

Universidad Amazónica de Pando
Dirección de Posgrado



**Técnicas e Instrumentos de Valoración de la
Dimensión del Ser para Estudiantes del
Programa de Enfermería de La UALP - UAP**

Postulante: Lic. Diana Virginia Suárez Noro

Tutor: Dra. Claudia C. Quezada Mostajo PHD.

Tesis de Grado para optar el grado académico de:

Magister en Educación Superior

Cobija- Pando- Bolivia

Declaratoria de originalidad

El presente trabajo no ha sido aceptado o empleado para el otorgamiento de título o grado diferente o adicional al actual. La tesis es resultado de las investigaciones del autor, excepto donde se indican las fuentes de información consultadas. El autor otorga su consentimiento a la Dirección de Posgrado de la UAP, para la reproducción del documento con el fin del intercambio bibliotecario siempre y cuando se indique la fuente.

Agradecimientos

Sin duda alguna, mi eterno agradecimiento a mi Dios Todopoderoso, quien no se cansa de cuidar cada paso que doy y guiar mi camino, dándome más oportunidades de las que merezco.

A mi tutora, Dra. Claudia Cristina Quezada Mostajo, quien ha sido la luz en mi largo recorrido para llegar hasta aquí, no lo hubiese logrado sin su apoyo incondicional en cada etapa, el antes y el transcurso de la tesis. Tiene usted mi eterna gratitud.

A la universidad Amazónica de Pando por haberme dado la oportunidad de seguir desarrollando mis capacidades, esta casa superior de estudios me ha formado y ha hecho de mí, una docente de corazón.

A los estudiantes de Enfermería, quienes han sido mi fuente de inspiración para elaborar la propuesta, siempre estarán en mi corazón, gracias por el apoyo y colaboración en este recorrido y por enseñarme algo diferente en cada experiencia.

A mis queridas amigas y colegas: María Julia Rojas Charrias, por brindarme su tiempo desmedido con sus conocimientos para la construcción de mi propuesta, a Dina Gisvert Ovirece, Claudia Banzer Domínguez, gracias por su constante motivación para culminar esta etapa.

A la Lic. Digna Cari Condoli, por haber aceptado colaborar en la implementación de la propuesta para ser la prueba piloto, sin duda la motivaron sus deseos de realizar aportes para la mejora constante del proceso Enseñanza – Aprendizaje.

Dedicatoria

Todo este recorrido ha sido promovido e inspirado en el sacrificio que ha hecho mi familia:

Mis padres: René Suárez Mendoza y Margarita Noro Suárez, quienes me brindaron su apoyo moral y económico constantemente para culminar esta etapa y seguir fortaleciendo mis capacidades. Sin duda la educación nos une y nos lleva a seguir mejorando. Gracias por sus valores inculcados, me fueron imprescindibles para llegar hasta aquí.

A mi amado esposo, quien aparte de ser mi amigo, confidente y compañero ha sido mi sostén en este doloroso camino, lleno de aventuras y anécdotas de toda índole. Amor gracias a tu esfuerzo y apoyo incondicional, moral y económico para seguir formándome con el fin de ser una mejor profesional y descubrir más el área que más amo, la educación. Tú has sido el principal promotor para mi superación.

A mi querida abuela: + Olga Suárez Vargas, quien desde el cielo sé que me acompaña cada día y en cada momento, estoy segura que desde arriba me diste los ánimos necesarios para seguir adelante y desde allá intercediste para que no me sucediera nada malo en cada viaje.

Resumen

El objetivo del presente trabajo de investigación, es validar el Programa en el área de educación, denominado “Programa de Técnicas e Instrumentos de Valoración de la Dimensión del Ser”, para el programa de Enfermería de la U.AL.P.- U.A.P. El contar con el programa “PTIV-DS”, puede contribuir en el mejoramiento de la valoración de la dimensión ser, de los estudiantes del programa de Enfermería, para que ésta sea más objetiva e integral y que estén acordes al enfoque de Formación Basada en Competencias.

Se hace un aporte teórico a través de teorías revisadas y contextualizadas al área de la dimensión del Ser, conceptos y teorías que conforman el programa propuesto, complementando éste con un aporte práctico, mediante los instrumentos diseñados, con la finalidad de que sean fáciles de completar, aplicar y socializar, con el fin de mejorar la transparencia en el proceso de valoración, siendo éste más objetivo e integral al tomar en cuenta las actitudes y valores de los estudiantes.

Palabras Clave: Valoración, Dimensión Ser, Educación, Integral.

ABSTRACT

The following research pursues the validation of the Program, named "Techniques and Instruments of Assessment of the area of knowing to be Program, referred to by its Spanish acronym by "PTIV-DS", and the contribution to a reinforced assessment methodology, so it could be more objective, than it is now a days at a Nursing Career at the University U.AL.P.- U.A.P. in Riberalta, Bolivia. The present proposal reveals through the investigation process a theoretical contribution among the revised theories, and it also contextualizes the area of knowing to be, different concepts and theories that supports the Program with different techniques and instruments of the area of knowing to be, complementing this with a practical contribution, through the instruments designed , applied and socialized, to improve more transparency in the assessment process, taking into consideration students attitudes and values.

Key Words: Assessment, knowing to be, Education.

Tabla de Contenido

Introducción	1
Capítulo 1	
1. Planteamiento Del Problema	4
1.1 Situación Problemática	4
1.2 Formulación del Problema	5
1.3 Objeto de Estudio	6
1.4 Objetivos	6
a) Objetivo General	6
b) Objetivos Específicos	6
1.5 Delimitación	6
a) Delimitación Temática	6
b) Delimitación Temporal	7
c) Delimitación Espacial	7
1.6 Justificación Del Tema	7
1.7 Estado del Arte	8
Capítulo 2	
Marco Teórico	
2.1 Conceptualizaciones	17
2.1.1 Generalidades	17
2.2. Enfoque	18
2.2.1 Enfoque Educativo	18
2.2.1.1 Enfoque Humanista	19
2.2.1.2 Enfoque Psicogenético	19
2.2.1.3 Enfoque Sociocultural	20

2.2.1.4	Enfoque Epistemológico	20
2.3	Programa Educativo	20
2.4	Educación Superior	21
2.4.1	Contextualización conceptual	21
2.4.2	Enfermería	22
2.4.3.	Modelos de Enfermería	23
2.4.3.1.	Tipos de modelos	23
2.5.	El Enfoque De Formación Basada En Competencias (FBC)	26
2.5.1	Aproximaciones conceptuales	26
2.5.2	Estructura para el planteamiento de competencias en un diseño curricular	29
2.5.3	Dimensiones o Saberes Esenciales	30
2.5.3.1	Dimensión Saber Conocer	30
2.5.3.2	Dimensión Saber Hacer	30
2.5.3.3	Dimensión Saber Ser	31
2.6	Evaluación – Valoración	33
2.6.1.	Conceptos	33
2.6.2.	Evolución Conceptual dela Evaluación	34
2.6.3.	Tipos Generales de Valoración	35
2.6.4.	Valoración por Competencias	36
2.6.5.	La Valoración de competencias y por competencias	37
2.6.6.	Valoración de Saberes Actitudinales en la FBC	39
2.6.7.	Valoración Integral	40
2.7.	Carrera de Enfermería de la U.A.P.	40
2.7.1	Perfil Profesional de la Carrera de Enfermería de la U.A.P	41

2.7.2.	Familias laborales de la Carrera de Enfermería	41
2.7.2.1.	Familia 1: Gestión de procesos clínicos de enfermería	41
2.7.2.2.-	Familia 2: Gestión en los servicios de enfermería	42
2.7.2.3.-	Familia 3: Gestión de Procesos de atención de enfermería en salud pública	42
2.8	Técnicas de Valoración en la FBC	44
2.8.1.-	Uso de la Observación Directa	44
2.8.2.-	Tipos de Observación	44
2.8.3.-	Observación Accidental	44
2.8.4.-	La Observación Sistemática	44
2.8.5.-	Cuestionarios e Instrumentos de Autoinforme	45
2.8.5.1.-	Escala de Actitud	45
2.8.5.2.-	Escala de Thurstone	45
2.8.5.3.-	Escala Likert	46
2.8.5.4.-	Escala Guttman	46
2.8.5.5.-	Escala Diferencial Semántico	46
2.8.6.-	El Análisis del discurso y la solución de Problemas	46
2.8.7.-	Role Playing	46
2.8.8.-	Prueba de Ejecución	47
2.9	Instrumentos de Valoración	47
2.9.1.-	Registro Anecdótico	48
2.9.2.-	Lista de Cotejo	48
2.9.3.-	Escala de Apreciación	49
2.9.4.-	Escala de Actitud	49
2.9.5.-	Rúbrica	49

2.9.6.- El Portafolio de Evidencias	50
2.9.6.1.- Elaboración	50
2.9.6.2.- Tipos de Evidencias	50
2.9.7.- Guía de Observación	50
2.9.7.1.- La Guía de Observación como Instrumento de Valoración	51
2.9.7.2.- Aspectos a observar en la guía	51
2.9.7.3.- Duración de la Observación	51
Capítulo 3	
Contexto De La Investigación	
3.1 Histórica	52
3.2 Geográfica	54
3.3 Sociocultural	54
3.4 Aspectos Académicos del Contexto de la Investigación	54
3.4.1 Enfoque Académico por Competencias en la Carrera de Enfermería	54
3.4.2 Aspectos contextuales de la Dimensión Ser	55
Capítulo 4	
Marco Metodológico	
4.1 Pregunta de Investigación científica	58
4.2 Variables	58
4.2.1 Identificación de Variables	58
4.2.2 Definición Conceptual de Variables	58
4.2.3 Operacionalización de Variables	60
4.3 Enfoque Metodológico	62
4.4 Tipo de Investigación	62
4.5 Diseño de Investigación	62

4.6	Método de Investigación	63
4.7	Técnicas y/ o Instrumentos	63
4.7.1	Cuestionario	63
4.7.2.-	Revisión Documental	64
4.7.3.-	Revisión Bibliográfica	64
4.7.3.1.-	Beneficios sobre la Revisión Bibliográfica	65
4.7.4.-	Tipos de documentos	65
4.8	Unidad de Análisis	65
4.9	Población y Muestra	66
4.9.1	Población	66
4.9.2	Muestra	66
4.10	Validez y Confiabilidad	66
4.10.1.-	Criterios de Inclusión y Exclusión	67
4.11.	Cronograma	68
4.12	Etapas de la Investigación	68
4.12.1	Etapa 1: Administrativa	68
4.12.2	Etapa 2: Estudio Diagnóstico para validación del Problema	69
4.12.3	Etapa 3: Diseño del Programa PTIV-DS	69
4.12.4	Etapa 4: Aplicación y Validación del Programa	69
4.12.5	Etapa 5: Conclusiones y Recomendaciones	69

Capítulo 5

Propuesta

5.1	Propuesta del Programa	70
5.1.1	Nombre del Programa	70
5..2	Contexto del Desarrollo y Aplicación de la Investigación	70

5.2.3 Fases de Elaboración de la Propuesta	70
5.2.3.1.- Fase de Diagnóstico	70
5.2.3.2.- Fase de Planificación	71
5.2.3.3.- Fase de Ejecución	71
5.2.3.4.- Fase de Socialización	71
5.3 Objetivos del Programa	71
5.3.1 Objetivo General del Programa	71
5.3.2 Objetivos específicos del Programa	72
5.4 Duración del Programa	72
5.5 Campo de acción del Programa	72
5.6 Validación del programa	72
5.7 Normas de Funcionamiento del Programa	73
5.7.1 Planificación	74
5.7.2 Planificación Operativa del Programa de Técnicas e Instrumentos de Valoración de la Dimensión Ser “PTIV-DS”	74
5.8 Técnicas de Valoración del Programa PTIV-DS	77
5.8.1 Instrumentos de Valoración del Programa PTIV-DS	77
5.9 Descripción de las Técnicas e Instrumentos del Programa PTIV-DS	78
5.9.1 Técnica Entrevista a Pacientes/ Usuarios	78
5.9.1.1 Objetivo Técnica: Entrevista a Pacientes/Usuarios	78
5.9.1.2 Entrevista Estructurada	78
5.9.2 Instrumento: Lista de Cotejo	79
5.9.2.1 Guía de complementación de los Items en el Instrumentos	80
5.9.2.2 Descripción de los Criterios de Valoración	81
5.9.2.3 Descripción de los Criterios de Valoración de la respuesta Si	82

5.9.2.4 Guía de Complementación de los Ítems del Instrumento N° 02	83
5.9.2.4.1 Descripción de los Criterios de Valoración	84
5.9.2.4.2.- Descripción de los Criterios de Valoración de la Respuesta Si	84
5.9.3 Técnica: Prueba de ejecución	85
5.9.3.1 Objetivo	85
5.9.3.2 Desarrollo de la Actividad	85
5.9.3.3 Guía de Complementación de los Ítems del Instrumento N° 03	87
5.9.3.4 Descripción de los Criterios Referidos en el Instrumento	87
5.9.3.5.- Descripción de los Criterios de Valoración de la respuesta Si	88
5.9.4 Instrumento de Valoración: Rúbrica	89
5.9.4.1 Ventajas	89
5.9.4.2 Pasos para su Elaboración	90
5.9.4.3 Guía de llenado Instrumento de Valoración N° 4 Rúbrica	93
5.9.4.4 Estructura de la Rúbrica	93
5.9.4.5 Puntos	93
5.9.5 Técnica de Valoración: Observación	93
5.9.5.1 Definición	93
5.9.5.1.2.- Procedimiento	94
5.9.6 Instrumento de Valoración: Guía de Observación	94
5.9.6.1 Definición	94
5.9.6.2 Pasos para elaborar una Guía de Observación	95
5.9.6.3 Guía para el llenado de Ítems del Instrumento N° 5:	97
5.9.6.4.- Descripción de Criterios de Valoración	97
5.9.7 Instrumento de Contingencia	99
5.9.7.1 Instrumento de Valoración: Registro Anecdótico	99

5.9.7.2 Definición	99
5.9.7.3 Objetivo	99
5.9.7.4 Guía de Llenado para Instrumento de Contingencia:	
Registro Anecdótico	99
5.9.7.5 Metodología	100
5.9.8. Registro Anecdótico	100
5.9.9. Formulario de Autovaloración	101
5.9.9.1 Objetivo del Formulario de Autovaloración	102
5.9.9.2. Rubrica	102
5.9.9.3. Guía para el llenado de Ítems	102
Capítulo 6	
Análisis de Resultados	
6.1 Tabulación y comparación de Pre y Post Test a Estudiantes	104
6.2 Análisis de Resultados de Pre y Post Test de Prueba Piloto Docente	111
Capítulo 7	
Conclusiones y Recomendaciones	
7.1 Conclusiones	113
7.2 Recomendaciones	114
Referencias Bibliográficas	116
Bibliografía	118
Anexos	

Índice de Tablas

Tabla N° 1 Estructura para el planteamiento de competencias en un diseño curricular	30
Tabla N° 2 Tipología de Evaluación	35
Tabla N° 3 tipos de Valoración	36
Tabla N° 4 Características de las fases de Valoración	39
Tabla N° 5 Planificación Operativa del Programa PTIV-S	75
Tabla N° 6 Instrumento N° 01: lista de cotejo	80
Tabla N° 7 Instrumento N° 02: Lista De Cotejo	83
Tabla N° 8 Instrumento De Valoración N 03: Lista de Cotejo	86
Tabla N° 9 Instrumento de Valoración N° 4: Rúbrica	92
Tabla N° 10 Instrumento de Valoración N° 5: Guía de observación	96
Tabla N° 11 Instrumento N° 6: Registro Anecdótico	100
Tabla N° 12 Formulario de Autovaloración - Rúbrica	102

Índice de Gráficos

Gráfico N° 1 Programa de Técnicas e Instrumentos de Valoración de la Dimensión del Ser (PTIV-DS).	75
Gráfico N° 2 Comparación de pre y post test a estudiantes sobre valoración de actitudes y valores.	104
Gráfico N° 3 Comparación de pre y post test a estudiantes sobre su conocimiento de valoración de actitudes y valores en la práctica.	105
Gráfico N° 4 Comparación de pre y post test a los estudiantes sobre el método para ver el logro de sus conocimientos.	106
Gráfico N° 5 Comparación de pre y post test a estudiantes de su satisfacción sobre la valoración de la dimensión ser.	107
Gráfico N° 6 Comparación de pre y post test a estudiantes sobre la necesidad de apoyo a docentes con recursos más objetivos y específicos para valorar la dimensión ser.	108
Gráfico N° 7 Resultado de pre test a estudiantes sobre la necesidad de apoyo a docentes con recursos más objetivos y específicos para valorar la dimensión ser.	109

Índice de Figuras

Figura 1 Cronograma	68
Figura 2 Carta de solicitud a la Universidad	1
Figura 3 Carta de aceptación de la Universidad	2
Figura 4 Entrevista a Docentes (Diagnostico)	3
Figura 5 Encuesta a Estudiantes (Diagnóstico)	4
Figura 6 Pre Test para Estudiantes	5
Figura 7 Tabulación de datos Pre Test sobre valoración de asignatura	7
Figura 8 Tabulación de datos Pre Test sobre socialización de instrumentos de valoración	7
Figura 9 Tabulación de datos Pre Test sobre socialización de la valoración de la teoría	8
Figura 10 Tabulación de datos Pre Test sobre socialización de valoración de la práctica	8
Figura 11 Tabulación de datos Pre Test sobre socialización de valoración de actitudes y valores	9
Figura 12 Tabulación de datos Pre Test sobre socialización de valoración de actitudes y valores en la práctica	9
Figura 13 Tabulación de datos Pre Test sobre socialización de valoración de actitudes y valores	10
Figura 14 Tabulación de datos Pre Test sobre percepción de los estudiantes en cuanto a valoración de conocimientos	10

Figura 15 Tabulación de datos Pre Test sobre percepción de valoración de actitudes y valores	11
Figura 16 Tabulación de datos Pre Test sobre la necesidad de implementar los instrumentos de valoración	11
Figura 17 Tabulación de datos Pre Test sobre satisfacción de la valoración de sus actitudes y valores por sus docentes	12
Figura 18 Post test para Estudiantes	13
Figura 19 Tabulación de datos Post Test sobre socialización de técnicas y metodología de valoración de cada asignatura	15
Figura 20 Tabulación de datos Post Test sobre socialización de instrumentos para valoración de trabajos y procedimientos.	15
Figura 21 Tabulación de datos Post Test sobre socialización de instrumentos de valoración de avance teórico	16
Figura 22 Tabulación de datos Post Test sobre la socialización de indicadores de valoración de la práctica	16
Figura 23 Tabulación de datos Post Test sobre la socialización de indicadores de actitudes y valores	17
Figura 24 Tabulación de datos Post Test sobre la socialización de indicadores actitudes y valores en las prácticas.	17
Figura 25 Tabulación de datos Post Test sobre la socialización de instrumentos de valoración	18
Figura 26 Tabulación de datos Post Test sobre Técnicas de valoración utilizadas	18

Figura 27 Tabulación de datos Post Test sobre la percepción de los instrumentos utilizados (proyecto propuesto)	19
Figura 28 Tabulación de datos Post Test sobre percepción de los estudiantes y el uso de instrumentos de sus docentes	19
Figura 29 Tabulación de datos Post Test sobre la valoración con la ayuda de los instrumentos propuestos	20
Figura 30 Tabulación de datos Post Test sobre la satisfacción de la valoración de los docentes con los instrumentos propuestos	20
Figura 31 Pre Test Para Docente (Prueba Piloto)	21
Figura 32 Post Test Para Docente (Prueba Piloto).-	25
Figura 33 Solicitud a la Coordinación para Socialización de la Propuesta	28
Figura 34 Aprobación y Asignación de Fecha y Hora para la Socialización de la Propuesta	29
Figura 35 Socialización del Programa PTIV-DS con Docentes del Programa de Enfermería de la U.A.L.P.	30
Figura 36 Participación de docentes del Programa de Enfermería de la U.A.L.P. en la socialización del programa	30
Figura 37 Ejecución de Pre Test de estudiantes del Programa de Enfermería de la U.A.L.P.	31
Figura 38 Valoración de estudiante de 4to Año de Enfermera en área Clínica área Medicina Interna	31
Figura 39 Valoración de estudiante de 4to Año de Enfermería en área Clínica – Sección Emergencias	32

Figura 40 Valoración de estudiante de 4to Año de Enfermería en área Clínica - Pediatria	32
Figura 41 Valoración de estudiante de 4to Año de Enfermería en área Gestión Administrativa	33
Figura 42 Valoración de estudiante de 4to Año de Enfermería en área Clínica – Hospital Riberalta	33
Figura 43 Valoración de estudiante de 4to Año de Enfermería en área Salud Pública – Promoción de Salud	34
Figura 44 Valoración de estudiante de 4to Año de Enfermería en área Clínica – Medicina Interna	34
Figura 45 Ejecución de Post Test de Estudiantes en la U.A.L.P.	35
Figura 46 Ejecución de Post Test de Estudiantes en la U.A.L.P.	35
Figura 47 Ejecución de Post Test (prueba piloto) a docente	36

Introducción

Bolivia ha sufrido cambios drásticos en las últimas décadas, en relación a las políticas económicas, sociales, educativas y salubres; por ende también en los protocolos de atención de la salud. Todo esto ha conllevado al surgimiento de nuevas estrategias educacionales principalmente en el área de salud.

La Universidad Amazónica de Pando desarrolla su proceso de enseñanza aprendizaje en base al Enfoque de Formación Basada en Competencias desde el 2009, con el propósito de formar profesionales idóneos, fortaleciéndoles en diferentes dimensiones como son: el saber conocer, ligado al aprendizaje teórico y manejo cognitivo; el saber hacer, que trata de valorar destrezas y habilidades; y por último el saber ser, el cual valora al estudiante en cuanto a actitudes y valores; todo ello en la búsqueda y logro de una actuación integral, en cualquier ámbito laboral.

La presente propuesta, nace desde la necesidad evidenciada según entrevistas en el contexto, de fortalecer las técnicas e instrumentos de valoración de los estudiantes en formación en el Programa de Enfermería, no solo desde lo procedimental, sino también desde lo actitudinal, de la manera más objetiva posible, teniendo claramente establecidos los criterios e indicadores de acuerdo a las 3 familias laborales establecidas en el plan de estudios del Programa mencionado, como son: Gestión de Procesos Clínicos de Enfermería, Gestión en los Servicios de Enfermería, Gestión de Procesos de Atención de Enfermería en Salud Pública. Cada una de ellas con demandas de formación específicas, pero que van direccionadas hacia una formación integral del personal de salud.

Cada día se puede observar en diferentes medios de comunicación las protestas sobre la atención prestada en diferentes centros de salud y nosocomios en la ciudad de Riberalta, sobre todo, relacionadas en el trato brindado a los pacientes, de tal manera que se considera necesario hacer un análisis sobre el proceso de valoración que tiene la (el) enfermera/o actualmente en su formación en la Universidad, proceso que luego podrá impactar en su futura labor profesional.

Para lograr cambios a futuro principalmente en el área de valores y actitudes en el personal de salud, es importante analizar el proceso de formación y valoración de estos aspectos que tienen estos profesionales desde que son estudiantes; como es el caso de enfermería. Se considera fortalecer desde los primeros años la parte actitudinal, es decir la dimensión del Ser, de estos

futuros profesionales, a través de una valoración objetiva de actitudes y otros aspectos que componen la dimensión del Ser, en el ser humano, que posiblemente luego se verán reflejados desde su desempeño de prácticas de salud, hasta aquellas que puedan ser parte de su diario vivir.

El poder contar con un Programa educativo, para valorar esta dimensión de una manera objetiva, contribuirá a los Docentes y estudiantes hacia un fortalecimiento de todos los aspectos mencionados y sobre todo respondiendo al enfoque de enseñanza por competencias de la Universidad.

El presente trabajo de investigación presenta como objetivo general Diseñar un Programa de Técnicas e Instrumentos de valoración (PTIV-DS) que permita a los docentes del Programa de Enfermería de la UALP-UAP, valorar de manera más objetiva e integral la dimensión del ser de los estudiantes, de acuerdo al enfoque de formación basada en competencias de la UAP en la gestión 2017 -2018. Siendo su objeto de estudio, diferentes técnicas e instrumentos de valoración para la dimensión del ser a través de un Programa de enfermería de la UALP-UAP.

En cuanto a la metodología utilizada, se puede describir del siguiente modo:

La metodología fue pre experimental, debido a que se realizó una pre prueba y una post prueba a un solo grupo, que fueron los docentes y estudiantes del programa de enfermería de la Unidad Académica Las Piedras.

El enfoque del presente trabajo fue mixto, puesto que se recolectó y vinculó datos, cuantitativos y cualitativos en el mismo estudio, para responder al planteamiento del problema.

El Tipo de Investigación fue el Explicativo, ya que estuvo orientada a responder por las causas de los eventos y explicar por qué se manifiestan los eventos y fenómenos físicos o sociales. Su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables.

Las técnicas utilizadas en el presente trabajo, fueron: cuestionario, registro bibliográfico y revisión documental.

Las principales conclusiones que se ha podido extraer son:

- Se logró la contextualización de técnicas e instrumentos de valoración, se realizó mediante métodos y técnicas de investigación, permitiendo el diseño y elaboración del Programa de Técnicas e Instrumentos de Valoración Dimensión Ser “PTIV-DS” en base a necesidades de los estudiantes del Programa de Enfermería de la UALP.
- Se analizó el Enfoque de Formación Basada en Competencias, comprendiendo que el mismo, pretende valorar al estudiante de manera integral, para ello es importante contar con técnicas e instrumentos específicos de acuerdo al contexto y respondiendo al encargo social.
- Se elaboró criterios específicos de valoración en la dimensión del Ser, para el Programa de Enfermería, en relación al diseño curricular y los valores que debe tener por esencia un estudiante formado en la UAP.
- Se logró el diseño y elaboración del programa de técnicas e instrumentos PTIV-DS, que permitió valorar la dimensión SER de manera más objetiva e integral de acuerdo al Enfoque de Formación Basada en Competencias.
- El diseño y elaboración de técnicas e instrumentos, fue posible mediante la actualización constante y el apoyo de ideas creativas.
- El diseño de técnicas e instrumentos, se elaboró respondiendo al perfil profesional, pudiendo éstas ser contextualizadas de acuerdo a la necesidad de cada docente.
- La valoración actitudinal y axiológica más objetiva, mediante las técnicas e instrumentos precisos y contextualizados.

Se realizó un proceso de reflexión, mediante talleres, sobre la finalidad y los beneficios de la valoración, por lo que se tuvo serias dificultades de percepción, al inicio con los docentes, ya que les cuesta mucho aceptar cambios y ponerlos en acción para mejorar.

Capítulo 1

Planteamiento del Problema

1.1 Situación Problemática

La Universidad Amazónica de Pando, con 25 años de experiencia, preocupada por cubrir las necesidades académicas de su población, creando unidades desconcentradas en áreas rurales que se encuentran muy alejadas de la capital, como es el caso de la Unidad Académica Las Piedras, ubicada en el Municipio de Gonzalo Moreno Comunidad Las Piedras, Unidad que oferta actualmente cuatro Programas a nivel licenciatura, entre ellas, el programa de Enfermería.

En la Unidad Académica Las Piedras, el Programa de Enfermería (oferta sus servicios a partir de la gestión 2012 a nivel Licenciatura) quien forma a sus estudiantes desde el enfoque de Formación Basada en Competencias, F.B.C., valora a sus estudiantes en sus 3 saberes esenciales, los cuales son: saber conocer, saber hacer, y saber ser complementando con actividades de investigación e interacción social en sus diferentes contextos y ámbitos en los que se desenvuelve el área de salud de acuerdo a las familias laborales planteadas en el diseño curricular, familias laborales, que se dan a conocer más adelante en el cuerpo del presente documento.

De acuerdo a lo mencionado, la universidad, ofrece capacitación continua al personal Docente en las diferentes áreas de la educación superior, una de ellas es la de evaluación y la elaboración de sus instrumentos; pese a esto se ha logrado identificar a través de entrevistas preliminares de diagnóstico que los docentes actualmente evidencian dificultades con la aplicación de los mencionados instrumentos, si bien todos cuentan con competencias docentes en el área de evaluación, presentan o comentan tener dificultades principalmente en la valoración, es decir para valorar principalmente y de manera objetiva la dimensión del saber ser, dimensión muy importante a desarrollar desde un Enfoque de Formación por Competencias.

Esta situación, se evidencia según diagnóstico, elaborado durante la fase de identificación del problema, ha afectado en la motivación de los docentes, quienes evidencian dificultades para valorar y en los estudiantes, puesto que han expresado disconformidad en cuanto a la asignación de sus calificaciones, argumentando, que en respuesta a los instrumentos que los docentes han

aplicado durante el proceso de enseñanza aprendizaje para valorar sus competencias, consideran que éstas han evaluado aspectos de orden más cuantitativo que cualitativo, y que en relación a la dimensión del Ser los criterios tomados y aplicados en los instrumentos mencionados, consideran no han sido lo suficientemente objetivos como para valorarlos. Expresando que las pruebas que se les han aplicado, evalúan aspectos del conocer y hacer dejando de lado el ser.

Sobre lo expresado, son diversos los autores que han afirmado la dificultad Docente en cuanto a la valoración en el proceso de enseñanza aprendizaje hoy en día, como por ejemplo Delgado K. (1996), Bolivar, A. (1995), entre otros, y aún más, cuando se trata de valoración de aspectos como valores y ética en una determinada área, que permitan transparentar y objetividad el mencionado proceso.

Para lograr mejorar y transparentar el proceso de valoración del proceso de enseñanza aprendizaje en un Enfoque de Formación por Competencias, es importante que también se incluya la dimensión saber ser, pues se debe recordar, que los estudiantes de Enfermería se desenvuelven principalmente en el área Clínica, diseñando un plan de cuidados; en el área de Salud Pública desde la prevención y promoción de la salud mediante charlas educativas, por ejemplo y en el Área Administrativa desde la gerencia, con el proceso administrativo a nivel del paciente. Equipo multidisciplinario, del Servicio de Enfermería e institución. Por ello esta dimensión se torna muy importante en esta profesión de la salud, y que necesita ser valorada para su formación profesional idónea.

Para poder valorarlos constantemente en la dimensión del SER, los Docentes precisan contar con conocimiento y aplicación de diferentes técnicas e instrumentos adecuados que les permitan valorar a sus estudiantes de manera más objetiva e integral estas actitudes y valores, que desde el perfil profesional ya se conoce deberían poseer todos estos futuros profesionales en el Programa de Enfermería (Universidad Amazónica de Pando, 2009)

En respuesta a la mencionada situación problemática, la presente investigación formula a continuación la siguiente pregunta:

1.2.- Formulación del Problema

¿Qué necesitan los docentes del programa de enfermería de la UALP-UAP, para mejorar las técnicas e instrumentos de valoración actuales, de acuerdo al enfoque de formación basada en

competencias de la UAP, que permita a los estudiantes, ser valorados de manera más objetiva en la dimensión del ser?

1.3.- Objeto de Estudio

Técnicas e Instrumentos de valoración para la dimensión del ser en el Programa de Enfermería de la UALP-UAP.

1.4.- Objetivos

a) Objetivo General

Diseñar un Programa de Técnicas e Instrumentos de valoración (PTIV-DS) que permita a los docentes del Programa de Enfermería de la UALP-UAP, valorar de manera más objetiva la dimensión del ser de los estudiantes, de acuerdo al enfoque de formación basada en competencias de la UAP en la gestión 2018 -2019.

b) Objetivos Específicos

- Analizar y contextualizar las técnicas e instrumentos de valoración actuales utilizados en el programa de Enfermería de la UALP.
- Determinar criterios específicos para valorar la dimensión del SER de los estudiantes del Programa de Enfermería.
- Diseñar los instrumentos de valoración de la dimensión del SER, de manera objetiva, propios de la disciplina de formación.
- Socializar el Programa de “Técnicas e instrumentos de valoración en la dimensión Ser” (PTIV-DS). con docentes y autoridades.

1.5.- Delimitación

a) Delimitación Temática

Técnicas e Instrumentos de valoración de la dimensión Ser para estudiantes del Programa de Enfermería de la Universidad Amazónica de Pando – Unidad Académica Las Piedras

b) Delimitación Temporal

Prospectivo gestión 2018 -2019.

c) Delimitación Espacial

Programa de Enfermería, Unidad Académica Las Piedras en el Departamento Pando

1.6.- Justificación Del Tema

La presente propuesta de “Programa de Técnicas e Instrumentos de Valoración de la Dimensión del Ser (PTIV-DS) para el Programa de Enfermería de la UAP – U.A.L.P., se justifica principalmente en tres factores:

- Necesidad de desarrollar una valoración más objetiva, ligados a su profesión.- Lo que beneficia a docentes, que contarán con técnicas e instrumentos específicos, que les facilitará valorar a sus estudiantes de manera más objetiva ligadas a su profesión, brindando mayor transparencia a este proceso, de acuerdo a procedimientos o avances teóricos, que respondan a las demandas de los educandos, ofreciendo y garantizando a la sociedad profesionales idóneos que respondan a las necesidades del contexto.
- Profesionales íntegros.- Que conlleva a que los estudiantes sean valorados de manera holística, valorados de manera más objetiva e integral en la dimensión del Ser, en respuesta al enfoque académico implementado por la Universidad Amazónica de Pando, como es de Formación Basada en Competencias, quien pretende formar profesionales íntegros e idóneos que respondan a necesidades de salud de la sociedad, en contacto directo y con atención de calidad y con calidez.
- La importancia de contar con técnicas e instrumentos de valoración permitirá mejorar la transparencia en la valoración, en cuanto a:
 - Resultados del rendimiento académico
 - Valoración justa de actitudes y valores.
 - Indicadores de valoraciones claras y específicas.

- Estudiantes valorados en actividades curriculares y extracurriculares en cuanto a actitudes y valores relacionadas con el quehacer de su formación.

Para lograr lo mencionado en párrafos anteriores, es imprescindible fortalecer a través de la valoración de aquellas actitudes y valores necesarios en todo futuro profesional de Enfermería, para la atención a la población desde sus diversas áreas como son la clínica, salud pública, gerencial, investigación y docencia, que es donde generalmente se desempeñan los profesionales de ésta área.

1.7.- Estado del arte.-

Bolívar, A. (2002). Docente de la carrera Pedagogía, quien trabaja con las áreas de Didáctica y Currículo, en la Universidad de Granada. En su texto “La Evaluación de Actitudes y Valores”, ha expresado que su finalidad ha sido centrar cuál es, la situación actual, el verdadero problema de la evaluación de valores y actitudes para el profesorado. Asimismo apunta a dónde hay que redirigir la cuestión, justo para que pierda su carácter problemático.

En primer lugar, sitúa la cuestión metodológica (técnicas o procesos sobre cómo valorar esta dimensión), pero analiza, que, detrás de todo, se esconde la verdadera dimensión: a dónde se debe dirigir prioritariamente la acción educativa y su (posterior) valoración.

En segundo lugar, afirma que, se expresa una confusión común, entre los contenidos conceptuales o de procedimientos de un campo disciplinar, y aquellas actitudes y valores comunes en los que merece la pena educar (como acción conjunta del centro).

Además, asegura que, por un lado, si no existe previamente –fruto de un compromiso– en el centro escolar una acción educativa conjunta dirigida a promover valores, normas y actitudes, no hay nada que valorar. Previo a, ¿cómo valorar?, es ¿qué estamos haciendo? Por otro, una cosa son los contenidos actitudinales de un campo disciplinar, y otra los valores y actitudes comunes en la formación de las personas, cuando un Centro ha asumido –dentro de su acción educativa– una educación en valores, la valoración en este caso consiste en, autorrevisar conjuntamente por el profesorado, si lo que se está haciendo es lo que se había propuesto, ¿qué elementos hay que variar o cambiar?, ¿dónde incidir de nuevo?, etc. Esta evaluación institucional no tiene por qué conllevar una valoración individual (menos aún una calificación

moral) de los estudiantes. Efectivamente, por tener ese estudiante un conjunto de actitudes y valores positivos, no tiene que aprobar la asignatura, pero eso no implica que no merezca la pena educar en ellos. En último extremo, la cuestión es que deba importar primariamente en la formación de la ciudadanía del tercer milenio.

Dentro de su texto, presenta un segundo caso, en el que plantea como ejemplo práctico: “Un alumno que, después de un conjunto de tareas sobre coeducación, sigue defendiendo que el papel de la mujer es el cuidado de la familia, y que debe permanecer en casa, etc., ¿se le debe suspender?”. El Ministerio de Educación aconseja: “Los criterios de evaluación mínimos con respecto a la adquisición de actitudes deberían situarse en que sea capaz de argumentar su postura; y (b) que respete otras opciones. Este asunto apunta a otro grave problema en la valoración de esta dimensión: debido a que no cuentan con un consenso mínimo de valores, a la propia libertad de pensamiento e ideológica como herencia progresista de la modernidad, los criterios de evaluación no cuentan con una base firme. Pero si el objetivo de las tareas educativas eran promover una actitud deseable concreta, y no sólo la capacidad de argumentar, nunca se podría sostener que da igual que sea “sexista”, con tal de que razone su postura y respete las de los demás, por cierto miedo a adoctrinar o a no respetar la libertad ideológica. La pregunta no es si se debe suspender o no, la tarea educativa, sino que tiene valor por sí misma, y la evaluación se dirige a cuestionar en qué medida han sido insuficientes las tareas desarrolladas, y sobre todo a mostrar que la educación en estos valores es siempre una tarea compartida por la comunidad educativa, de lo contrario siempre se está expuesto a que se impongan los valores vigentes en el entorno social, lo que no resta nada a la necesidad de mostrar en la escuela otros valores.

Así mismo, señala al profesor M.A. Zabalza (1998) en la evaluación de actitudes y valores sobre la necesidad de diferenciar tres planos (o discursos), que se entremezclan:

1. Discurso educativo: Legitimidad de valorar actitudes, y qué aportaciones formativas (positivas y negativas) hace dicha valoración.
2. Discurso curricular: Cómo la evaluación de actitudes se integra en cada proyecto curricular: su contextualización, clarificación y concreción, ampliación de componentes curriculares a evaluar, su proyección en el proceso formativo.

3. Discurso técnico: Cómo evaluar (acceso, inferencia, dirección e intensidad) actitudes, y técnicas (observación y cuestionarios-escalas) para valorarles.

El currículum, entendido en sentido amplio, incluiría el plano educativo, aunque cabe –en efecto– cifrar el plano curricular a la planificación de la enseñanza (oficial, centro o aula) y el educativo al más general de la legitimidad.

En este sentido, Bolívar, plantea la siguiente pregunta ¿se puede/debe evaluar las actitudes y valores? Para lo que responde, el sentido de una valoración de actitudes y valores, es dependiente de la existencia previa de una acción educativa en esta dimensión, mejor si es compartida por el conjunto del profesorado. En caso contrario, si se hiciera, ¿qué estaríamos valorando? Actitudes previas, procedentes del medio social y familiar. Normalmente las actitudes y valores que, por socialización (familia, grupo de iguales, contexto social, etc.), los estudiantes traen al Centro escolar, y su valoración como “excelencia” (buenas/malas), coincide con las practicadas habitualmente por un determinado grupo social (pequeña/mediana burguesía), culturalmente dominante.

De este modo, plantea la cuestión, ciertamente controvertida en nuestra modernidad tardía, de la valoración de actitudes y valores, como juicio informado sobre lo que se pretende, si bien requiere el empleo de un conjunto de técnicas/estrategias específicas, más prioritariamente, adquiere su sentido como un conjunto de prácticas solidarias o colegiadas, congruentes con un compromiso por promover un tipo de educación, que ganará sentido en la medida en que pudiera inscribirse en un contexto “comunitario” del propio centro, de la llamada “comunidad escolar” y, más allá, de la comunidad social.

Contextualizando el tema, Bolívar, entiende que, en la valoración se mezclan inexorablemente dos dimensiones:

1. Un problema técnico-metodológico de técnicas, instrumentos, quienes son los mejores modos de obtener información, etc. Quien se subordina a la ética-moral: sólo después de tener claro el sentido de la valoración en este ámbito (el para qué evaluar) podríamos entrar en qué métodos o técnicas (el qué o cómo evaluar) serían útiles para lo que queremos. Por otra parte, liberados de una preocupación positivista que pretendiera medir objetivamente, con una posible “tecnología” de valoración, las actitudes de los estudiantes identificando

valoración y medida; siendo la valoración en este ámbito un problema de compromiso por revisar colegiadamente la práctica educativa.

2. Un problema ético de por qué evaluar, para qué, con qué legitimidad se puede pretender evaluar este ámbito, si dar una información o no, a quién, etc. la dimensión del “debe”.

El autor menciona, que los profesores, aun sin ser conscientes de ello, siempre son educadores morales. Sus comentarios en clase, sus maneras de organizar el aula, conducta, modos de tratar a los estudiantes, de valorarlos, etc., implícita o explícitamente, educan en valores y actitudes, como quieren denotar los análisis sobre el “currículum oculto”. Por eso más vale planteárselas crítico-reflexivamente, que dejarlas al arbitrio del azar, siempre reproductor de las relaciones sociales vigentes.

En el ejercicio propio de la docencia, como situación ambigua, dilemática, con conflictos de valor, el profesor/a se ve obligado a elegir entre lo que puede y debe hacer.

La dificultad de establecer criterios de valoración es evidente. Así, los currículos oficiales introducen contenidos de actitudes y valores, que luego no aparecen suficientemente recogidos en los criterios de valoración, que se refieren en su mayor parte a contenidos conceptuales y a procedimientos, muy pocos a actitudes y valores. Cuando llega la hora de especificar criterios, al menos a nivel general, el campo de las actitudes no se deja fácilmente atrapar en estipulaciones concretas. Esto puede dar la impresión de que los fuertes acentos valorativos, formulados en los objetivos generales de Etapa, cuando llegan a la determinación final se ven corroídos hasta parecer irrelevantes a este último nivel. Para situar adecuadamente el sentido de la valoración de este ámbito menciona un conjunto de “principios de procedimiento” como los siguientes:

1. La valoración, en este ámbito, tiene como función prioritaria la mejora de la acción educativa desarrollada. Cuando un profesor/a o centro ha asumido dentro de su acción educativa una educación en valores, la valoración consiste en auto revisar, los efectos de lo que se está haciendo, qué elementos hay que variar o cambiar, incidir de nuevo, etc.

2. Se requiere ir determinando, aquellos valores, traducidos en actitudes y normas, modos de relaciones y formas de hacer y proceder, que puedan servir como guías de la acción educativa y como criterios de la auto revisión de dicha acción
3. Evaluar aquí es juzgar en qué medida están siendo incorporados los valores y actitudes que se han tratado de promover, para planificar qué nuevas acciones sería conveniente llevar a cabo. Es preciso cuidar los formatos de evaluación, y la difusión y uso de los informes de evaluación, para que cumplan dicha finalidad educativa, y no sean tergiversados.
4. Importa prioritariamente en este ámbito seguir la manifestación procesual en el desarrollo de actitudes y valores. Por eso mismo, más que la evaluación en un momento dado, interesa su relación con los precedentes y posteriores. Es la secuencia la que marca el sentido de lo observado.
5. Valorar actitudes y valores es apreciar y enjuiciar el valor educativo que están teniendo los procesos y acciones que se están desarrollando en el aula y centro. Por eso, sin desdeñar la valoración de los resultados provocados en el pensamiento y actuaciones de los estudiantes, estos son tomados como indicadores del valor educativo que tienen las propias tareas y actividades desarrolladas.
6. Al hablar de valoración parece que está dirigida, al estudiante, pero debido a que esta dimensión, más aún que en otras, es muy dependiente de los procesos de enseñanza puestos en juego, la valoración no puede estar limitada a la actividad y actitudes que parecen mostrar los estudiantes, sino que, paralelamente debe tomar en cuenta todos los aspectos relacionados con las condiciones y modos como se han desarrollado dichos procesos educativos: clima y atmósfera moral del centro, normas de convivencia, ambiente del aula, pertinencia de las actividades de enseñanza diseñadas, de los materiales y recursos empleados, de las formas de organizar la clase, acción conjunta de los profesores, etc.
7. La valoración de actitudes y valores, ha de estar necesariamente integrada tanto en el conjunto de la labor educativa llevada a cabo, como en la apreciación global del progreso

educativo del estudiante. La distinción tripartita de contenidos (conceptos, procedimientos y actitudes), aún cuando señale formas diferenciales de enseñanza y evaluación, no debe significar que cada tipo de contenidos pueda tener una calificación diferenciada. Si así fuera se habría roto, de principio, con el planteamiento global educativo que se decía pretender. A menudo las actitudes (normalmente restringidas a los grados de implicación con las tareas de clase) se valorar dependiendo de los contenidos cognoscitivos del área, subiendo o bajando en alguna medida la calificación (en algunos casos con un tanto por ciento acordado por el departamento), según el grado de esfuerzo o desinterés mostrado. Siendo un primer paso, se tiene que ir tendiendo a darle el sentido global indicado.

8. Dentro de las diversas dimensiones que vamos a distinguir a continuación en el campo de los contenidos de actitudes y valores, los “valores morales generales”, no serían objeto de evaluación individual sino de revisión de acción conjunta de los profesores. Sin embargo, hay una dimensión, asimilable a motivación e interés por los contenidos del área/materia, como son las actitudes en relación con el campo de conocimiento, que tienen su nivel propio de enseñanza y valoración, sobre todo en la Educación Secundaria; que no presentan algunos de problemas anteriores, precisamente por estar vinculadas directamente con los conocimientos. Estas actitudes internas a los contenidos de las áreas, de hecho, todo buen maestro/a las enseña y valora.
9. Finalmente convendría recordar que la evaluación en sí misma, no sólo como autovaloración, es ya una educación moral. Se podría aquí aplicar el dicho “dime cómo valoras, y te diré como educas moralmente”. Tanto el modo como se practica la evaluación, como las formas que adoptan su comunicación (a los estudiantes, pero también a los padres y profesores), puede ejercer una función formativa, o por el contrario deformadora de la realidad, que en nada contribuya a la implicación y mejora del proceso educativo.

Calderón, L. (2014) con su tesis “La Evaluación de valores actitudes en el ciclo básico de secundaria”, se constituye como trabajo final de Tesis de la carrera Licenciatura en Gestión de la Educación desarrollada en la Facultad Teresa de Ávila de la Pontificia Universidad Católica Argentina Sede Paraná.

El tema objeto de estudio es “La Evaluación de Valores y Actitudes” mediante el cual pretende analizar cómo se enseñan y se evalúan los valores en dos instituciones escolares de Educación Secundaria de la ciudad de Paraná, específicamente en el Ciclo Básico Común, en las disciplinas sociales como Formación Ética y Ciudadana, Formación Religiosa, también Historia y Geografía. Educar en valores significa inculcar en nuestros estudiantes el espíritu de lo bueno, de lo bello, de lo noble...implica moldear sus personalidades por el ejemplo vívido que les damos y en nuestras mismas lecciones áulicas.

Si bien, se considera que es ésta una tarea específica de la familia, educar a sus hijos conformándoles el carácter y la personalidad, la escuela también tiene responsabilidad en ello y se sitúa como subsidiaria de esta labor. Cuando pretendemos educar en valores, perseguimos el objetivo de proyectar en ellos, el ánimo de las personas de bien. Todo esto con la finalidad de construir una sociedad más justa, más pacífica, más humana.

El tema adquiere relevancia entonces en el ámbito educativo y escolar y en este caso se privilegia su perspectiva desde el campo disciplinar de la Gestión Educativa. Calderón, L. considera que el estilo de gestión en la escuela está orientado desde el mismo equipo directivo en su propio modelo de Hombre y de Educación desde la perspectiva de la gestión de las escuelas, tener claridad en la finalidad educativa que buscamos lograr, es de fundamental jerarquía. Conforme al modelo de hombre, de persona que desde la autoridad escolar se sustente, es que se pondrán en acto las decisiones que mejor conduzcan a él, en los equipos docentes. “...el tradicional sistema de valores parece no tener firmeza para garantizar la coexistencia armónica entre los actores institucionales”.

Este Programa, tiene como objetivo principal el fomento de la sana convivencia en las escuelas, el desarrollo del valor de la Paz y la resolución pacífica de conflictos. Si bien, nuestro objetivo primordial se centraliza en la enseñanza y evaluación de valores y actitudes en el aula, desde el docente hacia sus alumnos, esta enseñanza y aprendizaje, y eventual evaluación, se contextualiza en una institución que le otorga el marco para efectuarse.

La Gestión de la escuela en sí, favorece u obstaculiza, en última instancia, la enseñanza y aprendizaje de valores y actitudes. Y no es sólo el docente el único responsable, de que los estudiantes internalicen valores y actitudes conforme al ideario de la escuela, sino que toda la

comunidad educativa es coadyuvante a dicho proceso. La Educación es un fenómeno que transcurre entre personas, desde una cierta calidez humana, lo primero es el contacto afectivo-emocional entre el enseñante y su aprendiz.

Es así que la Educación será exitosa, entre otros factores si, quien enseña, trasunta vivencialmente aquello que propone para ser aprendido. Nuestro supuesto de investigación parte de una consideración desde el territorio de lo escolar, donde se ha observado que en general la enseñanza, el aprendizaje y la evaluación, de valores y actitudes, aunque constituyen una temática siempre presente en las instituciones en algunos casos figuran en los Proyectos Educativos institucionales y en las planificaciones de las asignaturas, sin embargo no reciben un tratamiento sistemático en la currícula real de nuestras escuelas secundarias.

En muchos casos, acorde a lo que ha investigado, cuando es necesario hacer explícita la valoración de actitudes y valores, el personal docente se encuentra poco orientado para realizarla, lo que lleva a no hacerla o a hacerla con incertidumbres e informalmente, sin serias referencias.

Esto, en última instancia trae aparejado el hecho de que el profesorado no se involucre con estos contenidos ni con su respectiva evaluación, el proceso de enseñanza y aprendizaje de valores y actitudes, queda truncado afectando a la calidad de nuestra enseñanza. Por lo tanto, es uno de los objetivos de esta investigación, lograr conformar un cuerpo de conocimientos mínimos, pero lo suficientemente sólidos, como para enriquecer esta carencia pedagógica y colaborar así al desarrollo de la profesionalización docente.

Calderón, considera que hay una doble necesidad, formalizar este espacio curricular de enseñanza de valores y actitudes, lo que se podría superar otorgándole un espacio concreto de reflexión reforzando las directivas respecto de la explicitación de los valores a enseñar en las planificaciones anuales, en las tutorías, en los gabinetes psicopedagógicos, por ejemplo, en primera instancia, y por otro lado, la evaluación de dicha enseñanza. Por ende, propone un instrumento de evaluación de este tipo de aprendizajes de modo que pueda ser empleado por los docentes de todas las áreas, especialmente en aquellas que sean de tipo humanístico.

En el Capítulo I desarrolla las categorías antropológicas y filosóficas entre las cuales considera se enmarcan los valores en la Educación. Poseer las conceptualizaciones antropológicas acertadas le ha otorgado la referencia adecuada para el tratamiento de valores y actitudes.

En el Capítulo 2 aborda la Educación escolar en valores, reconociendo su dinámica entre la enseñanza y la evaluación. Hace mención desde los orígenes de la Escuela como institución social y la conformación de los Sistemas Educativos hasta la actualidad de la enseñanza de nuestras instituciones educativas en materia de valores y actitudes.

En el Tercer Capítulo analiza los formatos escolares sobre la enseñanza y evaluación de valores en las instituciones que abrieron sus puertas para permitir esta investigación. Previamente expone las características metodológicas del Diseño y posteriormente el análisis e interpretación de los datos obtenidos.

En las conclusiones presenta algunas inferencias y además propone un Dispositivo concreto de Evaluación de valores y actitudes para ser aplicado a la situación del aula, en la que sostiene que es desde el aula misma en donde se operan las transformaciones más significativas de todo el Sistema y que la Gestión Educativa de cada escuela se puede focalizar progresivamente en una sola área para lograr influir al resto, eventualmente.

Como se puede verificar, el principal aporte de Calderón L., es la importancia de valorar actitudes y valores, como también un instrumento para educación regular, que aunque no es el mismo que la presente propuesta a ser desarrollada, involucra la temática y explica la dificultad de “valorar” lo axiológico.

Capítulo 2

Marco Teórico

2.1.- Conceptualizaciones

2.1.1.- Generalidades.-

Las manifestaciones iniciales del fenómeno educativo no fueron sino mecanismos innatos que el ser humano desplegó para garantizar la supervivencia de la raza como simple y rústica actividad reproductiva del conocimiento; en todo caso y pese a su connotación no consciente sino casi intuitiva, el fenómeno ya presentaba sus componentes esenciales: algo que se aprende, algo que se enseña, quien enseña y quien aprende.

Con el transcurso del tiempo el fenómeno educativo adquiere claramente una intencionalidad “sociabilizante”, sin modificar en absoluto sus elementos substanciales y que bien puede resumirse en esta clásica concepción analizada críticamente desde la corriente pedagógica de la educación popular. Cooppens, F. & Van Delde, H. (2005)

“La raíz etimológica de Educación nos remite al latín “ex - ducare” (conducir fuera de...). Desde ahí, la educación se define generalmente como el desarrollo o perfeccionamiento metódico de las facultades y aptitudes de un ser para su perfecta formación adulta. Implícitamente, se entiende que el papel activo fundamental en la educación lo asume la/el educador(a) que conduce el proceso educativo mediante la transmisión de conocimientos existentes. En cambio, quien es educado juega tradicionalmente un papel pasivo de asimilación de informaciones que le permitirán salir de un estado inicial de vacío, de ignorancia, llenándose de los saberes acumulados por otros que le precedieron. En esta perspectiva tradicional la/el “alumno” (siempre del latín “a – lumen” = privado de luz) sale de un estado primitivo “de naturaleza”, es decir de supuesta ignorancia total, para sumarse a la civilización”. Picardo, J. (2004)

En la medida en que las relaciones sociales, económicas, políticas y otras fueron complejizando el devenir histórico de la humanidad, la educación se transformó en un fenómeno no sólo consciente sino institucionalizado y en una cuestión de Estado; entonces habrán de surgir las

escuelas, los institutos, las academias, las universidades cuyo entramado epistemológico y curricular responderán a las intencionalidades políticas, filosóficas, culturales, económicas de los Estados quienes sostienen dicha institucionalidad (o de sus grupos dominantes como indican algunos adeptos de la Teoría de las Relaciones de Poder). Con estas transformaciones es evidente que el concepto de educación también se modifica; por ejemplo, en el año 1974 la UNESCO (FODICPRO, 2009) consensua y plantea la siguiente definición:

“Educación es el proceso global de la sociedad a través del cual las personas y los grupos sociales aprenden a desarrollar conscientemente en el interior de la comunidad y en el beneficio de ellas las totalidades de sus capacidades, aptitudes y conocimientos.”

En consecuencia el desarrollo de la intencionalidad, la institucionalidad, la sofisticación, la especialización de la educación supone de igual manera la complejización del pensamiento sobre el fenómeno educativo, mediados obviamente por realidades objetivas y subjetivas; así pues los cuatro elementos esenciales con el que surge el fenómeno educativo no se bastan a sí mismo sino que desde perspectivas multidisciplinares sintetizadas como las Ciencias de la Educación se intentará responder varias interrogantes como: qué enseñar, qué aprender, cuándo enseñar, cuándo aprender, cómo enseñar, cómo aprender, para qué aprender, dónde enseñar, dónde aprender, con qué enseñar, con qué aprender, por qué aprender, por qué enseñar, etc.

2.2.- Enfoque

Según Bunge, M. (2002). Es “una manera de ver las cosas o las ideas y en consecuencia también de tratar los problemas relativos a ellas”

2.2.1.- Enfoques Educativos.-

Para ampliar el panorama conceptual a cerca del presente acápite se considera menester dar mayor precisión al concepto de educación en el contexto en el que se desarrollan, entendiéndose contexto como las condiciones objetivas y subjetivas que la determinan y éstos a partir de un enfoque o modelo pedagógico concreto, teniendo como eje de todo análisis el proceso de enseñanza-aprendizaje:

Para Fingerman Hilda en su publicación para la Guía de Educación (2015) considera que *“Los enfoques pedagógicos son guías sistemáticas cargadas de ideología, que orientan las prácticas de enseñanza, determinan sus propósitos, sus ideas y sus actividades, estableciendo generalizaciones y directrices que se consideran óptimas para su buen desarrollo”*.

2.2.1.1.- Enfoque Humanista.-

El enfoque humanista (Panamá, 2012) se centra en el estudio integral de la persona, considerando que el ser humano es mucho más que la suma de sus partes, que busca su autorrealización, es consciente de sí mismo, de su existencia y tiene facultades para decidir; en este sentido se considera que la corriente humanística es un enfoque holístico de los procesos psicológicos que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje en donde el docente es una persona, única y diferente a las demás, con sentimientos, intereses y valores particulares que definen ¿qué aprende? y ¿cómo lo aprende?, de manera que el maestro es considerado una persona que debe conocer esas particularidades para poder promover espacios de “aprendizajes significativos”, en un clima de confianza, creatividad, flexibilidad a través de las vivencias del trabajo colaborativo y la investigación, que son evaluados de acuerdo al aprendizaje específico de cada persona, considerando el grado de alcance y satisfacción de los objetivos de aprendizajes planeados.

2.2.1.2.- Enfoque Psicogenético.-

El enfoque psicogenético según (Panamá, 2012) la parte del supuesto que la construcción del conocimiento va de un determinado nivel a otro superior, y que para cada persona es relativo a su desarrollo bio-psico-social.

El facilitador debe plantear problemas, a partir de los cuales sea posible reelaborar los contenidos académicos y proveer toda la información necesaria para que los participantes puedan avanzar en la reconstrucción de los contenidos. Enseñar es promover la discusión sobre los problemas planteados, es brindar la oportunidad de coordinar diferentes puntos de vista, orientar hacia la resolución cooperativa de las situaciones problemáticas. El papel del estudiante es un constructor activo de sus propios aprendizajes y desarrollos.

2.2.1.3.- Enfoque Sociocultural.-

Según (Panamá, 2012) indica que “El enfoque sociocultural es un modelo desarrollista que incorpora el entorno en el proceso de enseñanza-aprendizaje y se centra en el interaccionismo dialéctico basado en la zona de Desarrollo Próximo, considerando que psiquismo humano se debe desarrollar en 4 dominios evolutivos: filogenético (como especie), histórico (histórico – cultural), ontogénico (personal) y microgénico (funciones en situaciones experimentales).

Se plantea que el proceso de desarrollo psicológico no es independiente o autónomo de los procesos socioculturales. El ser humano se desarrolla en la medida en que se apropia de una serie de instrumentos de índole sociocultural y cuando participa en dichas actividades prácticas y relaciones sociales con otros que saben más que él acerca de esos instrumentos y de esas prácticas. Es un ser social producto y protagonista de las múltiples interacciones sociales en que se involucra a lo largo de su vida escolar.” Además, “El aprendizaje es un proceso en esencia interactivo en el que a la vez que se enseña se aprende y viceversa. La evaluación se hace a partir de los niveles de desarrollo en proceso y en contexto considerando el proceso interactivo así como las situaciones culturales del momento educativo.

2.2.1.4.- Enfoque Epistemológico

Para Azócar, R. (2015), la epistemología de la educación, es un espacio que sirve para analizar el hecho de modo crítico y reflexivo y para hacer un diagnóstico de avances y dificultades, en vistas a ahondar los primeros y superar los segundos, buscando constantemente lo cierto o verdadero. Se estudia todos los factores intra y extraescolares que influyen en el proceso, no con el objetivo de un análisis infructuoso sino para aportar soluciones. Se evalúan desde la epistemología las diferentes ciencias de la educación, en cuanto a su autonomía y su aporte, y el fundamento científico de los métodos utilizados en la educación formal.

2.3.- Programa Educativo

Para Pérez, J. (2008), un programa educativo es un documento que permite organizar y detallar un proceso pedagógico. El programa brinda orientación al docente respecto a los contenidos que debe impartir, la forma en que tiene que desarrollar su actividad de enseñanza y los objetivos a conseguir.

2.4.- Educación Superior.-

Según el Observatorio de Educación Superior Los términos educación superior, enseñanza superior, estudios superiores, educación profesional y educación terciaria aluden a la última etapa del proceso de aprendizaje académico, es decir, a todas las trayectorias formativas post-secundarias que cada país contempla en su sistema. Se imparte en las universidades, en las academias superiores o en las instituciones de formación profesional superior, entre otros.

2.4.1. Contextualización conceptual.-

Los términos de educación superior, enseñanza superior, estudios superiores, educación profesional y educación terciaria, aluden a la última etapa del proceso de aprendizaje académico, es decir a todas las trayectorias formativas post secundarias que cada país contempla en sus sistemas. Se imparte en las universidades, en las academias superiores o en las instituciones de formación profesional, entre otras.

A su vez, formación profesional se comprende por todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar o adecuar el conocimiento y las habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de la vida”. (Gabinete de Iniciativas Socioculturales y de Formación).

Por su parte, la Declaración Mundial sobre Educación Superior en el siglo XXI, Retos y Desafíos, Panamá (2005) indica que la educación superior es “todo tipo de estudios de formación o de formación para la investigación en el nivel postsecundario, impartidos por una universidad u otros establecimientos de enseñanza que estén acreditados por las autoridades competentes del Estado como centros de enseñanza superior”

En el contexto nacional, la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia en su Capítulo Sexto, Sección II, Artículo 91 indica que:

1.- La educación superior desarrolla procesos de formación profesional, de generación, y divulgación de conocimientos orientados al desarrollo integral de la sociedad, para el cual tomará en cuenta los conocimientos universales y los saberes colectivos de los pueblos indígena originario campesinos.

1.- La educación superior es intracultural, intercultural y plurilingüe, y tiene por misión la formación integral de recursos humanos con alta calificación y competencia profesional; desarrollar procesos de investigación científica para resolver problemas de la base productiva y de su entorno social; promover políticas de extensión e interacción social para fortalecer la diversidad científica, cultural y lingüística; participar junto a su pueblo en todos los procesos de liberación social, para construir una sociedad con mayor equidad y justicia social.

2.- La educación superior está conformada por las universidades, las escuelas superiores de formación docente, y los institutos técnicos, tecnológicos y artísticos.

En la historia de la creación de la Universidad Amazónica de Pando, está claro que esta institución académica desarrolla servicios de formación de educación superior, habiendo creado para el efecto varias Carreras de formación profesional y destaca entre las primeras que fueron creadas el programa de Enfermería, en la que se focaliza el presente estudio teórico y por el que se detalla el análisis de los acápites siguientes.

2.4.2.- Enfermería.-

El Consejo internacional de Enfermería propone que “la Enfermería abarca los cuidados autónomos y en colaboración que se presta a todas las personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o sanos en todos los contextos, e incluye la de la salud, la prevención de la enfermedad, y el cuidado de los enfermos, discapacitados y personas moribundas. Las funciones esenciales de la Enfermería son la defensa, el fomento de un entorno seguro, la investigación, la participación en la política de la salud y en la gestión de los pacientes y los sistemas de salud, y la formación.”, ésta profesión es una de las más antiguas, pero La enfermería adquiere relevancia teórica y sistematicidad a finales de la década de los cincuenta del siglo pasado con los estudios y anotaciones de Nightingale Florence, a quien se le considera precursora de esta disciplina profesional. (Barnes & Noble Publishing 2003)

De acuerdo a la definición de la Real Academia Española (2014) “La Enfermería (del latín in -, “negación”; firmus, firma, firmum, “firme, resistente, fuerte”; y - eria, “actividad, establecimiento” o “actividad, establecimiento (relacionado) con los no firmes, no fuertes (enfermos)”) es la ciencia que se dedica al cuidado y atención de enfermos y heridos, así como a otras tareas sanitarias, siguiendo pautas clínicas”.

Según el Diseño Curricular de la Universidad Mayor Real y Pontificia San Francisco Xavier de Chuquisaca (2014) “El objeto de estudio de la formación profesional de la Enfermería y el objetivo de su práctica es el “cuidado” concebido como las acciones que se realiza con la intención de que los individuos desarrollen al máximo su capacidad para mantener y conservar la vida y permitir que continúen o se esfuercen en compensar las alteraciones de las funciones ocasionadas por un problema de salud, indagando formas de compensar la carencia que se le presente. Es decir, el cuidado de Enfermería es el cuidado a la vida humana integral, respetando los derechos y sentimientos de la persona que se cuida.”

2.4.3.- Modelos de la enfermería

Los modelos de la enfermería pretenden describir, establecer y examinar los fenómenos que conforman la práctica de la enfermería general. Se asume por la disciplina que para poder determinar que existe una teoría enfermera ésta debe contener los elementos del metaparadigma de enfermería.

La enfermería como profesión, existe desde que Florence Nightingale, a mediados del siglo XIX, expresó la firme convicción de que la enfermería requería un conocimiento diferente al conocimiento médico. Describió lo que para ella era la función propia de enfermería: poner al paciente en las mejores condiciones para que la Naturaleza actúe sobre él; definió los conceptos de salud y enfermedad en relación con la enfermería, el objetivo de los cuidados de enfermería y su praxis.

Es a partir de la década de los años 50 del siglo XX cuando los profesionales de enfermería comienzan a desarrollar los modelos conceptuales. Estos pueden clasificarse según su centro de interés principal. Representan diferentes puntos de vista y explicaciones sobre la naturaleza de los objetivos y los métodos de enfermería, porque parten de teorías distintas sobre las persona.

2.4.3.1.- Tipos de modelos

Cada autor agrupa los modelos de acuerdo a su propio criterio. Suele basarse en el rol que la enfermería desempeña a la hora de prestar cuidados. Así, podemos dividirlos en:

- Modelos naturalistas.

- Modelos de suplencia o ayuda.
- Modelos de interrelación.
- Modelos naturalistas

2.4.3.1.1.- Modelos Naturalistas

Su principal representante es Florence Nightingale. En 1859 trata de definir la naturaleza de los cuidados de enfermería en su libro *Notas sobre enfermería (Notes on nursing)*; “Se tiene la tendencia a creer que la medicina cura, lo que hacen los cuidados de enfermería en los dos casos es poner al enfermo en su obra”.

Nightingale Florence ya había comprendido la necesidad de tener un esquema de referencia, un cuadro conceptual. Desde este primer intento de conceptualización, hasta que de nuevo formalmente se hace esta pregunta, transcurre casi un siglo. Es el más sencillo de todos los modelos.

2.4.3.1.2.- Modelos de suplencia o ayuda

El rol de enfermería consiste en suplir o ayudar a realizar las acciones que la persona no puede llevar a cabo en un momento de su vida, acciones que preservan la vida, fomentando ambas el autocuidado por parte de la persona.

Las dos representantes más importantes de esta tendencia son Virginia Henderson y Dorothea Orem.

2.4.3.1.3.- Modelos de interrelación

En estos modelos el rol de la enfermera consiste en fomentar la adaptación de la persona en un entorno cambiante, fomentando la relación bien sea interpersonal (enfermero-paciente) o las relaciones del paciente con su ambiente.

Los modelos más representativos son los de Hildegard Peplau, Callista Roy, Martha E. Rogers, Myra Levine y Marjory Gordon.

2.4.3.1.4.- Modelo de Virginia Henderson

El ser humano es un ser biopsicosocial con necesidades que trata de cubrir de forma independiente según sus hábitos, cultura, etc. El ser humano cuenta con 14 necesidades básicas: Respirar, comer y beber, evacuar, moverse y mantener la postura, dormir y descansar, vestirse y desnudarse, mantener la temperatura corporal, mantenerse limpio, evitar los peligros, comunicarse, ofrecer culto, trabajar, jugar y aprender.

2.4.3.1.5.- Modelo de Dorothea Orem

Es un modelo de suplencia o ayuda. Para Dorothea Orem el ser humano es un organismo biológico, psicológico, y en interacción con su medio, al que está sometido. Tiene la capacidad de crear, comunicar y realizar actividades beneficiosas para sí y para los demás.

2.4.3.1.6.- Modelo de Peplau

Modelo establecido por la enfermera Hildegard Peplau. El ser humano es un organismo que vive en un equilibrio inestable, con capacidad para aprender y desarrollar aptitudes para solucionar problemas y adaptarse a las tensiones creadas por sus necesidades.

En el modelo de Hildegard Peplau consisten en ayudar al ser humano a madurar personalmente facilitándole una vida creativa, constructiva y productiva.

2.4.3.1.7.- Modelo de Callista Roy

El ser humano es un ser biopsicosocial en interacción constante con el entorno. Esta interacción se lleva a cabo por medio de la adaptación que, para Roy, consiste en la adaptación de las 4 esferas de la vida.

Para Callista Roy promover las acciones hacen posible la adaptación del ser humano en las 4 esferas, tanto en la salud como en la enfermedad, a través del cuerpo de los conocimientos científicos de la enfermería.

2.4.3.1.8.- Modelo de Martha Rogers

Para Rogers, el ser humano es un campo energético en interacción con otro campo energético: el entorno. Esto se evidencia en los principios de la termodinámica, sobre los que se fundamenta

su marco teórico. El flujo constante de ondas entre las personas y el entorno son las bases de las actividades de enfermería. La vida es un flujo de experiencias. Estar vivo es hacerse irreversiblemente más complejo, diverso y diferenciado. La capacidad de hacer, describe la forma en que los seres interactúan con su entorno para actualizar sus potenciales que le permiten desarrollarse y participar, por lo tanto, en la creación de la realidad humana y ambiental.

2.5.- El Enfoque de Formación Basada en Competencias (FBC).-

2.5.1.- Aproximaciones conceptuales.-

La Formación Basada en Competencias (FBC) tiene un amplio recorrido histórico y su constructo se alimenta de diversas fuentes disciplinares que datan de los años 60 del siglo XX. Tobón, S. (2005)

De acuerdo con varios estudios, la FBC se ha nutrido de distintas teorías, algunas veces contrapuestas y otras complementarias. Se destacan teorías como las competencias lingüísticas planteadas por Chomsky y la psicología conductual de Sigmund Skinner; la psicología sociocultural del ruso Lev Vigotsky, la teoría de las inteligencias múltiples de Gardner o la teoría de las inteligencias prácticas planteadas por Sterberg, entre los tantos esfuerzos teórico científicos de la psicología y la educación en particular. Sin embargo estas teorías no son suficientes para comprender el surgimiento y desarrollo de la FBC, puesto que también responde a los problemas y necesidades que plantea la historia en sus distintos momentos o a sus circunstancias económicas, a decir de Tobón (2006:4) “(...) el auge de las competencias en la educación se corresponde con una mayor implicación de la sociedad en la educación, la cultura de la calidad, la globalización y la competitividad empresarial”.

Rué, Joan (2005) indica que “La competencia es la capacidad de responder con éxito a las exigencias personales y sociales que nos plantea una actividad o una tarea cualquiera en el contexto del ejercicio profesional. Comporta dimensiones tanto de tipo cognitivo como no cognitivo. Una competencia es un tipo de conocimiento complejo que siempre se ejerce en un contexto de una manera eficiente. Las tres grandes dimensiones que configuran una competencia cualquiera son: saber (conocimientos) saber hacer (habilidades) y ser (actitudes) (conocimientos), saber hacer (habilidades).”

Así por ejemplo, y asumiendo básicamente similar interpretación, la Carrera de Enfermería de la Universidad Amazónica de Pando (2010:1) indica que la FBC “implica por tanto una construcción social de conocimientos significativos y útiles para el desempeño, que se obtienen tanto por medio del aprendizaje como por experiencia en situaciones concretas de trabajo, y que habilitan a la persona aún para emprender su propia iniciativa productiva. Esta estrecha articulación de la oferta formativa y de capacitación con la realidad del trabajo incide y tiene influencia, sobre el nivel de empleo, la productividad de los trabajadores, las condiciones del ambiente laboral y el nivel de ingreso de las personas -particularmente de la juventud- lo cual redundará a su vez, en un generalizado mejoramiento de la calidad de vida de las personas y de la sociedad”.

Volviendo a Tobón, S. (2005) y la definición que propone, ampliamente debatida y analizada en distintos escenarios y con distintos analistas, es que **las competencias son procesos complejos de desempeño con idoneidad en un determinado contexto, con responsabilidad**. Para comprender mejor este concepto es bueno desagregarlo tal como lo indica el mismo autor (2005:5-6):

- **Procesos:** los procesos son acciones que se llevan a cabo con un determinado fin, tienen un inicio y un final identificable. Implican la articulación de diferentes elementos y recursos para poder alcanzar el fin propuesto. Con respecto a las competencias, esto significa que estas no son estáticas, sino dinámicas, y tienen unos determinados fines, aquellos que busque la persona en concordancia con las demandas o requerimientos del contexto.
- **Complejos:** lo complejo se refiere a lo multidimensional y a la evolución (orden desorden reorganización). Las competencias son procesos complejos porque implican la articulación en tejido de diversas dimensiones humanas y porque su puesta en acción implica muchas veces el afrontamiento de la incertidumbre.
- **Desempeño:** se refiere a la actuación en la realidad, que se observa en un contexto real, bajo sus experiencias previas, buscando que pueda lograr la resolución de problemas, implicando la articulación de la dimensión cognoscitiva, con la dimensión actitudinal y la dimensión del hacer.

- **Idoneidad:** se refiere a realizar las actividades o resolver los problemas cumpliendo con indicadores o criterios de eficacia, eficiencia, efectividad, pertinencia y apropiación establecidos para el efecto. Esta es una característica esencial en las competencias, y marca de forma muy importante sus diferencias con otros conceptos tales como capacidad (en su estructura no está presente la idoneidad).
- **Contextos:** constituyen todo el campo disciplinar, social y cultural, como también ambiental, que rodean, significan e influyen una determinada situación. Las competencias se ponen en acción en un determinado contexto, y este puede ser educativo, social, laboral o científico, entre otros.
- **Responsabilidad:** se refiere a analizar antes de actuar las consecuencias de los propios actos, respondiendo por las consecuencias de ellos una vez se ha actuado, buscando corregir lo más pronto posible los errores. En las competencias, toda actuación es un ejercicio ético, en tanto siempre es necesario prever las consecuencias del desempeño, revisar cómo se ha actuado y corregir los errores de las actuaciones, lo cual incluye reparar posibles perjuicios a otras personas o a sí mismo. El principio en las competencias es entonces que no puede haber idoneidad sin responsabilidad personal y social.

Por su constructo multidisciplinario y su ductilidad para adaptarse en cualquier modelo educativo, el Enfoque de Formación Basada en Competencias se viene implementado en muchos países desarrollados como en la Unión Europea a través del Proyecto Tuning, en América a través del Proyecto Alfa Tuning Latinoamérica o en un contexto más cercano también en la Universidad Amazónica de Pando, en Bolivia. (Proyecto Alfa Tuning 2004)

En este sentido como indica el principal teórico mencionado en el presente trabajo de investigación (2006:1-2) “Las competencias son un enfoque para la educación y no un modelo pedagógico, pues no pretenden ser una representación ideal de todo el proceso educativo, determinando cómo debe ser el proceso instructivo, el proceso desarrollador, la concepción curricular, la concepción didáctica y el tipo de estrategias didácticas a implementar. Al contrario, las competencias son un enfoque porque sólo se focalizan en unos aspectos específicos de la docencia, del aprendizaje y de la evaluación, como son: 1) La integración de los conocimientos, los procesos cognoscitivos, las destrezas, las habilidades, los valores y las actitudes en el

desempeño ante actividades y problemas; 2) La construcción de los programas de formación acorde con los requerimientos disciplinares, investigativos, profesionales, sociales, ambientales y laborales del contexto; y 3) La orientación de la educación por medio de estándares e indicadores de calidad en todos sus procesos.” Tobón, S. (2005).

Por su parte y para complementar la información encontramos que la Universidad Latina de Panamá (2012) manifiesta que, la FBC “(...) surge como respuesta al desajuste entre la formación y el empleo, busca incluir hechos, conceptos que junto a los procedimientos y las actitudes, son útiles para la adquisición de la competencia profesional. (...). En la perspectiva de la competencia como gestión de tareas completas y complejas, el sujeto competente se constituye en un actor, no en operador, por lo que se espera de él que tome decisiones y, por lo tanto, asuma responsabilidades (éticas, políticas, organizacionales, económicas, etc.) su competencia se define como un saber actuar más que resolverse sólo en la dimensión del saber hacer”.

2.5.2.- Estructura para el planteamiento de competencias en un diseño curricular.-

En general la mayoría de los autores coinciden que es necesario distinguir dos tipos de competencias: las Genéricas que son comunes a todas las profesiones o a las Carreras profesionales y las Específicas que son las que le otorgan particularidad y caracterizan a cada ocupación profesional. Distinguiendo claramente esta clasificación básica se podrá proceder a establecer las Competencias Generales y las Unidades de Competencias. Luego, para cada Unidad de Competencia se deben establecer Elementos de Competencia y a su vez los Problemas o Incertidumbres (que resultan ser los posibles obstáculos, límites, debilidades o amenazas que perjudicarían la realización de la competencia); posterior a ello se especifican los Contenidos de Saberes Esenciales, los Indicadores de Desempeño y por último las Evidencias.

Tabla 1
Estructura para el planteamiento de competencias en un diseño curricular.-

<i>Competencia: Es el desempeño general ante una determinada área disciplinar, profesional o social.</i>		
<i>Unidad de Competencia: Es el desempeño concreto ante una actividad o problema en un área disciplinar, social o profesional. Una competencia global se compone de varias unidades de competencia.</i>		Elementos de competencias: Son desempeños ante actividades muy precisas mediante los cuales se pone en acción la unidad de competencia.
<i>Problemas e Incertidumbres: Son problemas que se pueden presentar en el entorno y que debe estar en capacidad de resolver la persona con la respectiva competencia.</i>		Indicadores de Desempeño: Son criterios que dan cuenta de la idoneidad con la cual se debe llevar a cabo la unidad de competencia, y de manera específica cada elemento de competencia.
<i>Saberes esenciales: Se describen los contenidos concretos que se requieren en la parte cognoscitiva, afectivo- motivacional (Ser) y actuacional (Hacer) para llevar a cabo cada elemento de competencia y cumplir con los indicadores de desempeño formulados.</i>		Evidencias: Son las pruebas más importantes que debe presentar el estudiante para demostrar el dominio de la unidad de competencia y de cada uno de sus elementos. Las evidencias son de cuatro tipos: evidencias de conocimiento, evidencias de actitud, evidencias de hacer y evidencias de productos (se indican productos concretos a presentar).
<i>Dimensión Saber</i>	<i>Dimensión Hacer</i>	<i>Dimensión Ser</i>

Fuente: Tobón, S., 2005

2.5.3.- Dimensiones o Saberes esenciales.-

Todas estas teorías acerca de la FBC y la estructura de construcción de las Competencias conciben tres Dimensiones esenciales o Saberes esenciales: la Dimensión del Saber Conocer, la Dimensión del Hacer y la Dimensión del Ser.

2.5.3.1.- Dimensión Saber Conocer.-

La Dimensión del Saber es la expresión por esencia del conocimiento (general y específico) y su internalización, de todo lo referente a lo cognitivo, al entendimiento, al anoticiarse, al informarse, al instruirse en el plano de lo teórico y al dominio del mismo.

2.5.3.2.- Dimensión saber Hacer.-

La Dimensión del “Saber Hacer” es la expresión por esencia del conocimiento práctico, de la materialidad del saber teórico en el plano de lo concreto, a lo procedimental, a la operación objetiva de un conocimiento en una realidad específica, a la habilidad, a las destrezas a la resolución del problema, a la aplicabilidad eficiente y eficaz.

2.5.3.3.- Dimensión saber Ser.-

La dimensión del “Saber Ser” es considerada como el principio fundamental de la educación de conferir a todos los seres humanos la libertad de pensamiento, de juicio, de sentimiento y de imaginación que necesitan para que sus talentos alcancen la plenitud y seguir siendo artífices, en la medida de lo posible, de su destino; implica el aprendizaje del control emocional, de la convivencia pacífica, intercultural, de autoconocimiento y de conocimiento de los demás que conlleva a la autorrealización.

Según la Organización de Estados Iberoamericanos para la educación, La Dimensión del Saber Ser está conexas al desarrollo de las actitudes, de la moral y la ética y a toda una escala de valores que implica Ser:

- | | |
|--|--------------------------|
| • Analítico | • Dinámico |
| • Asertivo | • Honesto |
| • Auténtico | • Humilde |
| • Autocrítico | • Innovador |
| • Claro (en sus expresiones) | • Líder |
| • Comprometido | • Observador del entorno |
| • Congruente (entre palabras y acciones) | • Propositivo |
| • Creativo | • Tolerante |
- **Analítico.-** Es importante cultivar el análisis desde que son estudiantes, ya que podrán comprender una determinada situación, dividiéndola en partes pequeñas o determinando las implicaciones paso a paso estableciendo causalidades, tratándose de un problema, en el que podrán hacer comparaciones, estableciendo prioridades.
 - **Asertivo** Los estudiantes deben aprender a expresar sus opiniones y deseos pero de manera amable sin atentar a los compañeros.
 - **Auténtico.-** cada ser humano tiene su propia “esencia” que no necesita ser la copia fiel de una determinada persona y es ésta quien puede hacer que el trato a los demás sea con mayor calidez.
 - **Autocrítico.-** Se tomará en cuenta este valor por la necesidad de que cada estudiante aprenda a valorarse y autoanalizarse con cada actitud realizada en su cotidianidad, lo que permitirá que cada vez vaya mejorando, en aquellas que no considere positivas.

- **Claro (en sus expresiones).**- Es importante que todos los futuros profesionales tengan una expresión clara, especialmente en Enfermería, ya que en los diversos ámbitos en los que se desempeñan deben tener sus ideas organizadas, especialmente en la promoción de la salud.
- **Comprometido.**- el compromiso es fundamental para que los resultados de las actividades sean positivas, además permitiría una mejor relación paciente – Enfermero, ya que tendrá más interés en el trabajo que ejecuta.
- **Congruente (entre palabras y acciones).**- En cuanto a la congruencia, es importante hacer referencia al problema planteado, es importante que como promotores y guardianes de la salud, haya una relación coherente entre lo que profesan y lo que hacen, es decir; si hablan de la importancia de cuidarse, lo hagan con ellos también.
- **Creativo.**- La creatividad juega un rol importante en el desempeño del trabajo, ya que permite el análisis de nuevas ideas y el mejoramiento en el ejercicio de las prácticas.
- **Dinámico.**- El dinamismo va de la mano con la creatividad, lo que involucra hacer las cosas de manera innovadora y diferente, buscando organizar y ejecutar actividades de manera eficaz y con la mayor participación posible. Para ello se debe inspirar a los dicentes a crear un pensamiento lateral, que repercuta en una mejor atención.
- **Honesto.**- La honestidad es un valor tan importante como los anteriormente mencionados además que está relacionado con la congruencia, puesto que se debe imponer: “hacer lo que se debe, a lo que se quiere”. Además de que al tratar y trabajar directamente con personas, están necesitan tener la confianza en que las personas que le están atendiendo tienen esta virtud.
- **Humilde.**- “La humildad es una virtud moral que posee el ser humano en reconocer sus habilidades, cualidades y capacidades, para aprovecharlas en el obrar en bien de los demás, sin decirlo. La humildad permite a la persona ser digna de confianza, flexible y adaptable”. Pérez, J. (2009).
- **Innovador.**- Ser innovador implica hacer las cosas de un nuevo modo, lo que también se vincula al dinamismo y creatividad, para el área de salud es vital poseer estas virtudes, lo que permite un mejor servicio en la atención de calidad.

- **Líder.-** Es la persona que trabaja con un grupo e influye en él para lograr un propósito. En el área de salud permite mejorar el trabajo en equipo, ya que dirige, guía e inspira a los demás a seguir luchando por el cumplimiento de sus metas.
- **Observador del entorno.-** La observación es la mejor técnica que puede facilitar a una persona en su aprendizaje y más aún si puede observar su entorno, puesto que las soluciones que plantean son para el contexto en el viven y se están formando para responder a estas necesidades.
- **Propositivo.-** El ser propositivo es afín al analítico, puesto que se requiere analizar todas las opciones y posibilidades antes de diseñar un proyecto para que vean las mejores soluciones después de haber reflexionado con su equipo.
- **Tolerante.-** la tolerancia es la mejor virtud que pueden poseer en el área de la salud, ya que trabajan directamente con personas que se encuentran vulnerables por diversas situaciones, tanto los pacientes, como sus familiares, por ende deben aprender a tolerar ciertas situaciones para poder apoyarles.

2.6.- Evaluación – Valoración

2.6.1.- Conceptos.-

La evaluación, presente en todas las manifestaciones organizativas, sociales, educativas etc., representa un fenómeno polisemántico que trasciende al sólo hecho de asignar “puntajes de calificación” como condición “sine qua non” de aprobación, certificación o promoción de los sujetos participantes de algún proceso de enseñanza- aprendizaje o de alguna actividad, económica, gerencial, empresarial o de acción pública que haya sido desarrollada y de la cual se desea obtener datos respecto a sus logros y limitaciones, tal como la tradicionalidad conceptual pretende sea su definición única y objetiva.

La evaluación (a priori) definitivamente está marcada por condicionamientos filosóficos, epistemológicos y éticos en el marco del proceso en el que se desarrolla y por consiguiente las metodologías evaluativas, tipologías de evaluación, los instrumentos y técnicas para hacerlas efectivas responderán a esos condicionamientos previamente identificados, en consecuencia están conexas a lo que Orjuela, Maritza (Revista Corporeizando, 2013:195) indica como “cultura de la evaluación”.

Es importante analizar la evolución que ha sufrido la evaluación, desde la concepción como tal a la valoración, desde que se empezó a evaluar diferentes aspectos como test para ingreso a trabajar en las fábricas con la revolución industrial hasta la valoración educativa de la que menciona Tobón.

Considerado como el padre de evaluación Tyler, R.W. afirmó: “una constante comparación de los resultados de aprendizaje de los alumnos con los objetivos previamente determinados en la programación de la enseñanza.”

Un documento de referencia como es el Diccionario Pedagógico indica que: “La evaluación es un proceso sistemático de recolección y análisis de la información, destinado a describir la realidad y emitir juicios de valor sobre su adecuación a un patrón o criterio de referencia establecido como base para la toma de decisiones (...) Proceso de carácter cualitativo que pretende obtener una visión integral de la práctica educativa, de carácter permanente, dirigido no solamente a registrar los logros parciales o finales, sino a obtener información acerca de cómo se han desarrollado las acciones educativas, los logros y dificultades, con vista a rectificar acciones, proponer modificaciones, e implementar las nuevas acciones a realizar”.

2.6.2.- Evolución conceptual de la Evaluación.

Casanova, (2002), en su texto “Manual de Evaluación Educativa”; presenta una evaluación sobre la evaluación, desde sus inicios, por ende se menciona a:

Tyler R. (1950) es “un modelo evaluación cuya finalidad o referencia estaban en los objetivos externos propuestos en el programa... la evaluación consiste en la constatación de la coincidencia o no de los resultados obtenidos al final de un programa educativo”.

Cronbach, L. (1963:672-686) asevera que es “La recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo”.

Scriven, M. (1967-83) incluye en su definición la necesidad de valorar el objeto evaluado. “integrar la validez y el mérito de lo que se realiza o lo que se ha conseguido para decidir si conviene o no continuar con el programa emprendido”.

Casanova, (2002), refiere al concepto de evaluación como base de la estrategia de actuación, así como que las calificaciones dependen del maestro y su temperamento personal con diversas

variables; y del mismo modo asevera; “Se debe enseñar y aprender para alcanzar una plena e integral formación como persona”.

Tobón, S. (2005), afirma que Con el ingreso del enfoque de competencias a la educación, la evaluación tradicional esté pasando del énfasis en conocimientos específicos y factuales (referidos a hechos) al énfasis en desempeños contextualizados a un determinado entorno.

La investigadora, luego de haber analizado distintos autores y la evolución conceptual, tomará a Tobón, Sergio, como su principal referencia para elaborar y sostener teóricamente la propuesta de investigación.

Tabla 2
Tipología de Valoración

Por su funcionalidad	Sumativa	Valoración de productos o servicios que se consideran terminados con realizaciones o consecuciones concretas y valorables (valorar el producto final)	
	Formativa	Valoración de procesos (funcionamiento general y por tanto, obtención de datos a lo largo del proceso)	
Por su normotipo	Nomotética	Emplea un referente de comparación entre los resultados obtenidos y los esperados	Normativa Valoración del sujeto en función del nivel del grupo al que está integrado
	Idiográfica		Criterial Intenta corregir el fallo que plantea la normativa y propone la fijación de criterios externos, bien formulados, concretos y claros
			Es la valoración actitudes y capacidades que el alumno posee y sus posibilidades de desarrollo por circunstancias particulares
Según su temporalización	Inicial	Aplicada al comienzo de un proceso para detectar la situación de partida de los sujetos.	
	Procesual	Valoración continua del aprendizaje del alumnado y de la enseñanza del profesor, mediante recogida sistemática de datos	
	final	Se ejecuta al terminar un proceso, aunque éste sea un ciclo.	
Según sus agentes	Auto valoración	Cuando el sujeto valora sus propias acciones	
	Co Valoración	Es valoración mutua, conjunta d una actividad o un trabajo determinado, realizado entre varios, pero del mismo nivel jerárquico	
	Hetero valoración	Es la valoración que realiza una persona sobre otra, su trabajo, actuación, rendimiento, etc. Pero ejecutado desde diferente nivel, es decir de profesor a estudiante o viceversa	

Fuente: Elaboración propia en base a Casanova, M.; 2002.

2.6.3.- Tipos Generales de Valoración.-

El sistema de valoración tiene por finalidad contribuir a mejorar la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje, por tanto debe darse antes, durante y después del proceso, permitiendo

la regulación de las interrelaciones, detectar las dificultades que se van presentando, averiguar las causas y actuar oportunamente sin esperar que el proceso concluya; por tanto es de naturaleza formativa.

El antecedente trasciende la simple asignación de puntaje, medición objetiva y verificable desarrollada durante mucho tiempo y que se hizo más común a partir del pensamiento “positivista” (evaluación). Ahora bien, la historia de los procesos de éste término también ha sufrido interesantes variaciones, por ejemplo el asociarlo al término “proceso” ya representa un cambio sustancial que modifica su naturaleza misma.

Siguiendo a varios autores y pudiendo establecer los tipos y modalidades más comunes en los procesos de valoración es posible construir un esquema sinóptico que puede quedar de la siguiente manera:

Tabla 3
Tipos de Valoración

Tipo	Agente evaluador		Momento	Intencionalidad
	Externo	Global Parcial		
	Interno	Autovaloración Hetero valoración Co valoración	Inicial Procesual Final	Diagnóstica Formativa

Fuente: Elaboración propia en base a Tobón, S., 2005

2.6.4.- Valoración por Competencias.-

Un proceso de valoración por competencias enfatiza la apreciación y el procedimiento para generar valor (reconocimiento), basado en la complejidad, de lo que las personas aprenden y aplican en su desempeño, considerando las múltiples dimensiones de interrelaciones entre estudiantes, docentes y personas del contexto Tobón, S. (2005).

Van Berkel H. y Bax A. (en Tobón, 2005) indican que “La evaluación de competencias utiliza el concepto de valoración desde un punto de vista más multidimensional donde se miden el conocimiento, las habilidades y destrezas, y las actitudes en situaciones reales o auténticas. Este concepto multidimensional hace referencia al concepto integral de conocimiento y de tratamiento de estudiantes dentro de contextos de situaciones laborales.

2.6.5.- La valoración de competencias y por competencias.-

Es un proceso de retroalimentación, determinación de idoneidad y certificación de los aprendizajes de los estudiantes de acuerdo con las competencias de referencia, mediante el análisis del desempeño de las personas en tareas y problemas pertinentes. A decir de Tobón (2005) “Es el proceso mediante el cual se recopilan evidencias y se realiza un juicio o dictamen de esas evidencias teniendo en cuenta criterios preestablecidos, para dar finalmente una retroinformación que busque mejorar la idoneidad”. Este tipo de evaluación debe cumplir las siguientes características:

- ✓ La valoración es un proceso integral y comprensivo
- ✓ La valoración es indirecta.
- ✓ La valoración debe responder a un proceso científico.
- ✓ La valoración es un proceso referencial.
- ✓ La valoración es un proceso continuo.
- ✓ La valoración debe ser un proceso participativo y cooperativo.

Fraile y Tobón (2008), mencionan 7 principios de valoración por competencias, los mismos que se mencionan a continuación:

1. **La valoración se lleva a cabo para tomar decisiones que mejoren y aumenten el grado de idoneidad.** Independientemente del fin o del contexto en el que se desarrolle el proceso valorativo, éste debe generar información que permita la toma de decisiones con respecto de cómo una persona se está desempeñando ante una actividad o problema y cómo puede mejorar.
2. **La valoración se realiza teniendo en cuenta el contexto profesional.** Lo que significa que éste proceso deber llevarse a cabo por medio de actividades reales o simuladas y la resolución de problemas relacionados a la práctica profesional real.

3. **La valoración de competencias se basa esencialmente en el desempeño.** La evaluación con base en competencias, privilegia el desempeño del estudiante ante situaciones o problemas, más que ante contenidos académicos, lo que no quiere decir que se los olvide; los contenidos teóricos son también considerados pero en función al desempeño a lograr, dicho de otro modo “actuar con conocimiento. Por esto debe utilizarse estrategias que tengan como base el desempeño, como ser: realización de proyectos, análisis de casos, demostraciones clínicas, etc.
4. **La valoración también es para el docente y la misma administración de la universidad.** La información obtenida, debe ser de utilidad tanto al estudiante, como al docente y a la institución universitaria misma, ya que debe dar retroalimentación sobre la calidad de la propuesta formativa, las estrategias didácticas, los recursos utilizados, etc., y debe servir para mejorarlas.
5. **La valoración desde el enfoque competencial integra lo cualitativo y cuantitativo** Debe procurar integrar lo cualitativo y lo cuantitativo, es lo que se denomina criterial, es decir, que se realiza en base a criterios consensuados, a partir de los cuales se definen niveles de logro y desarrollo de las competencias.
6. **Participación de los estudiantes en el establecimiento de las estrategias de valoración.** La valoración en base a competencias considera varias visiones, por lo que incentiva la participación no únicamente del docente, sino del propio estudiante, sus pares y otros expertos, lo que representa un cambio en la concepción de éste proceso, resta “poder” al docente como único que puede valorar el aprendizaje del estudiante y considera otros puntos de vista, a ser tomados en cuenta en la retroalimentación del proceso.
7. **La valoración debe acompañar todo proceso formativo.** El proceso como tal no se concibe como algo separado del proceso formativo, es más bien una parte muy importante de él, ya que orienta y garantiza la calidad y pertinencia del proceso formativo.

Esta valoración abarca las tres dimensiones del aprendizaje (conocer, hacer y ser) y en algunos casos (Universidad Latinoamericana de Panamá) indican una dimensión más que es la de

saber Convivir, que en criterio del autor es un desprendimiento del Saber Ser, de allí uno de sus fundamentos centrales: la integralidad.

El cuadro que se presenta a continuación, tomando como referencia los términos planteados en el enfoque educativo de Formación Basada en competencias de la Universidad Latinoamericana de Panamá (2011: 38-39), resume las características del enfoque planteado:

Tabla 4
Características de las fases de Valoración

FASE	CARACTERÍSTICA
Auto Valoración.	La realizan los propios participantes, estudiantes, es individual, metacognitiva.
Co – Valoración.	La realizan los pares, en equipo.
Hetero – Valoración.	La realizan los docentes, facilitadores o expertos.
Inter – Valoración.	Integra las anteriores y en diferentes ámbitos.
TIPO	CARACTERÍSTICA
Diagnóstica	Se valoran saberes previos y se puede certificar
Formativa	Se la realiza en el proceso y desarrollo de las actividades de aprendizaje en base a evidencias.
Promoción	Se valora el grado de desarrollo y logros de las competencias que se comunican al participante, estudiante.
Certificación	Se acredita académicamente las competencias logradas por los estudiantes y opcionalmente se puede acreditar desde una institución externa.

Fuente Elaboración propia en base a Universidad Latina de Panamá, 2012

2.6.6.- Valoración de Saberes Actitudinales en la FBC.-

Como indica Zabalza, M. (1998) al analizar la valoración de actitudes y valores “Se sabe que es menos común que la de los contenidos declarativos y los procedimentales. Una razón de ello radica en la gran complejidad que tiene la evaluación de este tipo de contenidos curriculares. Otras razones tienen que ver con el respeto a la diversidad personal y con los propios sesgos que el evaluador en un momento dado puede inducir en estos dominios.”

Por ello como manifiesta Velásquez de Díaz, A. (2011) “Un aspecto relevante a tomar en consideración sobre la valoración de las actitudes y los valores es no quedarse en una valoración a nivel declarativo que se quede simplemente en el nivel del discurso. En su lugar hay que tratar

de orientar la evaluación de modo tal que permita valorar la coherencia entre el discurso y la acción, es decir, la coherencia entre lo que los alumnos dicen en relación con ciertas actitudes o valores y lo que realmente hacen respecto de las mismas.”

2.6.7.- Valoración Integral

Para Velasquez de Diaz, A. (2001), la valoración integral, está muy ligado al principio didáctico de integración, este principio apunta al desafío de "evaluar los temas transversales" en el marco del trabajo programático en las asignaturas, articulando los contenidos disciplinares y los de índole más valórica. La valoración debe dar cuenta de esa articulación apreciando de manera integrada los aprendizajes de dichos contenidos y las dimensiones de desarrollo a que apuntan los temas transversales (afectiva, intelectual, moral y ciudadana). En la medida en que se comprenda cómo los aprendizajes referidos a los temas transversales se integran a los propios de las asignaturas, la valoración de aquéllos no será una carga extra, sino que podrá incorporarse a las actividades valorativas de éstos.

2.7.- Carrera de Enfermería en la UAP

Según reseña histórica de la Universidad Amazónica de Pando, la Carrera de Enfermería fue una de las primeras en ser creadas y en 25 años de existencia su aporte a la sociedad ha sido vital; sin embargo, es apropiado comprender que el desarrollo de la Enfermería en todo el mundo es mucho más antiguo que su consideración conceptual; dicho sea de paso, la Enfermería adquiere relevancia teórica y sistematicidad a finales de la década de los cincuenta del siglo pasado con los estudios y anotaciones de Nightingale Florence, a quien se le considera precursora de esta disciplina profesional. (Barnes & Noble Publishing 2003).

La Carrera de Enfermería, Universidad Amazónica de Pando, en el Rediseño Curricular de su Plan de Estudio (2009) especifica que “La Enfermería es un proceso que comprende juicios y actos dirigidos a la conservación, promoción o restablecimiento del equilibrio en los sistemas humanos, dentro del contexto de salud, enfermedad y muerte.

La Enfermería es considerada como una profesión de la Salud en la medida en que apropia un conjunto de conocimientos avanzados y destrezas, así como de un sistema de valores que elabora, recrea y transmite mediante su formación científica para lograr incidir con su actuar en

el proceso salud – enfermedad, optando por valores fundamentales como el cuidado de la salud, la persona, el fomento del bienestar individual y colectivo, en síntesis el “cuidado de la vida”. (...)

2.7.1.- Perfil Profesional de la Carrera de Enfermería de la UAP.-

El Perfil Profesional (2010:59-61) en la Carrera de Enfermería trabajado durante las gestiones 2009 y 2010 expresado en competencias es: “El Licenciado en Enfermería, es un profesional idóneo, capaz de desempeñarse como gestor de procesos de atención clínico asistencial de Enfermería, servicios de Enfermería en hospital y comunidad realizando acciones en la prevención, promoción, curación, tratamiento, de investigación y auto cuidado en beneficio de la persona, familia y comunidad con sensibilidad y compromiso social, en el marco de la interculturalidad, calidad de vida y el perfil epidemiológico de la región”. Y para lograrlo asumen tres Familias Laborales cada una con sus respectivas Competencias Globales, mismas que se copian en inextenso en el presente acápite:

2.7.2.- Familias Laborales de la Carrera de Enfermería

2.7.2.1 Familia 1: Gestión de procesos clínicos de Enfermería

Competencia Global: Realizar actividades asistenciales aplicando el Proceso de Atención de Enfermería en la prevención, promoción, curación y tratamiento y en los servicios clínicos intra y extra hospitalarios del sistema de salud, precautelando la salud integral con calidad, responsabilidad y ética profesional.

- Realizar cuidados de Enfermería al usuario hospitalizado con calidad y calidez, dirigidos a satisfacer las necesidades básicas de los pacientes que le permita trabajar en programas interculturales de salud, actuando con juicio crítico científico y ética profesional.
- Realizar procedimientos y tareas en pre - trans y post operatorio salas de especialidad aplicando conocimientos científicos de bioseguridad para la atención de patologías prevalentes en base a principios de precisión, responsabilidad, sensibilidad humana en la atención del cuidado de la salud humana.

2.7.2.2.- Familia 2: Gestión en los servicios de Enfermería

Competencia Global: Gestionar servicios de Enfermería en su rol de líder para mejorar los desempeños del personal, brindando mayor satisfacción al usuario con responsabilidad, eficacia y efectividad de acuerdo a las normas institucionales establecidas.

- Gestionar los recursos humanos y materiales de los servicios de Enfermería hospitalarios, aplicando protocolos y guías, elevando la calidad de atención en los hospitales, de esta manera satisfacer a los usuarios.
- Planificar y organizar los recursos disponibles para un uso eficiente con visión integrada de los problemas de salud y de los recursos con los que se cuenta buscando mejorar la prestación de servicios de salud.
- Planificar, organizar, ejecutar un proyecto de investigación coadyuvando a resolver problemas de salud, a partir de la aplicación del método científico como una actividad racional, sistemática y objetiva, que el investigador realiza en cada etapa del estudio en el área de salud
- Evaluar los proyectos de salud en los diferentes ámbitos, para prevenir y solucionar los problemas de salud del individuo, familia y comunidad, tomando en cuenta las indicaciones metodológicas y procedimientos de los proyectos.

2.7.2.3.- Familia 3: Gestión de procesos de atención de Enfermería en salud pública

Competencia Global: Proporcionar cuidados de Enfermería en centros de salud, comunidad para satisfacer las necesidades de salud de las personas, las familias y los grupos sociales en las distintas etapas del ciclo vital identificando sus capacidades y estableciendo métodos de ayuda para compensar sus limitaciones. Guiar, apoyar, enseñar y promover un entorno favorable a su desarrollo enmarcados en los programas y estrategias de salud vigentes en el modelo de salud del país.

- Gestionar los recursos humanos y materiales de los servicios de Enfermería en salud pública, aplicando los protocolos y guías, elevando la calidad de atención. con el fin de satisfacer a los usuarios.

- Planificar, organizar y evaluar los recursos disponibles para un uso eficiente con visión integrada de los problemas de salud.
- Ejecutar y evaluar los proyectos de salud en los diferentes ámbitos, para prevenir y solucionar los problemas de salud del individuo, familia y comunidad, tomando en cuenta las indicaciones metodológicas y procedimientos de los proyectos.

De igual forma, ese mismo trabajo universitario (2010: 61-62) contempla un listado de competencias genéricas que dan cuenta de las características del futuro profesional en el ejercicio de sus actividades y que se relacionan con el perfil profesional en tanto capacidades teóricas y procedimentales adquiridas en el proceso de formación conexas al desenvolvimiento en el marco de valores, ética y moral que hacen a la dimensión de un como “ser” integral:

- Liderar la actuación de Enfermería en base a los valores, innovación y creatividad que le permite trabajar en equipo y tomar decisiones acertadas en los diferentes campos de su actuación profesional, para promover, prevenir y rehabilitar la salud de la población, en base a los principios éticos y estándares de calidad.
- Realizar la atención de Enfermería integral, respetando las creencias, costumbres y prácticas tradicionales reconociendo la importancia y el valor de la complementariedad de los distintos modelos vigentes en el país de acuerdo al proceso salud/enfermedad, aplicando los principios del diálogo intercultural; asegurando el ejercicio de los derechos de las personas y grupos sociales.
- Gestionar el cuidado de Enfermería del paciente aplicando los conceptos, métodos y herramientas de la Gestión Clínica, que permitan garantizar la continuidad de la atención de salud evaluando el aporte de la ciencia y la tecnología, identificando dilemas éticos y priorizando a la persona.

Por todo lo descrito, se puede corregir que en la Carrera de Enfermería de la Universidad Autónoma de Pando se forman futuros profesionales cuyas acciones directas en el ejercicio de su profesión recaerán sobre la salud de las personas y por consiguiente sus actividades deben ser desarrolladas en el marco de la calidad y la eficiencia. Siendo que el reto no es nada fácil, la Carrera de Enfermería (Diseño Curricular 2010: 1) ha reorientado su diseño curricular desde

el Enfoque Educativo denominado “Formación Basada en Competencias desde el Pensamiento Complejo del Dr. Sergio Tobón”, teoría que se analizará en el siguiente capítulo.

2.8.- Técnicas de Valoración en la FBC

Para Hidalgo, L. (2005). Son un conjunto de acciones o procedimientos que conducen a la obtención de información relevante sobre el aprendizaje de los estudiantes.

Velasquez de Diaz, A. (2001), Realiza una síntesis de algunas técnicas recomendables para valorar la “Dimensión del Ser” en base a los planteamientos de Bolívar (1995) que se citan:

2.8.1.- Uso de la observación directa.-

Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis. La observación es un elemento fundamental de la para la valoración final de certificación de manera planificada y en situaciones de desempeño real o simulado

2.8.2.-Tipos De Observación.-

La observación puede ser accidental o sistemática.

2.8.3.- Observación Accidental.-

El/la docente recoge información anecdótica en el momento en que se produce.

2.8.4.- La observación sistemática.-

Pretende superar las limitaciones de la accidental mediante la planificación previa. En ella se tiene en cuenta lo siguiente:

- Qué se va a observar.
- A quién se va a observar.
- Dónde y cuándo se va a observar.
- Cómo se va a observar.

- Quién va a observar.
- Para qué se va a observar.

En la valoración de las actitudes es mejor si se planifica, sistematiza; y se realiza durante períodos largos y no de manera discreta.

2.8.5.- Cuestionarios e instrumentos de Auto informe.-

Una de las técnicas más amplias y utilizadas para la valoración de actitudes en los contextos educativos es el instrumento de autorreporte. El uso de dichos instrumentos permite una valoración predominantemente cuantitativa de las actitudes expresadas en forma verbal. Su aplicación es poco costosa y fácil cuando se cuenta con los instrumentos apropiados. La interpretación y el análisis en ocasiones exigen una cierta preparación técnica. Sin embargo, su uso debe ser reservado porque como cualquier instrumento de auto reporte los estudiantes suelen falsear las respuestas por diversos motivos (por motivos de deseabilidad social o auto presentacionales) o aun el instrumento llega a generar un efecto de reactividad. Dentro de éstas tenemos:

- Escalas de actitudes:
- Escalas tipo Likert, Thurstone y Gutman
- Escalas de diferencial semántico

2.8.5.1.- Escala de actitud

Escala de actitudes es el término que comúnmente se utiliza para referirse al proceso de medición de actitudes del sujeto según sea expresada por la aceptación o rechazo de opiniones.

2.8.5.2.- Escala de Thurstone

Fue creada por Louis Leon Thurstone en 1928 con el objetivo, de medir una actitud hacia la religión. Así como se registran opiniones, también se puede medir la intensidad de la actitud hacia variables como participación política, religión o conservadurismo.

2.8.5.3.- Escala Likert

La escala de Likert es uno de los tipos de escalas de medición. Es una escala psicométrica utilizada principalmente en la investigación de mercados para la comprensión de las opiniones y actitudes de un consumidor hacia una marca, producto o mercado meta.

2.8.5.4.- Escala de Guttman

También conocida como escala acumulativa o análisis de escalograma, se crea con elementos que pueden ordenarse de manera jerárquica. Es representativa de la actitud extrema de los encuestados, es decir, extremadamente positiva o negativa, según el tema de investigación. Además, forma parte de las tres escalas unidimensionales junto con la escala de Likert y la escala de Thurstone.

2.8.5.5.- Escala de Diferencial Semántico

Es un instrumento de evaluación psicológica creado por Charles Osgood, George Suci y Percy Tannenbaum en 1957. Este instrumento se sustenta en la teoría mediacional de dichos autores. Se plantea que un concepto adquiere significado cuando un signo (palabra) puede provocar la respuesta que está asociada al objeto que representa; es decir, se reacciona ante el objeto simbolizado. El interés principal de Osgood y sus colaboradores es estudiar la estructura del significado, concluyendo que éste tiene tres dimensiones: evaluación, potencia y actividad.

2.8.6.- El análisis del discurso y la solución de problemas.-

Para la valoración de la dimensión ser, pueden realizarse análisis de lo que los estudiantes dicen y opinan de manera incidental o ante tareas estructuradas. Es también pertinente buscar formas de relacionar lo que dicen con lo que hacen, en los distintos momentos de interacción que se tienen con ellos en el aula.

2.8.7.- Role Playing

Facilita la comprensión de contenidos teóricos. Estimula y motiva a partir de lo experiencial. Obliga a pensar y a resolver situaciones creativamente. Propone “el juego” como un desafío personal donde cada integrante constituye una pieza significativa y constitutiva del resultado, obligándolo a reconocer sus propias habilidades y deficiencias.

2.8.8.- Prueba de Ejecución

La prueba de ejecución o prueba práctica es aquella en la que los estudiantes son instados a realizar una determinada actividad motora o manual para comprobar el dominio de ciertas habilidades, destrezas y competencias, así como la aplicación de los conocimientos adquiridos.

2.9.- Instrumentos de Valoración en P.E-A

Para Hidalgo, L. (2005) Son el conjunto de herramientas y prácticas diseñadas para que los profesores puedan obtener información precisa sobre la calidad del aprendizaje de sus estudiantes. También se emplean para facilitar el diálogo entre los estudiantes y el profesor referente al proceso de aprendizaje y cómo mejorarlo.

Santos Guerra, M. (1996), se refiere a los instrumentos para la recogida de información, como todos los contenidos de la evaluación -valoración: procedimientos y destrezas, actitudes y valores, hábitos y conocimientos (...) y es el docente el encargado de adaptar la exploración a la peculiar naturaleza de éste ámbito.

Para la autora de la presente investigación, los instrumentos de valoración, son herramientas diseñadas, que permiten obtener información para valorar las actividades, procedimientos y actos de los tres saberes: Conocer, Hacer y Ser.

En el enfoque educativo de Formación Basada en Competencias las técnicas e instrumentos de evaluación referencian las evidencias de logros de las competencias adquiridas y desarrolladas por los participantes; por ello es necesario contar con instrumentos y técnicas poderosas para poder valorar con veracidad la forma en que éstas se expresan ante objetos, personas o situaciones.

Dada la complejidad de la valoración de las actitudes y los valores, es altamente recomendable que se apliquen varias técnicas de manera simultánea, lo cual puede exigir un alto costo en tiempo y preparación. Nuevamente, la recomendación dada de realizar la valoración entre "la intuición y la instrumentación" ayuda a solventar un poco el problema mencionado.

Por otra parte en el texto denominado "La evaluación de actitudes y valores" en base a la publicación de Antonio Bolívar en España el año 1995 y que rescatan Marchant, J. & Pérez, A

(2008: 2-3) se indica que “Uno de los principales problemas que se presenta al momento de valorar actitudes y valores es el escaso número de instrumentos que para ello existe, lo que reduce las posibilidades de hacer de este proceso algo más sistemático y significativo”.

Otro elemento complejo es el carácter mismo de los valores y actitudes, particularmente el alto grado de subjetividad que se encuentra en la connotación que se hace de ellos, lo que generalmente lleva a clasificar los valores y actitudes en positivos y negativos, muchas veces sin considerar los contextos donde ocurren, o en otros casos, privilegiando demasiado el contexto por sobre el valor o actitud mismo/a.”

A partir de esto último es que los instrumentos surgen como alternativas para buscar objetivar en un mayor grado la valoración que se hace de los valores y actitudes, que mediante procesos de triangulación que se puede realizar a partir de estos instrumentos, se puede establecer un juicio bastante más apegado a la realidad.

Marchant, J. & Pérez, A (2008) sugiere los siguientes instrumentos de valoración, esenciales para la dimensión:

2.9.1.- Registro Anecdótico.-

Corresponde a breves descripciones de los comportamientos observados de un estudiante en situaciones variadas. Estas descripciones deben referirse a hechos significativos, ya sea porque son característicos del individuo o porque se estima que son excepcionales y sorprendentes. Se debe evitar el uso de juicios en la descripción del incidente por parte de la persona que realiza la observación.

2.9.2.- Lista de cotejo.-

Corresponde a un listado de palabras, frases u oraciones que señalan con especificidad ciertas tareas, desempeños, acciones, procesos, productos de aprendizaje, conductas positivas o negativas. Debe especificarse el orden o secuencia en que se realice una serie de acciones o procedimientos, en caso que ello resulte fundamental para el juicio valorativo. Frente a cada frase, palabra u oración, se incluyen dos columnas -Sí/No; Logrado/No logrado; etc.- en las cuales el observador anotará si lo que allí se plantea está o no presente en lo que realiza el estudiante observado.

2.9.3.- Escala de apreciación.-

Este instrumento es similar al anterior pero, a diferencia de la lista de cotejo que posee una escala dicotómica, permite detectar el grado en que un sujeto presenta el rasgo evaluado, desde la ausencia o escasa presencia hasta la posibilidad de tener el máximo de éste o de una determinada actitud o conducta (mediante una escala gráfica, categórica o numérica). Por permitir esta graduación se le denomina escala politómica.

2.9.4.- Escala de actitud.-

Las escalas de actitudes corresponden a cuestionarios con una lista de enunciados (escalas clásicas de actitud, tipo Likert) o con adjetivos bipolares (diferencial semántico). Se solicita a los encuestados que respondan de acuerdo a sus sentimientos o percepciones.

Se entiende por actitud una disposición más o menos permanente, positiva o negativa, que presenta una persona hacia un determinado 'objeto', el cual puede estar representado por una persona, grupo, situación, característica, entre otras. Toda actitud posee tres dimensiones: cognitiva, afectiva y de comportamiento y todas ellas deben estar representadas de manera equitativa en el instrumento que se elabora para su evaluación.

2.9.5.- Rúbrica.-

Las rúbricas son guías de puntaje que permiten describir de manera más objetiva el grado en el cual un aprendiz está ejecutando un proceso o un producto.

- Están basadas en criterios de desempeño de forma clara y coherente.
- Son utilizadas para valorar los productos y los procesos de los estudiantes.
- Describen lo que será aprendido.
- Ayudan a los estudiantes a supervisar y criticar su propio trabajo.
- Coadyuvan a eliminar la subjetividad en la evaluación y en la ubicación por niveles de los estudiantes.

Un aspecto clave para el uso y diseño de las rúbricas radica en la definición de los niveles de ejecución. Para poder establecer niveles de desempeño apropiados se requiere que los criterios estén claramente establecidos, y que a partir de ellos se vayan definiendo modos graduales en que éstos puedan manifestarse, desde un estado inferior en que no sea posible cumplirlos hasta un estado superior en que se satisfagan adecuadamente (compárense al respecto los cuatro niveles de ejecución del ejemplo, por los criterios que expresan).

2.9.6.- El Portafolio de Evidencias.-

Es una compilación de documentos con ciertas características que tienen como propósito valorar el aprendizaje adquirido, mediante, sus logros, esfuerzos y evoluciones en el transcurso de un semestre o gestión académica.

2.9.6.1.- Elaboración.-

El portafolio está conformado por evidencias, éstas son el resultado de la actividad de aprendizaje realizada por el alumno a través del empleo de estrategias didácticas.

2.9.6.2.- Tipos De Evidencias.-

- Evidencias manuscritas: son elaboradas a mano, pueden realizarse en el aula (resumen, descripción, mapas mentales, etc.) o como parte de alguna tarea.
- Evidencias digitales: videos, audios, simulaciones, etc.
- Evidencias impresas: investigaciones documentales, definiciones, fotocopias o cualquier documento que se solicite por computadoras
- Evidencias físicas (prototipos, objetos físicos, etc.).

2.9.7.- Guía de Observación.-

Es un instrumento que se basa en una lista de indicadores que pueden redactarse ya sea como afirmaciones o bien como preguntas, que orientan el trabajo de observación dentro del aula, señalando los aspectos que son relevantes al observar.

Puede utilizarse para observar:

- En una actividad.
- Durante una semana de trabajo.
- Una secuencia didáctica completa o en alguno de sus momentos o fases.

2.9.7.1.- La Guía de Observación como Instrumento de Valoración permite:

- Centrar la atención en aspectos específicos que resulten relevantes para la valoración de la dimensión del ser.
- Promover la objetividad, ya que permite observar diferentes aspectos de la dinámica al interior del aula.
- Observar diferentes aspectos y analizar las interacciones del grupo con los contenidos, los materiales y el docente.
- Incluir indicadores que permitan valorar actitudes específicas del estudiante. Como en el caso de la propuesta (ver capítulo V, explicación del gráfico N°1)

2.9.7.2.- Aspectos a Observar en la guía:

Redacción de indicadores que consideren la realización de las tareas, la ejecución de las actividades, las interacciones con los materiales y recursos didácticos, la actitud ante las modalidades de trabajo propuestas, las relaciones entre estudiantes, y la relación estudiante-docente, entre otros.

2.9.7.3.- Duración de la Observación

Tiempo destinado a la observación (actividad, clase, semana, secuencia, bimestre, ciclo escolar); puede ser parcial, es decir, centrarse en determinados momentos.

Capítulo 3

Contexto de la Investigación

3.1 Histórica

La Universidad Amazónica de Pando, fue creada mediante Decreto Supremo N° 20511 del 21 de septiembre de 1984 y sancionada mediante Ley de la Nación N° 653 de 18 de Octubre de 1984.

El Estatuto Orgánico de la UAP fue aprobado en la VI Conferencia Nacional de Universidades en Octubre de 1997 y por el Congreso Nacional de Universidades el mes de Mayo de 1999, ambos eventos realizados en la ciudad de Trinidad – Beni.

Las actividades académicas comenzaron oficialmente el 3 de diciembre de 1993, con dos Programas:

- a) Licenciatura en Biología
- b) Licenciatura en Enfermería.

En agosto de 1996 se incorporó la carrera de Informática a nivel de Técnico Superior.

Posteriormente, consecuente con la política de diversificación de la oferta curricular, a partir de la gestión académica del 2000 se crearon los siguientes programas académicos:

- a) Ingeniería Agroforestal, a Nivel de Licenciatura.
- b) Derecho, con mención en derecho ambiental, a nivel de Licenciatura.
- c) Construcción Civil, a nivel de Técnico Superior.
- d) Pesca y Acuicultura, también a nivel de Técnico Superior.

En la gestión del 2001, se aprobó la apertura del Programa de Ciencias Económicas y Financieras, con las carreras de: Economía, Administración de Empresas y Contaduría Pública a nivel de Licenciatura y la Carrera de formación Docente a nivel de Técnico Superior, ésta última en convenio con el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes.

En la gestión del 2002, se aprobó la creación de la Carrera de Fisioterapia a nivel de Técnico Superior.

En la gestión del 2004 se aprobó la creación del Área de Ciencias Sociales con dos carreras: Ciencias de la Comunicación Social y Trabajo Social a nivel de Licenciatura, para su puesta en marcha se contó con el apoyo financiero de la Prefectura del Departamento Pando.

En la gestión académica 2006, se dio apertura a las carreras de Ingeniería civil e Ingeniería en Tecnología de la Madera a nivel licenciatura y la implementación del Centro Tecnológico Puerto Rico, con las carreras de Guardabosques, Pesca y Acuicultura y Sistemas de producción Agropecuaria, estas últimas a nivel de Técnico Superior.

Finalmente, en la gestión académica 2007 se dio apertura a la Unidad Académica las Piedras, en el Municipio de Gonzalo Moreno, con la finalidad de lograr la descentralización académica mediante la política de universalización de la educación Superior, con el apoyo de autoridades municipales, instituciones y organizaciones sociales.

Es por esta razón que el Lic. René Mamani Quisbert como rector y el Ing. Julio Diego Romaña Galindo como Vicerrector ejecutan las acciones necesarias para creación y posterior funcionamiento de la Unidad Académica las Piedras, mediante Resolución del Honorable Concejo Universitario N° 147/2007 y Resolución Municipal N 0323/2007.

Por ende la U.A.L.P. inicia sus actividades académicas en marzo de 2008, ocupando las instalaciones de La Unidad Educativa Pedro Herrera en la comunidad Las Piedras, funcionando con los Programas de Turismo Sostenible, Administración de Empresas y Contaduría Pública.

Según reseña histórica UAP, en 2010, la unidad va ampliando su oferta académica con sistemas de producción Agropecuaria, de esta manera la UALP. Va creciendo en cuanto a ofertas y también población estudiantil durante las gestiones:

- 2010 sistemas de Producción Agropecuaria.
- 2011 Técnico medio Construcción Civil.
- 2012 Lic. En Enfermería.

En la actualidad su oferta académica consiste en:

- Técnico superior en Agropecuaria
- Ing. Ambiental
- Lic. En Administración de empresas
- Licenciatura en Enfermería
- Veterinaria

3.2 Geográfica

La Unidad Académica Las Piedras, se encuentra ubicado en el sur de la provincia Madre de dios, a 8 Kilómetros del municipio de Gonzalo Moreno y a 10 kilómetros de la ciudad de Riberalta. En medio de las Comunidades Las Piedras y Puerto Gonzalo Moreno, dentro del municipio Gonzalo Moreno, provincia Madre de Dios del departamento Pando.

3.3 Sociocultural

En el municipio de Gonzalo Moreno existen 21 comunidades en la que cohabitan diversas etnias, entre las que destacan la Esse Ejja, Takana y Cavineña, entre otras.

De las tres etnias, la Esse Ejja es la más cerrada, pero a la vez es aquella que ha sabido mantener tanto su lengua originaria como organización político social, mientras que la takana está en peligro de extinción debido a que no es utilizada por la población joven y en el mayor de los casos desconocida.

Para el presente proyecto de investigación, ha sido relevante tomar estos aspectos, puesto que la población estudiantil de la Unidad Académica Las Piedras tiene un gran porcentaje de personas provenientes de estas comunidades, así como de la ciudad de Riberalta; y para lograr desarrollar y ejecutar tanto las técnicas como instrumentos se ha tomado en cuenta los factores socioculturales.

3.4.- Aspectos académicos del contexto de la investigación.-

3.4.1.- Enfoque de Formación por Competencias en la carrera de Enfermería

La Carrera de Enfermería en la Universidad Amazónica de Pando es una de las más antiguas de la Universidad, pero en la Unidad Académica Las Piedras es relativamente nueva, puesto

que los primeros estudiantes ingresaron el año 2012, trabajando desde aquel tiempo con el Enfoque de Formación Basada en Competencias, graduándose ya el año 2017.

Han sido muchas las experiencias que ha afrontado este programa (llamado de esa manera en áreas desconcentradas por ser cíclicos), puesto que inició sus actividades solo con materiales de escritorio, desde entonces, la Universidad ha ido implementando de a poco tanto en relación a materiales como capacitación académica a todo el personal docente y administrativo.

Las capacitaciones del Proceso Enseñanza Aprendizaje y componentes académicos, según informes de la Unidad han sido en diversas áreas, tales como: Elaboración de Proyecto Formativo, Investigación Educativa, Estrategias de Enseñanza, Elaboración de Textos Guías, entre otras.

Una de las principales dificultades que se han logrado identificar según investigación diagnóstica, ha sido la elaboración y aplicación de instrumentos de valoración (ante muchos docentes, llamado solo como evaluación), puesto que si bien han utilizado algunas estrategias de enseñanza, ya en las estrategias de valoración han seguido calificando bajo la modalidad de pruebas escritas y exposiciones grupales durante la teoría y para la práctica enfocándose principalmente a lo procedimental, dejando de lado muchas veces lo actitudinal.

Esta situación, ha generado en los estudiantes disconformidad, ya que, han expresado que no conocen que no conocen estrategias e instrumentos, e indicadores de valoración cuantitativa y cualitativa del rendimiento académico de gestión.

3.4.2.- Aspectos Contextuales de la dimensión Ser.

La Dimensión del “Saber Ser es la expresión por esencia del conocimiento práctico, de la materialidad del saber teórico en el plano de lo concreto, a lo procedimental, a la operación objetiva de un conocimiento en una realidad específica, a la habilidad, a las destrezas a la resolución del problema, a la aplicabilidad eficiente y eficaz.

Velásquez de Díaz, A. (2011), manifiesta que la valoración de la dimensión ser, es “Un aspecto relevante a tomar en consideración sobre la valoración de las actitudes y los valores, es no quedarse en una valoración a nivel declarativo que se quede simplemente en el nivel del

discurso. En su lugar hay que tratar de orientar la evaluación de modo tal que permita valorar la coherencia entre el discurso y la acción, es decir, la coherencia entre lo que los estudiantes dicen en relación con ciertas actitudes o valores y lo que realmente hacen respecto de las mismas.”

Los valores en los que se fundamenta el Programa de Enfermería, según rediseño Curricular 2010 son:

- **El respeto, la libertad y la tolerancia**, por lo que fomentamos la iniciativa personal y la expresión libre de las ideas, auspiciando la expresión y discusión del pensamiento político y creando espacios para confrontar, debatir y dialogar de manera abierta los diferentes puntos de vista y tendencias de pensamiento. Reconocimiento de la importancia y el logro de los demás, reforzando y potenciando el respeto mutuo entre los distintos grupos que forman la comunidad universitaria, profundizando y fortaleciendo el espíritu democrático.
- **La participación, la integración y la solidaridad** con la sociedad a la cual nos debemos, esta preocupación por las necesidades de la sociedad en la cual estamos insertos. Como miembros de la comunidad estamos comprometidos y participamos activamente en trabajos de interacción social, promovemos activamente el rescate de las culturas regionales, el trabajo en equipo con los diferentes sectores de la sociedad y la comunicación e interacción entre las distintas disciplinas, rompiendo las barreras entre las ciencias y las humanidades, entre la investigación pura y la aplicada, entre la academia y la organización social y sus conocimientos.
- **La honestidad, transparencia y ética** en la administración de la institución, la confianza que genera la integridad de sus procesos. A través de reglas y procedimientos claros y sencillos, buscamos garantizar la equidad en la selección y desarrollo de los estudiantes, docentes y demás miembros de la comunidad universitaria, así como la transparencia de nuestros procesos administrativos. De la misma manera valoramos la honestidad, la ética en el comportamiento y cumplimiento de las responsabilidades tanto de los individuos como de la institución.
- **El reconocimiento al mérito y al talento**, a los miembros destacados de la comunidad. Contamos con mecanismos que nos permiten la evaluación continua y sistemática, valorando el desempeño tanto en la gestión administrativa como en las funciones docentes.

- **La estética, el equilibrio con el medio social y natural**, nuestra cultura de cuidado a las instalaciones físicas y al medio ambiente, nuestra preocupación por la calidad de vida de la comunidad se refleja en el esmero con que mantenemos la infraestructura, en la forma que incentivamos el cuidado y desarrollo de nuestro patrimonio cultural y artístico regional, en la búsqueda de un mejor ambiente de trabajo y estudios en conciencia ecológica y comportamiento ambiental de sus integrantes.

En el Programa de Enfermería, si bien se ha trabajado con el enfoque de Formación Basada en Competencias, no se ha tomado en cuenta a profundidad y de manera objetiva la dimensión Saber Ser para asignar las calificaciones (Ver Capítulo VI Análisis de Resultados – Tabulación de datos Prueba Piloto).

Sobre los instrumentos para valorar la dimensión Ser, se ha identificado según prueba diagnóstica, que no han sido diseñados y/o elaborados, por ende no se cuenta con instrumentos específicos que valoren la mencionada dimensión. (Ver Capítulo VI Análisis de Resultados – Tabulación de datos Prueba Piloto).

Capítulo 4

Marco Metodológico

4.1.- Pregunta de Investigación científica

¿Permitirá el Programa de Técnicas e instrumentos de Valoración (PTIV-DS) aplicada a los docentes, mejorar, integrar y valorar de manera más objetiva la dimensión del SER de acuerdo al enfoque de FBC en los estudiantes del Programa de Enfermería de la UALP-UAP?

4.2.- Variables

4.2.1.- Identificación de Variables

Variable Dependiente: Valoración actual de los estudiantes del Programa de Enfermería de la UALP-UAP en la dimensión del SER

Variable Independiente: Programa de Técnicas e Instrumentos de Valoración de la Dimensión Ser (PTIV-DS)

4.2.2.- Definición Conceptual de Variables

Variable Dependiente: Valoración actual de los estudiantes del Programa de Enfermería de la UALP-UAP en la dimensión del SER

Se refiere a las Técnicas e Instrumentos utilizados actualmente para valorar el proceso enseñanza – aprendizaje en los estudiantes del Programa de Enfermería de la UALP- UAP en la dimensión del SER.

Variable Independiente: Programa de Técnicas e Instrumentos de Valoración Dimensión Ser PTIV-DS.

Programa de técnicas e instrumentos de Valoración de la Dimensión Ser, denominado por la sigla (PTIV-DS), acorde al Enfoque de Formación Basada en Competencias, que permitirá la

valoración de la dimensión ser, de manera más objetiva e integral con desarrollo cognitivo social e integral.

El mencionado programa, ha sido puesto en práctica, mediante una docente como prueba piloto, quien ha sido la supervisora de prácticas de las 3 familias laborales, aplicándolos en 30 estudiantes del Programa de Enfermería de la Universidad Amazónica de Pando, Unidad Académica las Piedras

4.2.3.- Operacionalización de Variables

	Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Inst.		%	
Dependiente	Valoración actual de los estudiantes del Programa de Enfermería de la UALP- UAP en la dimensión del Ser	Técnicas e instrumentos utilizados actualmente para valorar el proceso enseñanza aprendizaje en los estudiantes del Programa de enfermería de la UALP- UAP	Objetividad	Los estudiantes no son valorados con indicadores específicos para valorar la Honestidad, Congruencia y Liderazgo.	Pre Test a estudiantes, preguntas 3, 4 y 5	Pregunta 3	43 % de los estudiantes afirma que casi siempre el docente les hace conocer cómo valora la teoría	
						Pregunta 4	36% de los estudiantes afirman que casi siempre el docente hace conocer cómo valoran lo que practican después de la teoría.	
						Pregunta 5	33%de los estudiantes afirma que el docente les hace conocer qué actitudes y valores tomará en cuenta para su valoración	
			Integralidad	Los estudiantes no son valorados de la Honestidad, congruencia y Liderazgo en procedimientos y aptitudes durante las prácticas del área clínica y salud pública del Programa de enfermería	Pre Test a estudiantes pregunta 5 y 6	Pregunta 5	33%de los estudiantes afirma que el docente les hace conocer qué actitudes y valores tomará en cuenta para su valoración	
						Pregunta 6	46% conoce qué les valoran los docentes en cuanto a actitudes y valores en los procedimientos	
Independiente	Programa de Técnicas e Instrumentos de Valoración Dimensión Ser PTIV-DS.	Programa de técnicas e instrumentos de acuerdo al enfoque de formación basada en competencias, que permitirá la valoración de la	objetividad	valoración de la Honestidad, congruencia y Liderazgo en procedimientos del área de Enfermería	Post Test a Docentes, preguntas 8 y 9 Post test estudiantes preguntas 5 y 9	Post test docente	Preg. 8	La docente afirmó que los instrumentos le fueron útiles para valorar la dimensión del saber hacer
							Preg. 9	La docente afirmó que el las técnicas e instrumentos del programa le permitieron valorar la dimensión Ser.
							Preg. 5	87% de los estudiantes afirma que el docente les ha hecho

dimensión ser de manera objetiva e integral con desarrollo cognitivo social e integral				Post test estudiante s		conocer previamente qué les valorará específicamente en cuanto a actitudes y valores, el restante 13% afirma que casi siempre.
				Preg. 9		El 90% de los estudiantes, asegura que los instrumentos del programa “PTIV-DS” ayuda a que los docentes sean más justos a la hora de valorar sus conocimientos y valores.
integralidad	Valoración de la Honestidad, congruencia y Liderazgo mediante técnicas e instrumentos.	Post Test a Docentes pregunta 9	Post test a estudiantes preguntas 5 y 6	Post test a docente Preg 9		La docente afirmó que los instrumentos de valoración del programa le fueron útiles para valorar la dimensión del saber Ser.
				Post Test a estudiantes Preg. 5		87% de los estudiantes afirma que el docente les ha hecho conocer previamente qué les valorará específicamente en cuanto a actitudes y valores, el restante 13% afirma que casi siempre.
				Preg. 6		El 93% de los estudiantes afirmó que su docente “ siempre ” les hizo conocer qué valores y actitudes fueron tomados en cuenta para la valoración en sus procedimientos.

Nota:- ver anexos 6 y 8 en el que podrán observarse los resultados cuantitativos y porcentuales de los indicadores de la variable dependiente como independiente, así mismo, los resultados del Pre Test y Post Test Docente se encuentran analizados en la pág. 95

4.3.- Enfoque Metodológico

Enfoque Mixto ya que se recolectó y vinculó datos, cuantitativos y cualitativos en el mismo estudio, para responder al planteamiento del problema. (Hernández Sampieri, Fernández, & Collado, 2016)

4.4.- Tipo de Investigación

Explicativo orientada a responder por las causas de los eventos y explicar por qué se manifiestan los eventos y fenómenos físicos o sociales. Su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables. (Hernández Sampieri, Fernández, & Collado, 2016).

4.5.- Diseño de Investigación

La presente investigación es pre experimental, diseño de pre prueba- pos prueba de un solo grupo Se denomina así porque su grado de control es mínimo. (Hernández Sampieri, Fernández, & Collado, 2016).

En el diseño pre experimental se ha aplicado una pre prueba para ver la existencia y necesidad de implementar las técnicas e instrumentos de Valoración, antes de aplicar el Programa, y luego una pos prueba al finalizar la etapa de prácticas en las tres las familias laborales, con la finalidad de analizar el efecto de éste.

Se ha trabajado con un solo grupo, mismo al que se le aplicó un cuestionario de encuesta previa a la aplicación del Programa PTIV-DS, y finalmente, después de haber cumplido con las horas de práctica establecidas en reglamento, se aplicó un segundo cuestionario, con la finalidad, de contrastarla posterior a la aplicación.

El diseño específico que se utilizó es el de pre test y post test con un solo grupo.

O1Y1 – O2Y1

Donde:

Y1: Estudiantes del Programa de Enfermería de la Unidad Académica Las Piedras, dependiente de la Universidad Amazónica de Pando.

O1: Pre-test que ha sido aplicado a la población definida para la investigación, conformada por todos los estudiantes del Programa de Enfermería de la U.A.L.P.-U.A.P., y una prueba piloto para la docente responsable de práctica, quienes valorarán la necesidad de la implementación de técnicas e instrumentos de valoración para la dimensión Ser, antes de la aplicación del Programa PTIV-DS: Aplicación del Programa de Técnicas e Instrumentos de Valoración para la Dimensión Ser.

X: Aplicación del Programa de Técnicas e Instrumentos de Valoración para la Dimensión Ser PTIV-DS

O2: Pos-test que ha sido aplicado a la población definida para la investigación, conformada por todos los estudiantes del Programa de Enfermería de la U.A.L.P.-U.A.P., y la docente responsable de práctica, después de la aplicación del Programa PTIV-DS.

4.6.- Método de Investigación

Pre – Experimental puesto que se hizo una sola medición en un grupo luego de haber administrado un estímulo experimental. Hernández Sampieri, metodología de la investigación.

4.7.- Técnicas y/ o Instrumentos

Para Hernández Sampieri, Fernandez, & Collado (2016) Los instrumentos de medición, son recursos que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente. El instrumento utilizado en la investigación ha sido el siguiente:

4.7.1.- Cuestionario

El instrumento utilizado fue el cuestionario, que consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis Hernández Sampieri, Fernández, & Collado, 2016).

Para la investigación se aplicaron cuestionarios con preguntas estructuradas (Ver anexos 3, 5 7 y 8) durante 3 oportunidades, distribuidos de la siguiente manera:

Inicialmente para el diagnóstico, se aplicó un cuestionario de diagnóstico durante la identificación del problema, que constó de 5 preguntas, dirigidas a los estudiantes (ver anexo N° 4).

Luego con el problema identificado, se aplicó un cuestionario en modalidad de pre test, compuesto de 20 preguntas (ver anexo N° 9), para los docentes; y otro cuestionario de 12 de preguntas para los estudiantes (ver anexo N° 5)

Al cabo de un semestre académico se aplicó un post test, éste dirigido a estudiantes (30 estudiantes), que consta de 12 preguntas, y en el caso de los docentes, se lo realizó mediante prueba piloto no digamos prueba piloto, ya que suena a experimento, al inicio quizás la primera fue piloto luego fue parte de la investigación a un solo docente, quien sería la responsable de la materia práctica, asignatura donde se realizó la validación de la propuesta de investigación, cuestionario conformado de 15 preguntas.

4.7.2.- Revisión Documental.-

Consiste en comparar la documentación existente y el análisis de los soportes emitidos. En donde se consulta la bibliografía necesaria que respalde los conceptos básicos del sistema de información, tiempo, calidad, comunicaciones, recursos humanos e integridad.

Para tal efecto, se ha hecho la consulta a diversos autores e investigaciones que han ayudado a respaldar la presente propuesta, además de su diseño y construcción.

4.7.3.- Revisión Bibliográfica

La revisión bibliográfica comprende todas las actividades relacionadas con la búsqueda de información escrita sobre un tema acotado previamente y sobre el cual, se reúne y discute críticamente, toda la información recuperada y utilizada. Su intención va más allá del simple hojear revistas para estar al día en los avances alcanzados en una especialidad, o de la búsqueda de información que responda a una duda muy concreta, surgida en la práctica asistencial o gestora. El investigador desea una perspectiva completa sobre el saber acumulado respecto a un tema, y para alcanzarlo deberá desplegar una estrategia eficiente, entendiéndose como tal, aquélla que le garantice recuperar el mayor número de documentos esenciales relacionados con su investigación.

Aunque al ordenar las actividades correspondientes a la planificación, la revisión bibliográfica se sitúa inmediatamente después de la identificación y definición del problema-pregunta, se trata de una actividad que debe estar presente a lo largo de todo el estudio.

Una vez obtenidos los documentos identificados en la revisión bibliográfica, se trata de valorarlos con criterios que permitan descartar aquellos que contienen errores metodológicos y que podrían conducir a conclusiones equivocadas. Pero además, es preciso redactar los resultados de la revisión haciendo énfasis en los aspectos aplicables a la investigación que va a emprenderse.

4.7.3.1.- Beneficios sobre la Revisión Bibliográfica

Sus objetivos son: conocer el estado actual del tema, averiguando qué se sabe y qué aspectos quedan por estudiar: identificar el marco de referencia, las definiciones conceptuales y operativas de las variables en estudio que han adoptado otros autores; descubrir los métodos y procedimientos destinados a la recogida y análisis de datos, utilizados en investigaciones similares.

Los resultados de la revisión bibliográfica sirven para explicar las razones que han conducido o motivado la elección de un problema concreto. En consecuencia, de su lectura se deben desprender los objetivos y las hipótesis que se quieren analizar a través de la investigación que se acaba de iniciar.

4.7.4.- Tipos de documentos:

Primarios: son los documentos originales que transmiten una información directa (artículos originales, tesis doctorales, etc).

Secundarios: son los documentos que hacen referencia a los documentos primarios y de los que ofrecen la descripción (autor, título, revista, etc.); algunos documentos secundarios son los catálogos, las bases de datos bibliográficas, las revisiones sistemáticas y los resúmenes.

Terciarios: son los que sintetizan los documentos primarios y secundarios para responder a nuestras necesidades particulares.

4.8.- Unidad de Análisis

Estudiantes y Docente (Supervisor de prácticas) del programa de Enfermería de la UALP - gestión 2018

4.9.- Población y Muestra

4.9.1.- Población

Una población estadística es un conjunto de sujetos o elementos que presentan características comunes. Sobre esta población se realiza el estudio estadístico con el fin de sacar conclusiones. (Hernández Sampieri, Fernandez, & Collado, 2016)

Se ha determinado una población de 30 estudiantes, correspondiente al 100% de población estudiantil en el Programa de Enfermería y 7 docentes correspondientes al 100 % de docentes actuales del Programa de Enfermería. Los cuales estaban distribuidos del siguiente modo:

- 2 docentes de asignatura teórica
- 4 docentes con asignaturas teóricas y prácticas
- 1 Docente responsable de práctica

4.9.2.- Muestra

Es un subconjunto de la población y tiene que ser representativa de la misma. Es utilizada, cuando el número de Individuos de la población es muy grande, se toma una parte de ésta, quien es denominada muestra. (Hernández Sampieri, Fernández, & Collado, 2016)

Para muestra, se tomó en cuenta, al 100% de la población estudiantil (30 estudiantes) y a 1 docente (responsable de práctica) como prueba piloto, por motivos de ejecución, puesto que su responsabilidad, tiene mayor alcance y permitió ejecutar de una manera objetiva al 100% las técnicas e instrumentos del Programa, además de la predisposición de apoyo y colaboración para éste. (Ver anexos 5 y 9).

4.10.- Validez y Confiabilidad

“La validez de contenido se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide. Es el grado en que la medición representa al concepto o variable medida”. (Hernández Sampieri, Fernández & Collado, 2016).

“La confiabilidad es el grado en el que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (Hernández Sampieri, Fernández & Collado, 2016).

La prueba piloto se llevó a cabo durante la gestión académica del 2017, durante las prácticas de las tres familias laborales en los centros de salud de la ciudad de Riberalta (área salud Pública), hospital Riberalta y Materno Infantil Reidum Roine (Área Clínica), y ambos la rotación para el área Administrativa.

4.10.1.- Criterios de Inclusión y Exclusión.

Para los criterios de inclusión se han tomado en cuenta los siguientes criterios:

- Revisión teórica y análisis exhaustivo de Tobon, Sergio, con el fin de elaborar la propuesta en base a la formación basada en competencias y la valoración en las 3 dimensiones.
- Se realizó consulta a expertos como el Dr. Delgado Keneth
- Se realizaron talleres de capacitación y socialización de la propuesta con Docentes Expertas en el área.

4.10.1.1.- Criterios de Inclusión

Participaron de la presente investigación, el 100% de los estudiantes del programa de Enfermería de la Unidad Académica Las Piedras de la Universidad Amazónica de Pando.

Para el proceso de diagnóstico se realizó una entrevista al 100% de los docentes de Enfermería.

Durante la investigación se realizó una pre prueba y una post prueba a docentes y estudiantes del programa de Enfermería de la Unidad Académica Las Piedras.

4.10.2.- Criterios de Exclusión.-

- No fueron parte de la investigación los estudiantes de las otras áreas de la Unidad Académica Las Piedras de la Universidad Amazónica de Pando.

- No fueron parte de la investigación estudiantes de Enfermería de las otras Unidades desconcentradas, ni de la Central Cobija.
- Los docentes de las áreas que no eran parte del programa de enfermería, no fueron incluidos en la investigación.

4.11.- Cronograma

Figura 1

Nº	ACTIVIDADES	2016					2017					2018				
		J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A
1	Elaboración de perfil															
2	defensa de perfil															
3	Elaboración y defensa de sustento teórico															
4	diseño de propuesta															
5	Solicitud de permisos a autoridades de la UALP															
6	ejecución de la propuesta															
7	Tabulación de datos															
8	Elaboración de informe final															
9	presentación final a Post Grado															

Fuente: Elaboración Propia

4.12.- Etapas de la Investigación

La presente investigación presenta 6 etapas.

4.12.1.- Etapa 1 Administrativa

- Solicitud de permiso a las autoridades de la Unidad Académica Las Piedras para llevar a cabo la investigación en el Programa de Enfermería.

4.12.2.- Etapa 2: Estudio Diagnóstico para Validación del Problema

- Elaboración de instrumento de validación de la problemática propuesta.
- Aplicación de instrumento de validación en el contexto de la problemática propuesta.
- Tabulación de instrumentos de validación.

4.12.3.- Etapa 3: Diseño del Programa PTIV-DS

- Elaboración del programa PTIV-DS, conformado por:
- Antecedentes contextuales.
- Objetivos.
- Campo de acción del programa.
- Contenido.

4.12.4.- Etapa 4: Aplicación y Validación del Programa

- Elaboración de instrumentos para el Programa propuesto.
- Socialización de todos los instrumentos, diseñados para el Programa, con docentes y estudiantes, quienes serían parte del proceso de valoración.
- Aplicación de todos los instrumentos diseñados para el programa.
- Aplicación de instrumentos de validación del Programa tanto en estudiantes como prueba piloto (Docente)
- Tabulación de instrumento de validación de aplicación del Programa Pre test y Pos Test.

4.12.5.- Etapa 5: Conclusiones y Recomendaciones

- Elaboración de Conclusiones
- Elaboración de Recomendaciones

Capítulo 5

Propuesta

5.1.- Propuesta del Programa

5.1.1.- Nombre del Programa:

Programa educativo de Técnicas e Instrumentos de Valoración de Dimensión del Ser (PTIV-DS)

5.2.- Contexto del Desarrollo y Aplicación de la Investigación

La Unidad académica Las Piedras, está ubicada en el Departamento Pando, Provincia Madre de Dios, comunidad Las Piedras, municipio de Puerto Gonzalo Moreno.

La presente propuesta, se ha desarrollado tanto en aulas de la Unidad Académica, como en centros de salud tanto del municipio Puerto Gonzalo Moreno como de Riberalta, del mismo modo que se han realizado valoraciones para el área Clínica en Hospitales de la Ciudad de Riberalta (Departamento Beni), como son el Hospital Materno Infantil Reidum Roine y el Hospital General Riberalta.

En cuanto a lo académico, los docentes del Programa de Enfermería, trabajan con el Enfoque de Formación Basada en Competencias, por tal razón, el Programa propuesto, está basado en los lineamientos del mencionado enfoque, tomando como principal esencia, la valoración integral, incluyendo la dimensión ser en la valoración de los demás saberes.

El programa ha sido ejecutado por la docente Asistencial o Supervisora de Prácticas, fungiendo como prueba piloto, puesto que es la principal responsable de valorar a los estudiantes dentro y fuera del aula.

5.2.3.- Fases de Elaboración del Programa de Técnicas e Instrumentos de Valoración de la Dimensión Ser

5.2.3.1.- Fase Diagnóstico.-

La presente fase, fue la base para la construcción de la presente propuesta, en la que se realizaron actividades como:

- Elaboración de instrumentos de investigación para la elaboración del diagnóstico.

- Revisión bibliográfica para el sustento teórico de la propuesta
- Identificar técnicas idóneas para la valoración.
- Identificar instrumentos para la valoración

5.7.2.3.2.- Fase planificación.-

Durante la planificación las actividades estuvieron enmaradas en cuanto a la elaboración de la propuesta, para ello se realizó:

- Contextualización de las Técnicas para la Valoración para la Dimensión Ser.
- Elaboración de los Instrumentos (numerados y descritos en incisos posteriores) para la Valoración de la Dimensión Ser

5.7.2.3.3.- Fase de Ejecución.-

Para realizar la Ejecución de las técnicas e instrumentos elaborados en la fase anterior, se solicitó autorización a la Dirección Académica Administrativa y a la Coordinación del Programa de Enfermería de la Unidad Académica las Piedras, mismos que respondieron de manera positiva, mediante una carta, autorizándolo. (ver anexos 1 y 2).

Para la Ejecución de la propuesta se realizaron actividades como Reuniones y Talleres tanto con la Coordinadora del Programa de Enfermería como con los Docentes.

5.7.2.3.4.- Socialización.-

Si bien la socialización no es una fase como tal, la propuesta elaborada fue socializada con la coordinadora y los docentes del Programa de Enfermería, antes de su ejecución y después de ella (ver anexo N° 11)

5.3.- Objetivos del Programa

5.3.1.- Objetivo General del Programa:

Proporcionar a los docentes del área de salud, a través del Programa PTIV-DS técnicas e instrumentos, que permitan valorar la dimensión SER de manera más objetiva e integral de acuerdo al enfoque de formación basada en competencias.

5.3.2.- Objetivos específicos del Programa:

- Identificar los criterios de valoración de la dimensión SER para el Programa de Enfermería del enfoque FBC.
- Valorar de manera más integral a estudiantes del área de salud.
- Brindar instrumentos alternativos específicos de valoración del PEA de acuerdo a procedimientos y protocolos de atención, especificados en las competencias del Programa de Enfermería.

5.4.- Duración del Programa:

El Programa propuesto ha sido diseñado para llevarse a cabo durante una gestión académica, (equivalente a 9 meses o 2 semestres) en el caso de Enfermería es anualizada, ha sido elaborado para que las asignaturas de las tres familias laborales: salud pública, clínica y administrativa, puedan valorar la dimensión Ser durante las prácticas, éstas son rotatorias y depende de la planificación de cada docente su ejecución, pudiendo el mismo ser revisado y actualizado de manera continua, una vez concluido, para volver a dar inicio la siguiente gestión.

El objetivo del Programa propuesto es valorar de manera más objetiva e integral la dimensión Ser.

5.5.- Campo de acción del Programa:

El Programa propuesto ha sido diseñado para llevarse a cabo en el Programa de Enfermería Unidad Académica las Piedras de la Universidad Amazónica de Pando. Éste puede ser contextualizado para poder ser aplicado en cualquier otra área de salud.

5.6.- Validación del programa

El programa ha sido validado a través de un pre test elaborado y validado con otros docentes del área, para luego ser aplicado en aula en un grupo de 30 estudiantes y 7 docentes, antes de aplicar el Programa de Técnicas e instrumentos de Valoración de la Dimensión Ser (PTIV-DS), con el objetivo de analizar la necesidad de la implementación del Programa propuesto.

De la misma manera, se elaboró y aplicó un post test en el mismo grupo de estudiantes y 1 docente, con la finalidad de analizar los resultados y la pertinencia de la aplicación del Programa “PTIV-DS”.

El Programa “PTIV-DS” se aplicó durante la gestión 2017, en el tiempo establecido de las prácticas tanto en Salud Pública como Clínica y en algunas asignaturas que son principalmente teóricas y que el docente ha visto la necesidad de implementarlo.

Para su elaboración se tomó en cuenta el rediseño curricular de la carrera de Enfermería de la UAP y dentro de ella, tanto el perfil profesional como las tres familias laborales y su competencia, con la finalidad de establecer los principales valores y con ello, las técnicas e instrumentos ideales para su finalidad.

5.7.- Normas de Funcionamiento del Programa

El programa propuesto está enmarcado en diversas técnicas e instrumentos, con la finalidad de valorar actitudes y valores específicos, según las familias laborales.

El programa propuesto funcionará durante una gestión académica en el caso de Enfermería es anualizado, y éste será acorde a cada familia laboral pero la valoración depende del tiempo de las prácticas de cada familia laboral, el cual fue llevado a cabo del siguiente modo:

- **Familia laboral gestión de procesos clínicos de Enfermería**

Duración de 3 meses con el cumplimiento de las horas prácticas en el hospital con rotación en las diferentes áreas.

- **Familia Laboral Gestión de Procesos de Atención de Enfermería en Salud Pública**

Duración de 3 meses con el cumplimiento de las horas prácticas requeridas en un centro de salud, cumpliendo de diferentes roles de acuerdo a estipulaciones en el programa de Enfermería.

- **Familia laboral Gestión en Los Servicios de Enfermería**

Esta familia Laboral por lo general abarca asignaturas teóricas que están direccionadas hacia la preparación del área de gerencia, todo lo relacionado a lo administrativo, las prácticas se las realiza de acuerdo a la rotación programada por el docente responsable con actividades específicas para lograr la competencia.

Las familias laborales tanto del área clínica como pública, es valorada en ejecución de prácticas, además de la gestión administrativa, de acuerdo a rotación y actividades específicas, pero dicho proceso está acompañado de instrumentos con criterios específicos.

5.7.1.- Planificación.-

En primera instancia, se ha elaborado un Programa Operativo, con la finalidad de planificar a las actividades del Programa, detalladas en Cuadro N° 6, así mismo, se encuentran detallados, el orden en el que se irán aplicando tanto las Técnicas, como Instrumentos del Programa PTIV-DS, las cuales han sido definidas de acuerdo al contenido académico y con criterios específicos.

Para la elaboración del Programa, se han tomado en cuenta, tanto el perfil profesional, como las 3 familias laborales del Programa actual de Enfermería de la UAP, para ello, cada técnica e instrumento fue diseñado para la valoración del desempeño de los estudiantes para las prácticas de las ya mencionadas familias laborales, según rediseño curricular de la gestión 2009.

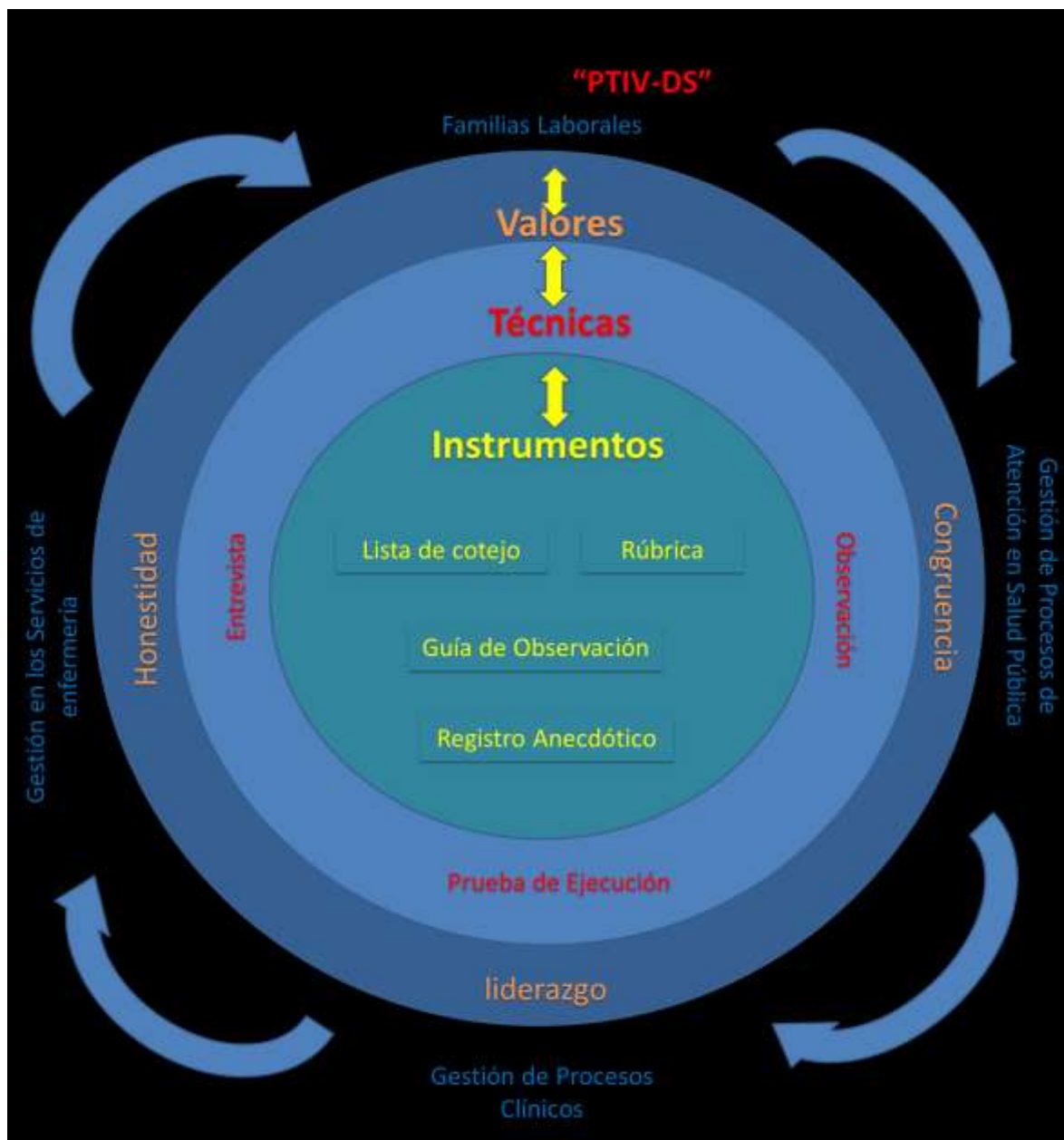
5.7.2.-Planificación Operativa del Programa de Técnicas e Instrumentos de Valoración Dimensión Ser “PTIV-DS”

Tabla 5
Planificación Operativa del Programa “PTIV-DS”

Tiempo/ Meses	Familia Laboral	Criterios según rediseño curricular UAP	Momento	técnicas	instrumentos
Abril / junio 200 horas	Familia Laboral Gestión De Procesos De Atención De Enfermería En Salud Pública	• Prevención • Promoción • Curación • Tratamiento	• Inicial • Procesual • final	• Observación	• Guía de Observación • Rúbrica • Registro Anecdótico
Junio – Agosto 200 horas	Familia laboral Gestión en los Servicios de Enfermería	• Calidad de atención • Satisfacción al cliente • Cumplimiento de objetivos.-	• Inicial • Procesual • final	• Prueba de ejecución	• Rúbrica • Registro Anecdótico
Septiembre – noviembre 200 horas	Familia laboral gestión de procesos de clínicos de Enfermería	• Educadores en salud.- • Gestores de programas de salud	• Inicial • Procesual • final	• Entrevista • Observación	• Lista de cotejo • Rúbrica • Registro Anecdótico

Fuente: Elaboración propia

5.7.3.- Gráfico N° 1 Programa De Técnicas E Instrumentos De Valoración Dimensión Ser (PTIV-DS) Unidad Académica Las Piedras – Programa Enfermería



Fuente: Elaboración propia

El gráfico N° 1 presentado en página anterior, representa la estructura del Programa de Técnicas e Instrumentos de Valoración PTIV-DS, quien está centrado, principalmente en los instrumentos de valoración:

- Lista de Cotejo
- Rúbrica
- Guía de Observación
- Registro Anecdótico

Para poder diseñar los instrumentos de valoración, fue necesario, identificar Técnicas de valoración específicos que vayan acorde a lo que se pretendía valoración, las cuales fueron:

- Observación
- Prueba de Ejecución
- Entrevista

Todos los instrumentos utilizados y contextualizados para el presente Programa según el modelo del gráfico N°1 se encuentran explicados conceptualmente y detallado en capítulo II del presente documento, así mismo se podrá observar a continuación cada uno de los instrumentos utilizados en el Programa mencionado.

Tanto técnicas e instrumentos diseñados, tienen la finalidad de valorar:

- Congruencia
- Liderazgo
- Honestidad

Los 3 valores mencionados, son fundamentales para las 3 familias laborales en las que desempeñan sus prácticas los estudiantes de Enfermería, así mismo son las áreas en las que se desempeñan como profesionales, las familias laborales son:

- Familia laboral gestión de procesos clínicos de Enfermería
- Familia laboral Gestión En Los Servicios De Enfermería
- Familia Laboral Gestión De Procesos De Atención De Enfermería En Salud Pública.

5.8.- Técnicas De Valoración del Programa PTIV-DS

Las técnicas de valoración son el procedimiento mediante el cual se llevará a cabo la valoración de una determinada actividad ejecutada y en otros términos vendría a ser el ¿cómo se valorará?, para ello en el Programa se han tomado en cuenta las siguientes técnicas:

- Entrevista
- Prueba de Ejecución
- Observación

5.8.1.- Instrumentos de Valoración del Programa PTIV-DS

Son el medio a través del cual se obtendrá la información y en términos generales sería el ¿con qué se va a valorar?, para lo cual y de acuerdo a las técnicas establecidas anteriormente mencionadas, en el Programa se aplicaron:

- Lista de Cotejo
- Rúbrica.
- Guía de Observación.
- Registro Anecdótico

Además de los instrumentos mencionados, es importante sustentar toda la valoración con una **autovaloración** de los estudiantes para transparentar aún más este proceso valorativo.

(Ver diseños en páginas 67, 70, 80, 84, 88 y 90)

5.9.- Descripción de las Técnicas e Instrumentos del Programa (PTIV-DS)

5.9.1.- Técnica: Entrevista a Pacientes /Usuarios

Las entrevistas son una herramienta fundamental en el proceso de evaluación. Proporcionan un marco para recabar información de diferentes áreas a través de muchas fuentes, además de aclarar las incógnitas acerca de los motivos, el origen y los posibles factores que están interviniendo en la situación, esclareciendo las dudas y permitiendo plantear alternativas al problema. En el programa se utilizó durante las prácticas Hospitalarias del área clínica, según planificación arriba mencionada.

5.9.1.1.- Objetivo Técnica: Entrevista a Pacientes /Usuarios

Fortalecer las habilidades del profesional en Enfermería en cuanto a la practicidad de sus protocolos, al mismo tiempo de reflexionar sobre sus actitudes, permitiéndole ejecutar una autovaloración que ayude a mejorar el trato cálido con el paciente.

5.9.1.2.- Entrevista Estructurada:

Tienen pautados los campos sobre los que se quiere preguntar, siguiendo un orden establecido. Este tipo de entrevistas suelen producirse en los primeros momentos cuando se requiere de una recogida de información exhaustiva.

La técnica ha sido utilizada durante las prácticas hospitalarias en el área clínica, dirigiéndose la supervisora con cada paciente para poder valorar al estudiante.

1. **Semiestructuras:** combinación de estructuradas y abiertas.
2. **Abiertas:** se producen cuando se quiere valorar la situación general, la demanda es por una situación específica o cuando se realizan citas de seguimiento para valorar la evolución o las posibles novedades.

Las entrevistas tienen como función:

- Obtener información de individuos.
- Facilitar la recolección de información.

- Influir sobre ciertos aspectos de la conducta de una persona o grupo (opiniones, sentimientos, comportamientos, etc.).
- Es una herramienta y una técnica extremadamente flexible, capaz de adaptarse a cualquier condición, situación, personas, permitiendo la posibilidad de aclarar preguntas, orientar la investigación y resolver las dificultades que pueda encontrar la persona entrevistada.
- Herramienta diagnóstica.
- Para estar informado en profundidad sobre el caso.
- Para llevar un seguimiento cercano del caso.
- Retroalimentación inmediata (comunicación verbal y no verbal).

5.9.2.- Instrumento: Lista de cotejo

Este instrumento es parte del programa como se puede observar en gráfico N° 0.

Es un instrumento que permite identificar comportamientos con respecto a actitudes, habilidades y destrezas. Contiene un listado de indicadores de logro en el que se constata, en un solo momento, la presencia o ausencia de estos mediante la actuación de un estudiante.

Este instrumento permite recoger información precisa sobre manifestaciones conductuales asociadas, preferentemente, a aprendizajes referidos al saber Ser, además, evidencia capacidades, así mismo, este instrumento puede recoger información con respecto al relacionamiento del estudiante con los demás y permite constatar las actitudes de los estudiantes ante un hecho, una opinión, una persona, una norma institucional, una ley de Estado, un objeto y ante el estudio, etc.

Tabla 6
Instrumento N 01: lista de cotejo

Objetivo:

Valorar la dimensión Ser de los estudiantes de Enfermería, desde las actividades de **curación y tratamiento**.

Datos Generales								
Programa :								
Supervisor:								
Estudiante:								
Fecha :								
N°	INDICADORES	SI					NO	OBSERVACIÓN
		1	2	3	4	5		
1	Explica con amabilidad los procedimientos dolorosos de curación. (honestidad)							
2	Toma en cuenta los sentimientos de dolor del paciente al momento de practicar la curación. (congruencia / honestidad) (haciendo preguntas sobre el grado de dolor)							
3	El estudiante mantiene la privacidad del paciente durante el procedimiento de curación y tratamiento (congruencia)							
4	Mantiene el secreto profesional al momento de practicar la curación del paciente. (Congruencia)							
5	Genera confianza al paciente al momento de practicar la curación. (liderazgo)							
6	Motiva al paciente a cumplir con el tratamiento indicado. (liderazgo)							

Fuente: Elaboración Propia

Nota.- Este instrumento ha sido utilizado, durante la ejecución de las prácticas rotatorias en el área Gestión de Procesos clínicos.

5.9.2.1.- Guía de complementación de los Ítems en el Instrumento N 01: Lista de Cotejo

Programa

El docente asistencial debe colocar al programa al que pertenece el estudiante.

Supervisor

Debe ser llenado con el nombre completo del docente que funge como supervisor o Docente Asistencial.

Estudiante

Debe estar llenado con el nombre completo del estudiante valorado

Fecha

Debe ser registrado el día, mes y año en el que se ejecutó la valoración

5.9.2.2.- Descripción de los Criterios de Valoración.-**1. Explica con amabilidad los procedimientos dolorosos de curación. (honestidad)**

El estudiante en Enfermería utiliza un lenguaje atento para indicar al paciente los procedimientos dolorosos que le hará para la curación.

2. Toma en cuenta los sentimientos de dolor del paciente al momento de practicar la curación. (congruencia / honestidad).

El estudiante toma en cuenta tanto las expresiones orales como gestuales ante el dolor del paciente, durante el procedimiento de curación y tratamiento. (En caso de no observarse dolor durante la práctica de la curación del paciente, el presente ítem no deberá ser marcado, pero sí deberá ser explícito en casilla de observación.

3. El estudiante mantiene la privacidad del paciente durante el procedimiento de curación y tratamiento (congruente)

El estudiante mantiene la privacidad del paciente durante el procedimiento de curación y tratamiento. (En caso de haber ejecutado un procedimiento en el que no haya necesitado el resguardo de la intimidad, éste no debe ser marcado en sí y no, más si deberá especificarse en casilla observaciones).

4. Mantiene el secreto profesional al momento de practicar la curación del paciente. Congruente.

El estudiante mantiene la información tanto de la enfermedad como tratamiento y/o vida privada del paciente, para sí mismo. (En caso de no observarse ninguna anomalía sobre este punto, el supervisor no deberá marcar ninguna de las casillas sugeridas, no obstante, sí deberá referirlo y explicarlo en el recuadro donde indica observaciones)

5. Genera confianza al paciente al momento de practicar la curación. (Liderazgo).

El estudiante demuestra tranquilidad y seguridad al momento de realizar el procedimiento de curación en el paciente.

6. Motiva al paciente a cumplir con el tratamiento indicado. (liderazgo)

El estudiante hace partícipe al paciente durante el procedimiento y promueve en él, el deseo de continuar el tratamiento hasta su conclusión. (En caso de que no haya sido necesario que el estudiante intervenga en la motivación o no haberse observado, el supervisor no marcará ningún casillero, pero sí mencionar y explicar lo acontecido en la columna de observaciones)

5.9.2.3.- Descripción de los Criterios de Valoración de la respuesta SI en el instrumento

Valor 1: Muy poco:

Referido al comportamiento o desempeño del criterio establecido en la ficha de valoración.

Valor 2: Poco:

Referido al comportamiento o desempeño del criterio establecido en la ficha de valoración.

Valor 3: Bien:

Referido al comportamiento o desempeño del criterio establecido en la ficha de valoración.

Valor 4: Muy Bien:

Referido al comportamiento o desempeño del criterio establecido en la ficha de valoración.

Valor 5: Excelente:

Referido al comportamiento o desempeño del criterio establecido en la ficha de valoración.

Tabla 7
Instrumento N 02: Lista de Cotejo

Objetivo

Valorar la dimensión ser de los estudiantes de Enfermería en las áreas de Prevención y promoción.

Datos Generales								
Programa :								
Supervisor:								
Estudiante:								
Fecha :								
N°	INDICADORES	SI					NO	OBSERVACIÓN
		1	2	3	4	5		
1	Orienta con sencillez y amabilidad (congruencia)							
2	Responde con gentileza a dudas generadas en los pacientes y/o usuarios. (congruencia)							
3	Expresa con seguridad los procedimientos. (liderazgo)							
4	Motiva a los pacientes y /o usuarios al cambio de actitud positiva. (liderazgo)							
5	Utiliza información fidedigna al expresar el procedimiento al paciente y/o usuario (Honestidad)							

Fuente: Elaboración propia

5.9.2.4.- Guía de complementación de los Ítems del Instrumento N 02: Lista De Cotejo

Programa

El docente asistencial debe colocar al programa al que pertenece el estudiante.

Docente asistencial

Debe ser llenado con el nombre completo del docente que funge como supervisor.

Estudiante

Debe estar llenado con el nombre completo del estudiante.

Fecha

Debe ser registrado el día, mes y año en el que se ejecutó la valoración

5.9.2.4.1.- Descripción de los Criterios de Valoración.-**1. Orienta con sencillez y amabilidad (congruencia).-**

El estudiante expone con lenguaje sencillo y respetuoso sobre un determinado procedimiento (en caso de presentarse alguna anomalía el supervisor deberá explicarlo en la columna de observaciones y de ser un caso extraordinario puede utilizar el instrumento de contingencia “Registro anecdótico”).

2. Responde con gentileza a dudas generadas en los pacientes y/o usuarios. (congruencia)

El estudiante responde al paciente y /o usuario con tono de voz sutil (sin elevar la voz), con paciencia y claridad para hacerse entender. (En caso de que no se haya observado que el paciente haya realizado alguna pregunta y no sea necesario el presente ítem, el supervisor no deberá marcar ningún casillero, pero debe explicarlo en la columna de observaciones)

3. Expresa con seguridad los procedimientos. (Liderazgo).

El estudiante expone con firmeza y sin vacilación el tema a presentar.

4. Motiva a los pacientes y /o usuarios al cambio de actitud. (Liderazgo).

El estudiante invita a los pacientes a generar cambios en cuanto a pensamientos y acciones negativos. Explicando los beneficios del mismo.

5. Utiliza información fidedigna al expresar el procedimiento al paciente y/o usuario (Honestidad).

El estudiante expone con fundamentos e ideas sólidas sobre el tratamiento de un determinado Programa.

5.9.2.4.2.- Descripción de los Criterios de Valoración de la respuesta SI en el instrumento**Valor 1: Muy poco:**

Referido al comportamiento o desempeño del criterio establecido en la ficha de valoración.

Valor 2: Poco:

Referido al comportamiento o desempeño del criterio establecido en la ficha de valoración.

Valor 3: Bien:

Referido al comportamiento o desempeño del criterio establecido en la ficha de valoración.

Valor 4: Muy Bien:

Referido al comportamiento o desempeño del criterio establecido en la ficha de valoración.

Valor 5: Excelente:

Referido al comportamiento o desempeño del criterio establecido en la ficha de valoración.

5.9.3.- Técnica: Prueba de Ejecución

La prueba de ejecución o prueba práctica es aquella en la que los estudiantes son instados a realizar una determinada actividad motora o manual para comprobar el dominio de ciertas habilidades, destrezas y competencias, así como la aplicación de los conocimientos adquiridos.

5.9.3.1.- Objetivo

Fortalecer las habilidades procedimentales, y actitudinales que deben tener en su ejecución, tanto para el área clínica como también en salud pública y gestión administrativa.

5.9.3.2.- Desarrollo de la actividad

1. Se elige un área o tarea específica a ser ejecutada,
2. El docente explica el procedimiento y lo demuestra. Para ello puede recurrir a estrategias específicas.
3. El estudiante deberá ejecutar dicha actividad de acuerdo a lo interpretado y visualizado.
4. El docente valora de acuerdo a indicadores descritos en el instrumento a utilizar.

A continuación se presenta el instrumento elaborado:

Tabla 8

Instrumento de Valoración N 03: Lista De Cotejo

Objetivo

Valorar la calidad de atención y satisfacción de pacientes o usuarios, atendidos por estudiantes de Enfermería.

Establecimiento de salud : _____
Estudiante de Enfermería : _____
Docente Asistencial : _____
Área o servicio _____ **N de cama** _____
Fecha de Aplicación _____

Nº	INDICADORES	SI					NO	OBSERVACIÓN
		1	2	3	4	5		
1	El estudiante de Enfermería al dirigirse al paciente, le llama por su nombre (congruencia)							
2	El paciente conoce el nombre de la /el estudiante de Enfermería (o) que le está atendiendo? (congruencia)							
3	El estudiante proporciona privacidad al paciente (congruencia)							
	El estudiante de enfermería al proporcionar atención al paciente lo hace tomando en cuenta los siguientes aspectos.							
4	☐ escucha atentamente al paciente							
	☐ responde de manera respetuosa y sencilla							
	☐ orienta adecuadamente (liderazgo)							
	☐ Es agradable en el trato (honestidad)							
5	Se evidencia cambios conductuales positivos del paciente, generados por el estudiante.							

Fuente: Elaboración Propia

Nota.- El instrumento ha sido utilizado durante las prácticas hospitalarias del área clínica, ha sido aplicado a dos grupos de estudiantes de 2 y 4to año, pero también puede ser utilizado en cualquier nivel de estudio, ya que responde a la necesidad de valorar la dimensión Ser, en actividades que realizan desde 1er año hasta su culminación.

5.9.3.3.- Guía de Complementación de los Ítems del Instrumento N° 03 Lista de Cotejo

Programa

El docente asistencial debe inscribir el programa al que pertenece el estudiante.

Docente asistencial

Debe ser llenado con el nombre completo del docente o docente asistencial que funge como supervisor.

Estudiante

Debe estar llenado con el nombre completo del estudiante

Área o servicio

Deberá registrar el servicio en el que se está ejecutando la ficha de la valoración.

Número de cama

Debe registrar el número de cama del paciente que es atendido por el estudiante a ser valorado.

Fecha de Aplicación

Debe estar el día, mes y año en el que se ejecutó la valoración

5.9.3.4.- Descripción de los criterios referidos en el instrumento.-

1. El estudiante de Enfermería al dirigirse al paciente, le llama por su nombre (congruencia)

El estudiante debe referirse al paciente únicamente por su nombre sin calificativos ni sobrenombres.

2. El paciente conoce el nombre de la /el estudiante de Enfermería (o) que le está atendiendo (congruencia).

El paciente recuerda el nombre de la/el estudiante de Enfermería y le llama por el mismo. (El estudiante debe presentarse con su nombre completo y repetir las veces que sean necesarias y requeridas por el paciente).

3. El estudiante proporciona privacidad al paciente (congruencia)

El practicante al ejecutar prácticas de aseos u otros procedimientos cuidando la intimidad del paciente.

4. El estudiante de Enfermería al proporcionar atención al paciente lo hace tomando en cuenta los siguientes aspectos.

- **Le escucha atentamente.**

El practicante demuestra interés en escuchar lo que refiere el paciente.

- **Le responde correctamente**

Si el paciente tiene alguna duda, el practicante debe responder con respeto y dando todas las explicaciones necesarias. (En caso que el paciente no haya realizado ninguna pregunta y por ende no haya sido necesario el presente ítem, el supervisor no llenará ninguna casilla en si – no, pero deberá especificarlo en observaciones)

- **Le orienta adecuadamente**

El practicante explica minuciosamente todos los procedimientos a ejecutar, para que éstas sean con consentimiento del paciente y si es necesario utilizar el poder de convencimiento con el paciente.

- **Es agradable en el trato**

El estudiante siempre ejecuta sus procedimientos, orientación y trato en general con amabilidad.

5. Se evidencia cambios conductuales positivos del paciente, generados por el estudiante.

El paciente manifiesta cambios conductuales positivos en la situación de salud actual, mismos que fueron referidos en el objetivo planteado por el estudiante.

5.9.3.5.- Descripción de los Criterios de Valoración de la respuesta SI en el instrumento

Valor 1: Muy poco:

Referido al comportamiento o desempeño del criterio establecido en la ficha de valoración.

Valor 2: Poco:

Referido al comportamiento o desempeño del criterio establecido en la ficha de valoración.

Valor 3: Bien:

Referido al comportamiento o desempeño del criterio establecido en la ficha de valoración.

Valor 4: Muy Bien:

Referido al comportamiento o desempeño del criterio establecido en la ficha de valoración.

Valor 5: Excelente:

Referido al comportamiento o desempeño del criterio establecido en la ficha de valoración.

5.9.4.- Instrumento De Valoración: Rúbrica (cuadro N° 9)

Las rúbricas son guías de puntaje que permiten describir el grado en el cual un aprendiz está ejecutando un proceso o un producto.

- Están basadas en criterios de desempeños claros y coherentes.
- Son utilizadas para valorar los productos y los procesos de los estudiantes.
- Describen lo que será aprendido.
- Ayudan a los estudiantes a supervisar y criticar su propio trabajo.
- Coadyuvan a eliminar la subjetividad en la evaluación y en la ubicación por niveles de los estudiantes.

5.9.4.1.- Ventajas.-

La rúbrica es instrumento personalizado que puede generar múltiples beneficios en el área de salud, especialmente porque permite valorar de manera gradual los avances en cuanto al conocimiento, clarificando los objetivos del docente y mostrando el alcance del estudiante; en el caso de la dimensión del ser, las actitudes que demuestra cada estudiante y su evolución para

el alcance de la competencia requerida, puesto que permite al maestro describir cualitativamente los distintos niveles de logro que el estudiante debe alcanzar.

De este modo la rúbrica provee al maestro información de retorno sobre la efectividad del proceso de enseñanza que está utilizando, reduciendo la subjetividad en la valoración, ahorrando tiempo y mejorando la comunicación entre docente- estudiantes- padres de familia, etc.

5.9.4.2.- Pasos para su Elaboración

1. Seleccione un proceso o producto a enseñar. Por ejemplo, las respuestas a preguntas sobre un texto de una revista en niños de quinto grado.
2. Identifique los criterios de desempeño para el proceso o el producto.
3. Decida el número de niveles de clasificación para la rúbrica, usualmente de tres a cinco. Para este caso se proponen cuatro niveles.
4. Formule la descripción de los criterios de ejecución en el nivel superior:
 - **Excelente (5):** Respuestas o acciones que son muy completas y adecuadas.
5. Formule la descripción de los criterios de ejecución en los niveles restantes:
 - **Excelente (5):** las respuestas o acciones son completas e inclusiva da más de lo que se solicita.
 - **Bueno (4):** Las respuestas o acciones son parciales a completamente adecuadas, son las solicitadas pero falta complementar.
 - **Necesita mejorar (3):** las respuestas o acciones apenas alcanzan algunos criterios definidos, pero el estudiante tiene la voluntad de mejorarlo.
 - **Necesita Apoyo (2):** Las respuestas o acciones son incompletas, aún no encuentra sentido de las acciones y demuestra poco interés en alcanzar el objetivo.
 - **Pobre (1):** las respuestas o acciones son totalmente negativas y no demuestra nada de interés en mejorar.

6. Compare la ejecución de cada estudiante con los cinco niveles de ejecución.
7. Seleccione el nivel de ejecución que describe mejor el desempeño de cada estudiante.
8. Asigne a cada estudiante un nivel de ejecución.

Un aspecto clave para el uso y diseño de las rúbricas radica en la definición de los niveles de ejecución. Para poder establecer niveles de desempeño apropiados se requiere que los criterios estén claramente establecidos, y que a partir de ellos se vayan definiendo modos graduales en que éstos puedan manifestarse, desde un estado inferior en que no sea posible cumplirlos hasta un estado superior en que se satisfagan adecuadamente (compárense al respecto los cinco niveles de ejecución del ejemplo, por los criterios que expresan).

Tabla 9

Instrumento de Valoración N° 4: Rúbrica

Objetivo:

Valorar la dimensión Ser en el estudiante de Enfermería sobre trabajo en equipo y su desempeño como líder.

Estudiante: **Docente Asistencial:**

Área o asignatura: **Fecha de Valoración:**

Aspectos a Valorar	Escala de Valoración				
	1	2	3	4	5
Acepta el equipo asignado, brindando apoyo para complementar las capacidades de cada integrante	Se resiste al trabajo en equipo con los integrantes asignados y se niega a brindar apoyo.	Acepta el equipo asignado, pero con desconfianza, no brinda apoyo para integrar a todo el grupo	Acepta el equipo asignado con desconfianza, brinda apoyo escaso a algunos integrantes	Acepta el equipo asignado brindando apoyo pero no contribuye claramente a complementar capacidades	Además de aceptar el equipo asignado, integra, orienta, contribuye y facilita el apoyo y trabajo para complementar las capacidades de cada integrante.
Toma en cuenta las sugerencias del equipo y retroalimenta de forma constructiva favoreciendo un buen clima en el equipo.	No escucha las sugerencias del equipo y los descalifica sistemáticamente.	Escucha poco, no pregunta, no se preocupa por la opinión de los otros, sus intervenciones son redundantes y poco sugerentes.	Toma en cuenta las sugerencias del equipo y sabe dar su punto de vista de forma constructiva.	Toma en cuenta las sugerencias del equipo y Fomenta el diálogo constructivo e inspira la participación de calidad de los otros miembros del grupo.	Toma en cuenta las sugerencias del equipo y Fomenta el diálogo constructivo, integrando las opiniones del equipo desde una perspectiva objetiva, manteniendo un clima de colaboración y apoyo.
Actúa constructivamente para afrontar los conflictos del equipo.	Provoca conflictos en el grupo sin aportar soluciones.	Evita abordar los conflictos, no se evidencian claras aportaciones.	Actúa positivamente y aporta en la resolución de los conflictos que surgen en el equipo	Actúa de manera constructiva para aportar en la solución del conflicto y lo hace de manera asertiva.	Actúa constructivamente y con asertividad para afrontar los conflictos del equipo.

Fuente: Elaboración Propia

Nota: El instrumento ha sido utilizado en asignaturas de la familia Laboral de Gestión Administrativa, así mismo ha podido ser utilizado en las prácticas del área de salud Pública.

5.9.4.3.- Guía de llenado Instrumento de Valoración N° 4: Rúbrica

Estudiante

Deberá ser llenado con el nombre completo del estudiante a ser valorado.

Docente Asistencial

Debe ser llenado con el nombre completo del docente, docente asistencial o supervisor.

Área o asignatura

Debe colocarse el área en la que se utilizará el instrumento o la asignatura.

Fecha de Valoración

Debe llenarse con la fecha en que se ejecutará la valoración.

5.9.4.4.- Estructura de la Rúbrica

La estructura de la rúbrica consiste en 6 columnas, de las cuales:

La primera consta de los aspectos a valorar que con las competencias que deben lograr los estudiantes, las siguientes cinco (5) columnas competencias que pueden alcanzar los estudiantes gradualmente con puntuaciones de 1 a 5.

5.9.4.5.- Puntos.-

La puntuación está valorada en una escala de 1 a 5 puntos, que dependiendo el alcance del estudiante va a acumular la puntuación, pero ésta puede ser modificada de acuerdo a la ponderación que se tiene para la dimensión del ser, acorde a la planificación del o la docente de la asignatura.

5.9.5.- Técnica de Valoración: Observación

5.9.5.1.- Definición

Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis. La observación es un elemento fundamental

de la para la valoración final de certificación de manera planificada y en situaciones de desempeño real o simulado.

En ella se tiene en cuenta los siguientes criterios de observación:

- Qué se va a observar.
- A quién se va a observar.
- Dónde y cuándo se va a observar.
- Cómo se va a observar.
- Quién va a observar.
- Para qué se va a observar.

5.9.5.1.2.- Procedimiento

- Identificar la situación que se va observar, sea esta real o simulada
- Determinar los criterios que observará de acuerdo a los objetivos de la evaluación
- Utilizar un instrumento para registrar sus observaciones. Puede utilizar una lista de cotejo u otro registro de observación.
- Analizar e interpretar los datos recogidos, para la toma de decisiones.

5.9.6.- Instrumento de Valoración: Guía de Observación.-

5.9.6.1.- Definición.-

Es un instrumento que se basa en una lista de indicadores que pueden redactarse ya sea como afirmaciones o bien como preguntas, que orientan el trabajo de observación dentro del aula, señalando los aspectos que son relevantes al observar. (<https://es.slideshare.net>)

Puede utilizarse para observar:

- En una actividad
- Durante una semana de trabajo.
- Una secuencia didáctica completa o en alguno de sus momentos o fases.

La guía de observación como instrumento de valoración permite:

- Centrar la atención en aspectos específicos que resulten relevantes para la valoración de la dimensión Ser
- Promover la objetividad, ya que permite observar diferentes aspectos de la dinámica al interior del aula.
- Observar diferentes aspectos y analizar las interacciones del grupo con los contenidos, los materiales y el docente.
- Incluir indicadores que permitan valorar actitudes específicas del estudiante

5.9.6.2.- Pasos para elaborar una guía de observación:

Aspectos a observar: redacción de indicadores que consideren la realización de las tareas, la ejecución de las actividades, las interacciones con los materiales y recursos didácticos, la actitud ante las modalidades de trabajo propuestas, las relaciones entre estudiantes, y la relación estudiante-docente, entre otros.

Duración: tiempo destinado a la observación (actividad, clase, semana, secuencia, bimestre, ciclo escolar); puede ser parcial, es decir, centrarse en determinados momentos.

Tabla 10

Instrumento N° 5: Guía de observación**Objetivo**

Valorar la dimensión Ser a los estudiantes de Enfermería durante acciones de promoción de la salud en su calidad de educadores.

Guía de Observación			
Supervisor:			
Estudiante:			
Actividad:			
Tema:			
Criterio	Indicador	SI	NO
Congruencia: Presentación personal	Pulcritud		
	Uñas limpias		
	Uniforme adecuado (según normas)		
Liderazgo	Mantiene normas de cortesía		
	Promueve la participación de los asistentes		
	Apoya a su equipo		
	Motiva el apoyo entre compañeros y promueve trabajo en equipo		
	Acepta complementaciones de los asistentes		
	Lideriza su grupo priorizando actos que fortalezcan la unidad		
Congruencia: aplicación de métodos y técnicas de participación popular y material didáctico	Relaciona la teoría con la práctica		
	Utiliza material didáctico para su exposición.		
	Utiliza medios educativos		
	Tiene tono de voz adecuado		
	Promueve el desarrollo de preguntas		

Fuente: Elaboración Propia

Nota: El instrumento, ha sido aplicado durante las prácticas del Área de Salud Pública.

5.9.6.3.- Guía para el llenado de los Ítems para el Instrumento N° 5: Guía de Observación.-

Estudiante

El docente o docente asistencial debe registrar el nombre completo del estudiante a ser valorado.

Actividad

El docente o docente asistencial debe apuntar el nombre de la actividad que se está ejecutando, ya sea, charla educativa, feria, exposición, etc.

Tema

El docente o docente asistencial debe referir el tema que está exponiendo el estudiante a ser valorado

5.9.6.4.- Descripción de criterios de valoración

Congruencia: Presentación personal

- **Pulcritud.-**

Porta uniforme limpio

- **Uniforme adecuado.-** blusa blanca y pantalón azul, zapatos negros cerrados, sin tacones (especificado en reglamento de práctica).

- **Uñas limpias.-**

Cortas, limpias y sin esmalte.

Liderazgo

- **Mantiene normas de cortesía.-**

Saluda antes al inicio de su exposición y presenta su tema y los objetivos.

- **Promueve la participación de los asistentes.-**

Durante la exposición acude a estrategias para mantener motivados a los asistentes a participar y dar sugerencias, así como a escuchar con atención

- **Apoya a su equipo.-**

Refuerza al compañero que está exponiendo en caso de conflicto.

- **Motiva el apoyo entre compañeros y promueve trabajo en equipo.-**

Siempre recuerda a sus compañeros la importancia de mejorar los trabajos y hacerlo con el complemento de todos, así como la participación del grupo en cada actividad.

- **Acepta complementaciones de los asistentes.-**

Es receptivo en cuanto a puntos de vista, ejemplificaciones, sugerencias, observaciones, etc. de los asistentes presentes.

- **Lideriza su grupo priorizando actos que fortalezcan la unidad.-**

Sugiere actividades que hacen fortalecer a los integrantes del grupo, reflexionándolos sobre la importancia de cada uno de ellos.

Congruencia: aplicación de métodos y técnicas de participación popular y material didáctico.-

- **Relaciona la teoría con la práctica**

Es coherente con lo que dice en teoría y con lo que demuestra en la práctica, sobre las técnicas de participación de acuerdo al tema y características del grupo al que va dirigido.

- **Utiliza material didáctico para su exposición.**

Elabora y utiliza material didáctico pertinente de acuerdo al tema y grupo al que va dirigido.

- **Utiliza medios educativos**

Está referido a si el estudiante utiliza medios como pizarra, data show, Papelógrafos, entre otros.

- **Tono de voz adecuado**

El estudiante mantiene un tono de voz adecuado al ambiente, con el fin de que sus participantes puedan oír y/o entender, dependiendo de los ambientes, ya sean abiertos o cerrados (sin lugar a grito)

- **Promueve el desarrollo de preguntas.**

El estudiante promueve espacios para que los participantes puedan realizar preguntas y aclarar dudas o hacer comentarios referentes al tema tratado.

5.9.7.- Instrumento de contingencia.-

5.9.7.1.- Instrumento de Valoración: Registro Anecdótico.-

5.9.7.2.- Definición

Es un instrumento de valoración que se emplea para resaltar o describir situaciones, acontecimientos que son significativos, que no estaban previstos para ser observados en determinado momento, o que no se han observado con anterioridad.

5.9.7.3.- Objetivo.-

Registrar actos y hechos no previstos y no contemplados en otros instrumentos, estos pueden ser positivos y/o negativos, con el fin de complementar elementos para la valoración del estudiante de Enfermería.

5.9.7.4.- Guía de Llenado para Instrumento de Contingencia: Registro Anecdótico

Se realiza una breve descripción de un hecho, incidente, acontecimiento significativo o comportamiento del sujeto observado que de algún modo es importante para los fines de la valoración. Por lo tanto, es una serie de notas que describen un aspecto importante de la conducta del sujeto observado.

Se apuntan datos de la situación observada, una descripción y un comentario. La descripción es una corta historia que describe un incidente, debe ser lo más objetiva posible, sin usar

términos que pudiesen evidenciar prejuicios. El comentario se refiere a la razón por la cual se hizo la observación, el por qué, una hipótesis.

No puede ser planificado previamente, ya que no sabemos lo que va a pasar. Se puede registrar a través de un sistema de fichas, en las cuales podemos tener preparado el formato para después sólo completar.

5.9.7.5.- Metodología

- Registrar el nombre del/la estudiante, programa y semestre, observador, lugar y fecha
- Describir las condiciones del incidente
- Anécdota, en la que se describen los hechos sin incorporar valoraciones
- Breve comentario del observador

5.9.8.- Registro Anecdótico

Tabla 11

Instrumento N° 6: Registro Anecdótico

REGISTRO ANECDÓTICO		
Nombre del Estudiante		
Área/ servicio/ asignatura		
Grado		
Fecha y Hora	Anécdota	Firma/docente supervisor- estudiante
15/06/17 06.30 am	A su ingreso al servicio saluda con amabilidad al personal de turno.	Y.M. V. Estudiante
16/06/17 12.30	Se presenta, da la bienvenida, cuida el entorno	M.J. Rojas (jefe de Servicio)
17/06/17 10:30	Sonríe, mira a la cara, y brinda un trato amable a todo el personal de salud.	D.G.O. Supervisora

Fuente:

Elaboración Propia

(Los datos como fechas y anécdotas del presente instrumento es solo un modelo de cómo puede ser llenado, no necesariamente se debe utilizar los ítems propuestos)

Nota.- El presente Instrumento ha sido utilizado durante las prácticas de las 3 áreas o familias laborales.

5.9.8.1.- Guía de llenado para instrumento de contingencia: Registro Anecdótico.-

Nombre del Estudiante

Deberá colocarse el nombre completo del estudiante a quien se valora

Área/ servicio/ asignatura

Deberá ser llenado con el nombre del área o servicio en el que se utiliza el instrumento. También puede utilizarse en cualquier asignatura, en este caso debe registrarse la asignatura y no el área de servicio.

Grado

Deberá registrarse el año o semestre que cursa el estudiante en valoración

Fecha y Hora

Debe registrarse la fecha en que se ejecuta la valoración y la hora exacta del suceso.

Anécdota

Deberá registrarse el acontecimiento o suceso, éste puede ser en la práctica misma o en actividades dentro del aula, puesto que este instrumento no tiene ítems específicos y su finalidad es registrar acontecimientos no planificados que pueden ser positivos o negativos.

Firma/docente supervisor- estudiante

En ésta columna debe ser llenado por la firma tanto del docente o docente asistencial quien funge como supervisor y así mismo la del estudiante. Esto brindará mayor transparencia y objetividad a la hora de realizar el vaciado para asignación de puntajes. Sirviendo de respaldo y brindando mayor confianza sobre las calificaciones.

5.9.9.- Formulario de autovaloración

La autoevaluación de consciencia es un proceso introspectivo que permite, primero, visualizar y luego juzgar las propias conductas y pensamientos, para que en caso de ser necesario castigar a partir de acciones correctivas a aquellos que no conduzcan a la meta fijada.

5.9.9.1.- Objetivo del Formulario de Autovaloración

Reflexionar desde la percepción de cada estudiante sobre las actividades y /o acciones ejecutadas, con la finalidad de Valorarse a sí mismo y mejorar la transparencia el proceso de valoración.

5.9.9.2.- Rúbrica

Tabla 12
Instrumento N° 7: Rúbrica

Formulario de Autovaloración				
Estudiante				
Actividad				
criterios	Escala de valoración			
	S	AV	PV	N
Honestidad				
Expreso lo que siento, aunque no sea lo que la mayoría piensa.				
Hago lo correcto aunque no me favorezca				
liderazgo				
Acepto observaciones y sugerencias de mis compañeros				
Incorpo en mi discurso las ideas y sugerencias de mi equipo				
Aporto sugerencias con argumentos sólidos para mejorar el trabajo de mi equipo				
Mis Fortalezas		Mis debilidades		

Fuente: Elaboración Propia

5.9.9.3.- Guía para el llenado de Ítems

Siempre (S) supone absolutamente todas las veces actúa de esa forma

A Veces (AV) indica que casi siempre ejerce la acción a valorar

Pocas Veces (PV) significa que alguna vez ejecuta la acción a valorar pero éstas son muy escasas

Nunca (N) indica que en ninguna oportunidad actúa del modo referido en la valoración.

Descripción de Criterios

Honestidad.-

Expreso lo que siento, aunque no sea lo que la mayoría piensa.

El estudiante expresa todas sus ideas sin influencia de sus compañeros con total libertad

Hago lo correcto aunque no me favorezca.

Tomo en cuenta los objetivos organizacionales antes de mi voluntad o beneficio.

Acepto observaciones y sugerencias de mis compañeros

Es receptivo y flexible en cuanto a ideas expresadas por mis compañeros.

Incorporo en mi discurso las ideas y sugerencias de mi equipo

Estoy dispuesto a apoyar a mis compañeros a mejorar sus ideas y complementar las mías.

Aporto sugerencias con argumentos sólidos para mejorar el trabajo de mi equipo

Sugiero ideas y conceptos con bases científicas para mejorar el trabajo de mi equipo.

Capítulo 6

Análisis de Resultados

En el presente capítulo se analizarán los resultados obtenidos, tanto del pre test como del post Test, mismos que fueron aplicados a estudiantes del Programa de Enfermería, en los ambientes de la Unidad Académica Las Piedras. La Unidad Académica Las piedras cuenta con 8 aulas, 2 de ellas destinadas para el Programa de Enfermería.

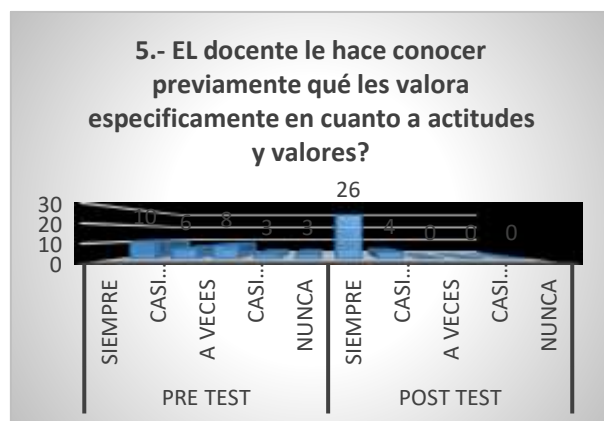
Tanto el Pre Test como el Post Test, fueron aplicados al 100% de los estudiantes (30 estudiantes en total).

6.1.- Tabulación y comparación de Pre y Post Test a Estudiantes.-

Para tener un mejor y amplio análisis de resultados, se ha hecho un cuadro comparativo del pre y post test, que validaron la propuesta de investigación, a continuación se muestran:

Gráfico N°2

Comparación de Pre y Post Test a Estudiantes sobre Valoración de Actitudes y Valores

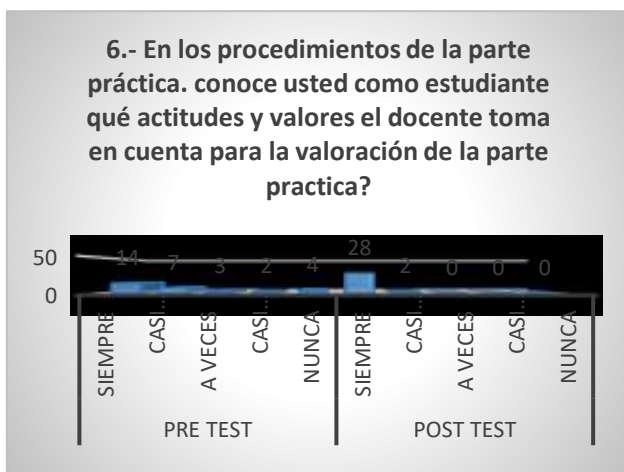


La pregunta realizada tenía la finalidad de analizar si es que el docente socializaba qué actitudes y valores eran tomados en cuenta al momento de valorar y asignar la calificación, dando como resultado que 10 de 30 estudiantes, equivalente al 33% afirmaron que “siempre”, mientras que 6 de 30, equivalente al 20% aseguraron que “casi siempre” y 8 de 30

equivalente al 27% afirmaron que “a Veces” el docente socializa qué actitudes y valores eran tomados en cuenta en la valoración. Luego en el post test se logró revertir la situación, dando como resultado final el ítem de “Siempre” tuvo el apoyo de 26 de 30 estudiantes, equivalente al 87%, mientras que el “casi siempre” tuvo 4 aseveraciones, equivalente al 13%.

Gráfico N° 3

Comparación de Pre y Post Test a Estudiantes sobre su Conocimiento de Valoración de actitudes y valores en la práctica

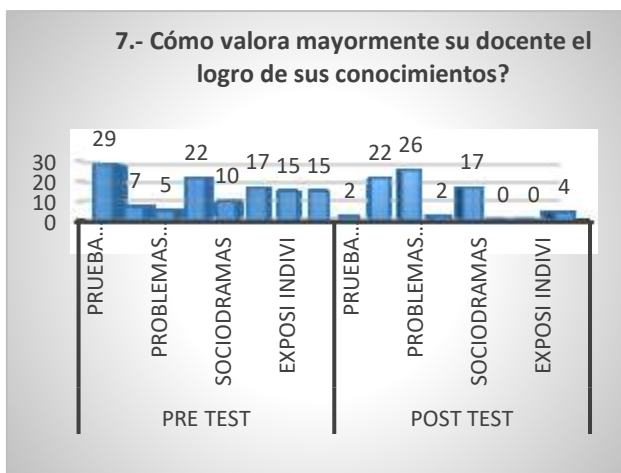


En la sexta pregunta se requería conocer si en lo procedimental o práctica, de las 3 áreas, que son: Salud Pública, Clínica y Gerencial o Administrativa, el estudiante conocía qué actitudes y valores toma en cuenta el docente al momento de valorar y calificar, teniendo como mayor resultado el “siempre” con 14 afirmaciones, equivalente al 47%, seguido de “casi siempre”, con 7, equivalente al 23%, “a

Veces” 3, equivalente al 10%, mientras que en el post test, se logró revertir la situación, teniendo como resultado final que 28 de 30 estudiantes, equivalente al 93% “siempre” conocían y dos “casi siempre”, equivalente al 7%.

Gráfico N° 4

Comparación de Pre y Post Test a Estudiantes sobre el Método para ver el Logro de sus conocimientos

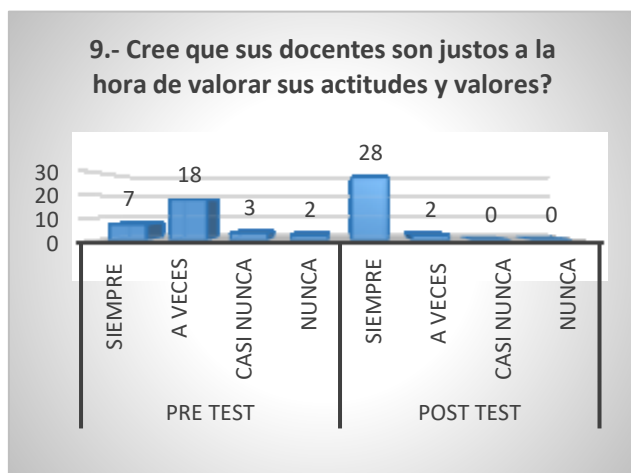


En la séptima pregunta se tenía por objetivo determinar las principales formas de valoración de los conocimientos de los estudiantes, teniendo como resultado, que el método más utilizado era la “prueba objetiva”, puesto que veintinueve de treinta estudiantes, afirmaron que era el método que más utilizaban, seguido de trabajos grupales con diecisiete, afirmaciones, seguida de las

tareas con veintidós y trabajos de grupo con diecisiete; mientras que luego de la aplicación del programa PTIV-DS, se logró cambiar esa situación, puesto que, después de la aplicación del Programa, el método más utilizado fue el de “Problemas a Resolver” con el apoyo de veintiséis estudiantes, mientras que “Estudios de Casos” tuvo veintidós aseveraciones y “Sociodramas, ”diecisiete”, lo que permite evidenciar el cumplimiento del objetivo del programa.

Gráfico N° 5

Comparación de Pre y Post Test a Estudiantes de su satisfacción sobre valoración de la Dimensión Ser

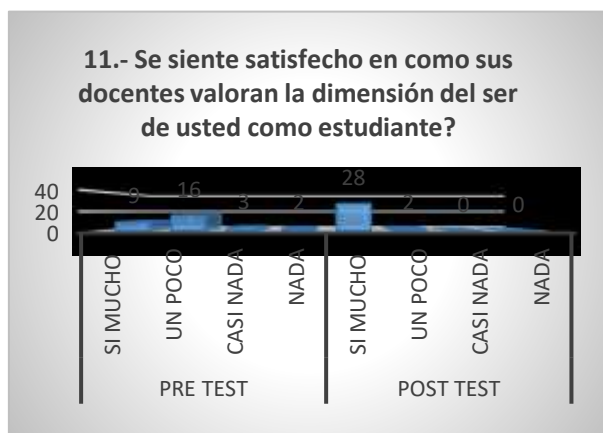


La novena pregunta tenía la finalidad de verificar y analizar el grado de satisfacción de los estudiantes, sobre la valoración equitativa sobre las actitudes y valores, teniendo como resultado en el Pre Test, que dieciocho de 30 estudiantes, equivalente al 60% de los encuestados afirmaron que “A Veces” sus docentes son justos, mientras que en el Post Test se logró revertir su

opinión, después de la aplicación del Programa PTIV-DS, teniendo como resultado que veintiocho de 30 estudiantes equivalente al 93% de la población estudiantil.

Gráfico N° 6

Comparación de Pre y Post Test a Estudiantes de su satisfacción sobre valoración de la Dimensión Ser

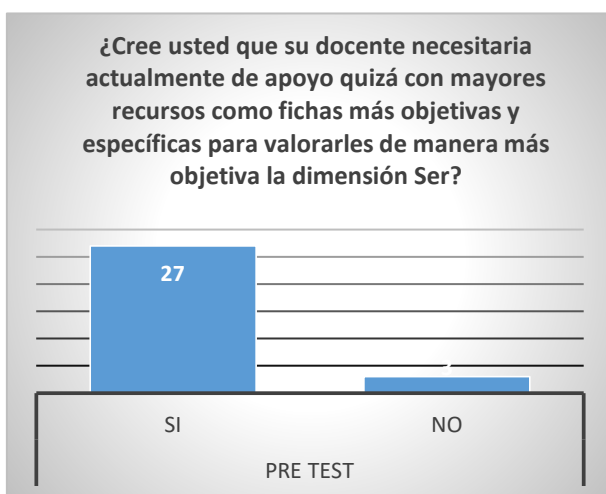


La onceava pregunta tenía la finalidad analizar el grado de satisfacción de los estudiantes en cuanto a la valoración de la dimensión Ser, teniendo como resultado en el Pre Test a dieciséis como “un poco”, equivalente al 53%, en la explicación, los estudiantes en su mayoría aseguraron que los docentes no valoran con igualdad y que al contrario existe preferencias

entre estudiantes. En el post test, después de la aplicación del Programa PTIV-DS, respondieron que, “sí mucho” veintiocho, equivalente al 93%.

Gráfico N° 7

Resultado de Pre Test a Estudiantes sobre la Necesidad de Apoyo a Docentes con recursos más Objetivos y Específicos para Valorar la Dimensión Ser.



Cuando se realizó la décima pregunta, se tenía la finalidad de ver si los estudiantes creían que sus docentes necesitan contar con el apoyo de instrumentos de valoración de la dimensión Ser, de manera más objetiva e integral, teniendo como resultado que veintisiete de treinta estudiantes, equivalente al 90%, consideran que sus docentes Sí necesitan apoyo para valorar de manera más objetiva la dimensión Ser; en cuanto a la explicación

solicitada, los estudiantes aseveraron que pretendían que los docentes les muestren y expliquen de dónde salen sus notas y que las demuestren, lo que sustentó la presente propuesta.

Análisis de Resultados de Pre y Post Test de Prueba Piloto Docente

Tanto Pre Test como el Post Test, fueron aplicados a una docente, que en la investigación fue denominada como Prueba Piloto, pero que en el Programa de Enfermería funge como Supervisora de Práctica en las tres áreas como son:

- Salud Pública, área en la que sus prácticas se desarrollan en centros de Salud tanto del Municipio de Puerto Gonzalo Moreno (Pando) con en Riberalta (Beni), rotando en las diferentes áreas que la componen, cumpliendo con diversas tareas, pero principalmente con la de educadores y promotores de salud.
- Clínica. Área en la que las prácticas son desarrolladas en hospitales de la ciudad de Riberalta como es el Hospital Riberalta y el Hospital Materno Infantil Reidum Roine, debido a las especialidades y equipamiento que ofertan a la población, permitiendo el desarrollo y fortalecimiento de los conocimientos de los estudiantes del Programa.

- Gestión Administrativa, área que sus prácticas están inmersas en las dos áreas anteriormente desarrolladas. Tanto en el área de Salud Pública como clínica, deben desarrollar actividades relativas a los conocimientos administrativos y de planificación, mismas que han sido valorados de acuerdo a la rotación según planificación interna del Programa

La supervisora, es una docente a tiempo completo, quien tiene la función principal de hacer seguimiento a los estudiantes en las prácticas de las tres áreas ya mencionadas anteriormente, teniendo la responsabilidad de valorar y ponderar los conocimientos adquiridos de los estudiantes.

Durante el Pre Test se le pregunto a la docente si utilizaba técnicas e instrumentos de valoración, la docente respondió de manera negativa diciendo que “No”; al solicitar una explicación, la docente afirmó desconocer las técnicas e instrumentos.

La docente, al afirmar que no conocía las técnicas e instrumentos de valoración, respondió del siguiente modo:

- No utiliza indicadores para valorar la dimensión Ser.
- Que luego de las evaluaciones la determinación que toma es calificar.
- Que no cuenta con instrumentos accesibles y objetivos de fácil manejo para valoración del saber Ser, por motivo de que se han elaborado desde instancias superiores y en lo personal, lo desconoce.
- La ponderación para el desempeño de la dimensión Ser es de 15% por motivos de que los docentes están centrados principalmente en lo cognitivo y procedimental.
- La docente respondió que Sí, necesita técnicas e instrumentos más específicos para la valoración de la dimensión Ser, por lo que existe la necesidad de valorar las actitudes de los estudiantes durante las prácticas.
- Al preguntar sobre su satisfacción para la valorar la dimensión Ser de manera objetiva e integral, aseguró que sí lo está, porque no cuenta con instrumentos específicos que le

permitan valorar las actitudes y valores de los estudiantes y que además desconoce el proceso de elaboración de las mencionadas técnicas e instrumentos.

- Como sugerencia refirió la necesidad de capacitación en la elaboración de técnicas e instrumentos de valoración.

6.2.- Análisis de Resultados del Post Test de la Prueba Piloto

Luego de aplicar el Programa PTIV-DS, se procedió a ejecutar el Post Test, a la docente quien fungió como prueba piloto en lo que respondió del siguiente modo:

- Se le preguntó si el mencionado programa le proporcionó técnicas e instrumentos para valoración?, respondió que “Sí”, afirmando que como instrumentos utilizó la lista de cotejo, la Rubrica y la Escala de Ejecución; que además le sirvieron para valorar las dimensiones Hacer y Ser.
- La docente aseveró que los instrumentos de valoración utilizados en la aplicación del programa PTIV-DS, le permitió valorar de manera objetiva e integral al estudiante.
- Al preguntarle sobre los indicadores presentados en las fichas para valorar la dimensión ser del programa PTIV-DS, la docente afirmó que Sí, le fueron útiles, puesto que en los procedimientos logró valorar actitudes positivas de los estudiantes.
- La docente, aseguró que con el programa PTIV-DS, cambio de parecer sobre la determinación de toma luego de los resultados obtenidos ya que le permitió brindar mayor valor a actitudes y valores, además de la ponderación para la dimensión ser, quien cambio del 15% al 25%. Pudiendo valorar el liderazgo entre otros valores, fundamentales para la formación profesional.
- Además aseveró que las técnicas e instrumentos propuestos en el Programa PTIV-DS, para valorar la dimensión ser, Sí eran necesarias para mejorar la valoración, ya que pudo conocer mejor a sus estudiantes y valorarles de manera integral.
- La docente, está segura que sus estudiantes están conformes con la valoración, ya que piensan que son objetivas, porque conocen qué actitudes y valores se han valorado y se

valorará en el futuro, en cada aplicación, cuando reciban y atiendan a los pacientes, además de la cordialidad que se debe proporcionar.

- Por ende, ha asegurado sentirse muy Satisfecha en cómo valora la Dimensión Ser de sus estudiantes actualmente, ya que los estudiantes conocen los medios con los que se los valorará.
- En la última pregunta, se solicitó a la docente, hiciera la valoración sobre la efectividad del programa PTIV-DS, por lo que, lo valoró como muy bueno, porque le permitió valorar las actitudes de los estudiantes.

Capítulo 7

Conclusiones y Recomendaciones

7.1 Conclusiones

La presente propuesta ha sido desarrollada con la finalidad de diseñar un programa de Técnicas e Instrumentos de valoración (PTIV-DS) que permita a los docentes del Programa de Enfermería de la UALP-UAP, valorar de manera más objetiva e integral la dimensión del ser de los estudiantes, de acuerdo al enfoque de formación basada en competencias.

- Se logró realizar la contextualización de técnicas e instrumentos de valoración, mediante métodos y técnicas de investigación.
- La contextualización de técnicas e instrumentos de valoración, permitió el diseño y elaboración del Programa de Técnicas e Instrumentos de Valoración de la Dimensión Ser “PTIV-DS”.
- El programa propuesto, en capítulo 5 del presente trabajo de investigación, se elaboró en base a necesidades de los estudiantes del Programa de Enfermería de la UALP.
- Se analizó el Enfoque de Formación Basada en Competencias, comprendiendo que el mismo, pretende valorar al estudiante de manera integral, para ello es importante contar con técnicas e instrumentos específicos de acuerdo al contexto y respondiendo al encargo social.
- Se determinaron criterios específicos para ser valorados en la dimensión del ser del Programa de Enfermería, mismos que están descritos en los 10 instrumentos diseñados en el capítulo 5.
- Se logró valorar la dimensión Ser de manera más objetiva e integral de acuerdo al Enfoque de Formación Basada en Competencias., mediante el Programa de Técnicas e Instrumentos de Valoración propuestos.
- Se consiguió diseñar y elaborar técnicas e instrumentos de valoración, mediante la actualización y el apoyo de ideas creativas.

- Se logró el diseño de técnicas e instrumentos de valoración que respondiesen al perfil profesional, pudiendo éstas ser contextualizadas de acuerdo a la necesidad de cada docente.
- Se alcanzó una valoración actitudinal y axiológica más objetiva, mediante las técnicas e instrumentos precisos y contextualizados.
- Se logró una valoración integral y de acuerdo al Enfoque de Formación Basada en Competencias.
- Se realizó un proceso de reflexión, mediante talleres, sobre la finalidad y los beneficios de la valoración.
- Durante los talleres y el proceso de reflexión, Se logró asumir responsabilidades, para lo que se requirió de mucha sinceridad y objetividad, con ello, se afrontaron nuevos retos.
- Se consensuó y socializó de manera continua, sobre la importancia de la objetividad del proceso de valoración el proceso enseñanza aprendizaje entre docentes y estudiantes, que son quienes tienden a tener mayor desconfianza.
- Se logró socializar los resultados obtenidos con las autoridades y personas involucradas en el mencionado proceso.

7.2.- Recomendaciones

- Se recomienda a la Universidad Amazónica de Pando socializar y quizás aplicar el Programa “PTIV-DS” como instrumento de apoyo para valoración de estudiantes de la Unidad Académica las Piedras y otras áreas desconcentradas, que son dependientes de esta casa superior de estudios previa contextualización y o adaptación del Programa.
- Se sugiere profundizar la presente propuesta, con el fin de que pueda ser contextualizada en otras universidades que trabajen con el Enfoque de Formación Basada en Competencias, ya que puede ser versátil y utilizada de acuerdo a necesidades del docente y sus estudiantes.

- Se sugiere al iniciar un proceso de valoración, ya sea a docentes o estudiantes, realizar una reflexión con los docentes, puesto que se trata de un proceso muy delicado que tiende a ser susceptible a la subjetividad.
- Se recomienda socializar con estudiantes todas las técnicas e instrumentos de valoración de manera previa al inicio de cada proceso, con la finalidad de hacer conocer qué se les valorará específicamente y con ello fortalecer la objetividad del proceso.
- Se sugiere socializar en la comunidad educativa de Riberalta el Programa “PTIV-DS” para que sea una herramienta para docentes y estudiantes del Programa de Enfermería de otras unidades desconcentradas y universidades, con el fin de que sean contextualizadas y adaptadas de acuerdo al perfil profesional y sus necesidades.

Referencias Bibliográficas

- Bolívar, A. (2002). *La Evaluación de Actitudes y Valores. Problemas y propuestas*. Madrid España.
- Bunge, M. & Ardila R. (2002) , *Filosofía de la psicología*, México. Siglo XXI Editores. (2.^a ed.)
- Casanova, M. A. (2002) *Manual de Evaluación Educativa*. Madrid. Editorial la Muralla; 8va Edición.
- Coppens, F. & Van de Velde, H. (2005). *Técnicas de Educación Popular*. Nicaragua. Programa de Especialización. .
- FODICPRO (2009). *Realidad Educativa Nacional, Módulo 2*. La Paz – Bolivia.
- Hidalgo, L. (2005). *La Evaluación: Una acción social en el aprendizaje*. Venezuela: Editora El Nacional
- Marchant, M. & Pérez, A. (2008). *La Evaluación de Actitudes y Valores*, Universidad de Santiago de Chile. Santiago – Chile.
- Nightingale, Florence (2003). *Notes on Nursing: What It Is, and What It Is Not*. Barnes & Noble Publishing. p. 144.
- Orjuela, Á. (2013). *La Evaluación con una Perspectiva Axiológica*. Revista Corporeizando, Volumen 1, número 11.
- Pérez, J. (2008). *Definición de Educación*. (Disponible en <http://definición.de/educación>. Consultado: 1 de diciembre de 2016)
- Picardo, J., (2004), *Diccionario Enciclopédico de Educación*. San Salvador. Edición el Salvador.
- Real Academia Española (2014). “Enfermería”; *Diccionario de la Lengua Española*. Madrid – España. 23^a edición, Editorial Espasa
- Tobón, S. (2006). *Aspectos Básicos de la Formación Basada en Competencias*. Talca – Colombia Proyecto Mesesup.

- Tobón, S. (2005). *Formación Basada en Competencias*. Bogotá – Colombia. 2ª Edición; Ecoe Ediciones.
- Tobón, S. (2006). “*Aspectos Básicos de la Formación Basada en Competencias*”. Talca – Colombia. Proyecto Mesesup
- Universidad Amazónica de Pando, Carrera de Enfermería (2010). *Rediseño Curricular, Formación Basada en Competencias 2009 – 2010*. Cobija – Bolivia
- Universidad Amazónica de Pando, Carrera de Enfermería (2010). *Rediseño Curricular, Formación Basada en Competencias 2009 – 2010*. Cobija - Bolivia
- Universidad Latina de Panamá (2012). *Modelo Educativo Constructivista Centrado en el Aprendizaje*. Panamá
- Velásquez, A. (2011). *Curso Evaluación de los Aprendizajes en el Contexto de la Educación Universitaria*. Carúpano – Venezuela. Instituto de Tecnología “Jacinto Navarro Vallenilla”.
- Zabalza, M. (1998). *La Evaluación en Actitudes y valores: Dilemas para su Enseñanza y Evaluación*. Homo Sapiens.
- www.bolivia.justia.com (2016). Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia. Consultado: 2 de diciembre de 2016
- www.icn.ch (2015). *La Definición de Enfermería*. Consultado: 2 de diciembre de 2016

Bibliografía

- Bolivar, A. (1995). *La Evaluación de Actitudes y Valores: Problemas y propuestas*. Madrid España.
- Bunge, M. & Ardila R. (2002) *Filosofía de la psicología*, México. Siglo XXI Editores. (2.^a ed.)
- Clavijo, G. (2008). *La Evaluación del Proceso de Formación*. Cartagena de Indias – Colombia. (Disponible en: www.colombiaaprende.edu.co/doc/PDF, consultado el 2 de diciembre de 2016)
- Casanova, Ma A. (2002) *Manual de Evaluación Educativa*; Editorial la Muralla; 8va Edición. Madrid.
- Consejo Internacional de Enfermeras, 2012, *Código Deontológico del CIE Para La Profesión De Enfermería*. Ginebra – Suiza.
- Coppens, F. & Van de Velde, H. (2005). *Técnicas de Educación Popular*. Nicaragua. Programa de Especialización.
- FODICPRO (2009). *Realidad Educativa Nacional*, Módulo 2. La Paz – Bolivia.
- Flores Ochoa R. (2000). *Evaluación Pedagógica y Cognición*. Colombia. Mc Graw- Hill Interamericana S.A.; Editorial Nomos.
- Hidalgo, L. (2005). *La Evaluación: Una acción social en el aprendizaje*. Venezuela: Editora El Nacional
- Marchand, M. & Pérez, A. (2008). *La Evaluación de Actitudes y Valores*. Santiago – Chile. Universidad de Santiago de Chile.
- Orjuela, A. (2013). *La Evaluación con una Perspectiva Axiológica*. Revista Corporeizando, Volumen 1, número 11.
- Organización de Estados Iberoamericanos. Educación en Valores. Rescatado de <https://www.oei.es/historico/valores2/boletin6e.htm>.

- Ministerio De Salud Pública Y Asistencia Social Dirección de Regulación, Unidad de Enfermería, 2003, *Manual y Estándares de Atención en Enfermería*, San Salvador. El Salvador.
- Nightingale, Florence (2003). *Notes on Nursing: What It Is, and What It Is Not*. Barnes & Noble Publishing. p. 144.
- Pérez, J. (2008). *Definición de educación*. (Disponible en <http://definición.de/educación>. Consultado: 1 de diciembre de 2016).
- Picardo, J., (2004), *Diccionario Enciclopédico de Educación*, San Salvador. Edición el Salvador.
- Real Academia Española (2014). *Enfermería; Diccionario de la Lengua Española*. Madrid – España. 23ª edición. Editorial Espasa.
- Santos, M. (1996). *Evaluación Educativa 2*. Buenos Aires. Editorial Magisterio Del Rio de la Plata.
- Tobón, S. (2006). “*Aspectos Básicos de la Formación Basada en Competencias*”. Talca – Colombia. Proyecto Mesesup.
- Tobón, S. (2005). “*Formación Basada en Competencias*”. Bogotá – Colombia. 2ª Edición; Ecoe Ediciones.
- Universidad Amazónica de Pando, Carrera de Enfermería (2010). *Rediseño Curricular, Formación Basada en Competencias 2009 – 2010*. Cobija - Bolivia
- Universidad Amazónica de Pando. (2017). *Reglamento General de Estudios de Programas de Maestría*, Cobija Bolivia. Unidad de Post Grado,
- Universidad Latina de Panamá (2012). *Modelo Educativo Constructivista Centrado en el Aprendizaje*. Panamá.

Velásquez De Díaz, A (2011). Curso *Evaluación de los Aprendizajes en el Contexto de la Educación Universitaria*. Carúpano – Venezuela. Instituto de Tecnología “Jacinto Navarro Vallenilla”.

Zabalza, M. (1998). *La Evaluación en Actitudes y valores: Dilemas para su Enseñanza y Evaluación*. Homo Sapiens.

<http://hadoc.azc.uam.mx>, Enfoques educativos /Modelo centrado en el profesor, El Conductismo. Consultado el 1 de diciembre de 2016.

<https://es.m.wikipedia.org>. Educación superior. Consultado: 1 de diciembre de 2016

www.bolivia.justia.com (2106). Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia. Consultado: 2 de diciembre de 2016

www.icn.ch (2015). La Definición de Enfermería. Consultado: 2 de diciembre de 2016.

www.fin.upc.edu. (2009) “Las competencias desde la perspectiva de la empresa” Barcelona – España. Consultado: 2 de diciembre de 2016.

Anexos

Figura 2

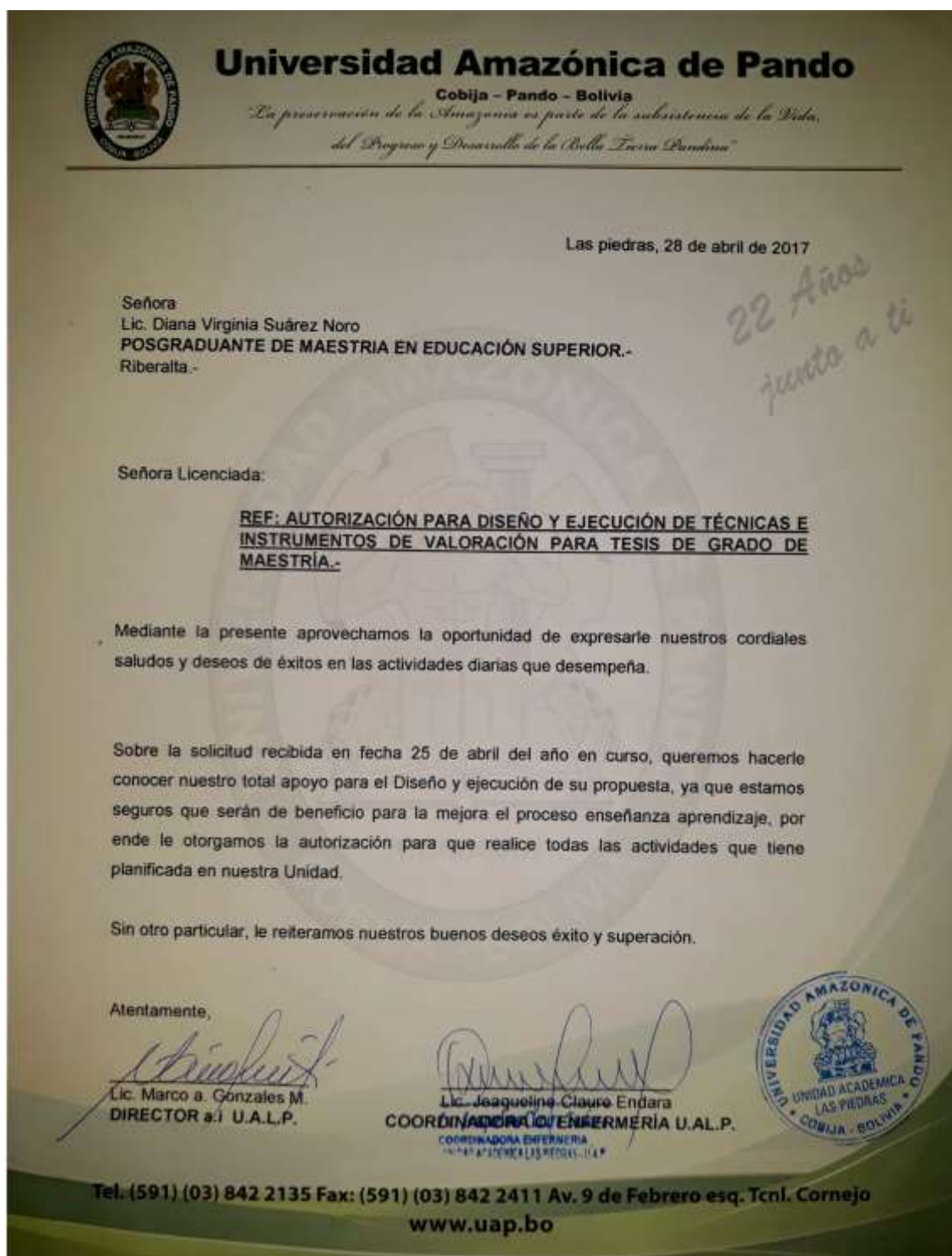
Carta de solicitud a la Universidad



Fuente: Elaboración Propia

Figura 3

Carta de aceptación de la Universidad



Fuente: Elaboración Propia

Figura 4**Entrevista a Docentes (Diagnostico)**

ENTREVISTA A DOCENTES (Diagnostico)

OBJETIVO: Recoger información de fuente primaria, docentes del Programa de Enfermería de la UALP – UAP, para conocer qué técnicas e instrumentos utilizan para valorar la dimensión del SER.

Fecha : _____

Docente entrevistado : _____

Asignatura (s) : _____

1. ¿Qué asignatura trabaja en el Programa?

Teoría Práctica

2. ¿Utiliza técnicas e instrumentos de evaluación? ¿Cuáles?

Técnicas

Abp E.CASO PRUEBA OBJETIVA SOCIODRAMA

OTRO _____

INSTRUMENTOS

A) Lista De Cotejo b) Rubrica c) Diario De Campo d) Registro Anecdótico

e) Escala De Ejecución f) Ninguno

OTRO _____

3. ¿Qué indicadores de evaluación utiliza para valorar la dimensión del SER?

4. ¿Cuál es la finalidad de la evaluación que ejecuta?

5. ¿Qué determinaciones toma con los resultados obtenidos?

6. ¿Utiliza técnicas e instrumentos específicos para valorar la dimensión del SER?

7. ¿Qué ponderación le asigna en sus criterios de desempeño a la dimensión del SER?

8. ¿Cree usted que necesita técnicas e instrumentos específicos para la dimensión del ser?

Pregunta para docentes de asignatura práctica

9. En los procedimientos qué y cómo evalúa la dimensión del SER.

Escaneado con CamScanner

Fuente: Elaboración Propia

Figura 5
Encuesta a Estudiantes (Diagnóstico)

Encuesta a Estudiantes (Diagnóstico)

Objetivo: Recoger información de primera mano sobre el conocimiento de los estudiantes acerca de los indicadores de evaluación de sus actitudes y valores en las diferentes asignaturas.

Cada estudiante tendrá un docente a evaluar específicamente

Fecha : _____ Grado: _____

Docente evaluado: _____

1. Socializa el su docente la metodología de evaluación de su asignatura en clase?
 Sí ☐ no ☐ ☐
2. El (la) docente de la parte teórica le hace conocer ¿qué les valora específicamente en cuanto a actitudes y valores?
 Sí ☐ No ☐
3. En los procedimientos de la parte práctica, ¿conocen qué actitudes y valores les evalúan?
 Sí ☐ No ☐
4. ¿Qué actitudes y valores les evalúa el (la) docente? Indique en orden de importancia del 1 al 9
 Respeto ☐ Tolerancia ☐ Buena comunicación ☐
 Empatía ☐ Liderazgo ☐ puntualidad ☐
 Ética ☐ Pulcritud ☐ Responsabilidad ☐
 Otros _____
5. ¿Qué valores y actitudes considera usted que deben evaluarle en sus procedimientos?
 Responda abiertamente de acuerdo a su criterio

CS Escaneado con CamScanner

Fuente: Elaboración Propia

Figura 6

Pre Test para Estudiantes

MAESTRIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR
UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO

PRE TEST PARA ESTUDIANTES

Objetivo del pre test
Determinar técnicas e instrumentos utilizados actualmente por los docentes de la carrera de enfermería de la UALP-UAP, y conocer el grado de satisfacción de los estudiantes, en cuanto a la valoración objetiva e integral de la dimensión de SER en las asignaturas

1. Socializa su docente las técnicas y metodología de valoración de su asignatura en clase?
a) Sí ☐ b) No ☐
2. ¿Su docente actual, les da a conocer los instrumentos que va a utilizar para valorar sus trabajos y/o procedimientos?
a) Siempre ☐ b) casi siempre ☐ c) a veces ☐ d) casi nunca ☐ e) Nunca ☐
3. El (la) docente le hace conocer ¿cómo valora, lo que ustedes conocen de la teoría?
a) Siempre ☐ b) casi siempre ☐ c) a veces ☐ d) casi nunca ☐ e) Nunca ☐
4. El (la) docente le hace conocer ¿cómo valoran lo que practican después de analizar la teoría?
a) Siempre ☐ b) casi siempre ☐ c) a veces ☐ d) casi nunca ☐ e) Nunca ☐
5. El (la) docente le hace conocer previamente ¿qué les valora específicamente en cuanto a actitudes y valores?
a) Siempre ☐ b) casi siempre ☐ c) a veces ☐ d) casi nunca ☐ e) Nunca ☐
6. En los procedimientos de la parte práctica, ¿conoce usted como estudiante qué actitudes y valores el docente toma en cuenta para la valoración de la parte práctica?
a) Siempre ☐ b) casi siempre ☐ c) a veces ☐ d) casi nunca ☐ e) Nunca ☐
7. Cómo valora mayormente su docente el logro de sus conocimientos? (puedes marcar las que quieras)
a) Prueba escrita ☐ b) estudio de casos ☐ c) problemas para resolver ☐ d) tareas ☐
e) Sociodramas ☐ f) trabajos de grupo ☐ g) exposiciones individuales ☐
h) Exposiciones grupales ☐ i) otro _____

MES/DYSN

MAESTRIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR
UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE TANDO

8. Cree usted que sus docentes son justos a la hora de valorar sus conocimientos?

- a) Siempre ☐ b) a veces ☐ c) casi nunca ☐ d) Nunca ☐

Explique el porqué de su respuesta:

9. Cree usted que sus docentes son justos a la hora de valorar sus actitudes y valores?

- a) Siempre ☐ b) a veces ☐ c) casi nunca ☐ d) Nunca ☐

Explique el porqué de su respuesta:

10. ¿Cree usted que su docente necesitaría actualmente de apoyo quizá con mayores recursos como fichas más objetivas y específicas para valorarles de manera más objetiva la dimensión de Ser (actitudes y valores)?

- a) Sí ☐ b) No ☐

Explique el porqué de su respuesta:

11. ¿Se siente insatisfecho en como sus docentes valoran la dimensión del ser de USTED como estudiante actualmente?

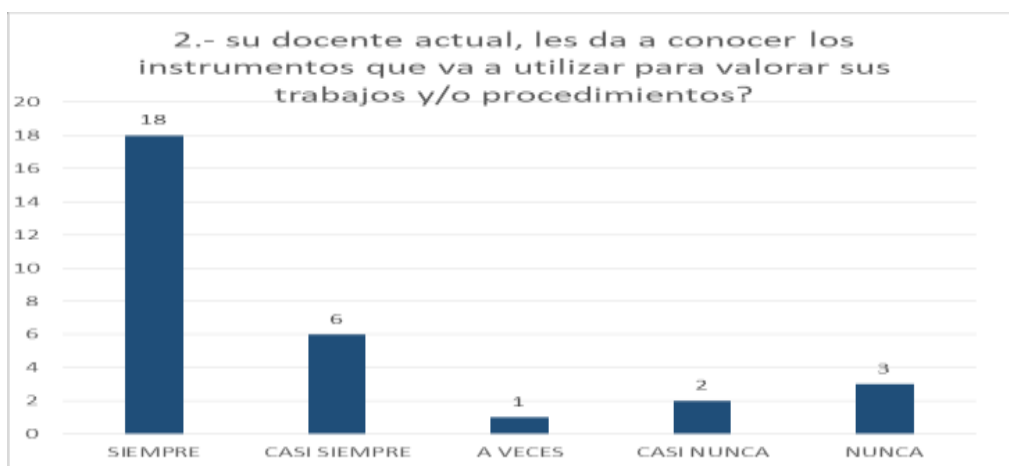
- a) Si mucho ☐ b) Un poco ☐ c) Casi nada ☐ d) Nada ☐

Explique porqué

12. Si tuviese alguna sugerencia que hacer, a la manera en cómo lo evalúan sus docentes actualmente la dimensión del ser, en aula por favor registre la aquí

Figura 7***Tabulación de datos Pre Test sobre valoración de asignatura***

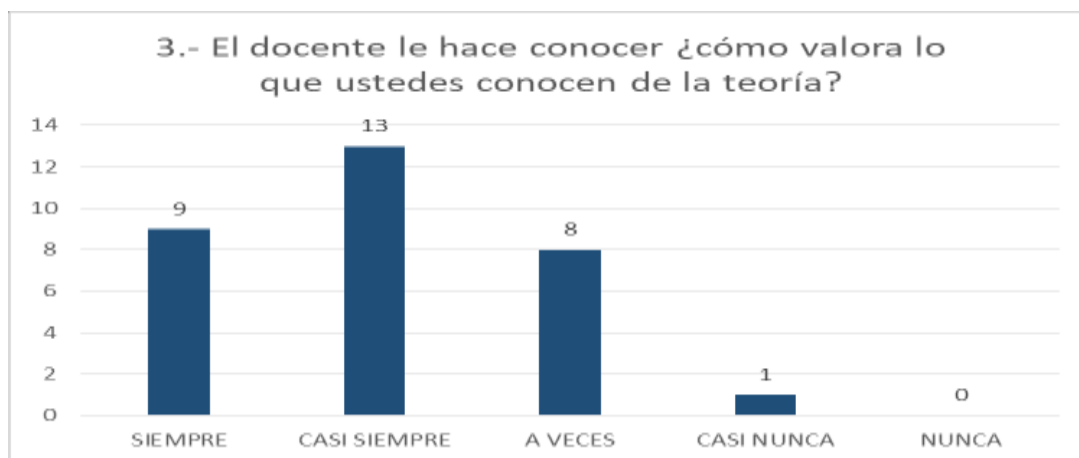
Fuente: Elaboración Propia

Figura 8***Tabulación de datos Pre Test sobre socialización de instrumentos de valoración***

Fuente: Elaboración Propia

Figura 9

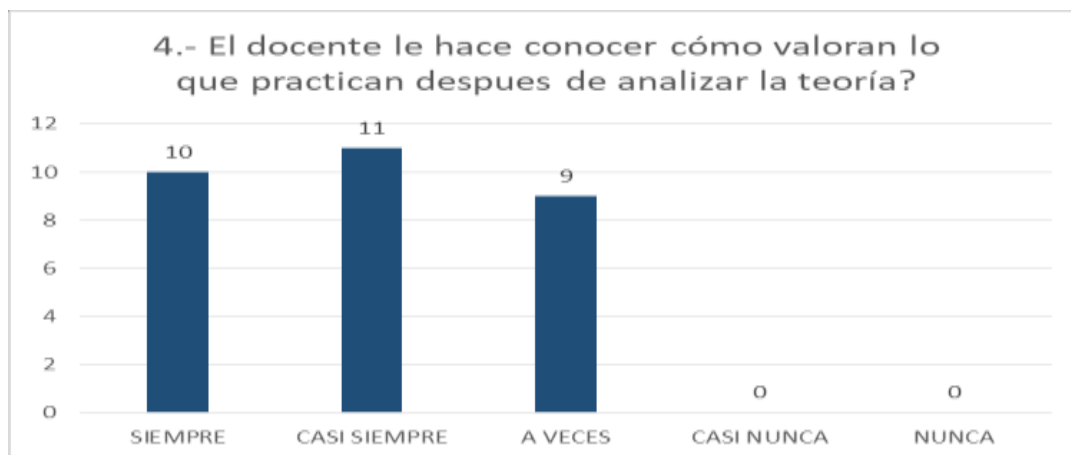
Tabulación de datos Pre Test sobre socialización de la valoración de la teoría



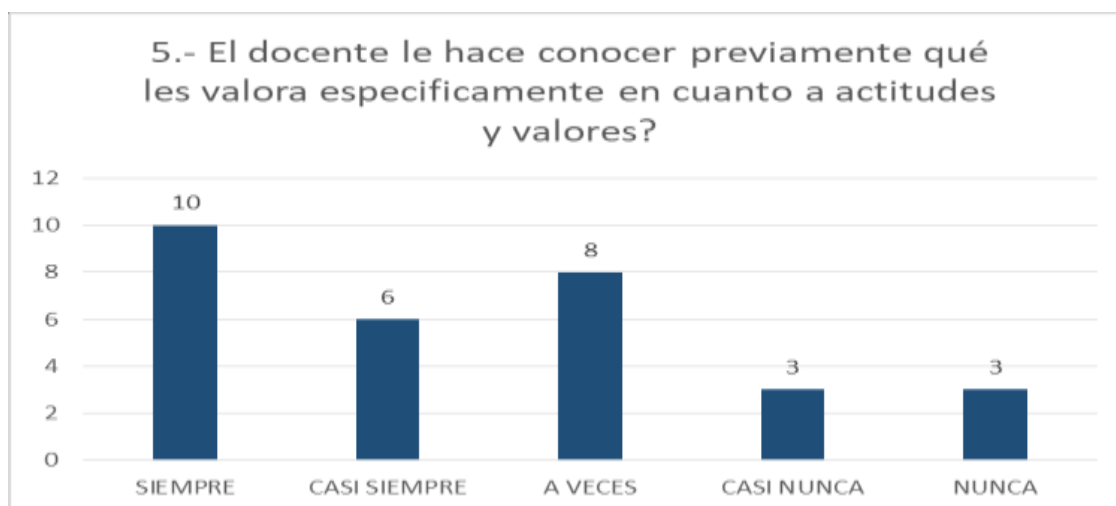
Fuente: Elaboración Propia

Figura 10

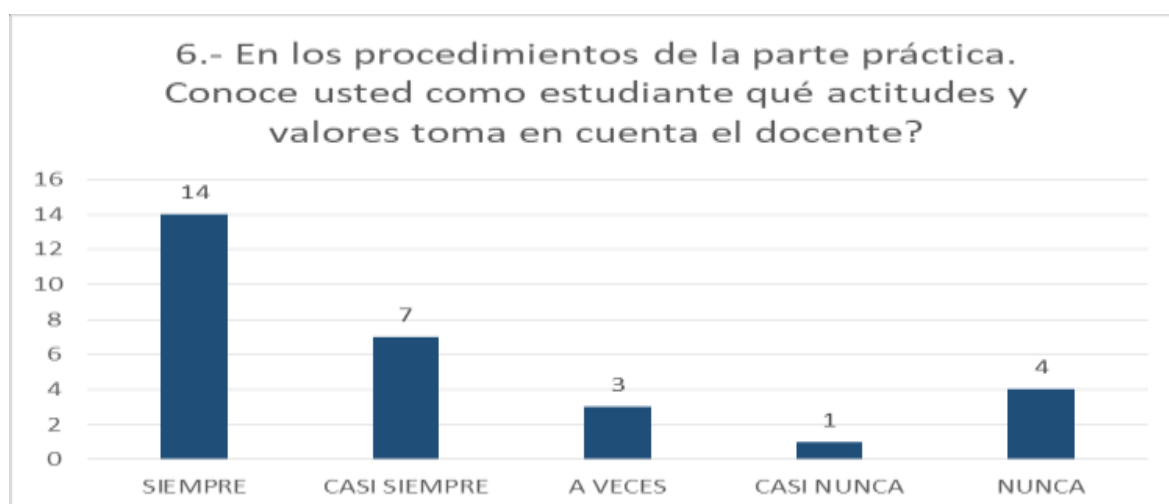
Tabulación de datos Pre Test sobre socialización de valoración de la práctica



Fuente: Elaboración Propia

Figura 11***Tabulación de datos Pre Test sobre socialización de valoración de actitudes y valores***

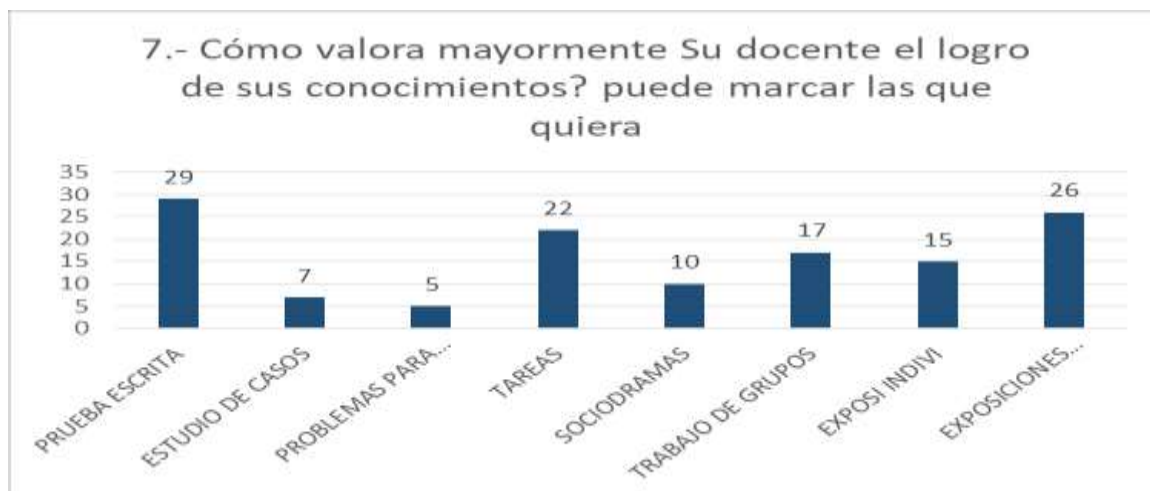
Fuente: Elaboración Propia

Figura 12***Tabulación de datos Pre Test sobre socialización de valoración de actitudes y valores en la práctica***

Fuente: Elaboración Propia

Figura 13

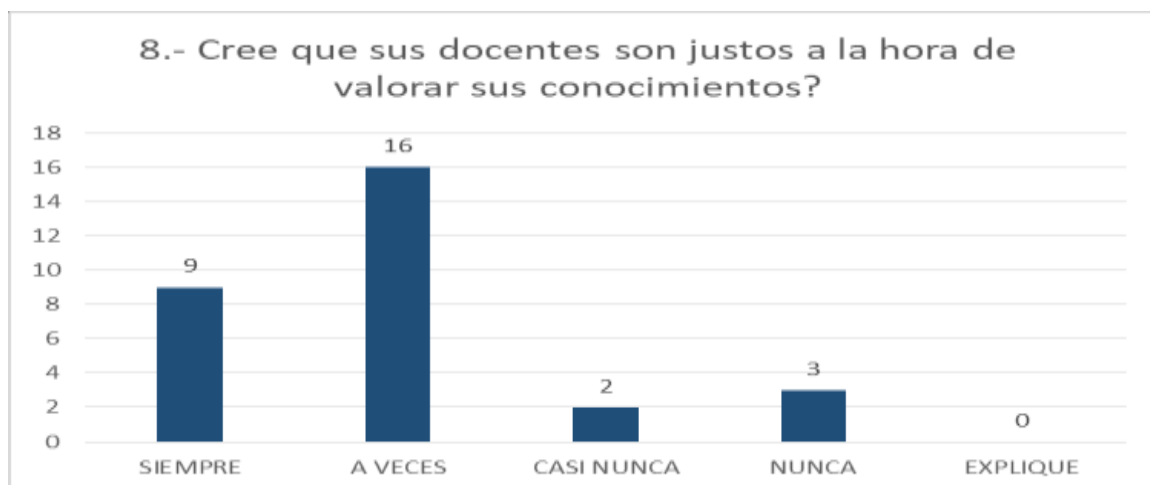
Tabulación de datos Pre Test sobre socialización de valoración de actitudes y valores



Fuente: Elaboración Propia

Figura 14

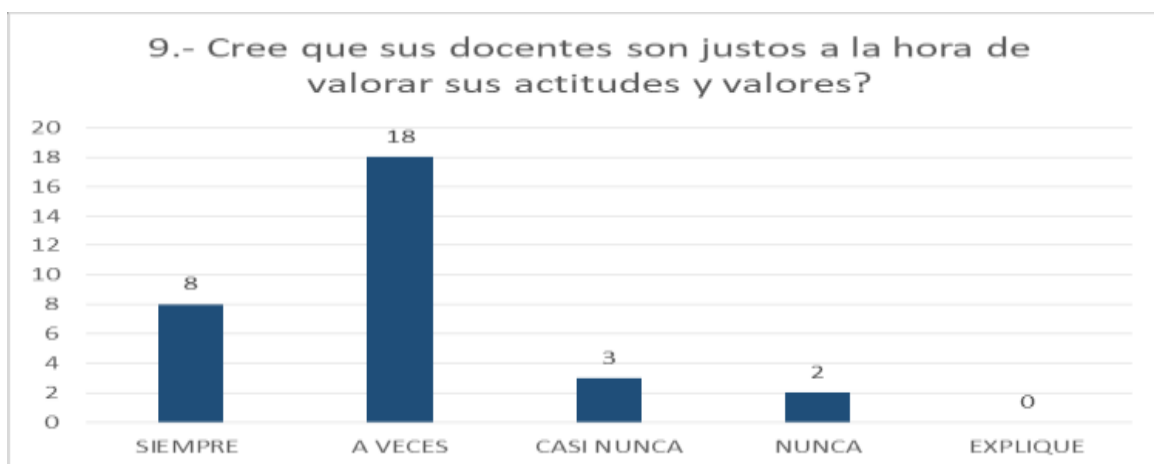
Tabulación de datos Pre Test sobre percepción de los estudiantes en cuanto a valoración de conocimientos



Fuente: Elaboración Propia

Figura 15

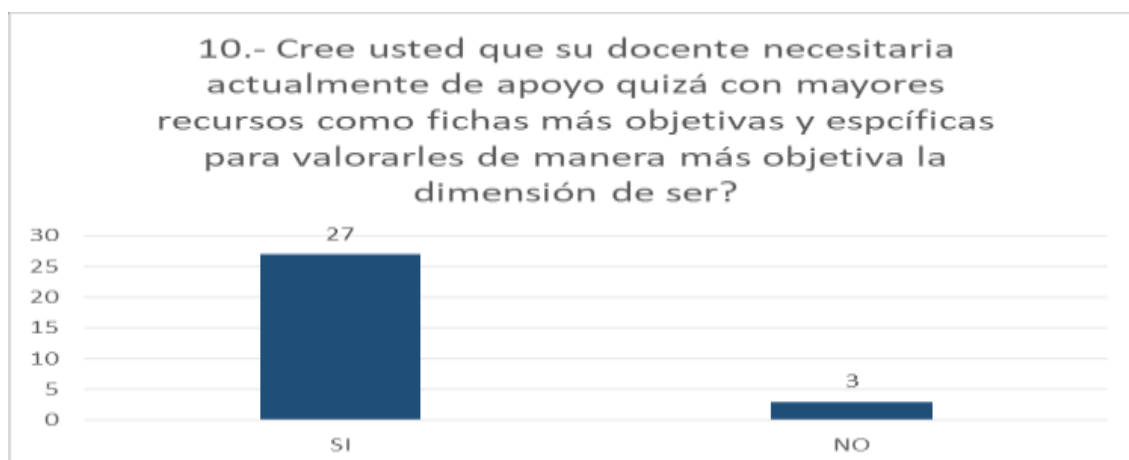
Tabulación de datos Pre Test sobre percepción de valoración de actitudes y valores



Fuente: Elaboración Propia

Figura 16

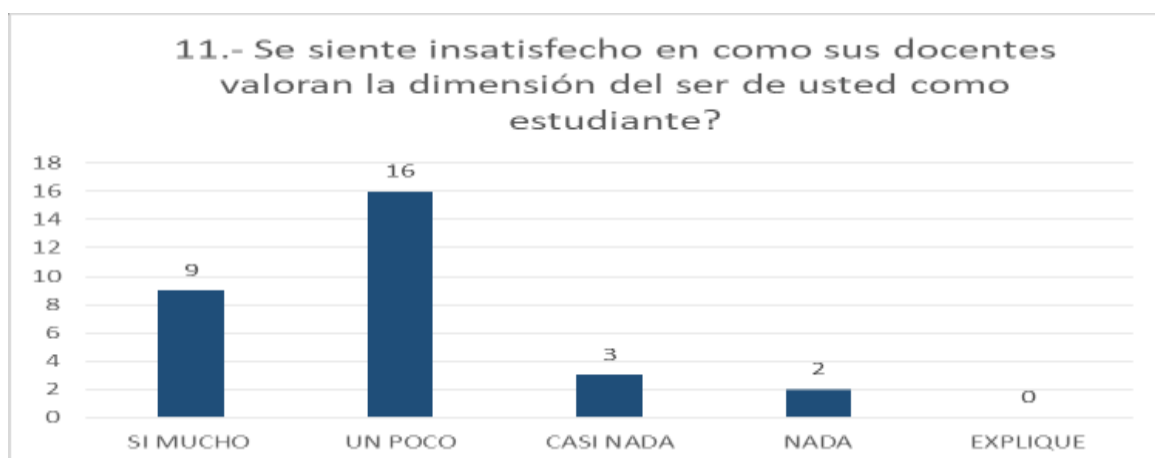
Tabulación de datos Pre Test sobre la necesidad de implementar los instrumentos de valoración



Fuente: Elaboración Propia

Figura 17

Tabulación de datos Pre Test sobre satisfacción de la valoración de sus actitudes y valores por sus docentes



Fuente: Elaboración Propia

Figura 18

Post test para Estudiantes

MAESTRIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR
UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO

POST TEST PARA ESTUDIANTES

Objetivo
Analizar la factibilidad de técnicas e instrumentos propuestos y aplicados en el programa PTIV-DS por los docentes de la carrera de enfermería de la UALP-UAP, y conocer el grado de satisfacción de los estudiantes, en cuanto a la valoración objetiva e integral de las asignaturas.

1. Socializó previamente su docente las técnicas y metodología de valoración de su asignatura en clases?
a) Sí ☐ b) No ☐
2. ¿Su docente les dio a conocer previamente los instrumentos que utilizó para valorar sus trabajos y/o procedimientos de aprendizaje?
a) Siempre ☐ b) Casi Siempre ☐ c) A Veces ☐ d) casi nunca ☐ e) Nunca ☐
3. El (la) docente le hizo conocer previamente ¿cómo valoraría lo que conocieron de la teoría?
a) Siempre ☐ b) Casi Siempre ☐ c) A Veces ☐ d) casi nunca ☐ e) Nunca ☐
4. El (la) docente le hizo conocer previamente ¿cómo valoraría lo que practican después de analizar la teoría?
a) Siempre ☐ b) Casi Siempre ☐ c) A Veces ☐ d) Casi Nunca ☐ e) Nunca ☐
5. El (la) docente le hizo conocer previamente ¿qué les valoraría específicamente en cuanto a actitudes y valores?
a) Sí ☐ b) No ☐
6. En los procedimientos de la parte práctica, ¿su docente les hizo conocer qué actitudes y valores fueron tomados en cuenta para la valoración?
a) Siempre ☐ b) Casi Siempre ☐ c) A Veces ☐ d) Casi Nunca ☐ e) Nunca ☐
7. ¿El/la docente socializó con ustedes los estudiantes en clase los instrumentos (fichas) de valoración a utilizar antes de aplicarlos en clase?
a) Si ☐ b) No ☐
8. Cómo valora mayormente su docente el logro de sus conocimientos? (puedes marcar las que quieras)
a) Prueba escrita ☐ b) Estudio De Casos ☐ c) Problemas para Resolver ☐ d) tareas ☐
e) Sociodramas ☐ f) Trabajos de Grupo ☐ g) Exposiciones Individuales ☐
h) Exposiciones grupales ☐ i) otro _____

MES/DVSN

MAESTRIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR
UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO

9. Crees que los instrumentos utilizados, actualmente por tus docentes en aula, ayudan a que sean más justos a la hora de valorar tus conocimientos?

a) Siempre ☐ b) A Veces ☐ c) nunca ☐

Explique porqué....

10. Cree que los instrumentos utilizados de valoración del Programa PTIV-DS han sido de ayuda para que su docente les valore de manera más objetiva la dimensión del SER?

a) Sí ☐ b) No ☐

11. ¿Se siente satisfecho en cómo sus docentes valoran la dimensión del Ser de usted como estudiante, actualmente?

a) Si mucho ☐ b) Un poco ☐ c) Casi nada ☐ e) nada ☐

Explique porqué....

12. Considera usted que la valoración de la dimensión del SER actual es más objetiva?

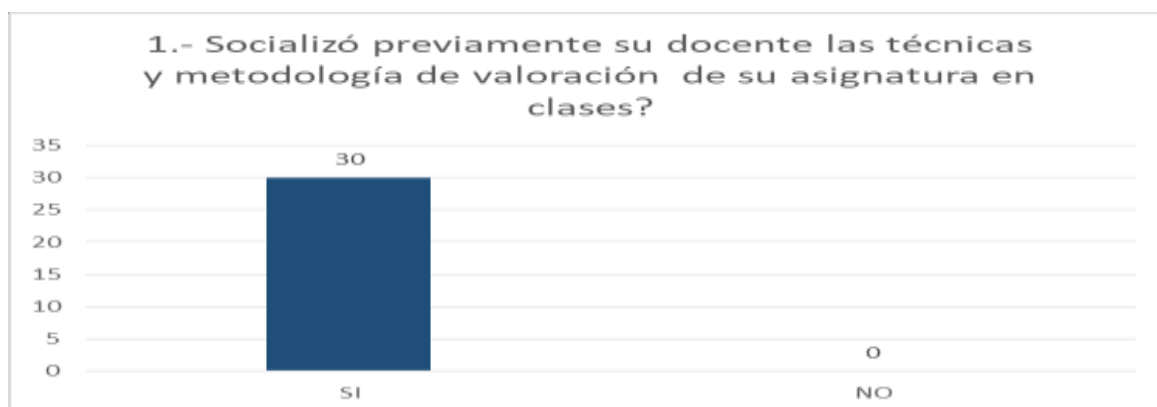
a) Si mucho ☐ b) Un poco ☐ c) Casi nada ☐ d) nada ☐

Explica porqué

Si tuvieses alguna sugerencia que hacer al programa aplicado por tus docentes en aula por favor regístrala aquí

Figura 19

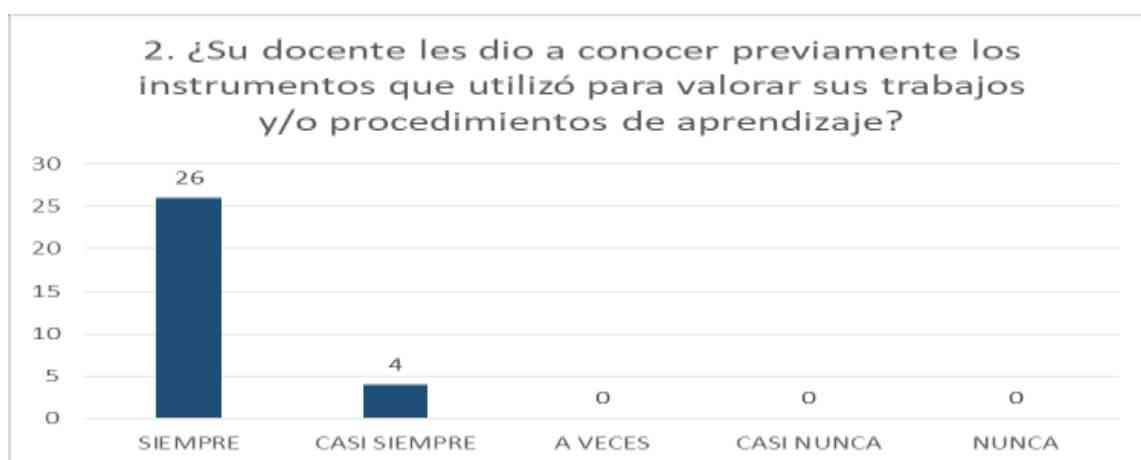
Tabulación de datos Post Test sobre socialización de técnicas y metodología de valoración de cada asignatura



Fuente: Elaboración Propia

Figura 20

Tabulación de datos Post Test sobre socialización de instrumentos para valoración de trabajos y procedimientos.



Fuente: Elaboración Propia

Figura 21

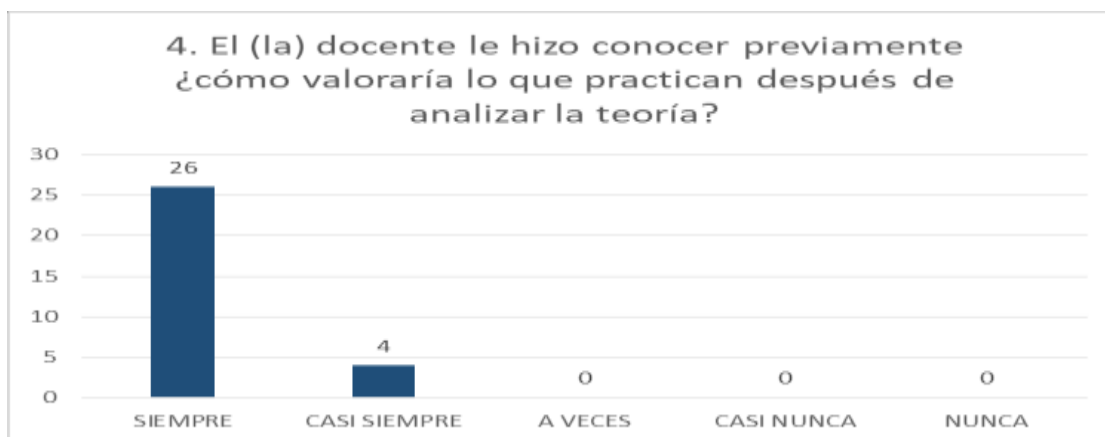
Tabulación de datos Post Test sobre socialización de instrumentos de valoración de avance teórico



Fuente: Elaboración Propia

Figura 22

Tabulación de datos Post Test sobre la socialización de indicadores de valoración de la práctica



Fuente:

Elaboración Propia

Figura 23

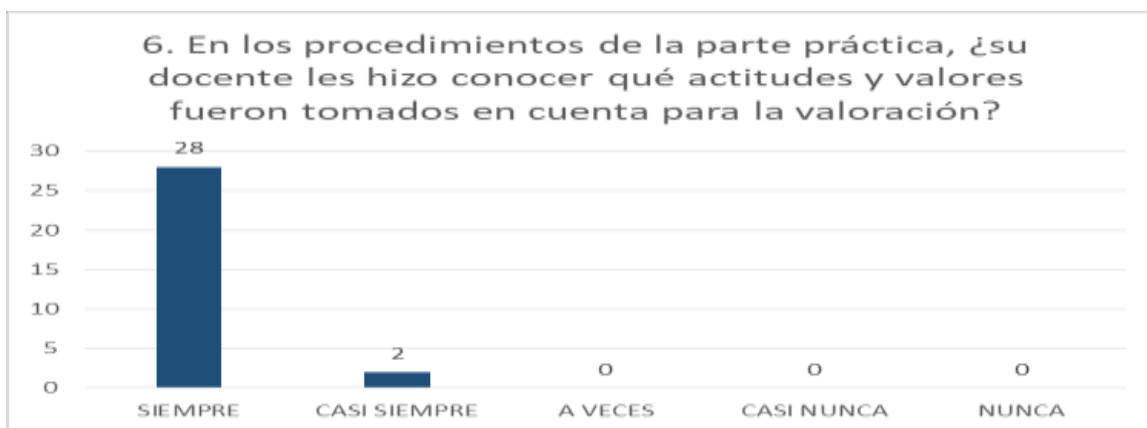
Tabulación de datos Post Test sobre la socialización de indicadores de actitudes y valores



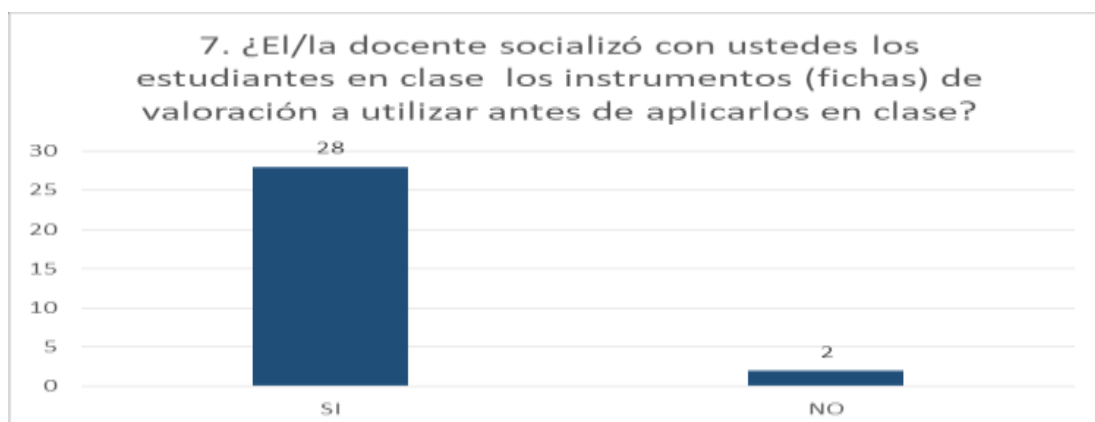
Fuente: Elaboración Propia

Figura 24

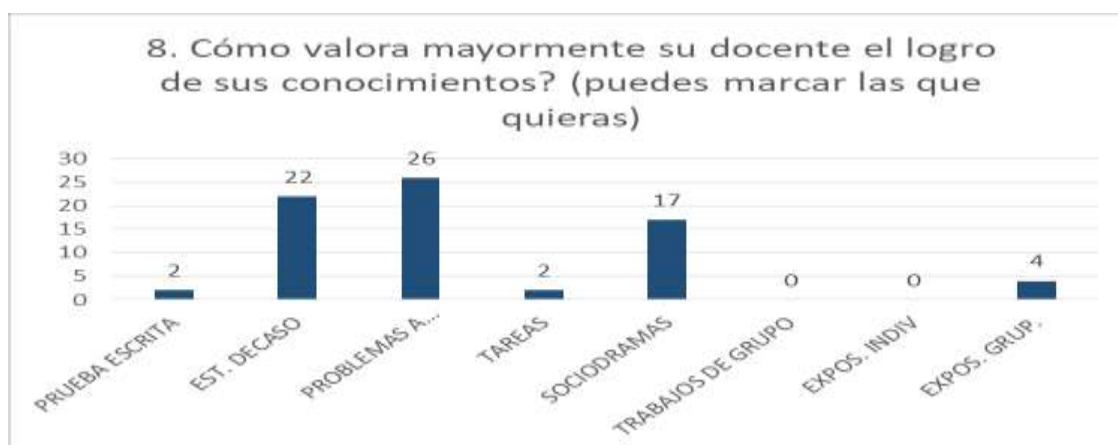
Tabulación de datos Post Test sobre la socialización de indicadores actitudes y valores en las prácticas.



Fuente: Elaboración Propia

Figura 25***Tabulación de datos Post Test sobre la socialización de instrumentos de valoración***

Fuente: Elaboración Propia

Figura 26***Tabulación de datos Post Test sobre Técnicas de valoración utilizadas***

Fuente: Elaboración Propia

Figura 27

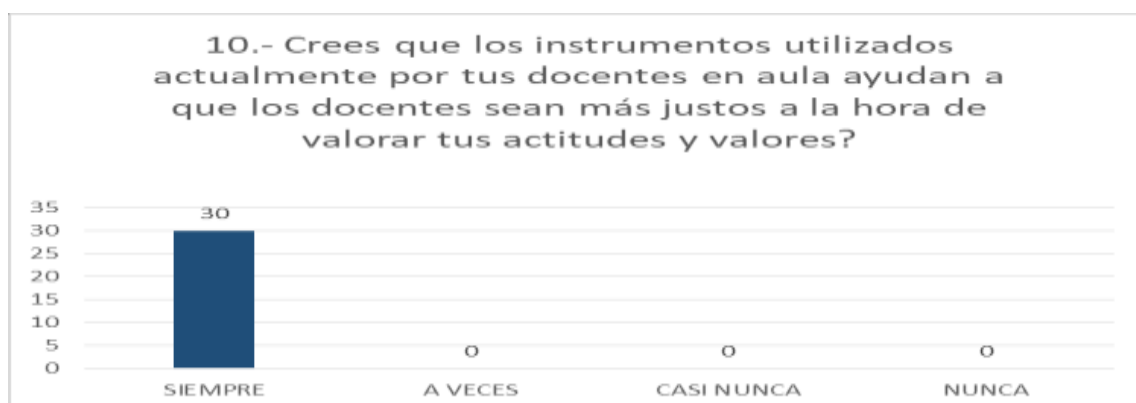
***Tabulación de datos Post Test sobre la percepción de los instrumentos utilizados (proyecto
propuesto)***



Fuente: Elaboración Propia

Figura 28

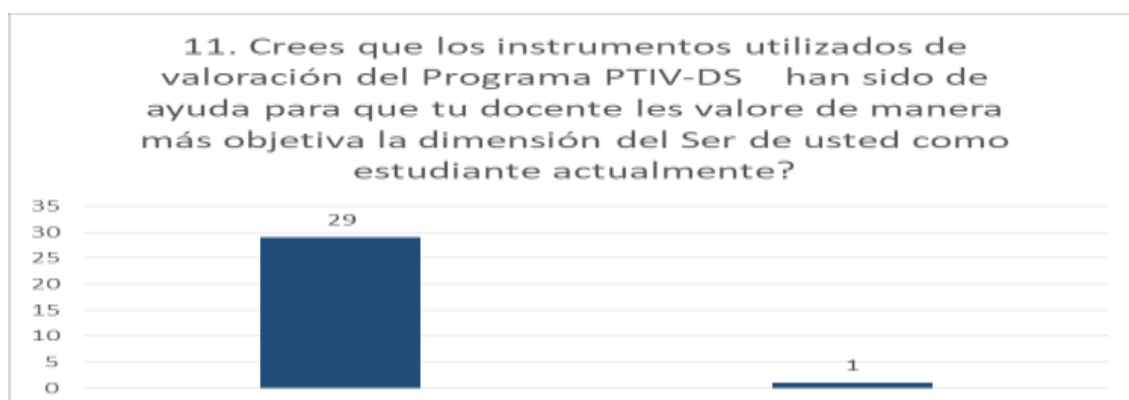
***Tabulación de datos Post Test sobre percepción de los estudiantes y el uso de instrumentos
de sus docentes***



Fuente: Elaboración Propia

Figura 29

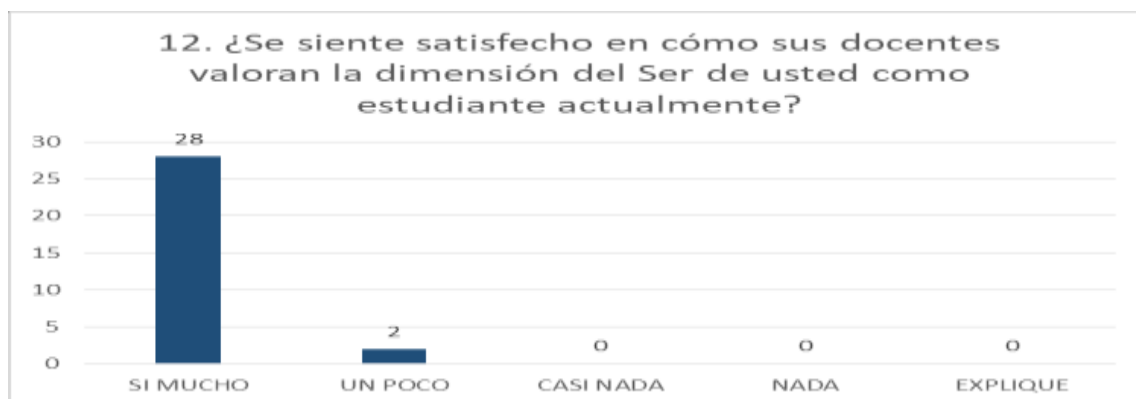
Tabulación de datos Post Test sobre la valoración con la ayuda de los instrumentos propuestos



Fuente: Elaboración Propia

Figura 30

Tabulación de datos Post Test sobre la satisfacción de la valoración de los docentes con los instrumentos propuestos



Fuente: Elaboración Propia

Figura 31

Pre Test Para Docente (Prueba Piloto)

MAESTRIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR
UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO

PRE TEST PARA DOCENTE.-**Objetivo del pre test**

Determinar técnicas e instrumentos utilizados por la docente quien será la prueba piloto, de la carrera de enfermería de la UALP-UAP para analizar la necesidad de nuevos instrumentos específicos para la valoración de la dimensión saber Ser.

1. ¿Qué asignatura trabaja en la carrera de enfermería de la UALP-UAP,?

a) Teoría ☐ b) Práctica ☐

2. ¿Utiliza regularmente en clases, técnicas e instrumentos para la valoración?

a) Si ☐ b) No ☐

3. Si su respuesta fue si indique para qué dimensiones las utiliza?

a) Conocer ☐ b) Hacer ☐ c) ser ☐ d) Todas ☐

4. Cual o cuales regularmente aplica:

TÉCNICAS

a) Abp ☐ b) E.Caso ☐ c) Prueba Objetiva ☐ c) Sociodrama ☐

e) De mi Creatividad ☐ f) OTROS _____

INSTRUMENTOS

a) Lista De Cotejo ☐ b) Rúbrica ☐ c) Diario de campo ☐ d) Registro Anecdótico ☐

e) Escala De Ejecución ☐ f) De mi Creatividad ☐ g) Ninguno ☐

OTROS _____

5. ¿Según su experiencia y la realidad educativa actual, Cuál considera usted es la finalidad principal de la evaluación que se ejecuta actualmente en la universidad? ☐

a) Medir ☐ b) Emitir juicio de valor ☐ c) Toma de decisiones ☐

d) Sumativa ☐ e) De proceso ☐ f) otro _____

6. Durante qué momentos del proceso de enseñanza aprendizaje usted aplica con mayor frecuencia instrumentos de evaluación? Favor explicar en porcentajes sobre el 100%

a) Antes del PEA ____% b) Durante el PEA ____% c) Final del PEA ____%

7. Qué tipo de evaluaciones aplica usted con mayor frecuencia en el aula actualmente?

a) Auto-evaluación ☐ b) Co-evaluación ☐ c) Heteroevaluación ☐

d) otra _____

8. Qué tipo de instrumentos actualmente usted utiliza en aula con mayor frecuencia al ejecutar una autoevaluación? Cite algunos ejemplos...

Ejemplo 1 _____

Ejemplo 2 _____

9. Qué tipo de instrumentos actualmente usted utiliza en aula con mayor frecuencia al evaluar co evaluación? Cite algunos ejemplos...

Ejemplo 1 _____

Ejemplo 2 _____

Qué tipo de instrumentos actualmente usted utiliza en aula con mayor frecuencia al evaluar hetero evaluación? Cite algunos ejemplos...

Ejemplo 1 _____

Ejemplo 2 _____

10. Utiliza actualmente, y a menudo indicadores para valorar la dimensión SER?

a) Siempre ☐ b) casi siempre ☐ c) a veces ☐ d) casi nunca ☐ e) Nunca ☐

Si su respuesta fue del inciso "c" al "e", explique por favor las razones que le impiden hacerlo con más frecuencia:

11. Qué indicadores utiliza con mayor para valorar la dimensión SER? Cite ejemplos.

Ejemplo 1 _____

Ejemplo 2 _____

12. ¿Qué determinaciones mayormente toma usted luego, con la información obtenida?

a) Califico ☐ b) Mido logros individuales ☐ c) Logros grupales ☐

d) Reflexiono ☐ e) Analizo con estudiantes los resultados ☐

otro _____

13. ¿Utiliza técnicas e instrumentos específicos para valorar la dimensión del saber CONOCER?

a) Siempre ☐ b) Casi siempre ☐ c) A Veces ☐ d) Casi Nunca ☐ e) nunca ☐

14. ¿Utiliza técnicas e instrumentos específicos para valorar la dimensión HACER?

a) Siempre ☐ b) Casi Siempre ☐ d) A Veces ☐ e) Casi Nunca ☐ f) Nunca ☐

15. ¿Utiliza técnicas e instrumentos específicos para valorar la dimensión del Saber SER?

a) Siempre ☐ b) Casi Siempre ☐ d) a veces ☐ e) Casi Nunca ☐ f) Nunca ☐

Si su respuesta fue del inciso "c" al "e" explique por favor las razones que le impiden hacerlo con más frecuencia:

16. Cuenta usted actualmente con instrumentos accesibles y objetivos de fácil manejo para Valorar el saber SER?

a) Sí ☐ b) No ☐

Explique el porqué de su respuesta:

17. ¿Qué ponderación le asigna mayormente en sus criterios de desempeño a la dimensión del SER?

a) 15% ☐ b) 20% ☐ c) 25% ☐ d) Mas del 26% ☐

Explique el porqué de su respuesta:

18. ¿Cree usted que, necesitaría actualmente técnicas e instrumentos más específicos para la dimensión del ser?

a) Sí ☐

b) No ☐

Explique el porqué de su respuesta:

19. Se siente usted como Docente, insatisfecho (es decir no cuenta actualmente con instrumentos adecuados o de fácil manejo) para valorar la dimensión del ser de manera más objetiva en sus estudiantes actualmente?

a) Si mucho ☐

b) Un Poco ☐

c) Casi Nada ☐

d) Nada ☐

Explica porque

20. Si tuviese alguna sugerencia para mejorar esta insatisfacción en relación a poder contar con instrumentos más objetivos de valoración de la dimensión del ser, por favor regístrela aquí

Figura 32

Post Test Para Docente (Prueba Piloto).-

MAESTRIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR
UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO

POST TEST PARA DOCENTES.-**Objetivo**

Analizar la factibilidad de las técnicas e instrumentos propuestos en el programa PTIV-DS, utilizado por la docente de la prueba piloto, de la carrera de enfermería de la UALP-UAP para la valoración de la dimensión saber Ser, de los estudiantes.

1. ¿Qué asignatura trabaja actualmente en la carrera de enfermería de la UALP-UAP?

a) Teoría ☐ b) Práctica ☐

2. El Programa PTIV-DS le proporcionó técnicas e instrumentos para valoración?

a) Si ☐ b) No ☐

3. Si su respuesta fue Sí, indique para qué dimensiones las utilizó?

a) Conocer ☐ b) Hacer ☐ c) ser ☐ d) todas ☐

4. Qué técnicas utilizó mediante el programa PTIV-DS?

a) Lista De Cotejo ☐ b) Rúbrica ☐ c) Diario de campo ☐ d) Registro Anecdótico ☐

e) Escala De Ejecución ☐ f) Guía de Ejecución ☐ g) Ninguno ☐

OTROS _____

5. ¿Los instrumentos de valoración utilizados, en la aplicación del Programa PTIV-DS qué tipo de valoración le permitió realizar con mayor especificidad?

a) Emitir juicio de valor ☐ b) Toma de decisiones ☐

c) Valorar objetivamente ☐ d) Valorar de manera integral ☐

e) Todas las anteriores ☐ f) Ninguno de las anteriores ☐

6. Cree usted que los indicadores presentados en las fichas para valorar la dimensión del saber Ser del Programa PTIV-DS, le fueron útiles?

a) Si mucho ☐ b) Un poco ☐ c) Casi nada ☐ d) nada ☐

¿En qué medida le fueron útiles? ¿Podría citar algunos ejemplos?

7. ¿Qué determinaciones tomó con los resultados obtenidos luego de aplicar el Programa PTIV-DS?

- a) Calificar ☐ b) medir logros ☐ c) Retroalimentar ☐ d) Reflexionar ☐
e) brindar mayor valor a actitudes y valores ☐ f) otro _____

8. ¿Los instrumentos de valoración del Programa PTIV-DS le fueron útiles para valorar la dimensión del saber HACER?

- a) Sí ☐ b) No ☐

Si su respuesta fue sí: En qué medida le fueron útiles? Podría citar algunos ejemplos?

9. ¿Los instrumentos de valoración del Programa PTIV-DS le fueron útiles para valorar la dimensión del saber SER?

- a) Sí ☐ b) No ☐

Si su respuesta fue Sí: En qué medida le fueron útiles? Podría citar algunos ejemplos?

10. ¿Luego de aplicar el Programa PTIV-DS, Qué ponderación le asigna a sus criterios de desempeño a la dimensión del SER?

- a) 15% ☐ b) 20% ☐ c) 25% ☐ d) Mas del 26% ☐

Puede explicar porqué

11. ¿Cree usted que las técnicas e instrumentos propuestos en el programa PTIV-DS para valorar la dimensión del ser eran necesarias para mejorar la objetividad de la valoración?

- a) Sí ☐ No ☐

Si su respuesta fue sí: ¿En qué medida le fueron necesarias? ¿Podría citar algunos ejemplos?

12. ¿Cree usted que los estudiantes están conformes en la valoración objetiva mediante las técnicas e instrumentos utilizados mediante el programa PTIV-DS?

a) Sí ☐ b) No ☐

Si su respuesta fue si: En qué medida están conformes? Podría citar algunos ejemplos?

13. Qué determinaciones le permitió tomar el Programa PTIV-DS, luego de haberlo aplicado y conocido sus resultados?

a) Calificar ☐ b) Medir logros individuales ☐ c) Logros grupales ☐

d) Reflexionar ☐ e) Analizar y Reflexionar ☐ f) Valorar Integralmente ☐

otro _____

14. Se siente usted como Docente satisfecho en cómo valora la dimensión del ser de sus estudiante actualmente?

a) Si mucho ☐ b) Un poco ☐ c) Casi nada ☐ d) Nada ☐

Explique porqué

15. Si pudiese valorar la efectividad del Programa PTIV-DS ¿cuál sería su criterio?

a) Excelente ☐ b) Muy bueno ☐ c) Bueno ☐ d) Regular ☐

e) Malo ☐ f) Muy malo ☐

Explique el porqué

Favor, Si tuviese alguna sugerencia que hacer para mejorar el programa PTIV-DS aplicado por favor registre la aquí

MES/DVS/N

Figura 33
Solicitud a la Coordinación para Socialización de la Propuesta



Fuente: Elaboración Propia

Figura 34***Aprobación y Asignación de Fecha y Hora para la Socialización de la Propuesta***

Las Piedras 10 de Noviembre de 2017

Señora
Lic. Diana Virginia Suárez Noro
POSTULANTE DE MAESTRIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR
Ciudad.-

Señora Licenciada:

REF: AUTORIZACIÓN DE FECHA Y HORA DE SOCIALIZACIÓN
DE PROPUESTA DE TESIS.-

De acuerdo a su solicitud, realizada en fecha 06 de Noviembre del año en curso, en que solicita la coordinación para que pueda realizar la socialización de su propuesta de Tesis.

Por tal razón, le comunicamos, que luego de haber coordinado con los estamentos docente – estudiantil, se ha definido que en fecha 15 del mes y año en curso, a horas 08:00 se le dará el tiempo y espacio necesario, para la ejecución de su actividad programada.

Sin otro particular, le expreso mis cordiales saludos y deseos de éxito.

Atte.



Lic. Gertrudis Cruz Mendara
COORDINADORA PROGRAMA ENFERMERÍA



Fuente: Elaboración Propia

Figura 35

Socialización del Programa PTIV-DS con Docentes del Programa de Enfermería de la U.A.L.P.



Fuente: Elaboración Propia

Figura 36

Participación de docentes del Programa de Enfermería de la U.A.L.P. en la socialización del programa



Fuente: Elaboración Propia

Figura 37

Ejecución de Pre Test de estudiantes del Programa de Enfermería de la U.A.L.P.



Fuente: Elaboración Propia

Figura 38

Valoración de estudiante de 4to Año de Enfermera en área Clínica área Medicina Interna



Fuente: Elaboración Propia

Figura 39

Valoración de estudiante de 4to Año de Enfermería en área Clínica – Sección Emergencias



Fuente: Elaboración Propia

Figura 40

Valoración de estudiante de 4to Año de Enfermería en área Clínica - Pediatría



Fuente: Elaboración Propia

Figura 41

Valoración de estudiante de 4to Año de Enfermería en área Gestión Administrativa



Fuente: Elaboración Propia

Figura 42

Valoración de estudiante de 4to Año de Enfermería en área Clínica – Hospital Riberalta



Fuente: Elaboración Propia

Figura 43

Valoración de estudiante de 4to Año de Enfermería en área Salud Pública – Promoción de Salud



Fuente: Elaboración Propia

Figura 44

Valoración de estudiante de 4to Año de Enfermería en área Clínica – Medicina Interna



Fuente: Elaboración Propia

Figura 45

Ejecución de Post Test de Estudiantes en la U.A.L.P.



Fuente: Elaboración Propia

Figura 46

Ejecución de Post Test de Estudiantes en la U.A.L.P.



Fuente: Elaboración Propia

Figura 47

Ejecución de Post Test (prueba piloto) a docente



Fuente: Elaboración Propia