de especialización, que el equipo docente demuestra en el desarrollo de las clases, la mayoría de las áreas están en niveles satisfactorios (3 y 4), cabe destacar que la práctica de participación equitativa y respetuosa, esta no se encuentra en nivel de calidad 2, por lo que su implementación se debe destacar y mantener para fomentar la participación acorde de los estudiantes en el proceso de formación.

A rasgos generales la mayoría de las prácticas, estas están en cumplimiento y deberán ser reforzadas.

Lo que implicaría en esta dimensión un resultado de aprobación al equipo de docentes, cuyo perfil de docencia en la dimensión refleja una capacidad y actitud docente apropiada para el desarrollo de las clases de forma colaborativa con los estudiantes, fortaleciendo el protagonismo de estos en su formación académica y adquisición de conocimientos.

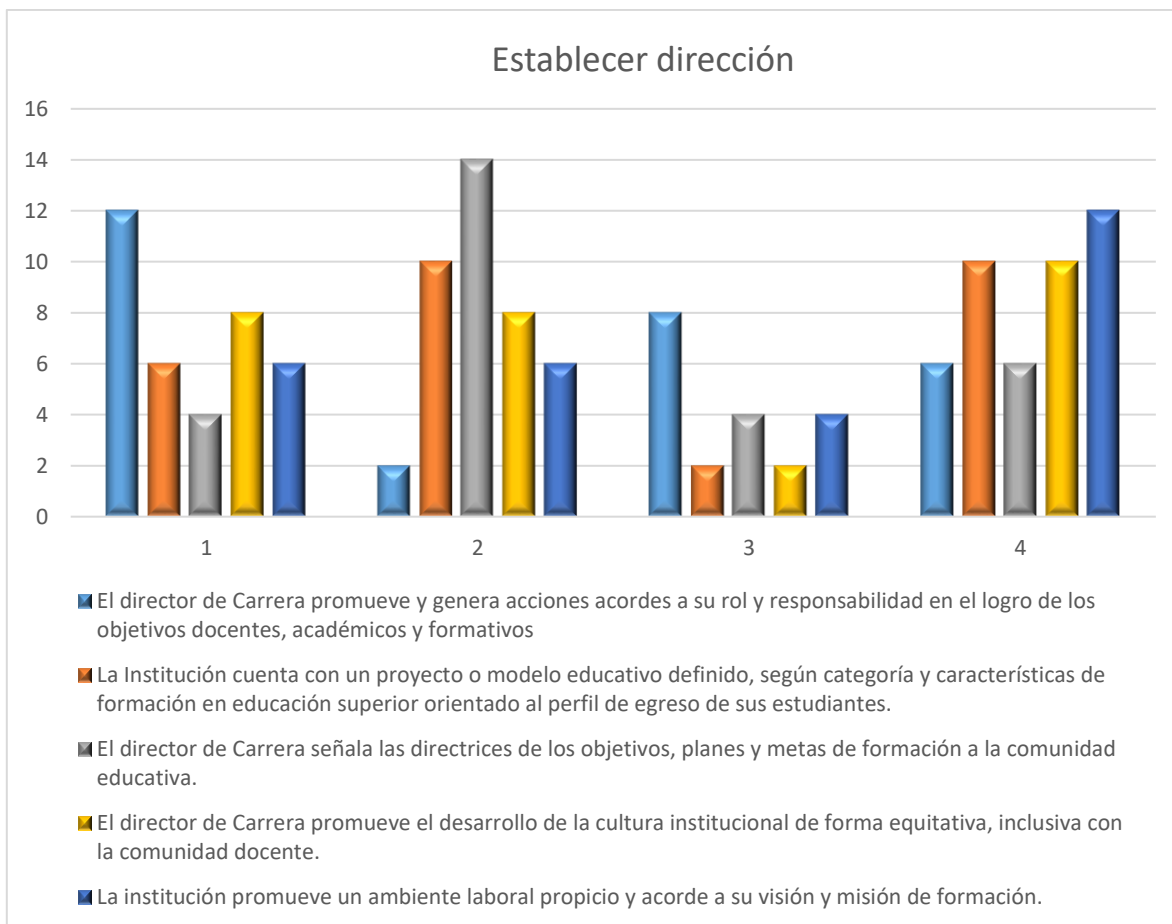
## Área: Liderazgo pedagógico



**Área Liderazgo pedagógico:** esta área corresponde a las labores de liderazgo por parte de la dirección o jefatura de la carrera, siendo sus acciones fundamentales para una gestión efectiva de la enseñanza y el aprendizaje.

Cabe destacar que, debido a su atingencia, es deber del líder educativo, ya sea un equipo directivo encabezado y liderado por el director o jefe de carrera, quien deberá guiar e influir para mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, fomentando un entorno de aprendizaje coherente e integral de los estudiantes, basándose en su estructura definida por las dimensiones: Establecer dirección, Rediseñar la organización, Desarrollar personas, Gestionar la instrucción.

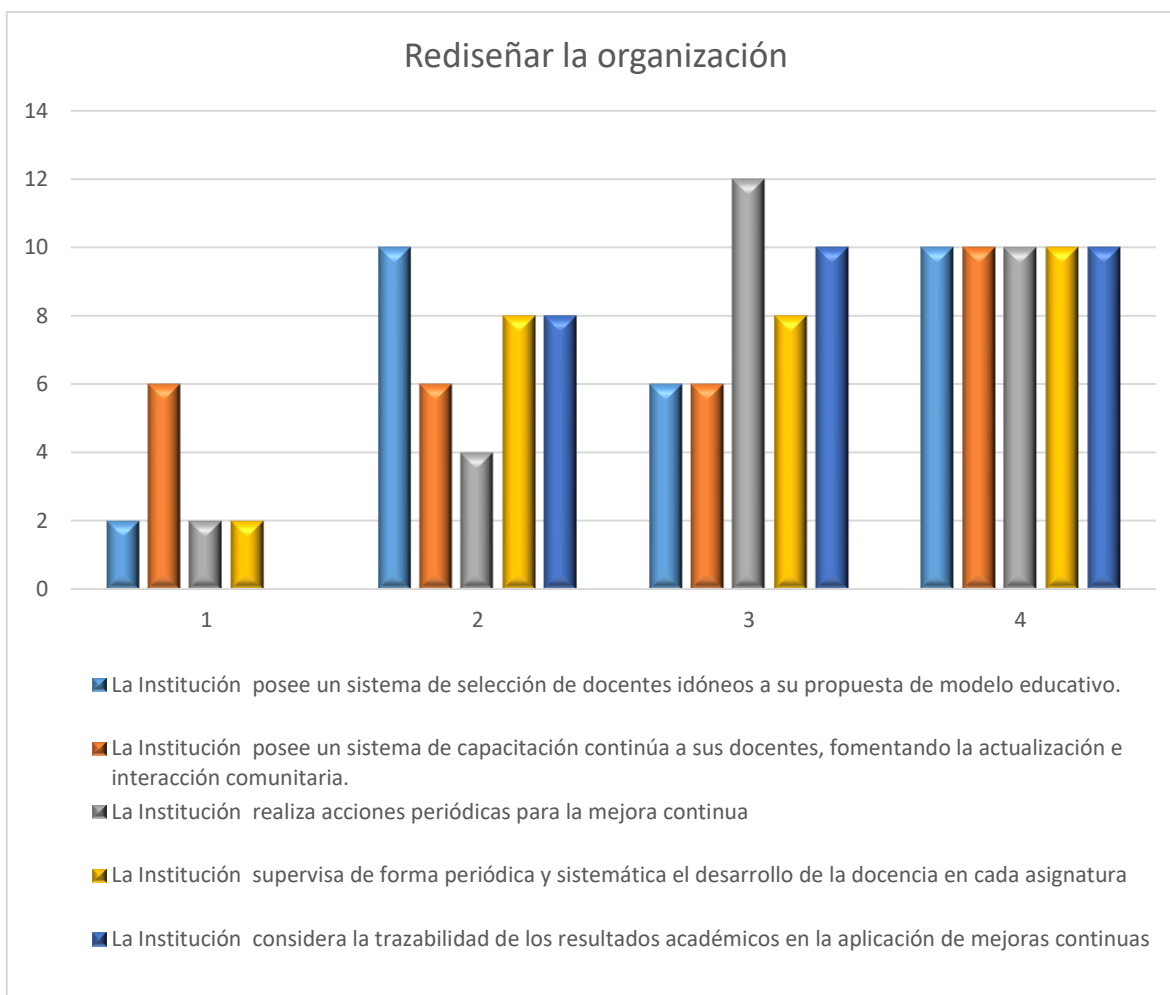
En el gráfico general vemos que no hay una tendencia clara hacia alguna dimensión que permita vislumbrar o destacar una de estas, por lo que el trabajo de análisis nos señala que no existe una clara implementación del liderazgo, es importante señalar que la dirección de carrera y equipo directivo actualmente lleva solo 1 año de trabajo y que recibió esta labor con déficit y problemas que están siendo solucionados, y que dicha situación ha afectado la visión y ponderación de trabajo, especialmente desde el componente del alumnado de la comunidad educacional.



- **Dimensión Establecer dirección:**

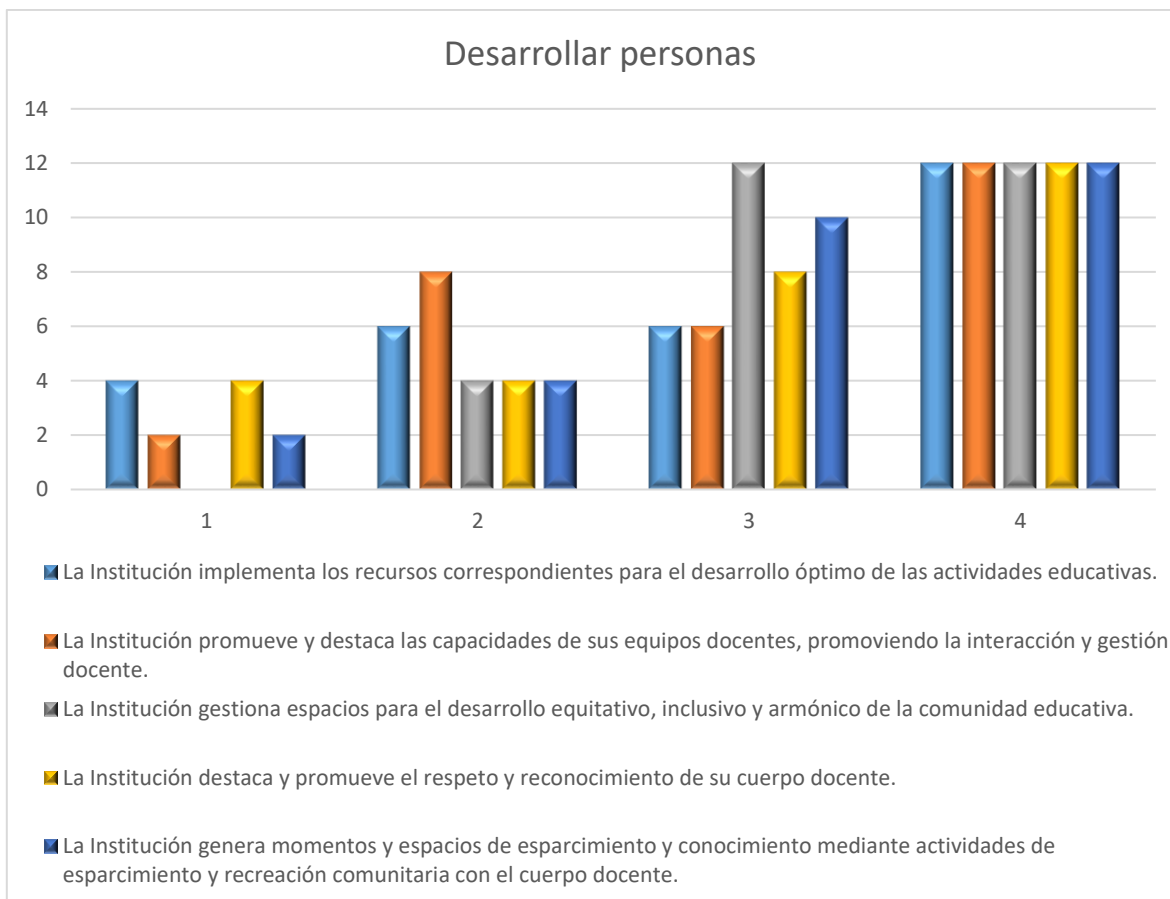
En estas prácticas observamos que destaca el ambiente laboral propicio, lo que debe relacionarse con lo visto anteriormente respecto del perfil docente y su grado de compromiso al momento de desarrollar las clases orientadas en cumplimiento de la visión y misión de formación.

Las otras 2 prácticas que tienen mayor redundancia se visualizan en un deficiente rol de director de Carrera, el cual está como se dijo anteriormente en desarrollo y cuenta con un sesgo, que destaca nuevamente en el criterio de evaluación de la práctica orientada a señalar las directrices y objetivos hacia la comunidad educativa.



- **Dimensión Rediseñar la organización:**

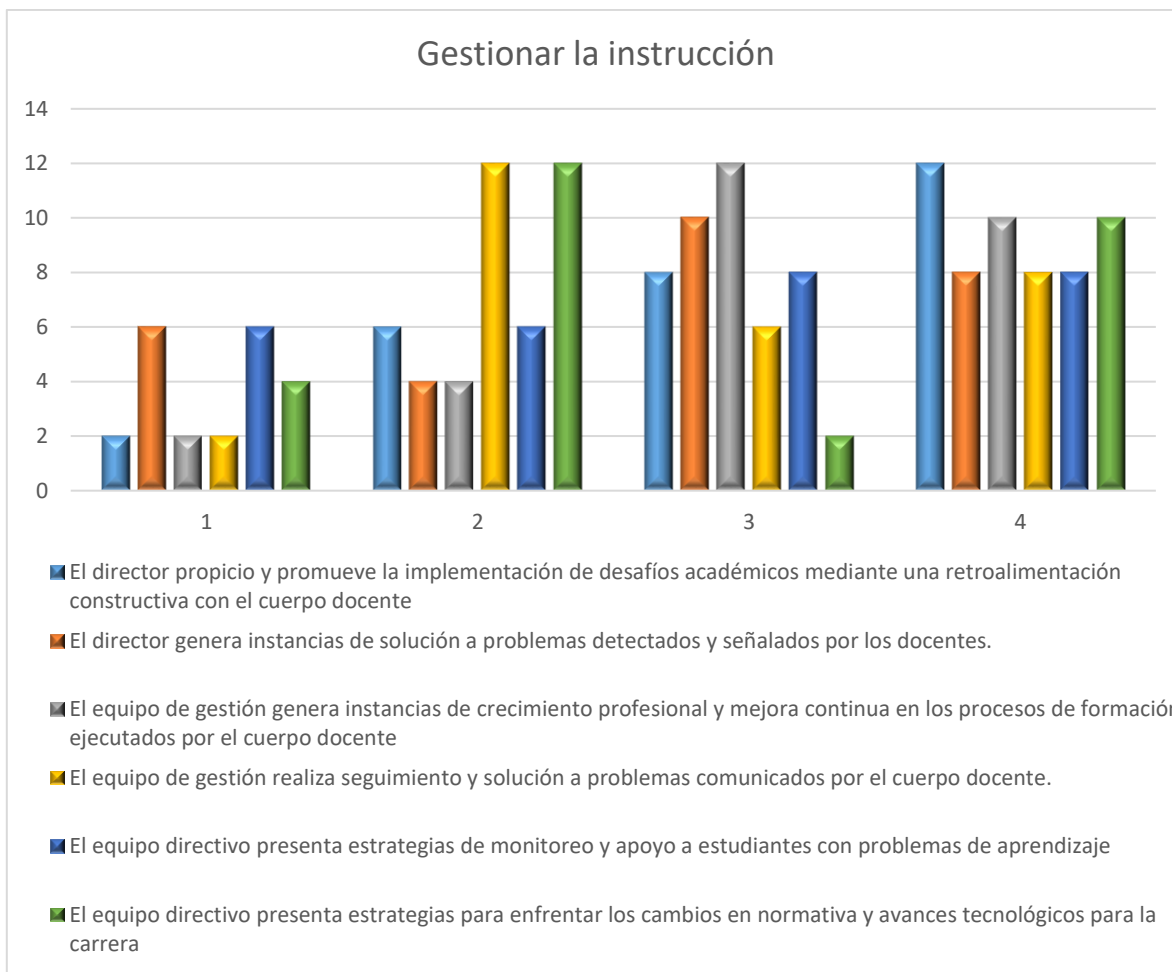
En el gráfico, se observa que él se observa favorablemente las estrategias de selección, capacitación continua, supervisión y trazabilidad de los resultados académicos, eso sí teniendo presente que todas las practicas están presentes, en un rango menor, en una condición de deficiencia y que se abstiene de esta condición la trazabilidad, pues se entiende que hay seguimiento a los procesos de formación y seguimiento docente, como una práctica de mejora continua.



- **Dimensión Desarrollar personas:**

En los gráficos podemos observar una clara tendencia a niveles de satisfacción 3 y 4, lo que concuerda con un ambiente laboral y docentes comprometidos, interrelacionando la operatividad comunicacional con un trato respetuoso, acorde con la misión y visión del modelo educativo de formación, además de permitir el crecimiento académico en su conjunto de la comunidad académica.

Cabe destacar que la única práctica que no califico de forma deficiente (1) corresponde a la gestión de espacios para el desarrollo equitativo, inclusivo y armónico, teniendo así una clara tendencia hacia el trato general bajo esas condiciones.

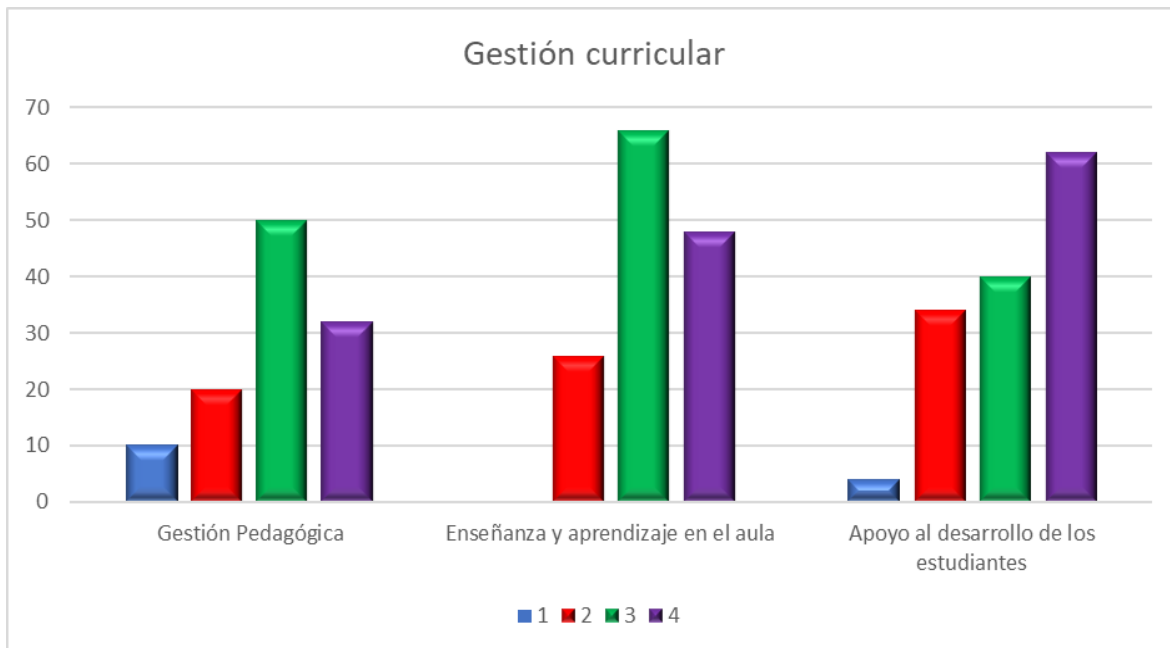


- **Dimensión Gestionar la instrucción:**

Gráficamente se observa una leve tendencia a los niveles 2, 3 y 4, quedando en menor cuantía el nivel 1 de calidad, destacan eso si 4 prácticas en tendencia a su evaluación, siendo estas en el nivel 2 de calidad respecto al seguimiento y solución de problemas y las estrategias para enfrentar cambios, mientras que en el nivel 3 de calidad destaca la gestión de crecimiento para la formación docente.

Finalmente vemos que en el nivel 4 de calidad esta la retroalimentación que da el director al cuerpo docente, lo que nuevamente habla de un ambiente comunicacional de respeto y concordancia al modelo de formación ENAC.

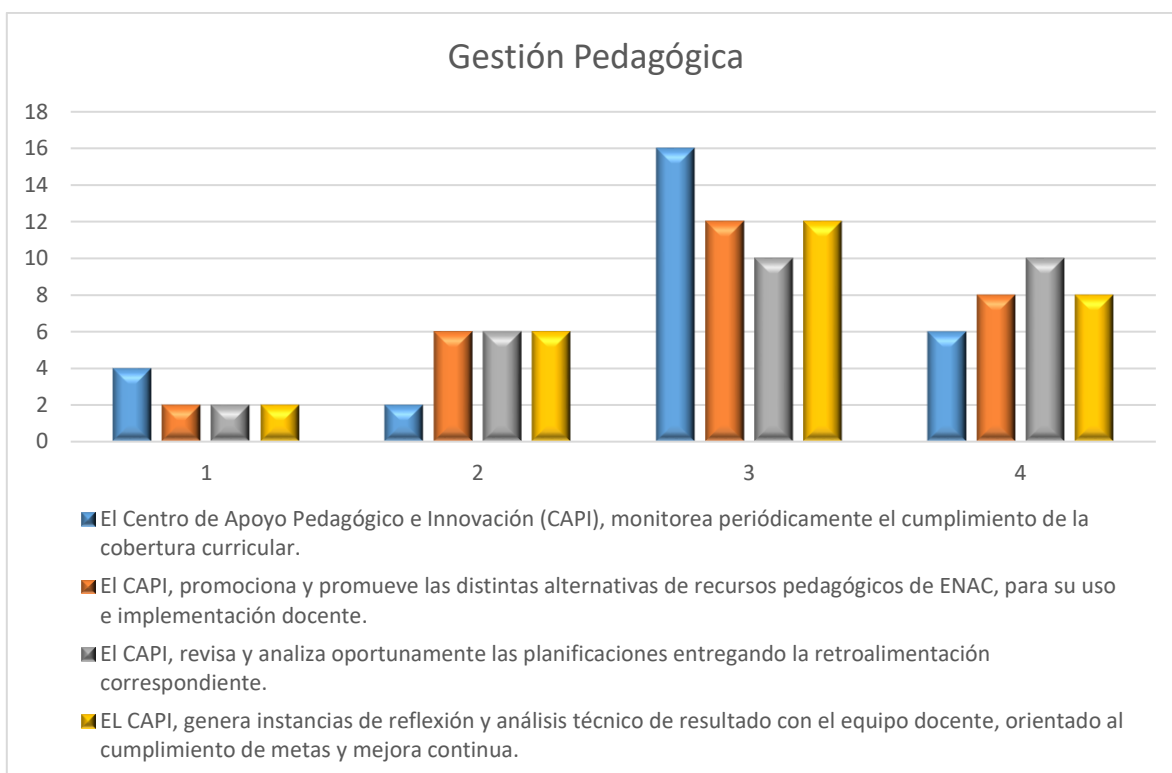
## Área: Gestión Curricular



**La Gestión curricular** orientada al ejercicio docente, aborda precisamente al conjunto de procesos necesarios para una correcta planificación, implementación, evaluación y mejora continua académica, siendo liderado por los docentes en aula y apoyado por el director y su unidad de apoyo pedagógico(CAPI), en tal sentido la revisión del grafico de cumplimientos de niveles de calidad nos muestra sintetizada la información adquirida en el proceso de investigación, pudiendo ver que en la dimensión de enseñanza y aprendizaje ningún valor fue de nivel 1, destacando el numero 3 por sobre todos, lo que implica una acción apropiada en la implementación de las practicas correspondientes a esta dimensión, cabe destacar que el nivel 4 de calidad secunda su evaluación.

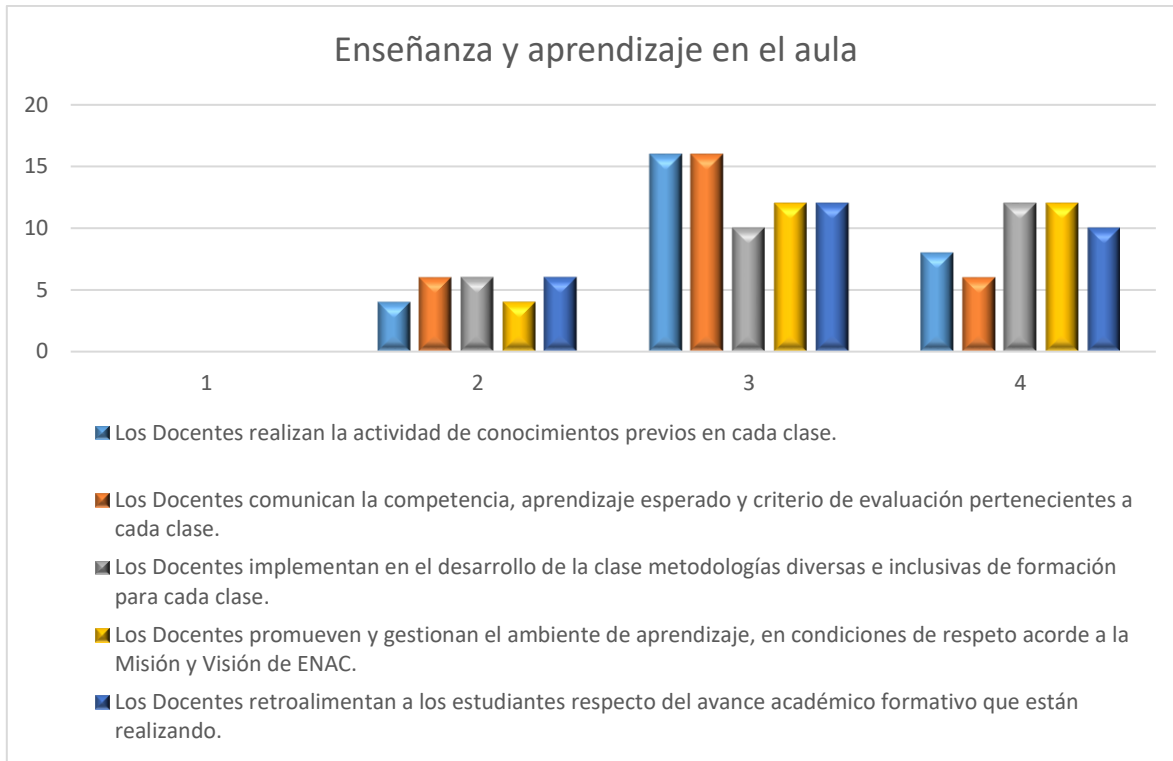
Respecto de las otras dimensiones hay disconformidad planteada en nivel 1, pero en la dimensión de gestión pedagógica destaca el nivel 3 de satisfacción, lo que nos dice que es mejorable esta dimensión especialmente por las acciones del CAPI.

Finalmente, en la dimensión de apoyo a los estudiantes se observa un máximo en el nivel 4, lo que habla de satisfacción acorde a las medidas implementadas ara apoyar a los estudiantes con problemas académicos y favorecer a quienes destacan.



- **Dimensión de gestión pedagógica:**

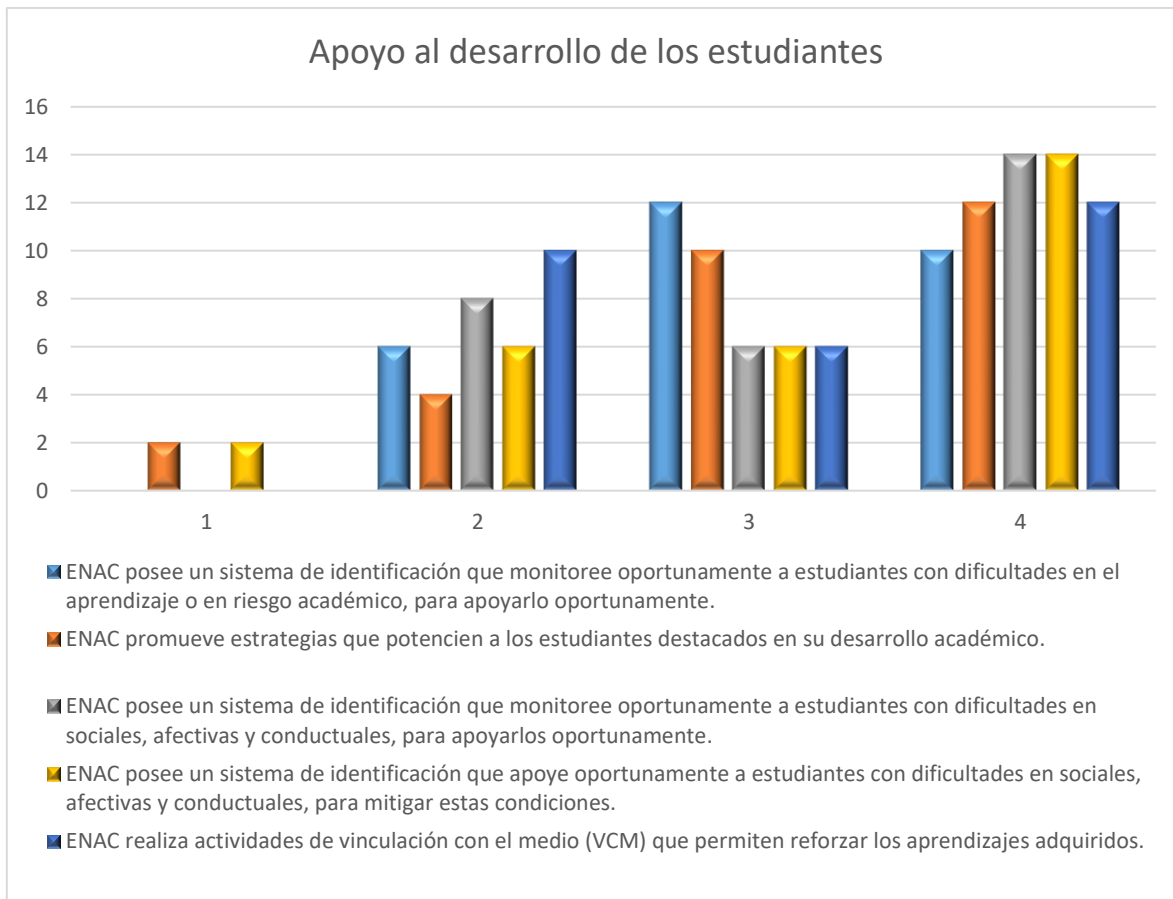
Se observa una tenue tendencia al nivel 3 de calidad para todas las prácticas, lo que destaca la labor de apoyo pedagógico por parte del CAPI (Centro de Apoyo pedagógico e Innovación), especialmente en el monitoreo de cumplimiento de la cobertura curricular, pero a la vez vemos que esta orientación no es muy superior a rango de nivel 2 de calidad, pero que en consideración al nivel 4 es aceptable, por lo que se requiere mejorar los esfuerzos para hacer que avance y crezcan las acciones de forma paulatina hacia mejores niveles, considerando que existe disconformidad (en menor grado).



- **Dimensión Enseñanza y aprendizaje en el aula:**

Se observa una marcada tendencia al nivel 3 de calidad para todas las prácticas, lo que destaca la labor docente en el desarrollo de sus clases, especialmente en las prácticas de conocimientos previos y comunicación de competencias, aprendizajes esperados y criterios de evaluación, lo que refleja que al inicio de cada clase la atención prestada por el alumnado les permite entender de que se tratara la asignatura y cuáles son sus fundamentos de conocimientos previos y cuáles serán los objetivos de estos.

Cabe destacar que no existen categorías de nivel 1 de calidad, además que se aprecia una diferenciación grafica respecto de los niveles 3 y 4 de calidad, por lo que se está en camino hacia lo esperado, faltando tal vez herramientas de apoyo para cumplir estos estándares.



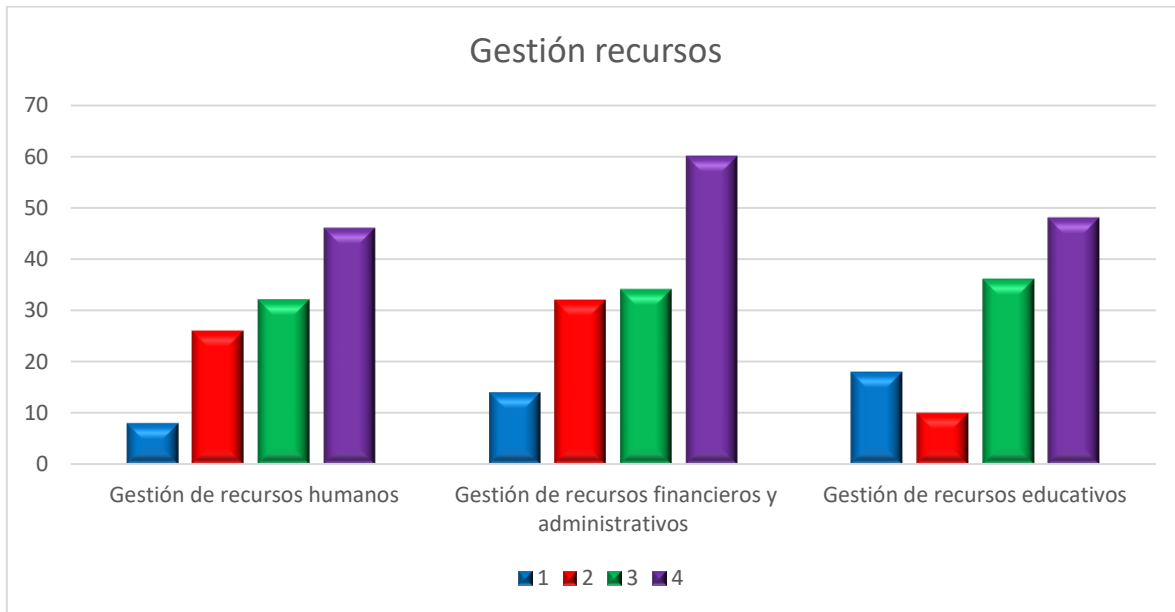
- **Dimensión Apoyo al desarrollo de los estudiantes:**

Se observa una marcada a los niveles 2 y 3 de calidad para todas las prácticas, lo que destaca la labor de ENAC, en las áreas de detección de estudiantes, ya sea con problemas de tipo académico o por destacar en estos.

Sobresalen en nivel 4 especialmente las prácticas de retroalimentación respecto de alumnos con dificultades de aprendizaje

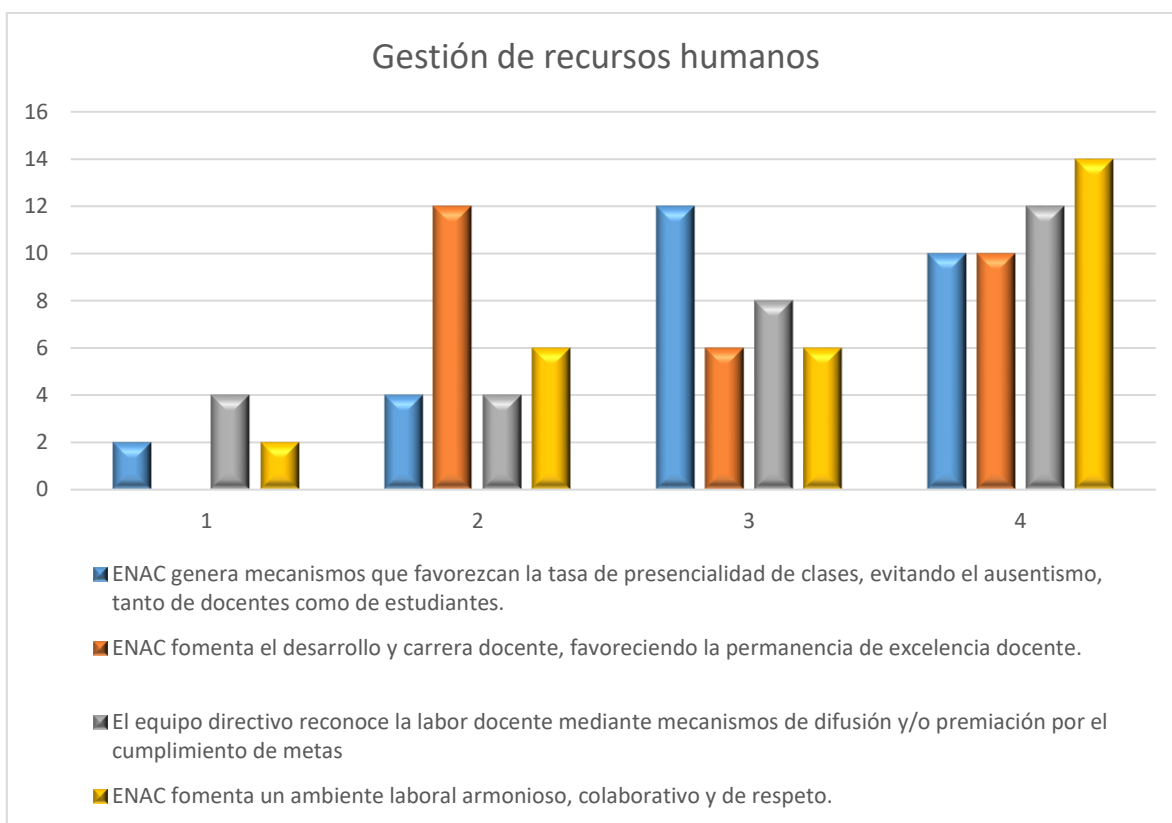
Cabe destacar que las categorías de nivel 1 de calidad son bajas, pero existen en respecto de la evaluación hacia acciones concretas realizadas por ENAC, por lo que se recomienda difundirlas de mejor manera para que se visualicen como corresponden.

## Área: Gestión de recursos



**La gestión de recursos**, esta área corresponde a la revisión y análisis implementados por la institución con la finalidad de optimizar el uso de los recursos, ya sean humanos, financieros y materiales, de forma optimizada en pro del cumplimiento de los objetivos de formación académica y técnica de los estudiantes, por lo que se realiza la revisión de las practicas correspondientes a planificación, organización y marketing que apoyen dicha gestión.

Gráficamente se observa un comportamiento similar en cada una de las dimensiones, destacando en la gestión de recursos educativos el nivel de calidad 1 que supera al nivel 2 de calidad, lo que implica una disconformidad mayor en esta práctica, debido principalmente a los cambios tecnológicos implementados en la malla curricular, que han afectado su implementación.

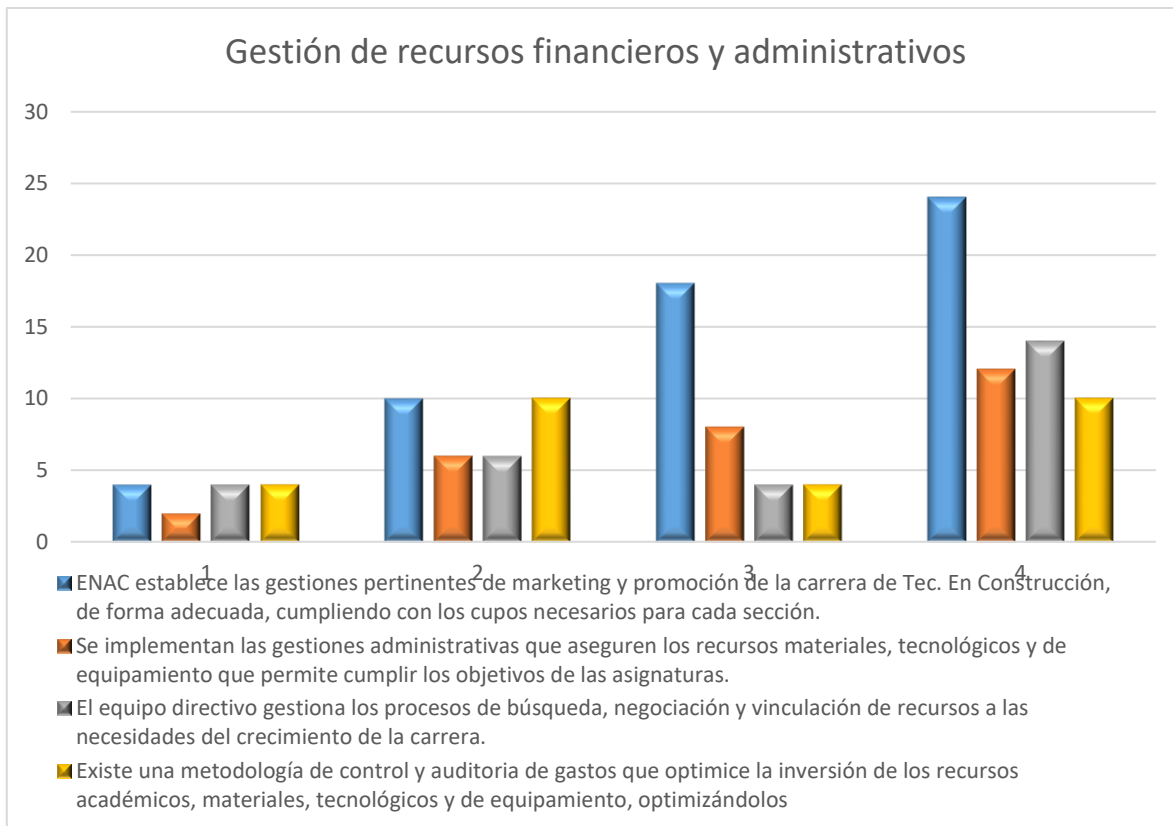


- **Dimensión Gestión de recursos humanos:**

Las practicas están orientadas a un desarrollo de la carrera, tanto en el ámbito de la presencialidad y continuidad de estudios de los estudiantes, así como favorecer el desarrollo profesional y sustentable del equipo docente, al respecto no se observa en calidad nivel 1 del desarrollo y carrera docente, pues efectivamente hay mecanismos de capacitación y jerarquización docente que actúan en esa área, los cuales deberán ser fomentados para conocimiento de la comunidad académica para mejorar los indicadores, ya que esta misma práctica tiene un destacado reconocimiento en el nivel 2, superando los estándares de calidad 3 y 4, que son los ideales a alcanzar en pro de la carrera en general.

Respecto de los mecanismos de permanencia estos están destacados en nivel 3 y 4 de calidad, pues son reconocidos y fomentados acorde a su implementación, pero deberán mejorar para evitar estar en calidades inferiores.

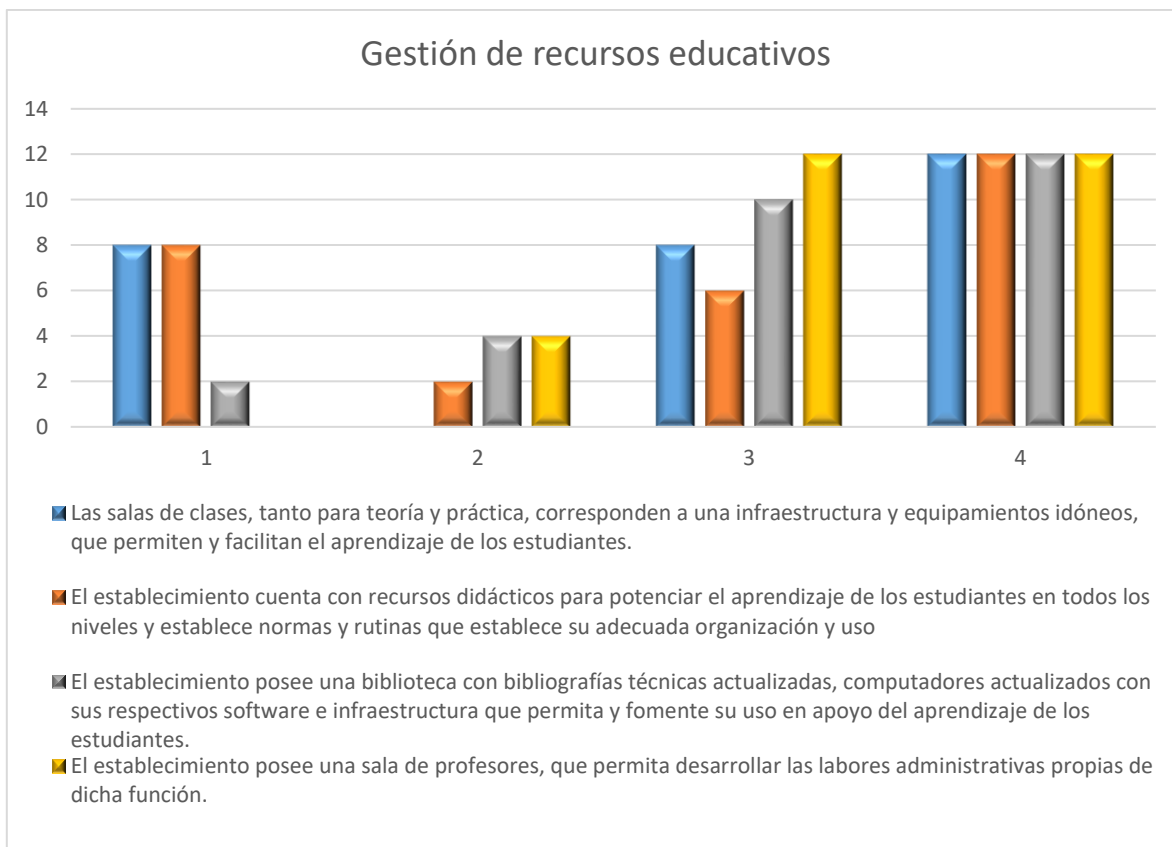
Nuevamente y en concordancia con las medidas orientadas a la armonía del ambiente laboral destaca esta practica en nivel 4 de calidad.



- **Dimensión de recursos financieros y administrativos:**

Las prácticas están orientadas a la gestión institucional por la promoción y marketing de la carrera, a rasgos generales en estas prácticas se ve que están en su mayoría orientados desde el nivel 2 de calidad hacia arriba, siendo los niveles 2 y 3 los que agrupan la mayor cantidad de observaciones en esta investigación, por lo que se deberán implementar campañas que promuevan las prácticas a mejores estándares.

Destacan eso si las prácticas de gestión de marketing y promoción de la carrera y el compromiso de equipo directivo en búsqueda de recurso que la promuevan, pero que no tienen el efecto esperado pues si bien es cierto hay campañas publicitarias en RR.SS., internet y otros medios de difusión, estas son atingentes a la Institución ENAC y todas sus carreras, siendo TEC. en Construcción una de estas y no correspondiendo a las carreras emblemáticas de ENAC, por lo que se puede observar en la dispersión hacia los niveles 2 y 3 de análisis de esta dimensión.



- **Dimensión Gestión de recursos educativos**

Las practicas están orientadas a la gestión institucional por la implementación de la infraestructura adecuada para el desarrollo de la carrera, mostrando una polarización hacia los noveles 3 y 4 de calidad, lo que es bien recibido, pero no se debe dejar de lado que existe una cantidad considerable de categorías de nivel 1 de calidad en las practicas establecidas para el desarrollo de las clases en las aulas y equipamientos acordes con el desarrollo de las actividades, lo cual deberá ser mejorado y así orientarlo a niveles de calidad superiores.

## Propuestas de mejora

Una vez realizada la revisión de los datos obtenidos en el cuestionario de la investigación, se procede a realizar un conjunto de propuestas deducidas de los resultados obtenidos, a continuación, se presentan las propuestas, orientadas a fortalecer las debilidades encontradas y promover la mantención de aquellas practicas favorables al desarrollo del proceso educativo, definido por el modelo pertinente.

### Área: Formación basada en competencias

Área: Formación basada en competencias				
Dimensión	Practica	Objetivo	Acciones	Responsable
Saber Conocer	Equipo Docente posee los conocimientos y experiencia necesaria para dictar los contenidos de la asignatura.	Mantener y promover esta práctica, mediante instrumentos de selección de personal	Continuar con procesos de revisión de perfil de ingreso docente.	Departamento de recursos Humanos y equipo Directivo.
	Equipo Docente implementa acciones orientadas a la entrega de los contenidos según categoría de importancia, diferenciando conocimientos propios, transversales y complementarios de la asignatura.	Mantener y promover esta práctica, incorporar en la planificación y ejecución de clases de forma estandarizada como proceso definido	Incorporar evaluaciones formativas que impliquen diferenciación de conocimientos ripios, transversales y complementarios de la asignatura.	Director de Carrera y Equipo Docente
	Equipo docente implementa acciones que permiten la aplicación del conocimiento de la asignatura relacionándola en distintas disciplinas	Mejorar esta práctica, incorporar en la planificación y ejecución de clases aplicaciones y usos interdisciplinarias de asignaturas	Incorporar trabajos de formativas coordinados con otras disciplinas de formación del área.	Director de Carrera y Equipo Docente
	Equipo Docente realiza evaluaciones formativas periódicas que permite evidenciar el avance en el nivel de aprendizaje de la asignatura	Mejorar esta práctica, incorporar en la planificación y ejecución de clases definiendo un mínimo de evaluaciones formativas, complementarias en el desarrollo de la asignatura	Incorporar un porcentaje a la nota, correspondiente a un promedio de notas al conjunto de trabajos realizados	Director de Carrera y Equipo Docente
	Equipo Docente desarrolla el aprendizaje de la asignatura teniendo en consideración los recursos académicos y materiales destinados para esta.	Mantener y promover esta práctica, considerando las condiciones de cambios tecnológicos anualmente.	Entrega de 2 solicitudes semestrales, una al inicio de carácter complementario y otra al final con carácter de proyección próximo semestre.	Director de Carrera y Equipo Docente
	Equipo Docente desarrolla el aprendizaje de la asignatura teniendo en consideración el perfil de los alumnos de ENAC	Mantener y promover esta práctica, entregando antecedentes al docente que sean relevantes respecto del perfil de los estudiantes.	Realizar una encuesta que entregue antecedentes relevantes del perfil de los estudiantes.	Director de Carrera y Equipo Docente
Saber Ser	Equipo Docente posee capacidad de manejo y resolución de problemas entre los alumnos	Mantener y promover esta práctica, entregando capacitaciones a equipo docente en al área de resolución de conflictos.	Implementar cursos de formación en modalidad online a docentes, que sirvan para la jerarquización docente.	Equipo Directivo y CAPI
	Equipo Docente incentiva en los estudiantes el trabajo ético, colaborativo y asertivo	Mantener y promover esta práctica, reforzándola mediante la difusión del modelo educativo ENAC	Revisión de estos parámetros dentro de la planificación docente	Equipo Directivo y CAPI
	Equipo Docente trabaja con sus pares de forma colaborativa y sinérgica en el desarrollo del plan de estudios	Mantener y promover esta práctica, otorgando espacios de conocimiento y compartimiento de conocimiento entre docentes.	implementar reuniones docentes de programación conjunta	Equipo Directivo y Equipo Docente
	Equipo Docente implementa acciones para fomentar la inclusión, respeto a las personas y los valores que posee ENAC en su propuesta de modelo educativo.	Mantener y promover esta práctica, entregando capacitaciones a equipo docente en al área de inclusión.	Implementar cursos de formación en modalidad online a docentes, que sirvan para la jerarquización docente.	Equipo Directivo y CAPI
Saber Hacer	Equipo Docente promueve la participación de los estudiantes favoreciendo los espacios y tiempos para la interacción y resolución de problemas, consultas o dudas.	Mantener y promover esta práctica, incorporando en la planificación y ejecución de clases actividades de trabajos grupales e individuales, con ejercicios prácticos	Incorporar trabajos de formativas de aplicación práctica y/o reales de terreno.	Director de Carrera y Equipo Docente
	Equipo Docente implementa acciones para fomentar la creatividad e iniciativa en las actividades de aprendizaje y aplicación de la asignatura.	Mantener y promover esta práctica, incorporando en la planificación y ejecución de clases actividades de trabajos grupales e individuales, basados en experiencias reales que implementaron creativas e innovadoras	Incorporar trabajos de formativas de aplicación práctica y/o reales de terreno.	Director de Carrera y Equipo Docente
	Equipo docente genera actividades de aplicación del conocimiento por parte de los alumnos, que refuercen los aprendizajes.	Mantener y promover esta práctica, incorporando en la planificación y ejecución de clases actividades de trabajos grupales e individuales interactivas	Incorporar trabajos de formativas de aplicación práctica y/o reales de terreno.	Director de Carrera y Equipo Docente
	Equipo docente promueve la participación equitativa de los alumnos, considerando las capacidades individuales y fomentando la participación de forma respetuosa y positiva		Incorporar trabajos de formativas de aplicación práctica y/o reales de terreno.	Director de Carrera y Equipo Docente

## Área: Liderazgo pedagógico

Área: Liderazgo pedagógico				
Dimensión	Práctica	Objetivo	Acciones	Responsable
Establecer dirección	El director de Carrera promueve y genera acciones acordes a su rol y responsabilidad en el logro de los objetivos docentes, académicos y formativos	Mejorar las prácticas, mediante un empoderamiento del rol directivo, otorgando claridad y promoción del logro de los objetivos docentes, académicos y formativos	Incorporación de canales de retroalimentación acordes a reconocimiento de logro de los objetivos docentes, académicos y formativos y/o medios de mejora	Director de Carrera
	La Institución cuenta con un proyecto o modelo educativo definido, según categoría y características de formación en educación superior orientado al perfil de egreso de sus estudiantes.	Mejorar las prácticas, si bien se cuenta con estos proyectos, no son difundidos o de conocimiento general de los estudiantes.	Incorporación de canales de información y charlas académicas del modelo educativo.	Director de Carrera
	El director de Carrera señala las directrices de los objetivos, planes y metas de formación a la comunidad educativa.	Mejorar las prácticas, mediante un empoderamiento del rol directivo, otorgando claridad y promoción del logro de los objetivos docentes, académicos y formativos	Incorporación de canales de información y charlas de promoción de entrega de información, dirigida por director de carrera	Director de Carrera
	El director de Carrera promueve el desarrollo de la cultura institucional de forma equitativa, inclusiva con la comunidad docente.			
	La institución promueve un ambiente laboral propicio y acorde a su visión y misión de formación.	Mejorar práctica, de forma concreta con actividades que refuercen un ambiente laboral acorde a modelo educativo.	reforzamiento y difusión de las actividades existentes, considerando la realidad laboral docente, respecto de horarios y disponibilidad docente	Director de Carrera y equipo directivo
Rediseñar la organización	La Institución posee un sistema de selección de docentes idóneos a su propuesta de modelo educativo.	Mejorar y mantener estas prácticas, pues existen, pero son poco conocidas o su implementación se dificulta debido a la realidad laboral-horaria de los docentes.	reforzamiento y difusión de sistema de selección de personal	RR.HH. y equipo directivo
	La Institución posee un sistema de capacitación continua a sus docentes, fomentando la actualización e interacción comunitaria.		Promoción de Capacitaciones, implementadas modo online o executive	CAPI y equipo directivo
	La Institución realiza acciones periódicas para la mejora continua		seguimiento y monitoreo de resultados académicos según avance de notas u otros medios, aplicados periódicamente	director de carrera
	La Institución supervisa de forma periódica y sistemática el desarrollo de la docencia en cada asignatura		reforzamiento y promoción de los mecanismos de retroalimentación y mejora continua	Equipo directivo y director de carrera
	La Institución considera la trazabilidad de los resultados académicos en la aplicación de mejoras continuas		Mejorar y mantener estas prácticas, pues existen, pero son poco conocidas o su implementación se dificulta debido a la realidad laboral-horaria de los docentes.	reforzamiento y promoción de estas prácticas, mediante mecanismos de conocimiento general y con herramientas de retroalimentación
La Institución implementa los recursos correspondientes para el desarrollo óptimo de las actividades educativas.				
La Institución promueve y destaca las capacidades de sus equipos docentes, promoviendo la interacción y gestión docente.				
La Institución gestiona espacios para el desarrollo equitativo, inclusivo y armónico de la comunidad educativa.				
La Institución destaca y promueve el respeto y reconocimiento de su cuerpo docente.				
Desarrollar personas	La Institución genera momentos y espacios de esparcimiento y conocimiento mediante actividades de esparcimiento y recreación comunitaria con el cuerpo docente.	Mejorar las prácticas, mediante un empoderamiento del rol directivo, mejorando la comunicación con el cuerpo docente	Incorporación de canales de comunicación efectiva, acordes a su rol directivo.	Director de Carrera
	El director propicia y promueve la implementación de desafíos académicos mediante una retroalimentación constructiva con el cuerpo docente			
Gestionar la instrucción	El director genera instancias de solución a problemas detectados y señalados por los docentes.	Mejorar las prácticas, mejorar los canales de comunicación y participación entre equipo directivo y equipo docente	Incorporación de canales de comunicación efectiva, entre los equipos directivos y docentes, conducentes a una retroalimentación mutua.	Equipo directivo y equipo docente.
	El equipo de gestión genera instancias de crecimiento profesional y mejora continua en los procesos de formación ejecutados por el cuerpo docente			
	El equipo de gestión realiza seguimiento y solución a problemas comunicados por el cuerpo docente.			
	El equipo directivo presenta estrategias de monitoreo y apoyo a estudiantes con problemas de aprendizaje			
	El equipo directivo presenta estrategias para enfrentar los cambios en normativa y avances tecnológicos para la carrera			

## Área: Gestión Curricular

Área: Gestión Curricular				
Dimensión	Practica	Objetivo	Acciones	Responsable
Gestión Pedagógica	El Centro de Apoyo Pedagógico e Innovación (CAPI), monitorea periódicamente el cumplimiento de la cobertura curricular.	Mantener y promover estas prácticas, fortaleciendo el desarrollo a la gestión pedagógica	generar una reunión semestral para comunicación efectiva de estos procedimientos, con énfasis en retroalimentación y mejora continua.	CAPI y Equipo Docente
	El CAPI, promociona y promueve las distintas alternativas de recursos pedagógicos de ENAC, para su uso e implementación docente.			
	El CAPI, revisa y analiza oportunamente las planificaciones entregando la retroalimentación correspondiente.			
	EL CAPI, genera instancias de reflexión y análisis técnico de resultado con el equipo docente, orientado al cumplimiento de metas y mejora continua.			
Enseñanza y aprendizaje en el aula	Los Docentes realizan la actividad de conocimientos previos en cada clase.	Mantener y promover estas prácticas, considerándolas en la planificación y reforzando su aplicación	Si bien es cierto están incorporadas y se ejecutan según planificación, cabe siempre fortalecer y favorecer su uso	Equipo directivo y Equipo de docente
	Los Docentes comunican la competencia, aprendizaje esperado y criterio de evaluación pertenecientes a cada clase.			
	Los Docentes implementan en el desarrollo de la clase metodologías diversas e inclusivas de formación para cada clase.			
	Los Docentes promueven y gestionan el ambiente de aprendizaje, en condiciones de respeto acorde a la Misión y Visión de ENAC.			
	Los Docentes retroalimentan a los estudiantes respecto del avance académico formativo que están realizando.			
Apoyo al desarrollo de los estudiantes	ENAC posee un sistema de identificación que monitoree oportunamente a estudiantes con dificultades en el aprendizaje o en riesgo académico, para apoyarlo oportunamente.	Mantener y promover estas prácticas, considerándolas en el desarrollo de las clases y las de comunicación eficientes	Si bien es cierto están incorporadas y se ejecutan según protocolos, cabe siempre promover e informar los procedimientos correspondientes	Equipo directivo y Equipo de docente
	ENAC promueve estrategias que potencien a los estudiantes destacados en su desarrollo académico.			
	ENAC posee un sistema de identificación que monitoree oportunamente a estudiantes con dificultades en sociales, afectivas y conductuales, para apoyarlos oportunamente.			
	ENAC posee un sistema de identificación que apoye oportunamente a estudiantes con dificultades en sociales, afectivas y conductuales, para mitigar estas condiciones.			
	ENAC realiza actividades de vinculación con el medio (VCM) que permiten reforzar los aprendizajes adquiridos.	Mantener y mejorar estas prácticas, orientándolas a un mercado académico y laboral más cercano a la carrera de Tec. Construcción	Realizar campañas de difusión de la carrera y generar convenios con centros de estudios de educación media técnica y empresas del rubro.	Marketing ENAC y equipo directivo

## Área: Gestión de Recursos

Área: Gestión de Recursos				
Dimensión	Practica	Objetivo	Acciones	Responsable
Gestión de recursos humanos	ENAC genera mecanismos que favorezcan la tasa de presencialidad de clases, evitando el ausentismo, tanto de docentes como de estudiantes.	Mantener y mejorar prácticas favorezcan la tasa de presencialidad de clases.	Promover y reforzar los mecanismos que favorezcan la tasa de presencialidad de clases, evitando el ausentismo, tanto de docentes como de estudiantes.	Director de carrera, equipo directivo y equipo docente
	ENAC fomenta el desarrollo y carrera docente, favoreciendo la carrera docente	Mantener y mejorar estas prácticas favoreciendo el desarrollo y carrera docente	Promover y reforzar capacitación docente y jerarquización académica según antigüedad y formación actualizada dentro de la institución	Equipo directivo y CAPI
	El equipo directivo reconoce la labor docente mediante mecanismos de difusión y/o premiación por el cumplimiento de metas	Mejorar los mecanismos de reconocimiento y difusión por cumplimiento de metas	Difundir los mecanismos existentes de forma categórica, dando un especial énfasis a Carrera Tec. En Construcción dentro de la institución	Director de carrera y equipo directivo
	ENAC fomenta un ambiente laboral armonioso, colaborativo y de respeto.	Mantener y mejorar estas prácticas promoviendo un ambiente laboral armonioso, colaborativo y de respeto.	Promover y reforzar las acciones en reuniones ya establecidas y mejorar comunicación	Director de carrera, equipo directivo y equipo docente
Gestión de recursos financieros y administrativos	ENAC establece las gestiones pertinentes de marketing y promoción de la carrera de Tec. En Construcción, de forma adecuada, cumpliendo con los cupos necesarios para cada sección.	Mantener y mejorar estas prácticas, orientándolas a un mercado académico y laboral más cercano a la carrera de Tec. Construcción	Realizar campañas de difusión de la carrera y generar convenios con centros de estudios de educación media técnica y empresas del rubro.	Equipo directivo y de Marketing
	Se implementan las gestiones administrativas que aseguren los recursos materiales, tecnológicos y de equipamiento que permite cumplir los objetivos de las asignaturas.			
	El equipo directivo gestiona los procesos de búsqueda, negociación y vinculación de recursos a las necesidades del crecimiento de la carrera.			
Existe una metodología de control y auditoria de gastos que optimice la inversión de los recursos académicos, materiales, tecnológicos y de equipamiento, optimizándolos	mejorar y promover las gestiones de auditorías, tanto internas como externas del establecimiento	Realizar auditorías de gestión de recurso académicos, materiales, tecnológicos y de equipamiento semestralmente	Director de carrera y equipo directivo	
Gestión de recursos educativos	Las salas de clases, tanto para teoría y práctica, corresponden a una infraestructura y equipamientos idóneos, que permiten y facilitan el aprendizaje de los estudiantes.	Mejorar las salas de clases, aplicando actualizaciones y mejora continuas	Generar mecanismos efectivos de seguimiento, revisión y monitoreo de las condiciones de las salas de clases, para que estén actualizadas en su operación semestralmente.	Director de carrera y equipo directivo
	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	Mejorar los mecanismos de seguimiento y monitoreo de 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	Generar mecanismos efectivos de seguimiento, revisión y monitoreo de las condiciones de las salas de clases, para que estén actualizadas en su operación semestralmente.	Director de carrera y equipo directivo
	El establecimiento posee una biblioteca con bibliografías técnicas actualizadas, computadores actualizados con sus respectivos software e infraestructura que permita y fomente su uso en apoyo del aprendizaje de los estudiantes.	Mejorar y mantener la implementación de la biblioteca con bibliografías técnicas actualizadas, computadores actualizados con sus respectivos software e infraestructura que permita y fomente su uso en apoyo del aprendizaje de los estudiantes.	Implementar seguimiento y monitoreo de las condiciones de la biblioteca, realizando un catastro semestral de sus elementos e infraestructura e incorporar en la planificación actividades de desarrollo de las clases.	Director de carrera y equipo directivo
	El establecimiento posee una sala de profesores, que permita desarrollar las labores administrativas propias de dicha función.	mantener y promover el uso de sala de profesores, teniendo presente la mejora continua	realizar monitoreo y seguimiento de las condiciones de operación de la sala y aplicar mejoras en caso de requerirlas.	Equipo directivo

## Conclusión

La aplicación del cuestionario, como una evaluación diagnóstica, nos permitió analizar las condiciones actuales de desarrollo de la carrera en estudio, esta herramienta de análisis obligatoriamente debe tener un proceso de desarrollo, ejecución, análisis y aportes fundamentado en técnicas de investigación, que permitan la medición de las áreas de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos del CFT ENAC Chile, permitiendo la cuantificación de los niveles de calidad alcanzados por la institución en cada una de las áreas.

Una vez implementada y ejecutada cada área, se propusieron las mejoras pertinentes en aquellos puntos de debilidad detectados, en cada uno de los elementos participantes, con el objetivo de mejorar los procesos de gestión, así como también propuestas que optimicen los aportes desde la dirección de la comunidad educativa

En consideración a los resultados obtenidos en forma general definidos en los párrafos anteriores, hemos detectado que efectivamente ENAC como centro de formación técnica, posee diversas herramientas de apoyo a la concreción de los objetivos planteados como elementos de investigación, pero teniendo presente que esta investigación es referida a una carrera en especial, relativamente nueva (inicio año 2019), por lo que se encuentra en proceso de reconocimiento y tomar su lugar como una carrera competitiva dentro de las opciones tanto académicas como laborales en sus respectivos mercados.

Entendiendo además que ENAC como institución cuenta con una basta historia en otras áreas de formación, si mantiene este proceso e implementa algunas mejoras en sus prácticas abarcará y crecerá según lo planeado, convirtiéndose en una opción válida, es decir, va por buen camino, solo falta depurar sus intervenciones en el mercado para lograrlo en el mediano plazo.

Referente a cada una de las áreas en estudio, se concluyó lo siguiente:

Cabe destacar, que, de forma general, el área de Formación basada en competencias, destaca, esencialmente dentro del proceso de análisis a lo referente a la docencia, en su aplicación, conocimiento y perfil docente, siendo uno de los fuertes del proceso, ya que se pudo develar que la función del docente, como formador, y gestor del proceso formativo, permite que sea el estudiante el protagonista del proceso.

Respecto de esta área, se observa fuertemente la aprobación al equipo de docentes, cuyo perfil manifiesta su conocimiento y expertis, reflejando en esta área el nivel óptimo para la transferencia de conocimientos de forma sencilla y comprensible.

Por otra parte y analizándolo desde una perspectiva general de las áreas estudiadas y en función a los indicadores obtenidos, el área de Liderazgo pedagógico es una debilidad que debe ser abordada, teniendo eso si presente que existen condiciones que afectaron de forma externa dentro del proceso de estudios, especialmente la unificación de carreras bajo un solo director de carrera y el corto tiempo desde que tanto el director y su equipo directivo han tenido para enfrentar los cambios curriculares y adaptaciones de malla curricular implementados, ambos procesos iniciados en 2024, lo que favorece a la implementación de los aportes que este trabajo propone como mejoras y que serán una temática a considerar para subsanar esta área.

Además, para el área de gestión curricular, debemos tener presente en su análisis que esta aborda transversalmente al conjunto de procesos necesarios para una correcta planificación, implementación, evaluación y mejora continua académica, siendo liderado por los docentes en aula y apoyado por el director y su unidad de apoyo pedagógico(CAPI), se deben implementar medidas de mejoras, ya que si bien estas dimensiones y practicas existen en ENAC como centro de formación técnica, se encuentran poco conocidas y orientadas de forma general, por lo que se deberán reorientar específicamente al área de la construcción.

Para el áreas de la gestión de recursos, debemos tener presente en su análisis que esta área aborda las medidas para optimizar el uso de los recursos, ya sean humanos, financieros y materiales, para el cumplimiento de los objetivos de formación académica y técnica de los estudiantes, por lo que se realizó la revisión de las practicas correspondientes a planificación, organización y marketing que apoyen dicha gestión, que al igual que el área de gestión curricular existen, pero dichas medidas y practicas son generales para todo el ámbito de formación de la institución, pero que nuevamente se enfrentan a la problemática de las características propias de la construcción como carrera.

Finalmente se concluye que esta herramienta permitió realizar un revisión clara y precisa de cada área, entregando un diagnóstico con fundamentación técnica, tanto de forma específica y general para cada una, detectando sus fortalezas y debilidades, generando así propuestas de mejoras pertinentes en aquellos puntos de debilidad, así como también mantener y mejorar las practicas existentes que optimizan los aportes al desarrollo de la carrera, bajo la premisa de cumplir con el modelo educativo de ENAC.

## Bibliografía

Montecinos, C., Aravena, F. y Tagle, R. (2016) Liderazgo Escolar en los Distintos Niveles del Sistema: Notas Técnicas para Orientar sus Acciones. LIDERES EDUCATIVOS, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar.

<https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/01/Liderazgo-Escolar-en-los-Distintos-Niveles-del-Sistema-LIDERES-EDUCATIVOS.pdf>

Rojas, O. (2024). Perspectivas sobre la educación en Chile 2019: Prácticas evaluativas y de gestión para el mejoramiento educativo. (2021). Universidad Miguel de Cervantes.

<https://repo.umc.cl/bitstreams/b916c952-3404-4031-a513-5ec626faec3/download>.

Vázquez Fernández, P. (2011). Competencias básicas: desarrollo y evaluación en educación primaria. Madrid, Spain: Wolters Kluwer España. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/umcervantes/51865?page=25>.

capacidades reales de un individuo, integradas por Suárez Rodríguez, C. O. (2005). Las capacidades y las competencias: su comprensión para la formación del profesional. Acción Pedagógica, 16 (1), 30-39.. D - Universidad de los Andes Venezuela. <https://elibro.net/es/ereader/umcervantes/16820?page=6>

Rodríguez Molina, G. (2011). Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. Educación y Educadores, 14 (2), 253-267.. D - Universidad de La Sabana. <https://elibro.net/es/ereader/umcervantes/5956?page=6>

Formación basada en competencias en la educación Superior, Autor Sergio Tobón, Ph.D. Bogotá: Instituto Cife.ws, 2008,

[http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/3491/1/Formaci%  
%b3n\\_basada\\_competencias.pdf](http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/3491/1/Formaci%c3%b3n_basada_competencias.pdf)

## Referencias

<https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/01/NT-6.pdf>

<https://www.gestionyliderazgoeducativo.cl/gestioncalidad/buenadireccion/recursos.php>

Historia ENAC <https://youtu.be/C3oeJ06dGtc>

## Anexos

## Formulario de Validación

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					
	1	2	3	4	5	6
<b>ADECUACIÓN</b> (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
• Las afirmaciones se comprenden con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del						X
• Las opciones de respuesta son adecuadas						X
• Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico						X
<b>PERTINENCIA</b> (contribuye a recoger información relevante):						
• 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

	Si	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	estudio diagnóstico, permitiendo una revisión y análisis crítico por área y dimensión, lo que implica un aporte significativo a la mejora continua y cumplimiento de metas y objetivo.
Motivos por los que se considera no adecuado	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	N.A.

Identificación del experto	
Nombre y apellidos	GONZALO BARAQUET UGARTE
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	ARQUITECTO & DISEÑADOR / MAGISTER EN EDUCACION MENCION DOCENCIA PARA LA EDUCACION SUPERIOR / UDLA Y ENAC
e-mail	<a href="mailto:gbaraquet@gmail.com">gbaraquet@gmail.com</a>
Fecha de la validación (día,	02/05/2025