



Trabajo Final para obtener el grado de Magister en Educación Mención Curricular y
Evaluación Basado en Competencias

**DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS DE MEJORA DE LAS ÁREAS FORMACIÓN BASADA EN
COMPETENCIAS, LIDERAZGO PEDAGÓGICO, GESTIÓN CURRICULAR Y GESTIÓN DE
RECURSOS DEL CENTRO DE FORMACION TECNICA SANTO TOMAS, DE LA COMUNA
DE COPIAPO, REGIÓN DE ATACAMA, FUENTE ARIAL**

Nombre de la candidata a magíster. Valentina de la Torre Garrido

Nombre del tutor disciplinar. Doris Solís Mejías

Nombre del tutor metodológico. Marlenis Martínez Fuentes

Junio, 2025

Índice ii

Resumen iii.....	3
1. Introducción	4
2. Marco teórico.	5
3. Marco contextual.....	8
4. Diseño y aplicación del instrumento.....	10
5. Análisis de resultados.	35
6. Propuestas de mejora.	41
7. Conclusión	46
8. Bibliografía.	47
9. Anexos.....	49

Resumen iii

Este trabajo de grado aborda los desafíos enfrentados por los docentes en la educación superior, específicamente en el Centro de Formación Técnico Santo Tomás.

La problemática principal radica en la diversidad de características de los estudiantes, muchos de los cuales, por consecuencia de paros, problemas en la infraestructura, entre otros, presentan vacíos curriculares en su enseñanza básica y media, estos impactan en su desempeño en las áreas instrumentales y actitudinales, lo que plantea un desafío importante para los docentes en cuanto a la adaptación de sus métodos de enseñanza.

El objetivo de este trabajo es ofrecer soluciones prácticas para atender a esta diversidad, a través de recopilación específica de la caracterización de los estudiantes. En este contexto, se destaca que, como área de educación, contamos una entrevista del postulante para antes de matricularse en la carrera, que nos permite generar una primera visión sobre las necesidades específicas de los estudiantes.

La metodología utilizada para llevar a cabo este trabajo, se centra en un análisis descriptivo de la situación actual en el Centro de Formación Técnica. A través de este enfoque, se logró una visión integral sobre las barreras que afectan el rendimiento académico, especialmente en el contexto de la región de Atacama, que presenta los resultados más bajos de la Prueba de Admisión a la Educación Superior (PAES) en Chile. Los resultados obtenidos muestran que la falta de preparación académica previa y la heterogeneidad en los niveles de los estudiantes son factores críticos que afectan la calidad educativa.

Como propuesta de mejora, se recomienda fortalecer el acompañamiento pedagógico, diversificar las estrategias de enseñanza y continuidad con la implementación de herramientas de caracterización para optimizar la atención a la diversidad estudiantil.

1. Introducción

El propósito de este trabajo de grado es analizar los desafíos que enfrentan los docentes en la educación superior, particularmente en el Centro de Formación Técnica Santo Tomás Copiapó, con el fin de ofrecer soluciones para atender las necesidades educativas de los estudiantes de la carrera de Técnico en Educación Especial.

Este trabajo busca contribuir a mejorar la formación académica de los estudiantes, reconociendo la diversidad de caracterización, proponiendo estrategias pedagógicas que permiten superar los vacíos curriculares que impactan su desempeño.

El tema central de este estudio es la identificación y atención de la diversidad estudiantil, enfocada en los estudiantes de la carrera ya mencionada, quienes presentan vacíos curriculares significativos en las áreas instrumentales y actitudinales.

Esta problemática es particularmente relevante dado que muchos de estos estudiantes provienen de contextos educativos, donde los resultados y evaluaciones nacionales, como la Prueba de Admisión a la Educación Superior (PAES), son bajos, la situación de la región de Atacama refleja una brecha educativa que exige una reflexión profunda sobre las estrategias pedagógicas y los apoyos necesarios.

Este trabajo busca aportar a esta reflexión teórica y ofrecer propuestas para la mejora de la enseñanza en el contexto específico de la región.

La estructura del trabajo está organizada por el marco teórico y el marco conceptual relacionado con la atención a la diversidad en la educación superior. Luego se describe el contexto y la problemática específica de la carrera de Técnico en Educación Especial, del Centro de Formación Técnica Santo Tomás Copiapó. Continúa con la metodología utilizada para la investigación. Luego se detalla los resultados obtenidos, y finalmente, se expone las propuestas de mejora basadas en los hallazgos del estudio.

2. Marco teórico.

1- Formación basada en competencias:

Es un enfoque pedagógico que prioriza el desarrollo de habilidades y capacidades específicas en los estudiantes, más allá de la simple transmisión de conocimientos teóricos. Según la Organización para la Cooperación y el desarrollo Económicos (OCDE), este modelo busca preparar a los estudiantes para enfrentar los desafíos del mundo laboral mediante la adquisición de competencias prácticas, cognitivas y socioeconómica (OCDE, 2018). En el contexto de la educación superior, la formación basada en competencias no solo responde a las demandas del mercado laboral, sino que también tiene como objetivo ofrecer una educación inclusiva, adaptada a las necesidades y características individuales de los estudiantes (Pérez, 2019).

En el caso del centro de formación técnica Santo Tomas Copiapó, la implementación de este enfoque busca adaptar las practicas pedagógicas a la diversidad de características de los estudiantes, quienes enfrentan vacíos curriculares y brechas de aprendizaje. Según la investigación de Gonzales (2016), el fortalecimiento de la competencia pedagógica en los docentes y el uso de estrategias didácticas diversificadas son esenciales para atender a la heterogeneidad en el aula y fomentar un aprendizaje significativo.

2- Liderazgo pedagógico:

El liderazgo pedagógico es crucial para el éxito de la implementación de enfoques educativos como la formación basada en competencias. Este concepto hace referencias a la capacidad de los directivos y docentes de guiar, motivar y gestionar el proceso de enseñanza-aprendizaje de manera efectiva. Leithwoos (2004) señala que el liderazgo pedagógico no solo limita a la gestión administrativa, sino que se extiende a la creación de un entorno de aprendizaje que fomente la innovación, el apoyo académico y el desarrollo profesional continuo de los docentes.

En el contexto específico de este trabajo, el liderazgo pedagógico en el Centro de Formación Técnica debe ser visto como elemento central para superar los desafíos educativos presente, como los vacíos curriculares y las diferencias en el nivel de preparación académica de los estudiantes. El liderazgo de los docentes juega un papel clave en la implementación de estrategias adaptadas a la diversidad y en la promoción de la equidad educativa dentro del aula.

3- Gestión Curricular:

La gestión curricular implica el diseño, imprenta y evaluación de los programas de estudio en función de las necesidades y capacidades de los estudiantes. De acuerdo con Tobón (2011), una adecuada gestión curricular es aquella que no solo se basa en contenidos estáticos, sino que también responde a la diversidad de los estudiantes y sus contextos, considerando factores como los vacíos curriculares y los ritmos de aprendizaje diferente.

Dentro de nuestro contexto, la gestión curricular debe adaptarse a los vacíos previos de los estudiantes, especialmente considerando que muchos provienen de contexto educativo con bajas calificaciones en la Prueba de Admisión a la Educación Superior (PAES). La integración de la evaluación continua y el acompañamiento pedagógico personalizado son estrategias recomendadas para optimizar la atención a la diversidad en la educación superior (Caro & Vega, 2017).

4- Gestión de recursos:

La gestión de recursos en el ámbito educativo tiene que ver con la adecuación utilización de los elementos materiales, humanos y tecnológicos disponibles para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Según Castro (2018), los recursos no solo deben ser suficientes, sino estar alineados con las necesidades de los estudiantes y las competencias que se desean desarrollar.

En el caso de este estudio, la gestión de recursos en el Centro de Formación Técnica, debe ser un factor clave para paliar las deficientes de infraestructura y materiales, así como para mejorar el apoyo académico y tecnológico a los

estudiantes. La diversificación de estrategias y recursos, tales como el uso de plataformas digitales o materiales educativos complementarios, puede contribuir a disminuir la brecha educativa y mejorar los resultados académicos de los estudiantes.

3. Marco contextual.

El Centro de formación técnica Santo Tomas (CFT ST), es una institución educativa ubicada en la región de atacama. La carrera se imparte en la sede del año 2016, esta institución ha sido un referente en la formación técnica superior en la región, especialmente en el área de educación, donde ha desempeñado un papel clave en la preparación de técnicos capaces de abordar las diversas necesidades educativas transitorias y permanentes.

El Centro de Formación Técnica Santo Tomas, cuneta con la misión de brindar educación técnica de calidad en una región marcada por la diversidad geográfica y socioeconómica. Desde sus inicios, la institución ha trabajado en estrecha colaboración con la comunidad local, adaptándose a las necesidades educativas y laborales de la región.

Sin embargo, el área de educación ha enfrentado varios desafíos. La principal dificultad ha sido la baja preparación académica de algunos de sus estudiantes, quienes provienen de contextos educativos previos con importantes brechas en términos de conocimientos básicos. Esta situación ha sido especialmente notoria en la carrera de Técnico en Educación Especial. La implementación de medidas para abordar estos desafíos ha sido un foco constante de trabajo en el Centro de Formación Técnica.

La región de Atacama es una de las zonas más desérticas de Chile, la cual presenta grandes desafíos con las zonas mas alejadas de la ciudad. Esta realidad geográfica influye directamente en las condiciones educativas de la región, por el acceso a la locomoción, aunque como institución, se entrega el beneficio de acercamiento a la sede, desde un punto específico del centro de Copiapó.

En términos socioeconómicos, Atacama presenta importantes desigualdades. A pesar de una de las regiones con mayor producción minera, existe desigualdades. A pesar de ser una de las regiones con mayor producción minera, existen disparidad significativa en el acceso a servicios básicos y en la calidad de vida de sus habitantes.

Según el Censo de 2017, una parte considerable de la población vive en situaciones de vulnerabilidad económica, lo que refleja también en la condición educativa. Las tasas de deserción escolar son relevantes y los estudiantes que logran acceder a la educación superior a menudo enfrentan dificultades económicas para continuar sus estudios.

Por otro lado, esta situación también presenta una oportunidad al Centro de Formación Técnica, al ser una institución comprometida con la inclusión y la formación de profesionales altamente capacitados, tiene el desafío de adaptar sus metodologías y estrategias pedagógicas para atender las necesidades diversas de los estudiantes.

El contexto del CFT Santo Tomás en la región de Atacama es complejo y presenta una serie de desafíos socioeconómicos, geográficos y culturales que influyen directamente en la formación de sus estudiantes. No obstante, estos desafíos también abren oportunidades para fortalecer la educación técnica en la región y para mejorar el desempeño académico de los estudiantes a través de estrategias pedagógicas inclusivas y adaptadas a las necesidades específicas de la población estudiantil.

4. Diseño y aplicación del instrumento.

1. Elaboración, validación y aplicación de instrumentos:

La elaboración de instrumentos de recolección de datos es un proceso fundamental en cualquier investigación. Según Vélez & Guzmán (2019), la creación de instrumentos válidos y confiables para la recolección de información es esencial para garantizar la calidad de los resultados de un estudio. Este proceso incluye la definición clara de los objetivos de la investigación, la selección de las variables a medir y el diseño del instrumento en sí, ya sea un cuestionario, una entrevista o una observación estructurada (Vélez & Guzmán, 2019).

Los instrumentos deben ser contruidos teniendo en cuenta las características de los participantes y el contexto de la investigación, con el fin de asegurar que los datos recolectados sean pertinentes y precisos. Según Sánchez & Fernández (2020), la claridad y la precisión en las preguntas o en las pautas de observación son clave para evitar ambigüedades que puedan afectar la validez del instrumento. En este sentido, la validación del instrumento también juega un papel fundamental.

La validación de los instrumentos es un paso crucial para asegurar que estos realmente miden lo que se proponen medir. Existen diversas técnicas para validar un instrumento, entre las cuales destacan la validez de contenido y la validez de constructo. Según Arias (2018), la validez de contenido se refiere al grado en que los elementos del instrumento cubren el dominio del concepto que se está midiendo, mientras que la validez de constructo se refiere a si el instrumento mide el concepto teórico que se supone que mide.

En la práctica, la validación se realiza a través de procesos como la opinión de expertos, quienes revisan el contenido del instrumento y sugieren ajustes, y mediante pruebas piloto que permiten identificar posibles problemas en el diseño del instrumento antes de su aplicación final (Arias, 2018).

Además, Morales & Ruiz (2021) enfatizan que la validación no solo debe abordar los aspectos técnicos del instrumento, sino también considerar el

contexto cultural y social de los participantes, asegurando que las preguntas sean comprensibles y pertinentes para la población objetivo.

La aplicación de los instrumentos debe realizarse de manera rigurosa para evitar sesgos que puedan afectar la interpretación de los datos. Según Creswell (2017), es fundamental aplicar los instrumentos de manera consistente, asegurando que todos los participantes sean tratados de manera similar para obtener resultados comparables. Además, el investigador debe estar preparado para manejar cualquier dificultad que pueda surgir durante el proceso de recolección de datos, como problemas técnicos con cuestionarios en línea o interrupciones durante las entrevistas.

La fiabilidad del instrumento también se evalúa durante la aplicación, ya que los investigadores deben asegurarse de que el instrumento proporcione resultados consistentes en diferentes contextos o con diferentes grupos de personas. Esto se logra a través de procedimientos como la prueba-reprueba o la técnica de consistencia interna (Creswell, 2017).

2. Diseño y aplicación del instrumento

1- Características del instrumento: Este instrumento es una encuesta diagnóstica diseñada para evaluar el desempeño en diversas áreas claves. La encuesta está estructurada en 4 áreas claves: Formación Basada en Competencias, Liderazgo Pedagógico, Gestión Curricular y Gestión de Recursos. Cada área está subdividida en diferentes dimensiones y prácticas específicas que buscan medir el nivel de calidad de las prácticas docentes y la gestión educativa en cada aspecto

2- Características principales:

- Tipo de instrumento: Cuestionario con escala de valoración.
- Áreas evaluadas:
 - Formación basada en competencias: Evalúa prácticas pedagógicas centradas en el aprendizaje significativo y el desarrollo integral de los estudiantes.

- Liderazgo pedagógico: Evalúa la dirección y gestión educativa dentro de la institución.
 - Gestión curricular: Mide la coherencia y calidad de la planificación y ejecución del currículo.
 - Gestión de recursos: Analiza la disponibilidad y uso de recursos humanos, financieros y materiales.
 - Dimensiones dentro de cada área: Cada área se desglosa en dimensiones específicas, que a su vez tienen una serie de prácticas evaluativas para medir el nivel de calidad en la implementación de los procesos.
- Escala de evaluación: El instrumento utiliza una escala Likert de 1 a 4, donde:
 - 1 = Deficiente
 - 2 = Regular
 - 3 = Bueno
 - 4 = Excelente Esta escala permite a los participantes evaluar cada práctica según su percepción del desempeño en cada área.

3- Proceso de elaboración y quién o quiénes participaron de su elaboración.

- Este instrumento fue desarrollado con el objetivo de obtener un diagnóstico integral sobre las prácticas pedagógicas, la gestión educativa y los recursos. Para ello se diseñaron preguntas específicas para cada una de las áreas mencionadas, con un enfoque en evaluar tanto las competencias pedagógicas.
- El instrumento se elaboró con el fin de recoger datos cuantitativos y cualitativos que permitan desarrollar una propuesta de mejora en las áreas evaluadas, con el objetivo de optimizar la formación de los futuros técnicos en educación especial.
- Este instrumento fue elaborado en conjunto con el director del área de educación, del Centro de formación Técnica Santo Tomas, Copiapó.

- Este instrumento fue enviado mediante correo, a los docentes de la carrera, con quienes, se realizó una reunión, en donde se entrega este documento y se comenta al respecto.



**MAGÍSTER PROFESIONAL EN EDUCACIÓN MENCIÓN CURRÍCULUM Y EVALUACIÓN
BASADA EN COMPETENCIAS**

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

TRABAJO DE GRADO

Título del trabajo

Diagnóstico y propuestas de mejora de las áreas de la formación basada en competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la gestión de recursos del **Centro de Fonación técnica Santo Tomas**, de la comuna **Coplapó**, región **Atacama**.

Objetivo del trabajo

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

Revisión del instrumento

El instrumento debe considerar lo siguiente:

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

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

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

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

Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:	
Motivos por los que se considera adecuado	Muestra los indicadores que como área necesitamos trabajar y establecer criterios objetivos.
Motivos por los que se considera no adecuado	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Modificación de algunos criterios (Prácticas) en algunas dimensiones del documento.

Identificación del experto

Nombre y apellidos	Guillermo Aranda Barahona
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	Director Área Educación, Santo Tomás, Sede Copiapó.
e-mail	garanda2@santotomas.cl
Fecha de la validación (día, mes y año):	15 de enero de 2025



4- Descripción de la aplicación del instrumento.

La encuesta está bien estructurada en cuatro áreas clave: Formación basada en competencias, Liderazgo pedagógico, Gestión curricular y Gestión de recursos. Cada área se desglosa en varias dimensiones y prácticas, lo cual facilita obtener información detallada y enfocada.

Cada sección está orientada a evaluar aspectos específicos que son cruciales para el proceso educativo, por lo tanto, es importante asegurar que los encuestados comprendan bien cada uno de los enunciados para que puedan valorar correctamente las prácticas evaluadas.

DIAGNÓSTICO

ÁREAS FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS, LIDERAZGO PEDAGÓGICO, GESTIÓN CURRICULAR Y GESTIÓN DE RECURSOS

Objetivo:

El objetivo de este instrumento es recoger información relevante, para obtener un diagnóstico y elaborar propuesta de mejoras en relación al trabajo relacionado con las siguientes áreas formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos

Instrucciones:

- La presente encuesta está formada por 4 áreas. En cada práctica debe marcar según la escala de valoración, de acuerdo con lo que usted considera pertinente.
- Debe marcar una respuesta por cada afirmación.

ESCALA EVALUATIVA

En la siguiente escala se definen los distintos niveles de calidad.

VALOR	NIVEL DE CALIDAD
1 deficiente	El desempeño no se observa o se observa en ocasiones.
2 regular	El desempeño se presenta, pero requiere mejoras significativas.
3 bueno	El desempeño se presenta, pero requiere ajustes en algunos aspectos menores.
4 excelente	El desempeño cumple en su totalidad lo esperado.

1. FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

Propuesta pedagógica que parte del aprendizaje significativo y se orienta hacia una formación integral. Este enfoque considera que el desarrollo de competencias es un aspecto clave para la construcción de proyectos pedagógicos que respondan a las necesidades educativas actuales, promoviendo el aprendizaje en contextos reales y favoreciendo la participación activa del estudiante en su proceso de aprendizaje.

1.1 Dimensión: Saber conocer

Proceso general para evaluar: Demostrar una comprensión profunda, crítica y accesible de los conocimientos, habilidades y actitudes relacionadas con la Educación Especial, su didáctica, y el currículum vigente. El propósito es facilitar a los estudiantes de Técnico en Educación Especial una comprensión significativa y aplicable de estos conocimientos para favorecer su desarrollo profesional.

N°	PRÁCTICAS	Nivel de calidad de la práctica			
		1	2	3	4
1	El docente involucra activamente a los estudiantes de Técnico en Educación Especial al iniciar la clase, movilizando sus conocimientos previos sobre diversidad, necesidades educativas especiales y estrategias pedagógicas inclusivas.				
2	El docente implementa estrategias y actividades pertinentes para facilitar la comprensión de los contenidos relacionados con la educación especial, promoviendo el uso de metodologías activas y adaptadas a las diferentes necesidades de aprendizaje de los futuros técnicos.				
3	El docente monitorea continuamente el aprendizaje de los estudiantes de Técnico en Educación Especial,				

	utilizando estrategias de evaluación formativa que permiten identificar el progreso, logros y dificultades en la comprensión de los conceptos de la disciplina.				
4	El docente realiza un cierre co-construido con los estudiantes que sintetiza los aprendizajes alcanzados, los articula con el contexto de la educación especial y promueve la reflexión crítica sobre la sesión, favoreciendo la toma de conciencia sobre sus prácticas futuras.				
5	El docente es riguroso en la utilización conceptual correcta de los contenidos de la Educación Especial, asegurándose de que los futuros técnicos comprendan los fundamentos teóricos y prácticos que guían su labor.				

1.2. Dimensión: Saber ser

Proceso general a evaluar: Promover el desarrollo personal y social de los estudiantes, favoreciendo su bienestar, fomentando competencias socioemocionales, actitudes inclusivas, y el respeto por la diversidad en el contexto educativo de la Educación Especial.

N°	Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
		1	2	3	4
1	El docente fomenta en los estudiantes de Técnico en Educación Especial el sentido de responsabilidad, autonomía y compromiso en su práctica educativa.				
2	El docente guía a los estudiantes en el desarrollo de habilidades de perseverancia y autocrítica, promoviendo				

	una actitud constructiva hacia los desafíos del trabajo en educación especial.				
3	El docente propicia el trabajo colaborativo entre los estudiantes, ayudándoles a fortalecer sus habilidades de respeto mutuo y trabajo en equipo, con un enfoque inclusivo y adaptado a la diversidad del aula.				
4	El docente asegura que los estudiantes de Técnico en Educación Especial comprendan y asuman las responsabilidades inherentes a su rol, ayudándoles a desarrollar una actitud profesional y ética en su desempeño.				
5	El docente fomenta la comunicación efectiva y la empatía en los estudiantes de Técnico en Educación Especial, orientándolos a trabajar de manera cooperativa con otros profesionales, familias y estudiantes, favoreciendo el proceso de inclusión educativa.				

1.3. Dimensión: Saber hacer

Proceso general a evaluar: Implementar estrategias de enseñanza inclusivas y diferenciadas, basadas en una comunicación clara y precisa, para atender las diferencias individuales y promover altas expectativas, participación y colaboración de los estudiantes de Técnico en Educación Especial en actividades desafiantes que favorezcan el aprendizaje profundo y la reflexión crítica.

N. °	Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
		1	2	3	4
1	El docente genera en los estudiantes la capacidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos,				

	promoviendo la reflexión crítica sobre la aplicación de estos conocimientos en contextos inclusivos y diversos.				
2	El docente incorpora en sus prácticas pedagógicas diferentes enfoques para promover el pensamiento crítico en los estudiantes, fomentando el análisis de fuentes de información, la argumentación y la reflexión sobre los temas de diversidad y discapacidad.				
3	El docente implementa estrategias didácticas, tales como formular preguntas para evaluar diferentes perspectivas sobre la inclusión educativa, organizar debates sobre temáticas actuales relacionadas con la educación especial y desafiar teorías preestablecidas, promoviendo el pensamiento crítico orientado a la práctica profesional.				
4	El docente genera espacios de interacción pedagógica en los que los futuros técnicos puedan elaborar juicios críticos sobre su propia práctica y sobre los desafíos de la inclusión educativa, favoreciendo la toma de decisiones fundamentadas y el aprendizaje a partir del error.				
5	El docente implementa estrategias para fortalecer la autoestima académica de los estudiantes, reconociendo explícitamente sus logros y reafirmando su capacidad para enfrentar los retos del trabajo educativo con estudiantes con necesidades educativas especiales.				
6	El docente emplea herramientas didácticas diferenciadas que favorezcan la comprensión de los conceptos propios de la educación especial, asegurando que los estudiantes de Técnico en Educación Especial puedan acceder al desarrollo de competencias que les permitan				

	abordar de manera inclusiva y efectiva su futura labor profesional.				
7	El docente fomenta el pensamiento crítico mediante la negociación de diferentes puntos de vista sobre temas controversiales en el ámbito de la educación inclusiva, utilizando procedimientos de análisis de información, argumentación y contraargumentación.				
8	El docente monitorea continuamente el nivel de comprensión de los estudiantes durante la clase, identificando dificultades y errores, y ajustando las estrategias pedagógicas para asegurar la accesibilidad de los contenidos y la superación de las brechas de aprendizaje.				
9	El docente ofrece retroalimentación oportuna y descriptiva a los estudiantes, basándose en los criterios e indicadores de evaluación previamente establecidos, para que los futuros técnicos comprendan los niveles de logro alcanzados y reciban estrategias claras para superar las dificultades identificadas.				

2. LIDERAZGO PEDAGÓGICO

2.1. Dimensión: Establecer dirección

Proceso general a evaluar: Establecimiento de metas y expectativas

N°	Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
		1	2	3	4
1	El equipo docente define o revisa, en conjunto con los docentes de la carrera de Técnico en Educación Especial, el proyecto educativo institucional y curricular, enfocado en el mejoramiento de los logros de aprendizaje de los estudiantes, así como en los valores de equidad, inclusión y respeto a la diversidad				
2	El equipo directivo traduce los propósitos y objetivos institucionales en planes de mejoramiento y metas de corto y mediano plazo para los docentes, dentro de un proceso de planificación participativa.				
3	El equipo directivo difunde y explica los objetivos, planes y metas institucionales a los docentes, así como los avances de su implementación, asegurando una comunicación clara y accesible.				
4	El equipo directivo promueve y modela activamente una cultura inclusiva, equitativa y de altas expectativas sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes y el desempeño de los docentes en la carrera de Técnico en Educación Especial.				
5	El equipo directivo establece y mantiene una comunicación y coordinación efectiva con los docentes para el logro de los objetivos institucionales y las políticas				

educativas, fomentando el trabajo colaborativo y el desarrollo profesional.				
---	--	--	--	--

2.2. Dimensión: Rediseño de la organización

Proceso general a evaluar: Obtención y mantención de recursos de manera estratégica

N°	Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
		1	2	3	4
1	El equipo directivo desarrolla e implementa una política que asegura una cultura inclusiva y las condiciones para que los docentes se traten de manera equitativa, justa, con dignidad y respeto, resguardando los derechos y deberes de la comunidad educativa.				
2	El equipo directivo modela y promueve un clima de confianza entre los docentes, fomentando el diálogo y una cultura de trabajo colaborativo para mejorar el desempeño colectivo.				
3	El equipo directivo implementa y monitorea normas y estrategias que aseguran una sana convivencia entre los docentes, con un enfoque formativo y participativo, promoviendo la responsabilidad colectiva para el logro de un clima escolar positivo.				
4	El equipo directivo genera oportunidades de participación y colaboración de los docentes a través de espacios formales, consolidando el logro de los objetivos expresados en el Proyecto Educativo Institucional.				

5	El equipo directivo anticipa conflictos entre los docentes, mediando de manera efectiva y oportuna para lograr soluciones consensuadas.				
6	El equipo directivo mantiene relaciones de comunicación y colaboración constante con los docentes, involucrándolos en el desarrollo de los procesos formativos y favoreciendo su participación en la toma de decisiones.				

2.3. Dimensión: Desarrollo del personal

Proceso general a evaluar: Promocionar y participar en el aprendizaje y desarrollo profesional docente

N. °	Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
		1	2	3	4
1	El equipo directivo desarrolla e implementa, en conjunto con su Director Académico, estrategias efectivas de búsqueda, selección, inducción y retención de docentes en la carrera de Técnico en Educación Especial.				
2	El equipo directivo identifica y prioriza las necesidades de fortalecimiento de las competencias de los docentes en la carrera de Técnico en Educación Especial y genera diversas modalidades de desarrollo profesional continuo.				
3	El equipo directivo reconoce y celebra los logros individuales y colectivos de los docentes de la carrera de Técnico en Educación Especial.				

4	El equipo directivo apoya y demuestra consideración por las necesidades personales y el bienestar de los docentes de la carrera de Técnico en Educación Especial.				
5	El equipo directivo demuestra confianza en las capacidades de los docentes y promueve el surgimiento de liderazgos al interior de la comunidad educativa de la carrera de Técnico en Educación Especial, haciéndolos partícipes de actividades académicas.				
6	El equipo directivo genera condiciones y espacios de reflexión y trabajo técnico, de manera sistemática y continua, para la construcción de una comunidad de aprendizaje profesional entre los docentes de la carrera de Técnico en Educación Especial.				

2.4. Dimensión: Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en el Centro de Formación Técnica.

Proceso general a evaluar: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículum.

N. °	Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
		1	2	3	4
1	El equipo directivo asegura la articulación y coherencia del currículum con las prácticas de enseñanza y evaluación en la carrera de Técnico en Educación Especial, y entre los diferentes niveles de enseñanza y asignaturas.				

2	El equipo directivo monitorea la implementación integral del currículum y los logros de aprendizaje en todos los ámbitos formativos de los estudiantes para el mejoramiento de los procesos de enseñanza y la gestión pedagógica.				
3	El equipo directivo acompaña, evalúa y retroalimenta sistemáticamente las prácticas de enseñanza y evaluación de los docentes de la carrera de Técnico en Educación Especial.				
4	El equipo directivo identifica las fortalezas y debilidades de cada docente de manera que los asigna al nivel, asignatura y curso donde pueda alcanzar su mejor desempeño.				
5	El equipo directivo procura que los docentes de la carrera de Técnico en Educación Especial mantengan los procesos de enseñanza-aprendizaje, según calendarios académicos.				
6	El equipo directivo asegura la implementación de estrategias para identificar y apoyar tempranamente a los docentes y estudiantes que presenten dificultades en los aprendizajes o en los ámbitos conductual, afectivo o social.				
7	El equipo directivo identifica y difunde buenas prácticas de enseñanza y aprendizaje, así como de gestión pedagógica, tanto internas como externas, que respondan a las necesidades de los estudiantes de la carrera de Técnico en Educación Especial.				

3. ÁREA DE GESTIÓN CURRICULAR

Se refiere al conjunto de acciones y procesos que el docente o equipo educativo implementa para organizar, planificar, desarrollar, evaluar y ajustar el currículo, con el objetivo de garantizar que los estudiantes adquieran las competencias y conocimientos esperados. Esta área implica la alineación de las actividades y evaluaciones con los resultados de aprendizaje, así como la adaptación del currículo para atender la diversidad de los estudiantes y promover un aprendizaje significativo y accesible para todos.

3.1 Dimensión: Gestión pedagógica

Proceso general a evaluar: Políticas, procedimientos y prácticas llevadas a cabo por el equipo técnico pedagógico para organizar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje, con un enfoque inclusivo y adaptado a las necesidades de los estudiantes con diversidad funcional.

N°	Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
		1	2	3	4
1	Establece una secuencia de aprendizaje coherente para los futuros técnicos, con actividades y evaluaciones alineadas a los objetivos de la carrera de Técnico en Educación Especial, justificando y explicando cómo cada componente contribuye a la formación de competencias inclusivas y adaptativas.				
2	Implementa metodologías basadas en evidencia científica, adaptadas a la diversidad del grupo de estudiantes, que fomentan la participación activa, el trabajo colaborativo y la comunicación efectiva, ajustándose a las necesidades individuales de cada estudiante.				

3	Utiliza estrategias y recursos didácticos innovadores, incluyendo la creación de recursos propios adaptados a la educación especial, para enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje y estimular la participación activa de los estudiantes.				
4	Implementa prácticas de evaluación y retroalimentación inclusivas que promuevan la reflexión, el autoconocimiento y la mejora continua de los estudiantes, facilitando su comprensión y aplicación de los contenidos en su futura práctica profesional en educación especial.				
5	Facilita un aprendizaje significativo y adaptado a las necesidades del estudiantado, aplicando estrategias pedagógicas inclusivas que hagan comprensible el contenido y fomenten el pensamiento crítico, la creatividad y la autonomía de los futuros técnicos en educación especial.				

3.2 Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

Proceso general a evaluar: Las estrategias utilizadas por los docentes en la sala de clases para asegurar el logro de los aprendizajes esperados en los estudiantes.

N°	Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
		1	2	3	4
1	Fomenta un ambiente de respeto, inclusión y apoyo mutuo, gestionando efectivamente los conflictos y promoviendo la convivencia armónica, en el marco de la formación profesional de los futuros técnicos en educación especial.				

2	Utiliza estrategias de comunicación clara, asertiva y empática, facilitando el entendimiento de contenidos relevantes para la educación especial y fomentando la participación activa del estudiantado en el aula.				
3	Reconoce, valora y responde a la diversidad del grupo de estudiantes, promoviendo un ambiente de aprendizaje inclusivo, seguro y respetuoso para todos, con énfasis en las necesidades particulares de los estudiantes de educación especial.				
4	Capacidad para establecer y mantener normas de convivencia claras que regulen el comportamiento y promuevan la participación activa del estudiantado, favoreciendo un ambiente organizado y productivo para el aprendizaje, especialmente en el contexto de la educación especial.				

3.3 Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y estrategias para apoyar el desarrollo académico, efectivo y social de todos los estudiantes, en consideración de sus diferentes necesidades.

N. °	Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
		1	2	3	4
1	El establecimiento cuenta con estrategias adaptadas a la diversidad estudiantil para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje académico.				

2	El establecimiento implementa estrategias diferenciadas para potenciar a los estudiantes con habilidades destacadas e intereses diversos, asegurando que cada uno tenga oportunidades para desarrollarlos según sus necesidades particulares.				
3	El establecimiento establece mecanismos tempranos y efectivos para identificar y apoyar a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales, considerando el contexto particular de cada uno.				
4	El establecimiento cuenta con planes de trabajo individualizados para cada estudiante con necesidades educativas especiales, que incluyen apoyos académicos diferenciados, adecuaciones curriculares personalizadas, trabajo conjunto con las familias, y procedimientos claros de evaluación y seguimiento.				
5	El establecimiento identifica de manera temprana a los estudiantes en riesgo de desertar y establece acciones concretas, adaptadas a las causas específicas de su deserción, para garantizar su continuidad en el sistema educativo.				
6	El establecimiento dispone de un sistema de orientación vocacional que, además de apoyar a los estudiantes en la elección de estudios superiores, incluye un enfoque inclusivo que considera las características y habilidades de cada estudiante, proporcionando información accesible sobre alternativas educativas, becas, créditos y apoyo para la integración a la educación superior.				

4 ÁREA GESTIÓN DE RECURSOS

4.1 Dimensión: Gestión del recurso humano

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y prácticas para contar con un cuerpo docente idóneo, comprometido y motivado con su labor.

N°	Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
		1	2	3	4
1	La carrera de Técnico en Educación Especial cuenta con la planta docente requerida por normativa para implementar el plan de estudios y cumplir los objetivos educativos, con definiciones claras de cargos y funciones.				
2	Se implementan mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en caso de licencias.				
3	Se cuentan con estrategias claras para atraer y retener a los mejores profesores, ofreciendo condiciones atractivas de trabajo.				
4	Se cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación del desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.				
5	El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promuevan el compromiso profesional.				
6	El establecimiento cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas.				
7	El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.				

8	El equipo directivo fomenta una cultura de mejora continua en el desarrollo profesional de los docentes.				
---	--	--	--	--	--

4.2 Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

Proceso general a evaluar: Las políticas y procedimientos del establecimiento que aseguran una gestión ordenada, actualizada y eficiente de los recursos.

N°	Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
		1	2	3	4
1	Se gestiona la matrícula y la asistencia, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia a clases.				
2	El establecimiento cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos.				
3	El establecimiento ejecuta sus gastos de acuerdo con el presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año.				
4	El establecimiento está atento a los programas de apoyo que se ofrecen y los gestiona en la medida que concuerdan con su Proyecto Educativo Institucional y su Plan de Mejoramiento.				
5	El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de sus estudiantes y docentes, siempre en favor del Proyecto Educativo.				

4.3 Dimensión: Gestión de recursos educativos

Proceso general a evaluar: Las condiciones y procedimientos que aseguran en el establecimiento la adecuada provisión, organización y uso de recursos educativos necesarios para los docentes en la carrera de Técnico en Educación Especial. Las condiciones y procedimientos que aseguran en el establecimiento la adecuada provisión, organización y uso de recursos educativos necesarios

N°	Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
		1	2	3	4
1	Dispone de instalaciones y equipamiento adecuados que facilitan la enseñanza y el bienestar de los docentes y estudiantes en la carrera de Técnico en Educación Especial.				
2	Se cuenta con recursos didácticos suficientes para apoyar la enseñanza en la carrera de Técnico en Educación Especial, y establece normas y rutinas que favorecen su adecuada organización y uso.				
3	El establecimiento cuenta con una biblioteca y centro de aprendizaje que apoya el aprendizaje de los estudiantes y los docentes de la carrera de Técnico en Educación Especial.				
4	El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento que apoyan tanto la enseñanza de los docentes como la gestión administrativa de la carrera de Técnico en Educación Especial.				
5	El establecimiento cuenta con un sistema organizado para gestionar el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con procedimientos de mantención, reposición				

	y control de inventarios periódicos, para facilitar el trabajo de los docentes.				
--	---	--	--	--	--

5. Análisis de resultados.

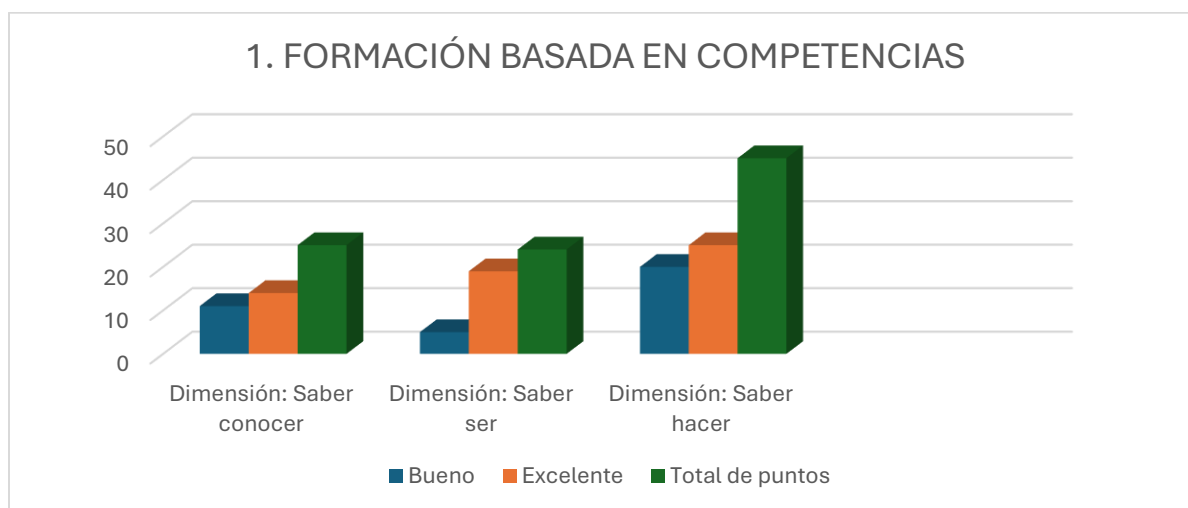
Se presentarán los datos obtenidos, de la encuesta antes mencionada, la cual se realizó a cinco docentes de la carrera, con su respectivo análisis, por cada área con tablas y gráficos que muestren los resultados obtenidos y que acompañen a la descripción e interpretación de estos:

1. Formación basada en competencias:

Esta propuesta pedagógica se basa en el aprendizaje significativo y busca una formación integral. Considera que el desarrollo de competencias es esencial para crear proyectos educativos que aborden las necesidades actuales, promoviendo el aprendizaje en situaciones reales y fomentando la participación activa de los estudiantes en su propio aprendizaje.

Se divide en 3 dimensiones, con un total de 19 preguntas;

- Dimensión “Saber conocer”, (5 preguntas) se refiere al proceso de evaluar la comprensión crítica y accesible de los conocimientos, habilidades y actitudes vinculadas con la Educación Especial.
- La dimensión del “Saber ser”, (5 preguntas) busca evaluar el fomento del desarrollo personal y social de los estudiantes, promoviendo su bienestar.
- Por último, la dimensión del “Saber hacer”, (9 preguntas) se centra en evaluar la implementación de estrategias de enseñanza inclusivas y diferenciadas, con una comunicación clara y precisa.



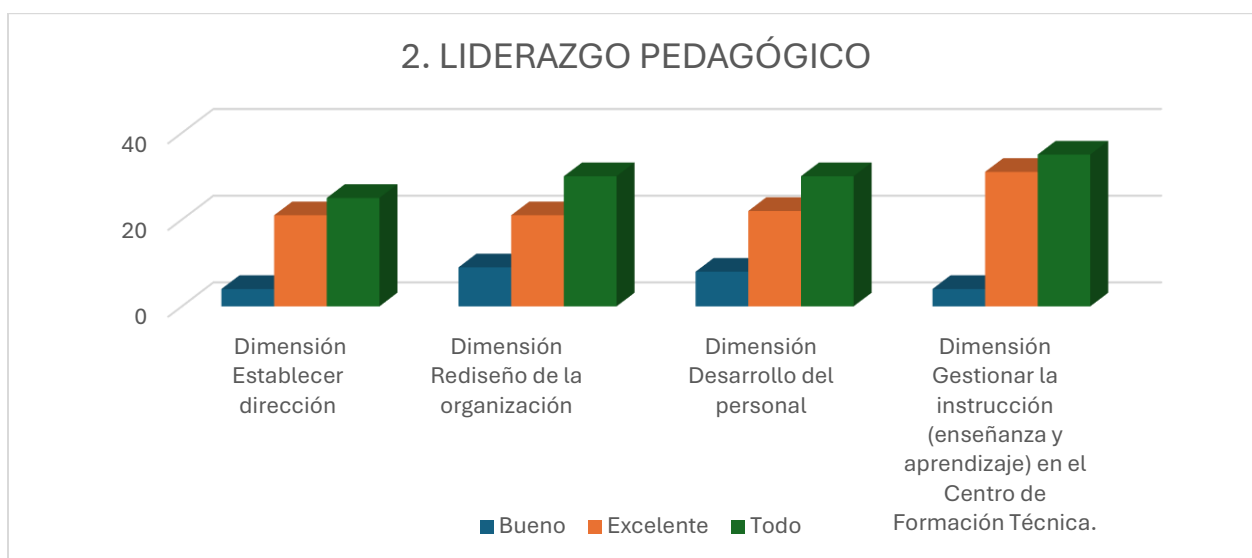
Segunda la gráfica que observamos, se puede concluir que nuestros docentes se encuentran principalmente en las categorías de “Bueno” (el desempeño se presenta, pero requiere ajustes en algunos aspectos menores) y Excelente (El desempeño cumple en su totalidad lo esperado).

Lo que manifiesta que los docentes demuestran una comprensión crítica de los conocimientos, habilidades y actitudes relacionada con la educación diferencial, esto facilitando la comprensión de los de los alumnos. De esta forma, promueven activamente el desarrollo personal y social de los estudiantes, esto fomenta las competencias socioemocionales, actitudinales, entre otras. Así mismo, los docentes logran implementar estrategias de enseñanza inclusiva y diferenciadas, basada en una comunicación clara y precisa.

2. Liderazgo pedagógico:

Se divide en 4 dimensiones, con un total de 24 preguntas;

- a. Dimensión Establecer dirección, (5 preguntas) proceso general a evaluar, establecimiento de metas y expectativas.
- b. Dimensión Rediseño de la organización, (6 preguntas) proceso general a evaluar: Obtención y mantención de recursos de manera estratégica.
- c. Dimensión Desarrollo del personal, (6 preguntas) proceso general a evaluar: Promocionar y participar en el aprendizaje y desarrollo profesional docente.
- d. Dimensión: Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en el Centro de Formación Técnica, (7 preguntas) proceso general a evaluar: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículum.



Segunda la gráfica que observamos, se puede concluir que nuestros docentes se encuentran principalmente en las categorías de “Bueno” (el desempeño se presenta, pero requiere ajustes en algunos aspectos menores) y Excelente (El desempeño cumple en su totalidad lo esperado).

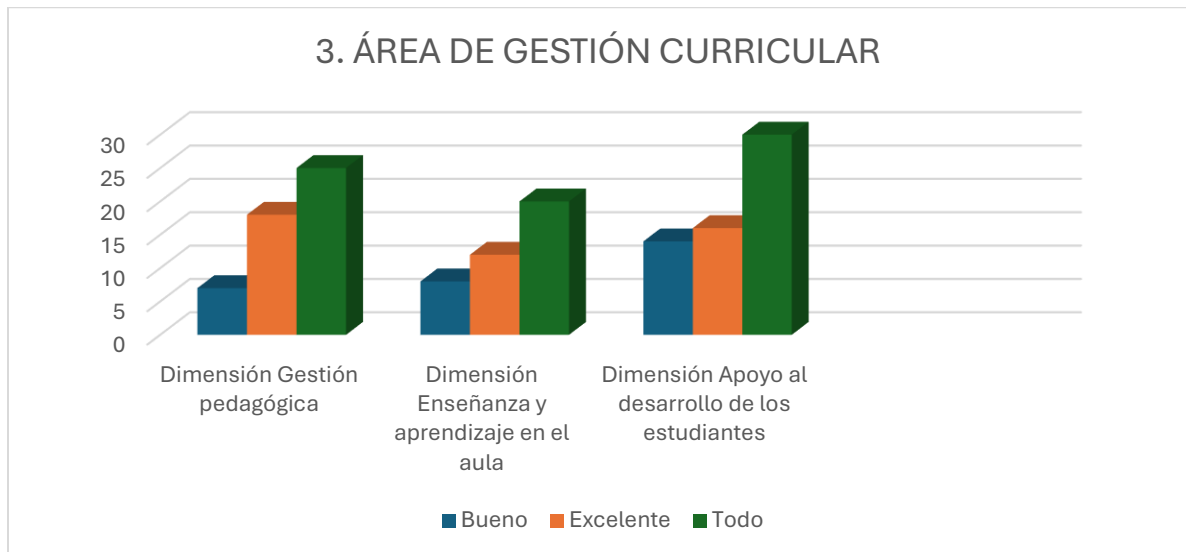
Esto demuestra que los docentes reconocen la importancia de un equipo enfocado en el mejoramiento de los logros. Además, se promueven planes de mejora y metas a corto y mediano plazo. Se evidencian también que se fomenta constantemente un clima de confianza, gracias a una comunicación y coordinación con el equipo directivo y docentes. Asimismo, el equipo directivo identifica y prioriza las necesidades de fortalecimiento de las competencias docentes, así como los espacios de reflexión, lo cual se logra mediante una comunicación constante.

3. Gestión curricular:

Se refiere al conjunto de acciones y procesos que el docente implementa para organizar, planificar y desarrollar y ajustar el artículo, asegurando que los estudiantes adquirirán las competencias y conocimientos esperados, atendiendo su diversidad y promoviendo un aprendizaje significativo.

Se divide en 3 dimensiones, con un total de 15 preguntas;

- a. Dimensión Gestión pedagógica, (5 preguntas) evalúa los procedimientos y practicas del equipo, para organizar, planificar y modificar el proceso de enseñanza- aprendizaje, garantizando un enfoque inclusivo para estudiantes con diversidad funcional.
- b. Dimensión Enseñanza y aprendizaje en el aula, (4 preguntas) evalúa las estrategias docentes en el aula para asegurar el logro de los aprendizajes esperados en los estudiantes.
- c. Dimensión Apoyo al desarrollo de los estudiantes, (6 preguntas) evalúa los procedimientos y estrategias para apoyar el desarrollo académico, afectivo y social de todos los estudiantes, considerando sus necesidades directivas.



Segunda la gráfica que observamos, se puede concluir que nuestros docentes se encuentran principalmente en las categorías de “Bueno” (el desempeño se presenta, pero requiere ajustes en algunos aspectos menores) y Excelente (El desempeño cumple en su totalidad lo esperado).

A partir del análisis del gráfico, se puede inferir que los docentes perciben de manera clara la importancia de la organización, planificación, monitoreo y evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje. Esto se traduce en el establecimiento de una secuencia de aprendizaje coherente que favorece el desarrollo académico de los estudiantes de la carrera.

Además, se observa que los docentes emplean estrategias y recursos didácticos innovadores, destacando la creación de materiales propios que se adaptan a las necesidades específicas de los estudiantes. Esta adaptabilidad refleja un enfoque centrado en la mejora continua y en la atención a la diversidad de los alumnos.

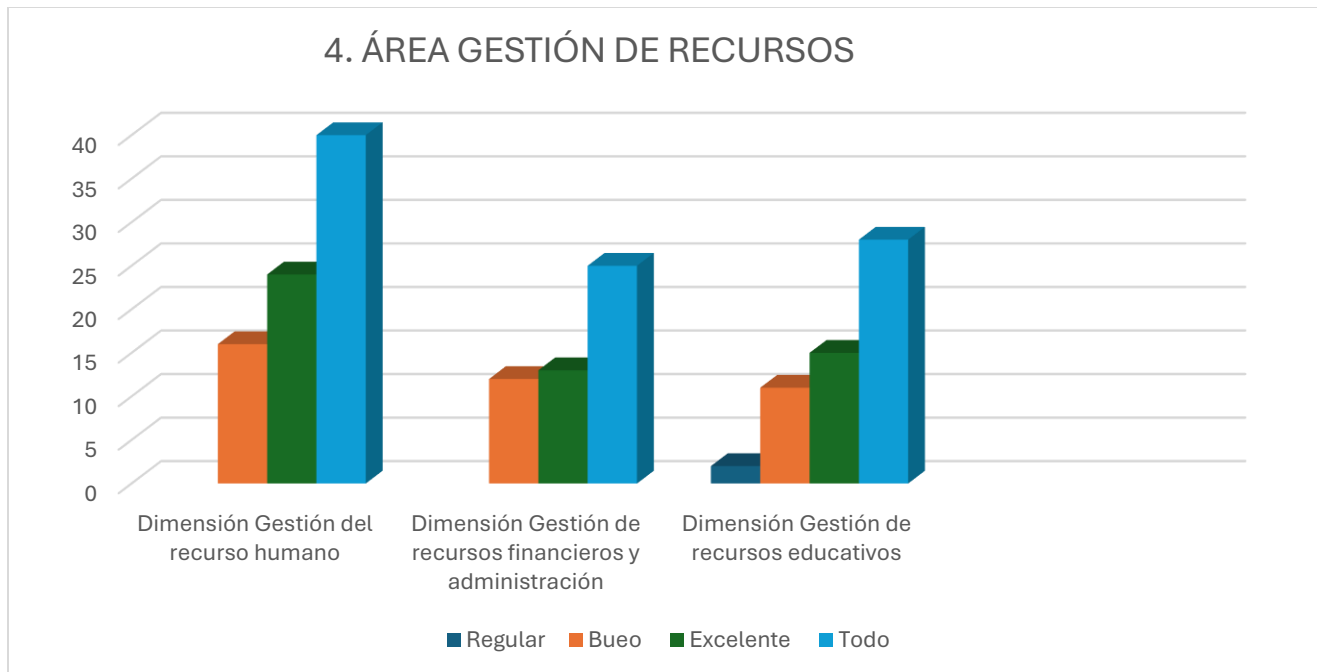
Otro hallazgo importante es que los docentes logran establecer y mantener normas de convivencia claras, que regulan el comportamiento de los estudiantes. Este marco normativo favorece una participación activa de los alumnos en el aula, contribuyendo a un ambiente de aprendizaje positivo y productivo.

De igual forma, la implementación de estas normativas permite identificar de manera temprana posibles problemáticas, lo que facilita la creación de mecanismos de apoyo tanto en el ámbito académico como en las relaciones personales de los estudiantes. Este enfoque integral favorece el desarrollo y bienestar de los alumnos, contribuyendo a un proceso educativo más efectivo y equilibrado.

4. Gestión de recursos:

Se divide en 3 dimensiones, con un total de 18 preguntas;

- a. Dimensión Gestión del recurso humano, (8 preguntas) las políticas, procedimientos y prácticas para contar con un cuerpo docente idóneo, comprometido y motivado con su labor.
- b. Dimensión Gestión de recursos financieros y administración, (5 preguntas) proceso general a evaluar: Las políticas y procedimientos del establecimiento que aseguran una gestión ordenada, actualizada y eficiente de los recursos.
- c. Dimensión Gestión de recursos educativos, (5 preguntas) las condiciones y procedimientos en el establecimiento garantiza una adecuada provisión, organización y uso de los recursos educativos necesarios para los docentes de la carrera, asegurando un entorno adecuado para el proceso de enseñanza-aprendizaje.



De acuerdo con la gráfica observada, se puede concluir que la mayoría de nuestros docentes se encuentran en la categoría de “Bueno” (el desempeño se presenta, pero requiere ajustes en algunos aspectos menores) y “Excelente” (El desempeño cumple en su totalidad lo esperado). Sin embargo, se destaca un pequeño porcentaje en la categoría de “Regular” (el desempeño se presenta, pero requiere mejoras significativas), especialmente en la dimensión de gestión de recursos educativos.

Gracias al análisis de los datos y la gráfica, se puede inferir que los docentes cuentan con una normativa clara para implementar el plan de estudios, asegurando el cumplimiento de los objetivos establecidos. Así mismo la institución realiza procesos de evaluación y retroalimentación del desempeño docente cuando es necesario, promoviendo la mejora continua.

Además, se evidencia que el establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento adecuado que favorece tanto el proceso de enseñanza como el bienestar de los estudiantes.

Sin embargo, según lo mostrado en la gráfica, en comparación con otras dimensiones, se destaca un pequeño porcentaje en la categoría de “Regular”, lo cual se refiere a la disponibilidad de recursos didácticos suficientes para apoyar la enseñanza de la carrera.

6. Propuestas de mejora.

Como base en el análisis detallado de los resultados obtenidos a través de las encuestas realizadas a los docentes, se han identificado áreas claves que requieren atención para mejorar a la calidad educativa del Centro de Formación técnica Santo tomas (CFT ST) en la región de Atacama. El análisis ha puesto en evidencia tanto fortalezas que es importante mantener, como debilidades que deben ser abordadas para mejorar el desempeño académico y la experiencia educativa de los estudiantes.

Las propuestas de mejora a continuación están directamente relacionadas con las principales debilidades identificadas, con su respectivo objetivo de mejora.

Asimismo. Se plantean acciones orientadas a reforzar las fortalezas existentes, como en fin de mantener y optimizar las buenas practicas observadas. Estas propuestas están organizadas por cara una de las áreas claves evaluadas. Presentando un objetivo específico y las acciones a realizar para alcanzar dicho objetivo.

A continuación, se detallan las propuestas de mejora por cada área, con el fin de contribuir al crecimiento y fortalecimiento de la educación.

Área: Formación Basada en Competencias

Objetivo	Acciones a realizar	Responsables
Fortalecer la formación de los estudiantes en las áreas de conocimientos, habilidades y actitudes, garantizando una comprensión crítica y accesible	Mejorar la formación continua de los Docentes: implementar programas de capacitaciones enfocados en estrategias pedagógicas inclusivas y diferenciadas que permite a los docentes adaptar su enseñanza a las necesidades de los estudiantes con brechas académicas.	Directora Nacional. Centro de aprendizaje. Docentes.

de los contenidos, y promover el desarrollo integral de los estandartes	Fortalecer la evaluación formativa: Desarrollar evaluaciones continuas que fortalezcan la retroalimentación oportuna, identificando áreas de mejora para los estudiantes con mayor dificultad.	Centro de aprendizaje. Jefe de carrera. Docentes.
	Aplicar el uso de metodologías activas: Fomentar el uso de proyectos colaborativos, simulando y practicando en contextos reales que contribuyan a una enseñanza mas practica y significativa.	Docentes.
	Ajustar los contenidos curriculares: Revisar y actualizar los programas para que incluyan más enfoques de aprendizaje social y emocional, fundamentales para los estudiantes de la carrera.	Centro de aprendizaje. Docentes.

Área: Liderazgo pedagógico

Objetivo	Acciones a realizar	Responsables
Reforzar las prácticas de liderazgo pedagógico para generar un ambiente de	Establece metas claras a corto y mediano plazo: Asegurar que todos los miembros del equipo docente conozcan y trabajen alineados con los objetivos pedagógicos establecidos.	Director de área. Jefe de carrera. Docente.

<p>confianza y colaboración entre docentes y el equipo directivo, impulsando la mejora continua de la enseñanza.</p>	<p>Fomentar la retroalimentación constructiva: Crear espacios periódicos de reflexión y evaluación del desempeño docente, donde se comportan buenas practicas y se identifican áreas de mejora.</p>	<p>Director de área. Jefe de carrera. Docente.</p>
	<p>Promover el desarrollo profesional: Invertir en programas de formación y actualización profesional para los docentes, con énfasis en nuevas tendencias pedagógicas y herramientas tecnológicas.</p>	<p>Directora Nacional. Centro de aprendizaje. Director de área. Jefe de carrera. Docente.</p>
	<p>Fortalecer la comunicación interna: Mejorar la coordinación y colaboración entre el equipo y los docentes, asegurando que haya un flujo constante de información sobre los avances y desafíos educativos.</p>	<p>Director de área. Jefe de carrera. Docente.</p>

Área: Gestión Curricular

Objetivo	Acciones a realizar	Responsables
<p>Optimizar los procesos de planificación y organización curricular para</p>	<p>Revisar y adaptar la planificación: asegurar que la planificación sea flexible y permita modificar según las necesidades individuales de</p>	<p>Centro de aprendizaje. Feje de carrera. Docente.</p>

<p>asegurar que los estudiantes adquieran las competencias esperadas y se atiendan adecuadamente las diversidades en el aula.</p>	<p>los estudiantes, especialmente aquello con brechas académicas.</p>	
	<p>Fomentar el uso de recursos didácticos innovadores: Potenciar el uso de tecnologías y materiales personalizados para atender a la diversidad de los estudiantes, adaptando las estrategias de enseñanza en sus contextos particulares.</p>	<p>Centro de aprendizaje. Docente.</p>
	<p>Monitoreo y evaluar el impacto de la enseñanza: Implementar un sistema de seguimiento y evaluación continua del proceso de enseñanza- aprendizaje, con el fin de detectar y corregir posibles dificultades en tiempo real.</p>	<p>Centro de aprendizaje. Jefe de carrera. Docente.</p>
	<p>Promover una enseñanza inclusiva: Capacitar a los docentes en estrategias que favorezcan la participación activa de todos los estudiantes, asegurando que haya discriminación o exclusión debido a las diferencias de capacidades.</p>	<p>Centro de aprendizaje. Jefe de carrera. Docente.</p>

Área: Gestión de recursos

Objetivo	Acciones a realizar	Responsables
Mejorar la gestión y el uso eficiente de los recursos disponibles para optimizar el entorno y apoyar el proceso de enseñanza-aprendizaje.	Fortalecer la capacitación en el uso de recursos educativos: Impulsar una mayor formación en el uso de las herramientas tecnológicas y materiales educativos, asegurado que todos los docentes tengan acceso y capacidad de usarlos de manera eficaz.	Director de área. Jefe de carrera. Docente.
	Garantizar recursos suficientes y adecuados: Asegurar los recursos educativos, como materiales didácticos, infraestructura y equipos, estén disponibles y sean de calidad. Esto incluye la actualización y mantenimiento de equipos, así como la provisión de materiales adecuado para cada asignatura.	Directora nacional. Director de área.

7. Conclusión

El trabajo realizado ha permitido identificar y analizar las principales fortalezas y debilidades del Centro de Formación Técnica Santo Tomas (CFT ST), en la región de Atacama, con un enfoque particular en la carrera de Técnico en Educación Especial. A través de un análisis detallado de los resultados obtenidos de una encuesta a docentes, se han formulado propuestas de mejora dirigidas a fortalecer las practicas pedagógicas y la gestión educativa en las áreas claves de formación basada en competencias, liderazgo pedagógico, gestión curricular y gestión de recursos.

En términos de evaluación, las propuestas presentadas no solo abordan las debilidades identificadas, como la necesidad de mejorar la disponibilidad de recursos educativos y la capacitación docente, sino que también refuerza las fortalezas existentes, tales como la implementación de estrategias inclusivas y el fomento del desarrollo socioemocional en los estudiantes. Las acciones propuestas buscan asegurar que el CFT ST continúe siendo un referente en la formación técnica, adaptándose a las realidades sociales y educativas de la región de Atacama.

A futuro, la implementación de estas propuestas representa un desafío significativo, especialmente en cuanto a la mejora continua de los procesos pedagógico y la optimización de los recursos. Esto implica un compromiso constante de todos los actores involucrados para seguir innovando en la enseñanza, promoviendo la inclusión y garantizarían que todos los estudiantes, independiente de sus contextos, puedan acceder a una educación de calidad que los prepare para los desafíos del futuro.

8. Bibliografía.

1. García, M., & López, F. (2020). La inclusión educativa en la educación superior: retos y perspectivas. *Revista de Educación y Diversidad*, 12(2), 116-129.
2. Martínez, R. (2018). Vacíos curriculares en la educación superior: impactando el desempeño académico. *Educación y Pedagogía*, 25(1), 140-154.
3. Pérez, A., & Sánchez, L. (2021). Desigualdades regionales en la educación en Chile: el caso de Atacama. *Educación y Sociedad*, 34(4), 50-63.
4. Rodríguez, J. (2019). Estrategias pedagógicas para abordar vacíos curriculares en estudiantes de educación superior. *Revista de Innovación Educativa*, 8(3), 92-107.
5. Fernández, L. (2020). Modelos de caracterización estudiantil en educación superior. *Revista Chilena de Psicología y Educación*, 6(1), 105-118.
6. <https://www.tvn.cl/noticias/actualidad/alumnos-de-atacama-registraron-el-peor-rendimiento-nacional-en-la-paes>
7. Caro, P., & Vega, A. (2017). Diversificación de estrategias pedagógicas en la educación superior. Editorial Académica.
8. Castro, S. (2018). Gestión de recursos en la educación superior. *Revista de Educación y Tecnología*.
9. González, R. (2016). Competencia pedagógica y formación docente en contextos de diversidad. Ediciones Universitarias.
10. Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2004). The link between leadership and student learning. *Educational Administration Quarterly*, 40(5), 678-702.
11. OECD. (2018). *The Future of Education and Skills: Education 2030*. Organisation for Economic Co-operation and Development.
12. Pérez, M. (2019). La atención a la diversidad en la educación superior: Teoría y prácticas pedagógicas. Editorial Universitaria.
13. Tobón, S. (2011). La gestión curricular en la educación superior: Un enfoque basado en competencias. Universidad de los Andes.
14. Arias, M. (2018). Validación de instrumentos de recolección de datos en investigaciones sociales. E-Libro.

15. Creswell, J. W. (2017). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
16. Morales, F., & Ruiz, L. (2021). *Metodología de investigación: Diseño y aplicación de instrumentos*. EBSCO.
17. Sánchez, R., & Fernández, M. (2020). *Elaboración de instrumentos de medición en investigación educativa*. E-Libro.
18. Vélez, A., & Guzmán, M. (2019). *Instrumentos de recolección de datos en investigación educativa*. EBSCO.

9. Anexos.

Se adjunta FICHA DE DEPÓSITO TRABAJOS DE GRADO.



FICHA DE DEPÓSITO TRABAJOS DE GRADO PROGRAMAS DE MAGÍSTER UMC

DATOS DEL PROGRAMA	
Magíster Profesional en educación, mención Gestión de calidad	
Magíster Profesional en educación, mención Currículum y Evaluación Basado en Competencias	X
Magíster Profesional en Psicopedagogía	
DATOS DEL CANDIDATO A MAGÍSTER	
NOMBRE	Valentina del Rosario de la Torre Garrido
RUT	20.635.224-8
DIRECCIÓN	Llanos de varas N° 6035
COMUNA	Copiapó
REGIÓN	Atacama
E-MAIL	Valentina.t.g2000@gmail.com
DATOS DEL TRABAJO DE GRADO	
TIPO DE TRABAJO DE GRADO	
X	Trabajo de Grado Aplicado (Planes, Proyectos, Instrumentos, etc.),
	Tesina / Seminario de Título
NOMBRE DEL TRABAJO DE GRADO	
DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS DE MEJORA DE LAS ÁREAS FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS, LIDERAZGO PEDAGÓGICO, GESTIÓN CURRICULAR Y GESTIÓN DE RECURSOS DEL CENTRO DE FORMACION TECNICA SANTO TOMAS, DE LA COMUNA DE COPIAPO, REGIÓN DE ATACAMA, FUENTE ARIAL	
SOBRE EL TRABAJO DE CAMPO	
NOMBRE ORGANIZACIÓN	Centro de Formación Técnica Santo Tomas
REGIÓN	Atacama
COMUNA	Copiapó
PUBLICACIONES Y/O PRESENTACIONES PREVIAS AL DEPÓSITO (Detalle los datos necesarios para su identificación, de lo contrario deje este espacio en blanco)	
RESUMEN DEL TRABAJO DE GRADO	
<p>Este trabajo de grado presenta un análisis sobre los retos que enfrentan los docentes en la educación superior, específicamente en el Centro de Formación Técnica Santo Tomas. La problemática principal se encuentra en la diversidad de características de los estudiantes, mucho de los cuales, presenta vacíos curriculares desde la enseñanza básica y media. Estos vacíos impactan directamente en su desempeño académico, tanto en las áreas instrumentales como actitudinales, lo que presenta un desafío significativo para los docentes en la adaptación de su enseñanza.</p> <p>El objetivo del trabajo es ofrecer soluciones prácticas para abordar esta diversidad, a través de la recopilación específica de la caracterización de los estudiantes. En este contexto, se destaca la importancia</p>	

de contar con una entrevista del postulante antes de su matrícula en la carrera, lo cual permite generar una primera visión sobre las necesidades específicas de los estudiantes.

La metodología utilizada para llevar a cabo este trabajo se enfoca en un análisis descriptivo de la situación actual del Centro de Formación Técnica. A través de este enfoque, se logró una comprensión integral sobre las barreras que afectan el rendimiento académico, especialmente en el contexto de la región de Atacama, que presenta los resultados más bajos en la Prueba de Admisión a la Educación superior en Chile. Los resultados obtenidos muestran que la falta de preparación académica previa y heterogeneidad en los niveles de los estudiantes son factores críticos que afectan la calidad educativa.

Como propuesta de mejora, se recomienda fortalecer el acompañamiento pedagógico, diversificar las estrategias de enseñanza y continuar implementando herramientas de caracterización para optimizar la atención a la diversidad estudiantil.

V°B° PARA EL DEPÓSITO (a cargo de la Coordinación Académica)		V°B°
NOMBRE TUTOR DISCIPLINAR		
NOMBRE TUTOR METODOLÓGICO		
COORDINADOR ACADÉMICO		
CALIFICACIÓN TRABAJO DE GRADO		
NOTA	NOTA EN PALABRAS	FECHA DE DEPÓSITO

Timbre Digital DPI