

TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO



TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO

**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
DE SALVATIERRA**



**“IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA LA MEJORA
DE LA EVALUACIÓN CONTINUA Y SISTEMÁTICA DEL
PROCESO DE APRENDIZAJE DE LOS PASANTES DE
ENFERMERÍA ANTES Y DURANTE SU PASANTÍA
EN LA ORGANIZACIÓN CAISES ACÁMBARO”**

**TITULACIÓN INTEGRAL
(TESIS)**

Elaborada por:

ESMERALDA AGUILAR ACEVEDO

Para obtener el título de:

INGENIERA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

Asesora:

DRA. ANA ROSA MONTALVO LUNA

Salvatierra, Gto.

Abril, 2025



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO



Salvatierra, Gto., 2/03/2025

OFICIO: FI024

ASUNTO: Aprobación de Impresión de Tesis

Esmeralda Aguilar Acevedo
Presente:

Por medio de la presente comunico a usted que después de haber sido revisado su proyecto de titulación, en la modalidad de **Tesis**, bajo el siguiente tema:

"Implementación de estrategias para la mejora de la evaluación continua y sistemática del proceso de aprendizaje de los pasantes de enfermería antes y durante su pasantía en la organización CAISES Acámbaro".

La comisión revisora, ha tenido a bien aprobar la impresión de este trabajo.

ATENTAMENTE

Dr. Rubén Fernando Rueda Chávez
Coordinador de Ingeniería en Gestión Empresarial



2025
Año de
La Mujer
Indígena

Manuel Gómez Morín No. 300 Comunidad de Janicho,
Salvatierra, Guanajuato, C.P. 38933 Tels. 466 688 06 31 y 466
663 98 00; e-mail: rrueda@ites.edu.mx, tecnm.mx |
www.ites.edu.mx





Lugar y fecha: Salvatierra, Gto., 2/03/2025

Asunto: Liberación de proyecto para la titulación integral.

C. ING. LIZBETH ESTEFANIA ESCOBAR PANIAGUA
JEFE DE LA DIVISION DE ESTUDIOS PROFESIONALES o
SU EQUIVALENTE EN LOS INSTITUTOS TECNOLOGICOS DESCENTRALIZADOS
P R E S E N T E

POR ESTE MEDIO INFORMO QUE HA SIDO LIBERADO EL SIGUIENTE PROYECTO PARA LA
TITULACIÓN INTEGRAL:

NOMBRE DEL ESTUDIANTE Y/O EGRESADO:	Esmeralda Aguilar Acevedo
CARRERA:	Ingeniería en Gestión Empresarial
NO. DE CONTROL:	GE20110293
NOMBRE DEL PROYECTO:	Implementación de estrategias para la mejora de la evaluación continua y sistemática del proceso de aprendizaje de los pasantes de enfermería antes y durante su pasantía en la organización CAISES Acámbaro
PRODUCTO:	Tesis

AGRADEZCO DE ANTEMANO SU VALIOSO APOYO EN ESTA IMPORTANTE ACTIVIDAD PARA LA
FORMACIÓN PROFESIONAL DE NUESTROS EGRESADOS.

ATENTAMENTE


DR. RUBÉN FERNANDO RUEDA CHAVEZ
COORDINADOR DE ING. EN GESTIÓN EMPRESARIAL

 DRA. ANA ROSA MONTALVO LUNA ASESOR	 MTRA. MARIANA GARCIA MEDINA REVISOR	 MTRA. YURITZI NEYBET VIEYRA GUZMÁN REVISOR
---	---	---

c.c.p.-Expediente



2025
Año de
La Mujer
Indígena

Manuel Gómez Morín #300 Comunidad de Janicho, Salvatierra,
Guanajuato, Méx. C.P. 38900 Tels. 466 663 98 00
e-mail:rurueda@ites.edu.mx www.ites.edu.mx



AGRADECIMIENTOS

Al finalizar esta etapa tan importante, quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que han sido parte de este viaje.

A Dios, por darme la fortaleza, la salud y la sabiduría necesaria para llegar hasta aquí.

A mis padres, pilares fundamentales en mi vida. Su amor incondicional, sacrificio y apoyo han sido el motor que me impulsó a seguir adelante, incluso en los momentos más difíciles. Este logro es tanto mío como suyo, porque sin ustedes, nada de esto tendría sentido.

A mis hermanos y cuñadas, por su compañía constante, por estar allí cuando más lo necesitaba y por nunca dejarme caer, por los consejos que siempre me brindaron por su fe en mí fueron el sustento emocional que me permitió seguir adelante.

A mi asesora, por su paciencia, guía y sabiduría. Sus consejos no solo enriquecieron este trabajo, sino también mi forma de ver el aprendizaje de mi investigación.

A mis amigos, por su apoyo incondicional, por las risas que aligeraron los días de estrés y por estar siempre a mi lado, recordándome que no estaba sola en este proceso.

A todos los pasantes de enfermería que formaron parte de este proyecto, por su compromiso y dedicación. Este trabajo es para ustedes, y mi mayor deseo es que contribuya a su crecimiento y formación, así como ustedes lo hicieron en mi vida.

Finalmente, a todas las personas que, de una manera u otra, me ofrecieron su apoyo, comprensión y cariño durante este camino. Cada uno de ustedes dejó una huella imborrable en mi vida y en este proyecto.

DEDICATORIAS

A mis padres, que con su apoyo inquebrantable han sido quienes me ha guiado en los momentos más oscuros. Todo lo que soy y lo que he logrado es reflejo de su sacrificio, sus enseñanzas y su fe en mí.

En especial a mi mamá que siempre tenía las palabras correctas en los momentos menos apropiados, que siempre se esforzó por que nada me faltara, por sus llamadas para saber cómo me había ido, por apoyarme en mis decisiones, por estar siempre presente, hoy la persona que soy es gracias a ti.

A mis hermanos y cuñadas, que siempre han estado a mi lado, en las victorias y en las dificultades, recordándome que no hay sueño demasiado grande ni meta inalcanzable.

A mis sobrinos que con su sonrisa e inocencia me transmiten energía para poder continuar que puedan tener un buen ejemplo a seguir y que nunca les falte nada.

A la persona que Dios me puso en mi camino, a mi lado cuando más la necesitaba, gracias por el apoyo, los consejos, la motivación, el tiempo que me ha dedicado incondicionalmente.

A mis maestros y mentores, por haberme brindado las herramientas, el conocimiento y la inspiración para seguir este camino con pasión. Gracias por creer en mí cuando yo misma dudaba.

A mis amigos, quienes con sus palabras de aliento, risas compartidas y compañía sincera hicieron este trayecto mucho más ligero y llevadero.

Y a todos aquellos que me han inspirado a lo largo de este viaje, que me recordaron que los sueños son posibles si los persigues con el corazón.

RESUMEN

La implementación de estrategias para la mejorar la evaluación continua y sistemática del proceso de aprendizaje de los pasantes de enfermería en la organización CAISES Acámbaro busca optimizar el desarrollo profesional y practico de los estudiantes antes y durante su pasantía. Este enfoque reconoce la importancia de un proceso de evaluación que no solo mida conocimientos y habilidades técnicas, sino que también valore competencias prácticas, el manejo de situaciones clínicas reales y la adaptación al entorno profesional.

El principal objetivo es crear un sistema de evaluación integral y constante, que permita monitorear el progreso individual de cada pasante, identificando áreas de oportunidad para reforzar su formación. Esto se logra mediante la implementación de diversas estrategias, como seguimiento personalizado a través de tutorías, y la incorporación de tecnologías educativas para facilitar la evaluación en tiempo real.

Además, se busca que la evaluación sea formativa y reflexiva, ayudando a los pasantes a identificar sus fortalezas y debilidades, promoviendo así un aprendizaje más autónomo y crítico. Con esto, no solo se beneficiará el desempeño de los pasantes, sino que también se mejorará la calidad de la atención en salud ofrecida por la organización.

PALABRAS CLAVE

Estrategias, Evaluación, Procesos, Aprendizaje, Competencias, Desafíos, Retroalimentaciones, Practica.

ABSTRACT

The implementation of strategies to improve the continuous and systematic evaluation of the learning process of nursing interns in the CAISES Acámbaro organization seeks to optimize the professional and practical development of students before and during their internship. This approach recognizes the importance of an evaluation process that not only measures knowledge and technical skills, but also assesses practical skills, the management of real clinical situations and adaptation to the professional environment.

The main objective is to create a comprehensive and constant evaluation system that allows monitoring the individual progress of each intern, identifying areas of opportunity to reinforce their training. This is achieved through the implementation of various strategies, such as personalized monitoring through tutoring, and the incorporation of educational technologies to facilitate real-time evaluation.

In addition, the evaluation is intended to be formative and reflective, helping trainees identify their strengths and weaknesses, thus promoting more autonomous and critical learning. With this, not only will the performance of the interns benefit, but the quality of health care offered by the organization will also improve.

KEY WORDS

Strategies, Assessment, Processes, Learning, Competences, Challenges, Feedback, Practice.

Índice

INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO 1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1 Antecedentes	11
1.2 Planteamiento del Problema	11
1.3 Pregunta de Investigación	12
1.4. Objetivos.....	12
1.4.1 Objetivo general	12
1.4.2 Objetivos particulares	13
1.5.1. Justificación del estudio	13
1.5.2. Justificación de la metodología del estudio.....	14
1.6. Alcances y Delimitaciones.....	15
1.6.1 Alcances	15
1.6.2. Delimitaciones	16
CAPÍTULO 2 MARCO REFERENCIAL	17
2.1 Marco Institucional	17
2.1.1. Análisis estratégico elemental (FODA) de la institución.	18
2.1.2. Matriz de factores externos (EFE) de toda la institución	19
2.1.3. Matriz de factores internos (EFI) de toda la institución	20
2.1.4 Matriz estratégica elemental (FODA) de toda la institución	21
Menciona Cesar Moreno (2012), que es un instrumento de ajuste importante que ayuda a los gerentes a desarrollar estrategias, observar los factores internos y externos.....	21
2.1.5. Conclusión de una matriz FODA, EFE, EFI y matriz estratégica elemental FODA.....	22
2.1.6 Organigrama del área de coordinación de enseñanza y calidad	24
2.2 Marco Referencial	32
2.3 Marco Teórico.....	33
2.3.1 Teoría constructivista.....	33
2.3.2 Gestión de la calidad total	35
2.3.3 Aprendizaje experiencial.....	37
2.3.4 Teoría de la competencia.....	42
2.3.5 Modelo de evaluación basado en competencias.	44
2.3.6 Feedback.....	46
2.3.7 Evaluaciones por observación directa.....	47

2.4 Marco Conceptual	48
2.4.1. Implementación	48
2.4.2. Capital Humano	49
2.4.3. Aplicación de la evaluación continua	49
2.4.4. Aplicación de la evaluación sistemática	50
2.4.5. Procesos de aprendizaje	50
2.4.6. Competencias	51
2.4.7. Población	51
2.4.8. Estrategias	51
2.4.9. Evaluación	52
2.4.10. Calidad Educativa	53
2.4.11. Competencias Educativas	53
2.4.12. Disposición	54
2.4.13. Impacto	54
2.4.14. Desafíos	54
2.4.15. Evaluaciones Diagnósticas	55
2.4.16. Desempeño laboral	55
2.4.17. Aprendizaje	55
2.5 Marco jurídico	56
CAPÍTULO 3 METODOLOGÍA UTILIZADA EN LA INVESTIGACIÓN	58
3.1 Enfoque	58
3.2. Alcance y diseño de la Investigación.	59
3.2.1 Alcance	59
3.2.2 Alcance metodológico	60
3.2.3 Diseño de la investigación	62
3.3. Participantes	63
3.4. Instrumentos utilizados para la recopilación de datos o información.	64
3.5. Hipótesis o Supuestos	71
CAPÍTULO 4 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	72
4.1. Análisis de Datos e interpretación de la información	72
4.2. Hallazgos	74
CONCLUSIONES	79
5.1. Conclusiones	79

5.2. Recomendaciones	81
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	82
Bibliografías	82

Índice de Tablas y Figuras

Tabla 1. Análisis estratégico elemental (FODA) de CAISES Acámbaro.....	18
Tabla 2. Matriz de factores externos (EFE) de CAISES Acámbaro.....	19
Tabla 3. Matriz de factores internos (EFI) de CAISES Acámbaro.	20
Tabla 4. Matriz estratégica elemental (FODA) de CAISES Acámbaro.	21
Figura 1. Organigrama.....	24
Tabla 5. Director de CAISES Acámbaro.....	25
Tabla 6. Director del área de coordinación de enseñanza y calidad.....	28
Tabla 7. Auxiliares del área de coordinación de enseñanza y calidad	31
Tabla 8. Marco jurídico.....	56
Tabla 9. Aspectos personales	75
Tabla 10. Confianza	76
Tabla 11. Disponibilidad.....	77
Tabla 12. Actitud.....	78

INTRODUCCIÓN

La formación práctica es un componente esencial en la educación de los estudiantes de enfermería, ya que permite la aplicación de conocimientos teóricos en escenarios reales de atención al paciente. En este contexto, la evaluación continua y sistemática del proceso de aprendizaje de los pasantes de enfermería se convierte en una herramienta importante para asegurar que estos adquieran las competencias necesarias para desempeñarse eficazmente en su futura práctica profesional. Sin embargo, en muchas instituciones, los métodos de evaluación pueden ser inconsistentes o inadecuados, lo que dificulta una medición precisa del progreso y el desarrollo de habilidades críticas.

La organización CAISES Acámbaro, una institución de salud comprometida con la formación de futuros profesionales de enfermería, se enfrenta el desafío de mejorar sus estrategias de evaluación para garantizar que los pasantes no solo adquieran conocimientos técnicos, sino que también desarrollen competencias integrales que les permitan ofrecer un cuidado de calidad. La implementación de estrategias efectivas para la evaluación continua y sistemática del aprendizaje durante la pasantía es, por tanto, un paso necesario para optimizar el proceso formativo y garantizar el cumplimiento de los estándares educativos y profesionales.

Este estudio se enfoca en la implementación de dichas estrategias dentro de CAISES Acámbaro, con el objetivo de identificar, desarrollar y aplicar métodos que permitan una evaluación más precisa y efectiva del progreso de los pasantes de enfermería antes y durante su pasantía. A través de la aplicación de principios de gestión empresarial y el uso de herramientas de evaluación innovadoras, se busca no solo mejorar la experiencia de aprendizaje de los pasantes, sino también contribuir a la formación de enfermeros competentes y bien preparados para enfrentar los desafíos del campo de la salud.

CAPÍTULO 1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes

Instituto de salud pública del estado de Guanajuato es una identidad dedicada a la promoción y protección de la salud publica en el estado de Guanajuato, México. Esta institución desempeña un papel fundamental en la planificación, coordinación, ejecución y evaluación de políticas y programas de salud pública en la región (Guanajuato, 2024).

El instituto de salud pública del estado de Guanajuato fue creado como parte de los esfuerzos del gobierno del estado de Guanajuato para fortalecer el sistema de salud y mejorar la calidad de los servicios sanitarios ofrecidos a la población. Su creación responde a la necesidad de contar con una entidad especializada que pudiera abordar los desafíos de salud pública de manera integral y coordinada, promoviendo políticas de prevención, promoción y educación en salud (Cervantes, 2014).

1.2 Planteamiento del Problema

En la organización CAISES Acámbaro, se ha identificado una serie de desafíos relacionados con la evaluación continua y sistemática del proceso de aprendizaje de los pasantes de enfermería. Actualmente, el proceso de evaluación de los pasantes carece de un enfoque estructurado y consistente, lo que genera varias problemáticas que impactan negativamente tanto en el desarrollo profesional de los estudiantes como en la calidad de la atención brindada a los pacientes.

En primer lugar, la falta de evaluaciones periódicas y estandarizadas dificulta el seguimiento efectivo del progreso de los pasantes. Sin una evaluación continua, es difícil identificar de manera oportuna las áreas en las que los estudiantes necesitan mejorar, lo que puede llevar a la acumulación de deficiencias en sus competencias clínicas. Esto no solo afecta el aprendizaje individual de los pasantes, sino que también puede tener implicaciones en la seguridad del paciente, dado que los pasantes juegan un rol activo en la atención diaria.

Además, la retroalimentación proporcionada a los pasantes es inconsistente y, en muchos casos, subjetiva. La ausencia de criterios claros y uniformes para la evaluación hace que los pasantes reciban comentarios que pueden ser interpretados de manera ambigua, lo que impide que realicen mejoras efectivas en su desempeño. Esta situación también crea un entorno de incertidumbre y falta de motivación entre los pasantes, quienes no tienen una visión clara de sus fortalezas y debilidades.

Por último, la falta de un sistema de evaluación bien definido también afecta a los tutores y supervisores, quienes carecen de herramientas efectivas para monitorear y guiar en aprendizaje de los pasantes. Sin un proceso de evaluación estructurado, los tutores enfrentan dificultades para proporcionar una enseñanza personalizada que responda a las necesidades específicas de cada estudiante, lo que limita la efectividad del proceso formativo.

En resumen, la problemática identificada en la evaluación de los pasantes de enfermería en CAISES Acámbaro se centra en la falta de un enfoque sistemático y continuo, lo que afecta tanto el desarrollo de competencias clínicas de los estudiantes como la calidad de la educación y la atención que se brinda en la organización.

1.3 Pregunta de Investigación

¿Cómo se pueden mejorar las estrategias de evaluación continua y sistemática del proceso de aprendizaje de los pasantes de enfermería en CAISES Acámbaro para asegurar una formación más efectiva y adaptada a las necesidades del entorno clínico y a los objetivos educativos?

1.4. Objetivos

1.4.1 Objetivo general

- Implementar estrategias efectivas para la mejora de la evaluación continua y sistemática del proceso de aprendizaje de los pasantes de enfermería antes y durante su pasantía en la organización CAISES Acámbaro.

1.4.2 Objetivos particulares

- Identificar las competencias y conocimientos teóricos necesarios antes de la pasantía en la muestra seleccionada
- Diseñar instrumentos de evaluación para medir el progreso de aprendizaje antes y durante la pasantía.
- Diseñar estrategias de evaluación continua durante la pasantía en la muestra seleccionada.
- Implementar las estrategias para los programas de pasantía basados en los resultados obtenidos de la muestra.
- Analizar el impacto de estas estrategias en el desarrollo de competencias y conocimientos de los pasantes de enfermería.

1.5. Justificación

1.5.1. Justificación del estudio

Justificación de la investigación indica el porqué de la investigación exponiendo sus razones. Por medio de la justificación debemos demostrar que el estudio es necesario e importante (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Se centra en desarrollar e implementar estrategias que mejoren la evaluación continua y sistemática del proceso de aprendizaje de los pasantes de enfermería. Esto implica la creación de métodos que permitan un seguimiento regular y estructurado del progreso de los estudiantes durante su pasantía en CAISES Acámbaro.

La razón principal para abordar este tema es garantizar que los pasantes de enfermería reciban una formación adecuada y de alta calidad que los prepare para los desafíos del mundo real. Una evaluación efectiva es importante para identificar fortalezas y debilidades en el aprendizaje de los estudiantes, lo que permite intervenciones oportunas y el desarrollo de competencias necesarias para la práctica de la enfermería.

La investigación ofrece una oportunidad para comprender mejor como diferentes enfoques de evaluación afectan el proceso de aprendizaje, lo que puede llevar a la refinación de teorías educativas y de forma profesional.

La evaluación continua permite que la organización CAISES Acámbaro adapte sus estrategias de enseñanza a las necesidades cambiantes de los pasantes, lo que puede aumentar la relevancia y efectividad de su programa de formación.

Al proporcionar retroalimentación continua y sistemática, los pasantes pueden identificar áreas de mejora de manera oportuna y trabajar para desarrollar sus habilidades y competencias clínicas, lo que es muy importante para su futuro profesional.

Al mejorar el proceso de evaluación, se puede aumentar la eficacia del programa de formación, asegurando que los pasantes estén mejor preparados para enfrentar los desafíos de la práctica clínica real.

Este estudio puede abrir nuevas vías para la innovación en los métodos de enseñanza y evaluación en enfermería, proporcionando un modelo que pueda ser replicado en otras instituciones.

1.5.2. Justificación de la metodología del estudio

La metodología incluirá ciclos de validación y revisión donde las estrategias implementadas serán evaluadas y ajustadas según los resultados obtenidos y retroalimentaciones de los participantes, esto permitirá una mejora continua del proceso de evaluación.

La metodología estará diseñada para tener en cuenta los recursos disponibles, la cultura organizacional y las limitaciones operativas de CAISES Acámbaro, esto es esencial para asegurar que las estrategias de evaluación sean sostenibles y efectivas a largo plazo.

La meta de la investigación mixta no es reemplazar a la investigación cuantitativa ni la investigación cualitativa, sino utilizar las fortalezas de ambos tipos de indagación, combinándolas y tratando de minimizar sus debilidades potenciales (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y

cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (Hernández, Fernández, Baptista y Mendoza, 2008).

Ofrece varias ventajas para ser utilizado:

Lograr una perspectiva más amplia y profunda del fenómeno, señalan que los métodos mixtos capitalizan la naturaleza complementaria de las aproximaciones cuantitativa y cualitativa. La primera representa los fenómenos mediante el uso de números y transformaciones de números, como variables numéricas y constantes, graficas, funciones, formulas, modelos analíticos; mientras que la segunda a través del textos, narrativas, símbolos y elementos visuales. Así los métodos mixtos caracterizan a los objetivos de estudio mediante números y lenguaje intentan recabar un rango amplio de evidencia para robustecer y expandir nuestro entendimiento de ellos (Newman, 2002).

Producir datos más ricos y variados mediante la multiplicidad de observaciones, ya que consideran diversas fuentes y tipos de datos, contextos o ambientes y análisis (Todd, Nerlich y McKeown, 2004).

Diseños longitudinales de evolución de grupo se examinarán cambios a través del tiempo en subpoblaciones o grupos específicos. Su atención son las cohortes o grupos de individuos vinculados de alguna manera o identificados por una característica común (Bell, 2009).

Diseños longitudinales panel son similares al anterior, solo que los mismos casos o participantes son medidos u observados en todos los tiempos o momentos (AndreB, Golsch y Schmidt, 2013).

1.6. Alcances y Delimitaciones

1.6.1 Alcances

- El estudio busca desarrollar y aplicar estrategias que mejoren la evaluación continua y sistemática de los pasantes de enfermería, garantizando que los estudiantes reciban retroalimentación oportuna y relevante.

- Al centrarse en la evaluación continua, el estudio permitirá identificar áreas de mejora en el proceso de aprendizaje de los pasantes, contribuyendo al desarrollo de competencias clínicas y académicas.
- Se exploran y aplicaran nuevas metodologías de evaluación que podrían incluir evaluaciones formativas, autoevaluaciones, y evaluaciones por pares.
- Las estrategias propuestas podrán se adaptadas a otros entornos educativos clínicos dentro de la organización, beneficiando a más estudiantes y tutores.
- El estudio contribuirá a la literatura académica y profesional sobre la educación en enfermería, proporcionando datos empíricos sobre la efectividad de las estrategias implementadas.

1.6.2. Delimitaciones

- El estudio se limita a los pasantes de enfermería en la organización CAISES Acámbaro, lo que podría limitar la generalización de los resultados a otras instituciones o regiones.
- Algunos tutores o estudiantes podrían mostrar resistencia a las nuevas metodologías de evaluación, lo que podría afectar la implementación y los resultados del estudio.
- Las diferencias en las experiencias individuales de los pasantes pueden influir en cómo se perciben y se benefician de las estrategias de evaluación, dificultando la evaluación uniforme del impacto.
- El tiempo disponible para la implementación y evaluación de las estrategias podría limitar la capacidad de observar cambios significativos en el aprendizaje de los pasantes.
- Evaluar la efectividad de las estrategias de evaluación podría ser complejo debido a la naturaleza cualitativa de muchos resultados educativos.

CAPÍTULO 2 MARCO REFERENCIAL

2.1 Marco Institucional

CAISES Acámbaro se encarga de coordinar las acciones y prevención de salud con finalidad de mejorar la calidad de vida de las familias aquicalidenses a través de estrategias en materia de salud pública, atención médica y beneficios social; orientando los esfuerzos y recursos institucionales hacia el acceso universal de los servicios, con oportunidad, eficiencia, eficacia y un alto sentido humano (CAISES Acámbaro, 2024).

Esta investigación se llevará a cabo en la institución CAISES Acámbaro que como misión tiene ser una institución pública recolectora que contribuye al bienestar de la población garantizando el derecho a la salud a través de servicios que cumplan con estándares de calidad y seguridad, impulsando la participación social (Guanajuato, 2024).

Su visión es ser una institución vanguardista que se consolide como sistema de salud confiable, transparente, respetuosa y que otorga servicios eficaces y eficientes, con profesionales de la salud comprometidos con sus usuarios y la decidida participación de la población Guanajuatense en el autocuidado de la salud (Guanajuato, 2024).

Cuenta con los siguientes valores

- ◇ Honestidad
- ◇ Humildad
- ◇ Tolerancia
- ◇ Respeto
- ◇ Lealtad
- ◇ Compromiso
- ◇ Equidad
- ◇ Humanidad
- ◇ Compañerismo

2.1.1. Análisis estratégico elemental (FODA) de la institución.

Menciona Cesar Moreno (2012), que es una herramienta para evaluar los factores externos que pueden influir en la organización, proyecto o investigación, la matriz ayuda a identificar y clasificar los factores del entorno externo que puede impactar positiva o negativamente en una organización o estudio.

Tabla 1. Análisis estratégico elemental (FODA) de CAISES Acámbaro.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
-Compromiso institucional -Experiencia de los tutores -Infraestructura adecuada -Experiencia en formación clínica -Red de colaboración	-Avances tecnológicos -Mejora en la calidad educativa -Colaboración con instituciones académicas -Posicionamiento institucional -Aumento de la satisfacción de pasantes y tutores
DEBILIDADES	AMENAZAS
-Resistencia al cambio -Falta de capacitación en nuevas herramientas -Limitaciones en la infraestructura tecnológica -Falta de datos iniciales -Desigualdad en la aplicación	-Cambios regulatorios -Escasez de recursos -Alta rotación de pasantes -Competencias de otras instituciones -Crisis sanitarias o sociales

Fuente: Elaboración propia con información de CAISES Acámbaro, 2024.

2.1.2. Matriz de factores externos (EFE) de toda la institución

Menciona Cesar Moreno (2012), que la matriz de la evaluación de los factores (EFE) permite a los estrategas resumir y evaluar información económica, social, cultural, demográfica, ambiental, política, gubernamental, jurídica, tecnológica y competitiva además de evaluar las oportunidades y amenazas del entorno que pueden influir en una organización.

La matriz EFE permite analizar las oportunidades y amenazas del entorno, asignándoles una importancia relativa para evaluar su impacto en la organización.

Tabla 2. **Matriz de factores externos (EFE) de CAISES Acámbaro.**

Factores determinantes del Éxito	Peso	Calificación	Peso ponderado
Oportunidades			
-Avances tecnológicos	0.14	2	0.28
-Mejora en la calidad educativa	0.17	4	0.68
-Colaboración con instituciones académicas	0.12	1	0.12
-Posicionamiento institucional	0.12	1	0.12
-Aumento de la satisfacción de pasantes y tutores	0.16	3	0.48
Amenazas			
-Cambios regulatorios	0.04	1	0.04
-Escasez de recursos	0.04	2	0.08
-Alta rotación de pasantes	0.07	3	0.21
-Competencias de otras instituciones	0.06	3	0.18
-Crisis sanitarias o sociales	0.08	4	0.32
Total	<u>1.00</u>		<u>2.51</u>

Fuente: Elaboración propia con información de CAISES Acámbaro, 2024.

2.1.3. Matriz de factores internos (EFI) de toda la institución

Menciona Cesar Moreno (2012), este instrumento permite formular estrategias resume y evalúa las fuerzas y debilidades más importantes dentro de las áreas funcionales de un negocio y además ofrece una base para identificar y evaluar las relaciones entre dichas áreas. Su objetivo es evaluar y ponderar los factores externos que pueden influir en el desempeño de una organización permitiendo analizar las oportunidades y amenazas del entorno, asignándoles una importancia relativa para evaluar su impacto en la organización.

Tabla 3. **Matriz de factores internos (EFI) de CAISES Acámbaro.**

Factores críticos para el Éxito	Peso	Calificación	Total ponderado
Fuerzas			
-Compromiso institucional	0.13	3	0.39
-Experiencia de los tutores	0.09	3	0.27
-Infraestructura adecuada	0.08	3	0.24
-Experiencia en formación clínica	0.14	2	0.28
-Red de colaboración	0.06	2	0.12
Debilidades			
-Resistencia al cambio	0.11	2	0.22
-Falta de capacitación en nuevas herramientas	0.13	1	0.13
-Limitaciones en la infraestructura tecnológica	0.11	2	0.22
-Falta de datos iniciales	0.08	3	0.24
-Desigualdad en la aplicación	0.07	1	0.07
Total	<u>1.00</u>		<u>2.18</u>

Fuente: Elaboración propia con información de CAISES Acámbaro, 2024.

2.1.4 Matriz estratégica elemental (FODA) de toda la institución

Menciona Cesar Moreno (2012), que es un instrumento de ajuste importante que ayuda a los gerentes a desarrollar estrategias, observar los factores internos y externos.

Tabla 4. Matriz estratégica elemental (FODA) de CAISES Acámbaro.

	FORTALEZAS-F	DEBILIDADES-D
	1. Compromiso institucional 2. Experiencia de los tutores 3. Infraestructura adecuada 4. Experiencia en formación clínica 5. Red de colaboración	1. Resistencia al cambio 2. Falta de capacitación en nuevas herramientas 3. Limitaciones en la infraestructura tecnológica 4. Falta de datos iniciales 5. Desigualdad en la aplicación
OPORTUNIDADES	ESTRATEGIAS-FO	ESTRATEGIAS-DO
1. Avances tecnológicos 2.Mejora en la calidad educativa 3. Colaboración con instituciones académicas 4. Posicionamiento institucional 5. Aumento de la satisfacción de pasantes y tutores	1. Aprovechar la experiencia de los tutores y la infraestructura adecuada para integrar nuevas tecnologías en el proceso de evaluación. (F1, F2, F3, O 1, O5) 2. Utilizar la red de colaboración y el compromiso institucional para asociarse con instituciones académicas y mejorar la calidad educativa y el posicionamiento institucional. (F4, F5, O2, O3, O4)	1. Superar la falta de capacitación en nuevas herramientas mediante formación específica, utilizando los avances tecnológicos para mejorar la infraestructura. (D2, D3, D4, O1) 2. Abordar la resistencia al cambio y la desigualdad en la aplicación mediante la implementación de prácticas uniformes y la mejora continua en la calidad educativa.(D1,D5, O2, O3, O4, O5)
AMENAZAS-A	ESTRATEGIAS-FA	ESTRATEGIAS-DA
1. Cambios regulatorios 2. Escasez de recursos 3. Alta rotación de pasantes 4. Competencias de otras instituciones 5. Crisis sanitarias o sociales	1.Utilizar el compromiso institucional y la experiencia en formación clínica para adaptarse proactivamente a los cambios regulatorios (F1, F2, F4, A1,A4) 2. Aprovechar la infraestructura adecuada y la red de colaboración para enfrentar la escasez de recursos y la alta rotación de pasantes además de crisis sanitarias o sociales. (F3, F5, A2, A3, A5)	1. Desarrollar un plan de contingencia para enfrentar crisis sanitarias o sociales, basándose en la experiencia en formación clínica y el compromiso institucional (D1, A1, A2, A4, A5) 2.Implementar estrategias para reducir la alta rotación de pasantes, como programas de retenciones y formación continua, abordando al mismo tiempo falta de datos iniciales (D2, D3, D4, D5 ,A3)

Fuente: Elaboración propia con información de CAISES Acámbaro, 2024.

2.1.5. Conclusión de una matriz FODA, EFE, EFI y matriz estratégica elemental FODA.

A través del análisis realizado con las matrices EFE Y EFI se logró identificar cuáles son las principales oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades que influyen en la implementación de estrategias de evaluación en CAISES Acámbaro.

Resultados de la matriz FODA

Fortalezas: La organización CAISES Acámbaro cuenta con personal capacitado y con experiencia en la formación de pasantes, así como un compromiso institucional para la mejora continua.

Oportunidades: Existe una alta demanda de procesos de aprendizaje más estructurados y personalizados, así como avances tecnológicos que pueden integrarse en la evaluación.

Debilidades: Se detectaron carencias en recursos específicos, como herramientas para la evaluación sistemática, y limitaciones en la capacitación del personal en metodologías actuales.

Amenazas: Factores externos, como la variabilidad en las políticas de salud y la rotación constante de pasantes, pueden dificultar la adaptación de procesos.

Por otra parte la matriz EFE nos muestra que la organización CAISES Acámbaro enfrenta retos externos importantes que podrían solucionarse con la iniciativa de alguno de los directivos, pero también cuenta con oportunidades clave para fortalecer sus procesos de evaluación.

La matriz EFI destaca que aunque la organización CAISES tiene bases fijas debe de mejorar en áreas internas específicas, como ordenar las estrategias y llevar acabo la comunicación en cada departamento.

De acuerdo con la matriz estratégica elemental, se recomienda implementar estrategias basadas en la comunicación de fortalezas y oportunidades para maximizar el impacto positivo mencionando las siguientes:

Diseñar e implementar un sistema digital de evaluación continua que permita registrar y analizar el avance de los pasantes en tiempo real.

Capacitar al personal en el uso de herramientas tecnológicas y técnicas de evaluación innovadoras.

Establecer protocolos claros y adaptables para la evaluación de los pasantes, considerando las amenazas externas.

La implementación de estas estrategias bien estructurada para mejorar la evaluación continua y sistemática del aprendizaje de los pasantes en CAISES Acámbaro es factible y necesaria. Aprovechar las fortalezas y herramientas internas, las oportunidades externas permitirán superar las debilidades y disminuir amenazas, fortaleciendo así la formación de los futuros profesionales de enfermería y garantizando un impacto positivo tanto para los pasantes como para la organización.

2.1.6 Organigrama del área de coordinación de enseñanza y calidad

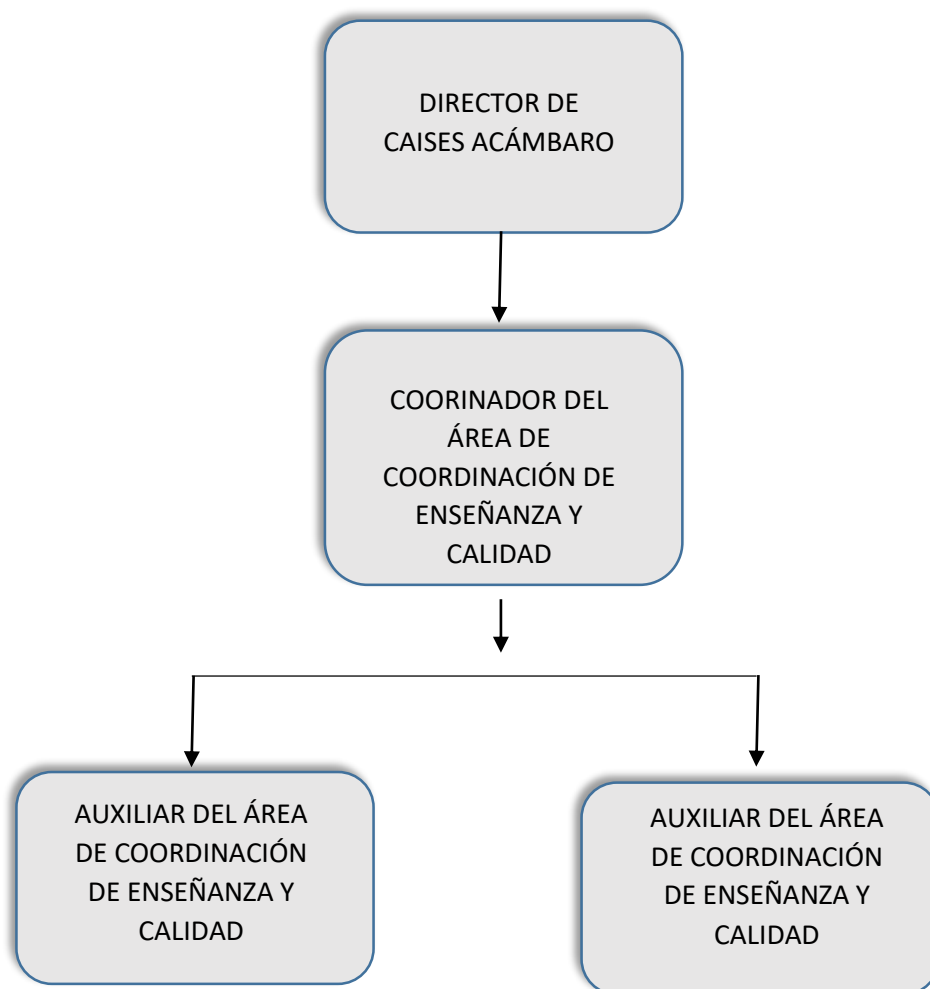


Figura 1. **Organigrama**

Fuente: Elaboración propia (2024).

2.1.2 Descripción de puestos y funciones.

Tabla 5. **Director de CAISES Acámbaro.**

Puesto	Funciones
DIRECTOR DE CAISES ACÁMBARO	Coordinar y evaluar en su área de influencia, las acciones del sector salud en materia de atención médica, salud pública y asistencia social, de acuerdo a la normatividad establecida (CAISES Acámbaro, 2024).
	Coordinar las acciones de atención médica, salud pública y asistencia social del sector salud, ante situaciones de desastre, de acuerdo a las resoluciones tomadas al seno del comité estatal de protección civil y en coordinación con protección civil municipal (CAISES Acámbaro, 2024).
	Organizar, supervisar y evaluar la prestación de servicios de atención médica a la población abierta y a la afiliada al sistema de protección social en salud, en el ámbito de CAISES Acámbaro y en base a la normatividad vigente (CAISES Acámbaro, 2024).
	Coordinar y supervisar el sistema de vigilancia epidemiológica en su área de competencia (CAISES Acámbaro, 2024).
	Coordinar y supervisar el sistema de vigilancia epidemiológica en su área de competencia (CAISES Acámbaro, 2024).

DIRECTOR DE CAISES ACÁMBARO

Elaborar y mantener actualizado el diagnóstico jurisdiccional de salud y el estudio de regionalización operativa de los servicios de salud (CAISES Acámbaro, 2024).

Participar y coordinar las actividades del comité de salud municipal (CAISES Acámbaro, 2024).

Promover y coordinar la participación en las acciones de salud de todos aquellos elementos que integran el sistema local de salud (institucional, tradicional y popular) (CAISES Acámbaro, 2024).

Establecer y dirigir el sistema de formación y desarrollo del capital humano para la salud (CAISES Acámbaro, 2024).

Promover las adecuadas relaciones laborales en el ámbito de su competencia, de conformidad con las disposiciones aplicables (CAISES Acámbaro, 2024).

Promover y desarrollar investigaciones operativas que contribuyan al mejoramiento de las funciones de CAISES Acámbaro (CAISES Acámbaro, 2024).

Vigilar en el cumplimiento de las políticas que, en materia de comunicación social, rigen en la secretaría de salud y en el propio instituto (CAISES Acámbaro, 2024).

DIRECTOR DE CAISES ACÁMBARO	Hacer uso correcto y procurar mantener en buen estado aquellos bienes propiedad del instituto, que estén bajo su resguardo o de alguno de sus subordinados directos (CAISES Acámbaro, 2024).
	Vigilar que el personal a su cargo cumpla con las actividades propias e inherentes a su puesto o comisión, en los términos establecidos en la ley federal del trabajo, las condiciones generales de trabajo de la secretaría de salud (CAISES Acámbaro, 2024).
	Cumplir con las actividades propias e inherentes a su cargo, puesto o comisión, en los términos establecidos (CAISES Acámbaro, 2024).

Fuente: elaboración propia con información de CAISES Acámbaro, 2024.

Tabla 6. Director del área de coordinación de enseñanza y calidad

Puesto	Funciones
DIRECTOR DEL ÁREA DE COORDINACIÓN DE ENSEÑANZA Y CALIDAD	Formular, operar y controlar el Programa Anual de Enseñanza y Capacitación de la CISES Acámbaro (CAISES Acámbaro, 2024).
	Establecer coordinación interinstitucional en materia de enseñanza y capacitación a fin de incrementar y mejorar los programas de capacitación (CAISES Acámbaro, 2024).
	Coordinar las actividades de la comisión auxiliar mixta de capacitación de la CAISES Acámbaro (CAISES Acámbaro, 2024).
	Promover y coordinar la realización de investigaciones operativas que contribuyan a mejorar la prestación de servicios de CAISES Acámbaro (CAISES Acámbaro, 2024).
	Coordinar y participar como secretario técnico el comité Local de estímulos a la Calidad del desempeño (CAISES Acámbaro, 2024).
	Notificar mensualmente al área estatal la productividad en cuanto Enseñanza, Capacitación e Investigación (CAISES Acámbaro, 2024).
	Gestionar, administrar y evaluar el cumplimiento de las inconsistencias

DIRECTOR DEL ÁREA DE COORDINACIÓN DE ENSEÑANZA Y CALIDAD

detectadas y hechas de su conocimiento por equipo zonal de supervisión (CAISES Acámbaro, 2024).

Coordinar la actualización y difusión de la planeación estratégica CAISES Acámbaro (CAISES Acámbaro, 2024).

Coordinar la implementación de los Proyectos de Calidad en las unidades de la CAISES Acámbaro (CAISES Acámbaro, 2024).

Proporcionar asesoría técnica en materia de calidad, para la implantación de sistema de gestión de calidad en la propia CAISES así como en las unidades médicas a su cargo (CAISES Acámbaro, 2024).

Promover, asesorar, revisar e integrar para su envío, la documentación que respalda la participación de CAISES y los Centres de Salud en las convocatorias nacionales de acuerdos de Gestión, Premio Nacional de Calidad y Premio de Innovación en Calidad; así como cualquier otra convocatoria de reconocimiento por la Calidad, en la que se participe (CAISES Acámbaro, 2024).

Promover, desarrollar, asesorar y dar seguimiento a proyectos de mejora continua de las unidades médicas y administrativas de adscripción a CAISES Acámbaro (CAISES Acámbaro, 2024).

DIRECTOR DEL ÁREA DE COORDINACIÓN DE ENSEÑANZA Y CALIDAD

Aplicar semestralmente las cédulas de autoevaluación vigentes para la acreditación en todas las unidades médicas y elaborar a partir de los resultados, los planes de contingencia respectivos para corregir las no conformidades (CAISES Acámbaro, 2024).

Mantener un censo actualizado del estatus de Acreditación / Certificación de las unidades adscritas (CAISES Acámbaro, 2024).

Participar en el diseño de programas de capacitación para mejorar competencias operativas del personal con enfoque en la gestión de calidad (CAISES Acámbaro, 2024).

Participar en el diseño de programas de capacitación para mejorar competencias operativas del personal pasante (CAISES Acámbaro, 2024).

Coordinar la formación y mantener el listado actualizado de auditores de acreditación, auditores internos de certificación e instructores en calidad (CAISES Acámbaro, 2024).

Coordinar, participar y dar seguimiento a las reuniones del COCASEP, así como asesorar y vigilar el desempeño del COCASEP en los Centros de Salud de los

	que se encarga (CAISES Acámbaro, 2024).
	Realizar las demás funciones inherentes a su puesto, que le encomiende su jefe inmediato (CAISES Acámbaro, 2024).

Fuente: elaboración propia con información de CAISES Acámbaro, 2024.

Tabla 7. Auxiliares del área de coordinación de enseñanza y calidad

Puesto	Funciones
AUXILIARES DEL ÁREA DE COORDINACIÓN DE ENSEÑANZA Y CALIDAD	Ser un elemento que de apoyo en el área de coordinación de enseñanza y calidad para lograr los objetivos del área (CAISES Acámbaro, 2024).
	Participar en el diseño de programas de capacitación para mejorar competencias operativas del personal pasante (CAISES Acámbaro, 2024).
	Realizar las demás funciones inherentes a su puesto, que le encomiende su jefe inmediato (CAISES Acámbaro, 2024).

Fuente: elaboración propia con información de CAISES Acámbaro, 2024.

2.2 Marco Referencial

CAISES Acámbaro surge del conocimiento exacto que el centro de salud B con hospital D fue inaugurado el 7 de septiembre de 1958, siendo presidente de la república el C. Rodolfo Ruiz Cortines, como Gobernador del Estado de Guanajuato el Dr. Jesús Rodríguez Gaona y como presidente municipal el Sr. Salvador Albarrán, iniciando sus funciones como director del centro de salud B con hospitalización del C. Dr. Augusto Hernández, ubicado en la Av. Morelos 1010 (CAISES Acámbaro, 2024).

El mes de octubre de 1989 se separa el centro de salud B: Hospital General de Acámbaro y la Jurisdicción Sanitaria IV y III. Hospital Regional, todos concede en esta cabecera municipal (CAISES Acámbaro, 2024).

Después se toma la decisión de reubicarlo en forma independiente del hospital, instalándose provisionalmente en las antiguas instalaciones del ahora asilo de ansianos ubicado sobre la misma Av. Morelos, esto sucede a principios de 1987, su permanencia fue de varios meses y a finales del año de 1987, cambia nuevamente a la calle 1ra de Mayo #1876 esquina con Omega donde funciona en instalaciones improvisadas para este fin, su permanencia fue aproximadamente de 7 años en este lugar, se contaba con Dirección, Administración, Consulta externa, Planificación familiar, Odontología, Curaciones, Enfermería, Inmunizaciones, Departamento de promoción para la salud, Farmacia e intendencia (CAISES Acámbaro, 2024).

En julio de 1994 se inaugura sus nuevas instalaciones que hasta el día de hoy en la calle Nicolás de San Luis y Montañés del Fraccionamiento San Andrés, las cuales fueron edificadas en forma adecuada para ofrecer servicios de salud funcionales en ese tiempo, llamado entonces centro de salud urbano contando en ese entonces con 6 Módulos de Atención Médica, Laboratorio, Gabinete de RX, Consultorio Dental, un Programa de Extensión de cobertura y 18 unidades aplicativas rurales (CAISES Acámbaro, 2024).

En 2006 se denomina como CAISES Acámbaro contando con 10 núcleos básicos, ya que la población demandante rebaso la estructura inicial con la que se inauguró, contando con: Departamento de Epidemiología, Departamento de Estadística, Toma de

Muestras, Departamento de RX, Consultorio dental, Departamento de Psicología, Departamento de Nutrición, Administración, Área de coordinación de Enseñanza, Calidad, almacén municipal, Jefatura de enfermería, Farmacia, Archivo, Caja, Dirección, Inmunizaciones, Curaciones, Red de Frio y 20 unidades aplicativas dentro de nuestro municipio entre ellas un Equipo de salud Itinerante, el cual proporciona servicios de salud a las comunidades carentes de ellas, nos apoyamos en el Hospital General de segundo nivel ubicado en la misma ciudad (CAISES Acámbaro, 2024).

2.3 Marco Teórico

2.3.1 Teoría constructivista.

La teoría constructivista de Jean Piaget (2016), no constituye para nada una solución simplista a un problema tan complejo como el desarrollo cognoscitivo, si se tiene en cuenta que el conocimiento se produce como un proceso complejo de construcción por parte sujeto en interacción con la realidad, no se trata del mero hecho de obtener respuestas, sino que lo verdaderamente importante es como se produce el aprendizaje. En sentido general el constructivismo concibe el conocimiento como una construcción propia del sujeto que se va produciendo día con día resultado de la interacción de los factores cognitivos y sociales, este proceso se realiza de manera permanente y en cualquier entorno en lo que el sujeto interactúa.

Por otro lado Jerome Bruner (1978), menciona que el paso al constructivismo en enseñanza de las ciencias, significo un cambio en el rol asignado a estudiantes y profesores en el proceso educativo. A fin de lograr un aprendizaje, el estudiante no puede simplemente sentarse a escuchar a su profesor, leer su libro de texto y responder preguntas. El enfoque constructivista supone que el aprendiz asuma el papel del científico, explore y observe la realidad, haga preguntas sobre la misma, experimente y resuelva problemas. Se espera que esta postura, activa frente a su propio aprendizaje,

potencialice las capacidades creativas e inferenciales, promueva la autonomía y fomente el interés por la ciencia y sus procedimientos.

Para Jerome Bruner (1976), el profesor por su parte deja de ser el profesor exclusivo del conocimiento para convertirse en el facilitador de un proceso de descubrimiento llevado a cabo por el estudiante, bajo su guía, el profesor debía cumplir las funciones de tutor de un proceso de construcción de conocimientos en el que se pretende ir más allá de las capacidades ya presentes en el estudiante.

Menciona Lev Vygotsky (1934), en su desarrollo de teoría sociocultural, la cual plantea que el aprendizaje se construye a través de la interacción social y la mediación cultural.

Vygotsky consideraba que el desarrollo humano es de origen cultural, por lo que el aprendizaje y el desarrollo están interrelacionados desde la infancia.

Algunas de sus ideas sobre el constructivismo son:

El conocimiento es una construcción del ser humano, no una copia de la realidad.

El aprendizaje se construye a través de la interacción social y la mediación cultural.

El papel de los adultos más y los compañeros más avanzados es apoyar, dirigir y organizar el aprendizaje del menor.

La inteligencia se desarrolló gracias a las herramientas psicológicas que el niño encuentra en su entorno

El lenguaje es la herramienta fundamental para el desarrollo de la inteligencia.

Menciona Mercer (1996), que el constructivismo es una variante del constructivismo compartida por enfoques lingüísticos de la cognición y el aprendizaje. En esta perspectiva, el conocimiento se construye de manera social dentro de un contexto,

se sitúa en la interacción entre la mente y el exterior del individuo a través del lenguaje y en acciones ubicadas, organizadas y construidas en la integración social.

Apoyos del constructivismo social:

La convicción de que las personas, los objetos y los hechos existen en un mundo lingüístico, en el que el lenguaje sirve para representar, describir la realidad y comunicar estados mentales, desde esta concepción el lenguaje no es una vía o un canal por el que se transmiten mensajes, sino una actividad en la que se produce una representación del pensamiento en el lenguaje, sino un modo social de pensar.

David Paul Ausubel (1976), acerca de la importancia de entender y usar con sentido lo aprendido, la escuela de hoy señala situaciones, aprendizaje o enseñanzas de la vida diaria del entorno escolar como significativas para los estudiantes. Por ejemplo, cuando se observa en ellos un aprendizaje que nunca olvidarán o un determinado tema que despierta su interés de manera particular motivando a la curiosidad del aprendiz. El aprendizaje significativo se da cuando una nueva información se relaciona con un concepto ya existente; por lo que la nueva idea podrá ser aprendida si la idea precedente se ha entendido de manera clara. Es decir, esta teoría plantea que los nuevos conocimientos estarán basados en los conocimientos previos que tenga el individuo, ya sea que lo hayan adquirido en situaciones cotidianas, textos de estudio u otras fuentes de aprendizaje. Al relacionarse ambos conocimientos (el previsto y el que se adquiere) se formará una conexión que será el nuevo aprendizaje.

2.3.2 Gestión de la calidad total

William Edwards Deming (1993), fue un estadístico estadounidense que promovió la gestión de la calidad total GCT, su enfoque se basó en la idea de que la mejora continua de la calidad aumenta la satisfacción del cliente y reduce los costos.

Algunos de los principios de la GCT de Deming son:

- Mejorar constantemente el producto y el servicio.
- Eliminar los errores, retrasos y materiales defectuosos.
- Detectar los problemas y solucionarlos.
- Entrenar a los trabajadores para que hagan mejor su trabajo
- Eliminar las barreras entre departamentos.
- Priorizar la calidad sobre el precio.

Deming baso la gestión de calidad total en la afirmación de que la mejora constante aumenta la calidad y el rendimiento de la producción, lo que aumenta la satisfacción del cliente a medida que disminuyen los costos.

Joseph Juran, (1988) uno de los pioneros en el ámbito de la calidad, define la gestión de la calidad total GCT como un enfoque integral de gestión que busca mejorar continuamente todos los procesos organizacionales, priorizando la satisfacción del cliente y la participación de todos los niveles de la empresa, según Juran la calidad es la adecuación para el uso y no solo el cumplimiento de necesidades del cliente y ser evaluada desde su perspectiva.

Juran enfatiza tres elementos clave en su trilogía de la calidad:

Planificación de la calidad: Identificar las necesidades de los clientes y desarrollar productos o servicios que las satisfagan.

Control de la calidad: Monitorear y medir los resultados para garantizar que cumplan con los estándares establecidos.

Mejora de la calidad: Implementar procesos para superar los estándares actuales de desempeño.

Estas ideas han influido significativamente en la evolución de la gestión de la calidad total al integrar a toda la organización en búsqueda de la excelencia.

Presenta Philip B Crosby (1979), un modelo para gestionar el cambio organizativo para el cero defectos, proporcionando un plan específico para implementar esta filosofía de 14 pasos. Su matriz de madurez de la gestión de la calidad establecida en una organización delimita cinco etapas que la dirección debe atravesar para alcanzar la certeza en calidad, partiendo de la ignorancia.

Para esto Kaoru Ishikawa (1988), supuso que la calidad es el hecho de desarrollar, diseñar, manufacturar y mantener un producto de calidad. Este producto debe ser el más económico, el más útil y resultar siempre satisfactorio para el consumidor final.

2.3.3 Aprendizaje experiencial

La teoría de aprendizaje experiencial de Kolb (1984), nos dice que es el aprendizaje es un proceso cíclico que comienza con una experiencia concreta, seguida de la observación y reflexión sobre esa experiencia, la formación de conceptos abstractos basados en la reflexión, y finalmente la experimentación activa para probar nuevas ideas en diferentes situaciones. Esta teoría se estructura alrededor de cuatro componentes clave que interactúan entre sí, formando lo que Kolb denomina el ciclo de aprendizaje experiencial, estos componentes son:

- Experiencia concreta
- Observación reflexiva,
- Conceptualización abstracta
- Experimentación activa

John Dewey (1970), filósofo y pedagogo norteamericano, precursor de la filosofía del aprendizaje experiencial, sostenía que las experiencias acumuladas en el pasado, para bien o para mal, por pequeñas que sean, tienen un impacto en la experiencia

presente. Dewey hablaba de la existencia de una continuidad que conecta el pasado, el presente y el futuro a través de un hilo conductor o recorrido biográfico en permanente actualización. El método de aprendizaje experiencial pretende operar en el presente, apoyándose en el pasado para proyectar influencias positivas sobre el individuo hacia el futuro. La experiencia podría ser definida entonces como el acto que produce, crea e inventa el conocimiento que afectara el futuro. La experiencia es un ingrediente elemental en muchas teorías físicas como el empirismo, el empirismo radical y el pragmatismo

Empirismo (pone el foco en la experiencia de la realidad)

Todo el conocimiento se basa en la experiencia. El contenido de la experiencia es lo que permite en un determinado y las condiciones de la experiencia es como lo experimentamos.

Empirismo radical (pone el foco en la realidad de la experiencia)

La pura experiencia es la única realidad del universo. Una experiencia siempre conduce a otra experiencia como si se tratase de una acción en cadena.

Pragmatismo

El pragmatismo relaciona la experiencia con el método científico a través de la hipótesis y la experimentación. John Dewey presenta la naturaleza de la experiencia en el método pasivo. John Dewey identifica la parte activa de la experiencia como la experimentación o el intento. Los resultados de ese intento afectan el elemento pasivo. Debemos actuar y ver el acto con sus consecuencias para poder tener una experiencia. La experiencia requiere de la conexión entre los fenómenos, entre las cosas que hacemos que resultan de dicha situación.

Mientras tanto Kurt Lewin (1935), no se refirió específicamente al aprendizaje experiencial, pero sus teorías sobre el comportamiento humano y las interacciones grupales suelen ser aplicadas a este tipo de aprendizaje.

Lewin fue un psicólogo que propuso la teoría del campo, la cual plantea que el comportamiento humano está condicionado por las percepciones de sí mismo y del ambiente.

Algunas de las ideas de Lewin que pueden suelen ser aplicadas al aprendizaje experiencial son:

La conducta individual está influenciada por las pautas del grupo.

Para comprender el comportamiento humano, es necesario tener en cuenta todas las variables que intervienen en las acciones de las personas.

Para entender un sistema es necesario cambiarlo.

El aprendizaje experiencial es un recurso pedagógico que busca que las personas aprendan de su propia experiencia.

Menciona Coll y Marti (2001) la maduración es un factor en el que no profundiza mucho aún cuando considera que este contribuye decisivamente a la secuencialidad y relativa estabilidad interindividual en el proceso de desarrollo. La maduración, según el, puede brindar muchas posibilidades o establecer barreras pero la inteligencia se construye progresivamente a partir de la acción del propio sujeto.

El segundo de los factores es la influencia del medio social. Este factor puede acelerar o rastrear la aparición de los estadios en ciertas edades cronológicas, pero el hecho mismo de que la secuencia de estados sea invariable y universal nos habla de que no es la influencia decisiva.

El tercer factor es la experiencia, que según el puede ser de diferente tipo. Por una parte, tendríamos el simple ejercicio o la recepción de una acción sobre un objeto. Una segunda clase de experiencia sería la experiencia física, que consisten en un proceso de abstracción por el que el sujeto es capaz de disociar una característica de las demás, que son ignoradas. Por último, una tercera categoría sería la experiencia lógico-matemática. En este caso el conocimiento no procede de las propiedades de los objetos sobre el que se actúa, sino más bien el de las propiedades de las acciones

efectuadas sobre ellos. El tipo de abstracción que supone este tipo de experiencia lógico-matemática es denominado abstracción reflexionante.

Decía Jean Piaget (1969), que el aprendizaje experiencial es el resultado del equilibrio entre la asimilación y acomodación, la asimilación es el proceso de incorporar nuevas experiencias en los conceptos ya existentes, mientras que la acomodación es el proceso de crear nuevos conceptos a partir de las experiencias.

Piaget consideraba que el aprendizaje es un proceso de construcción de conocimiento a través de la transformación de la realidad. Para él, la inteligencia es la que inicia la actividad y el conocimiento se construye a través de acciones reales o simbólicas.

El aprendizaje experiencial es un proceso de dar sentido a las experiencias, lo que implica seleccionar, interpretar y enmarcar la información.

Sostiene William James (1945), que existe un yo espiritual y un yo empírico. El espiritual es un proceso reflexivo, es el resultado de abandonar el punto de vista exterior y de habernos hecho capaces de pensar en la subjetividad como tal, de pensar nosotros mismos como pensadores.

James también sugirió que los profesores deberían tener en cuenta las experiencias previas y los intereses de los estudiantes. De esta manera, el aprendizaje nuevo se podría fundir entre la emoción y la comprensión.

Considera Carl Jung (1969), que la personalidad define la manera en que aprendemos, por lo que la experiencia es fundamental en el proceso de aprendizaje.

Jung fue el fundador de la psicología analítica y su teoría se centra en la relación entre la personalidad y el aprendizaje. Para él, la educación debe abarcar las dimensiones cognitiva, emocional y espiritual.

En cuanto al aprendizaje experiencial, Jung consideraba que la experiencia debía dictar el camino terapéutico a seguir.

Algunas de las ideas de Jung sobre el aprendizaje son:

La personalidad define como aprendemos.

La manera en que integramos cada dato depende de nuestra manera de ser.

La educación debe abarcar las dimensiones cognitiva, emocional y espiritual.

El desarrollo integral fomenta un individuo equilibrado.

Consideraba Paulo Freire (1970), que el aprendizaje experiencial es un proceso en el que el alumno y el maestro aprenden en conjunto a través de la reflexión crítica. Para Freire, la educación debe formar personas conscientes y críticas de su realidad, capaces de actuar para transformarla.

Algunas ideas de Paulo Freire sobre el aprendizaje experiencial son:

El aprendizaje no es un simple proceso de transferencia de conocimientos.

El aprendizaje significativo requiere que el alumno tenga una actitud de aprendizaje y que el material sea potencialmente significativo para él.

La educación debe de ser un proceso dialógico, en el que se reconozcan los saberes de los oprimidos.

La educación debe ser un proceso contextualizado, que tome en cuenta la realidad del alumno.

La educación debe ser un proceso democratizador, que empodere al alumno.

2.3.4 Teoría de la competencia

Según Spencer & Spencer (1993), una competencia es una característica subyacente en un individuo que esta casualmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a una performance superior en un trabajo o situación.

Como característica subyacente se hace referencia a que la competencia es una parte profunda de la personalidad que puede predecir el comportamiento en una amplia variedad de situaciones y desafíos laborales.

Spencer & Spencer (1993), plantearon que existen cinco principales tipos de competencias:

- Motivación
- Características (Rasgos)
- Concepto propio
- Conocimiento
- Habilidad

Por otro lado Richard boyatzis (1982), expresa que una competencia es la destreza para la secuencia de un sistema de comportamiento fundamentalmente está relacionado con el desempeño o con el resultado propuesto para alcanzar una meta, y debe demostrarse en algo observable, algo que una persona del entorno social pueda observar y juzgar. Las competencias en relación son habilidades determinan que tan efectivamente se desempeñan las habilidades y que tanto se desarrollaron en secuencia para alcanzar una meta.

La competencia apunta a la capacidad para poner en práctica de manera integrada habilidades, conocimientos y actitudes para enfrentar y resolver problemas y situaciones.

Es fundamental que las instituciones dedicadas a trabajar con competencias, elaboren evaluaciones que permitan al egresado tomar conciencia de sus logros en los aspectos mencionados y además se documente en el mundo laboral sobre las competencias que el alumno debe construir y que éstas se acrediten en el trabajo, con el objetivo de que el egresado pueda incorporarse sin tropiezos y en el nivel que le corresponde en el mundo laboral, que apenas se le abre.

Es necesario que los alumnos se formen en habilidades genéricas y que éstas proveen una plataforma para aprender a aprender, pensar y crear; asimismo, es importante que las instituciones de educación superior elijan las habilidades que correspondan tanto a la educación como al mundo laboral.

Por otro lado David McClelland (1973), hablo de medir el rendimiento en el trabajo a través de competencias, definiéndola como una característica subyacente en un individuo que esta casualmente relacionada con criterios referenciados con el desarrollo efectivo o superior en un trabajo o situación.

Característica subyacente significativa que la competencia esta profunda y permanentemente asociada a la personalidad y permite predecir comportamientos en una amplia variedad de situaciones y tareas profesionales. Casualmente relacionadas significa que una competencia causa o predice un comportamiento o una actuación. Criterios referenciados significa que la competencia realmente predice quien hace algo mejor o peor medido estadísticamente con referencia a estándares o criterios específicos.

Define Alamillo (1980), que competencia es el conjunto de comportamientos, habilidades y actitudes que favorecen el correcto desempeño del trabajo y que la organización tiene interés en desarrollar o reconocer en sus colaboradores de cara a la consecución de los objetivos estratégicos de la empresa.

Por otra parte Cris Bolivar (2002), menciona que la competencia laboral se refiere a la capacidad de una persona de utilizar sus habilidades para ejercer una función, un oficio o una profesión según las exigencias definidas y reconocidas por el mercado de trabajo, también es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no solo a través de la instrucción, sino también y en gran medida mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.

De esta forma, se consigue tanto la comprensión (nivel cognitivo, nivel racional) como la comprensión (nivel emocional, holístico, insight) de los nuevos aprendizajes, de forma que sea mucho más sencillo empezar a ejercitar a desarrollar y fijar nuevos hábitos en menos tiempo.

2.3.5 Modelo de evaluación basado en competencias.

Jesús Morán (2016), menciona que la formación basada en competencias es algo más que un programa redactado en términos de competencias. Se trata de una estrategia dirigida a formar profesionales a las necesidades de los sistemas socio sanitarios y precisa dirigir las acciones formativas con una visión holística, humanizada y global en lo social, junto a un compromiso institucional y un aprendizaje a través de situaciones o tareas; la formación basada en competencias requiere:

- Por parte del evaluador reflexión, autoevaluación y un compromiso explícito con su propio proceso formativo
- Del proceso de aprendizaje, documentar resultados de aprendizaje, flexibilizar el programa (individualizado), una retroalimentación frecuente y de alta calidad, y un liderazgo desde las jefaturas de las unidades docentes (servicios asistenciales), ya que fomenta el compromiso y la participación activa de todos los profesionales del equipo en el proceso formativo.

Evaluar es un proceso que genera información a través de la valoración de las cualidades del profesional en formación, mediante criterios o parámetros

estandarizados, y esta información se utiliza para formar juicios y tomar decisiones. No consiste en aplicar un método determinado por su valor psicométrico o un ejercicio de cálculos numéricos y ponderaciones. Se trata de documentar evidencias explícitas sobre el desempeño para identificar aquellas áreas competenciales desarrolladas y las que requieren ser fortalecidas. Requiere información de diferentes fuentes, un juicio profesional y una toma de decisiones por consenso de expertos.

Mientras tanto Covarrubias (1995), en términos generales, al referirnos a las competencias, el primer referente que aparece es el que alude a competir es decir, se piensa a la competencia como el enfrentamiento de unos contra otros en aspecto del deporte o de la vida cotidiana.

La conceptualización de las competencias implica también la necesidad de tomar en consideración las tareas, los resultados o cometidos del trabajo, las características de las personas que lo realizan e incluso, la combinación de esas características. En algunos casos, se denominan competencias a una serie de elementos de uso tradicional en la psicología y, por extensión, en la gestión de recursos humanos que corresponde con lo que puede llamarse la teoría administrativa. Por otra parte se encuentran definiciones que no coinciden del todo en cuanto a los elementos a incluir a la consideración que se le dispensa ya que no siempre se habla de las competencias como comportamientos observables y, al contrario de esta idea, se incluyen referencias a variables como conocimientos, habilidades o actitudes y, en ocasiones, se alude también a las competencias como un mero conglomerado de atributos que convierte a una persona en competente para el desarrollo de una tarea o actividad.

Según Zabala (2008) la competencia ha de identificar aquello que necesita cualquier persona para dar respuesta a los problemas a los que se enfrentara a lo largo de su vida, por lo tanto la competencia consistirá en la intervención eficaz en los diferentes ámbitos de la vida, mediante acciones en las que se movilizan al mismo tiempo y de manera interrelacionada, componentes actitudinales, procedimientos y conceptuales.

Dice Moreno Olivios (2012), que la propuesta evaluadora debe superar una visión estrecha que hasta ahora dominado el ámbito de la evaluación educativa, caracterizada por un afán excesivo por medir los productos de aprendizaje descuidando los procesos por atender primordialmente contenidos de corte cognitivo; centrada en el profesor como protagonista del proceso enseñanza-aprendizaje; que emplea escasos instrumentos (pruebas escritas); homogeneizadora, dado que no consideran los distintos ritmos y estilos de aprendizaje, entre otros rasgos.

Una evaluación con las características mencionadas resulta contraproducente para una formación por competencias, ya que el desarrollo y la adquisición de éstas demandan una participación activa y comprometida del alumno con su propio aprendizaje. Nadie puede adquirir las competencias por otro. Si esta afirmación es válida para cualquier tipo de aprendizaje, todavía es más acuciante para el caso de las competencias, porque solo mediante su actuación en contexto el sujeto puede demostrar el grado de dominio que posee las competencias logradas.

Hay que transitar de una evaluación del aprendizaje a una evaluación para el aprendizaje buscando mantener un equilibrio, porque ambos tipos son importantes.

2.3.6 Feedback.

Según Ruiz (2020), el feedback o retroalimentación es un elemento educativo básico en el que el docente proporciona al estudiante información sobre su desempeño. Asimismo, le ofrece indicaciones para poder mejorar, por lo que cobra relevancia en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Mientras tanto Silva Tomkins (1962), sustenta que la activación de algunos músculos faciales envía información sensorial al cerebro y se induce entonces una experiencia emocional en el sujeto. Partiendo de dicha teoría y de investigaciones que la sustentan,

el presente estudio se propuso confirmar el efecto de la emoción inducida a través de la retroalimentación facial sobre la evaluación de cinco tipos de humor en publicidad. Para ello se realizó un experimento con 60 hombres y 60 mujeres, que fueron asignados aleatoriamente a una de dos condiciones: estimulación de sonrisa, músculos hacia arriba inhibición de sonrisa músculos hacia abajo, mientras evaluaban 16 imágenes de publicidad de humor. A partir del análisis de los resultados se evaluaron más positivamente los comerciales. También se encontraron diferencias significativas en función del sexo y los tipos de humor evaluados. El estudio ofrece evidencia empírica de la teoría propuesta hace más de medio siglo y su efecto en el ámbito de la publicidad actual.

2.3.7 Evaluaciones por observación directa.

Según Tamayo (2007), la observación directa es aquella en la cual el investigador puede observar y recoger datos mediante su propia observación.

Para Méndez (2009), la observación directa es el proceso mediante el cual se perciben deliberadamente ciertos rasgos existentes en la realidad por medio de un esquema conceptual previo y con base en ciertos propósitos definidos generalmente por una conjetura que se requiere investigar. En base a lo expuesto anteriormente, se puede definir que la observación directa es el proceso anteriormente, se puede definir que la observa en hecho o fenómeno y a partir de los datos recogidos saca sus propias conclusiones.

Mientras tanto Hernández, Fernández, Baptista y Mendoza (2006), consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos o conductas que se manifiestan.

Las variables a observar son específicas y definidas antes de comenzar la recolección de datos. Se enfoca en la información que pueda ser evaluada por medio de los sentidos. Asimismo, los observadores registran lo que perciben.

La observación directa es aquellas en que el investigador observa directamente los casos o individuos en los cuales se produce el fenómeno, entrando en contacto con ellos, cuyos resultados se consideran datos estadísticos originales.

Los pasos para construir un sistema de observación son:

Definir con precisión los aspectos, eventos o conductas a observar: este punto hace referencia a ¿Qué y quién se van a observar y por cuánto tiempo?

Según Flores (1990), consiste en observar directamente en el ámbito de la investigación, los aspectos, los sujetos o elementos objetos de estudio.

Por otro lado Rotger (1990) habla de instrumentos para referirse a la observación directa del alumno, la observación del grupo, la auto evaluación, la revisión de los trabajos personales y su equipo, la coevaluación.

Mientras que Casanova (1998) propone un modelo evaluador y su metodología en el que incluye:

Técnicas para la recogida de datos (observación, entrevista, encuesta, sociometría, coloquio y trabajo del alumno).

Técnicas para el análisis de datos (triangulación y análisis de contenido).

Instrumentos para recogida y el análisis de datos (anecdótico, lista de control, escala de valoración, cuestionario, sociograma y psicograma, diario y grabación).

2.4 Marco Conceptual

2.4.1. Implementación

Cuando analizamos como se implementan las estrategias en las organizaciones, las publicaciones al respecto son escasas y apoyadas en cuadros teóricos ilimitados. Este vacío teórico se debe a que la literatura ha estado basada en la perspectiva del administrador racional (Piercy 1990).

2.4.2. Capital Humano

En cuanto a los fundamentos teóricos del capital humano, su contexto histórico y formas de medición, se encuentra que las teorías del capital humano argumentan que el conocimiento y la salud determinan el incremento de la productividad individual y el crecimiento económico (Schultz, 1960).

Por su parte, Grossman (1972), construyó un modelo de capital humano enfocado en el factor salud, en el cual se sustenta que el capital de salud diferente de otras formas de capital, particularmente, sostiene que el stock de conocimiento de una persona afecta su productividad en el mercado, así como en el hogar.

2.4.3. Aplicación de la evaluación continua

La evaluación continua supone que el estudiante debe realizar una importante cantidad de actividades que en la mayoría de casos se traducen en calificaciones que le orientan, junto con observaciones realizadas por el docente sobre el resultado de dichas actividades, a fin de encaminar al estudiante hacia el aprendizaje pretendido. En la evaluación continua, una de las acciones posibles es permitir al estudiante es recuperar las actividades no superadas, enmendando sus errores, a fin de que la calificación pasea ha aprobado. Así en cada estudiante acaba obteniendo a lo largo del curso una gran cantidad de calificaciones, con lo que la media obtenida será mayormente de aprobado. La ley de los grandes números y el teorema del límite central apuntan, cada uno a su manera, que cuando la cantidad de calificaciones de cada estudiante es suficientemente elevada, su distribución tiende a una distribución normal. Por ello la evaluación continua ha sufrido algunas observaciones negativas en relación a que no discrimina suficientemente a los estudiantes a partir de sus calificaciones finales y a la vez no permite que los estudiantes más brillantes obtengan calificaciones excelentes (Domingo, 2018).

Un sistema de enseñanza-aprendizaje orientada a las competencias exige, por tanto, un sistema de evaluación continua ya a la vez, una solicitud muy frecuente de

trabajo del estudiante para que pueda poner de manifiesto cómo va adquiriendo las destrezas mínimas requeridas (el error mínimo aceptable). La evaluación mínima no solo es poner más tareas al estudiante para tener más calificaciones, si no tener más ocasiones de interactuar con él para, así mejorar el proceso de aprendizaje. El profesor no solo debe evaluar al final del proceso de aprendizaje la asimilación de conocimientos y el desarrollo de competencias por parte de los estudiantes, sino que, a lo largo del curso, debe proponer con cierta periodicidad actividades, de carácter evaluable, que faciliten la asimilación y el desarrollo progresivo de los contenidos de la materia y de las competencias que deben alcanzarse, respectivamente (Delgado y Oliver, 2006).

2.4.4. Aplicación de la evaluación sistemática

Así mismo Joan Mateo (2009), la define como un proceso de reflexión sistemática, orientando sobre todo a la mejora de la calidad de las acciones de los sujetos, de las intervenciones de las profesionales, del funcionamiento institucional o de las aplicaciones a la realidad de los sistemas ligando a la actividad educativa.

Doyle y Bronfenbrenner (1979), comentan que la vida en el aula es un sistema evaluador abierto de intercambio, evolución y enriquecimiento personal y colectivo y se lamenta al comprobar que únicamente se sigue evaluando lo medible o contrastable, y además que esto se haga únicamente con objetos preestablecidos, observables y cuantificables.

2.4.5. Procesos de aprendizaje

El proceso de aprendizaje debe ser entendido como un proceso único y no parcelado, en el que los sujetos educativos interactúan en forma permanente, considerando a los aspectos psico-físico-socioculturales que acompañan a este proceso con un enfoque sistemático y multidimensional. El PAE aplica procesos mentales para propiciar el manejo del conocimiento involucrado e integrando cada uno de sus componentes en forma sistemática, siendo capaz de transferirlo a diversas situaciones, ámbitos y áreas aprendiendo de los errores como de los aciertos (Guanipa, 2017).

2.4.6. Competencias

Así, Perrenoud (2008), afirma que la competencia es una actualización integral que permite identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser y el saber hacer, el saber conocer.

La competencia es la capacidad de responder a las demandas, realizando las tareas de forma adecuada combinando habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones, así como otros componentes sociales y comportamentales empleados conjuntamente para lograr una acción eficaz (OECD, 2002).

2.4.7. Población

Según el autor Arias (2006), define población como un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación.

2.4.8. Estrategias

Díaz Barriga (2010), menciona que, para enriquecer el proceso educativo, las estrategias de enseñanza y las estrategias de aprendizaje se complementan. Señala que las estrategias de enseñanza son procedimientos que se utilizan en forma reflexible y flexible para promover el logro de aprendizajes significativos. Las estrategias son medios y los recursos se ajustan para lograr aprendizajes a partir de la intencionalidad del proceso educativo.

Colón, Salinas y Sureda (1988), utilizaron el concepto de estrategia didáctica como una instancia que acoge tanto métodos, como medios y técnicas, considerando que el concepto proporcionaba mayor flexibilidad y utilidad en el proceso didáctico.

Para Tobón (2010), las estrategias didácticas son un conjunto de acciones que se proyectan y se ponen en marcha de forma ordenada para alcanzar un determinado

propósito, por ello, en el campo pedagógico especifica que trata de un plan de acción que pone en marcha el orden para lograr los aprendizajes.

Para Mintzberg (1998), definen la estrategia con cinco palabras: Plan, Pauta de acción, Patrón, Posición y perspectiva.

Para Chandler (2003), la estrategia es la determinación de las metas y objetivos de una empresa a largo plazo, las acciones a emprender y la asignación de recursos necesarios para el logro de dichas metas.

2.4.9. Evaluación

García Ramos (1989), la evaluación es una actividad o proceso sistemático de identificación, recogida o tratamiento de datos sobre elementos hechos educativos, con el objetivo de valorarlos primero y, sobre dicha valoración tomar decisiones.

Ander EGG (2000), define la evaluación como una forma de investigación social aplicada, sistemática, planificada y dirigida; encaminada a identificar, obtener y proporcionar de manera valida y fiable, datos e información suficiente y relevante en que apoyar un juicio acerca del mérito y el valor de los diferentes componentes de un programa o de un conjunto de actividades específicas que realizan, han realizado o realizaran, con el propósito de producir efectos y resultados concretos, comprobando la extensión y el grado en que dichos logros se han dado, de forma tal, que sirva de base o guía para una tomar decisiones racional e inteligente entre cursos de acción, o para solucionar problemas y promover el conocimiento y la comprensión de los factores asociados si éxito o al fracaso de sus resultados.

Camilloin (1998), nos permite resaltar a la evaluación como un proceso de interacción, es decir que no podemos limitar nuestras aulas o solo calificar un test o una prueba de conocimientos puntuales, sino que debemos generar un proceso integrado en donde evidenciamos que el eje fundamental de la educación son los estudiantes, y que la evaluación es solo calificar, la evaluación es una estrategia de aprendizaje que consiste en valorar o estimar lo logrado por el estudiante en función de lo planeado.

2.4.10. Calidad Educativa

Para García Hoz (1973), la referencia explica a la calidad dentro del ámbito educativo es reciente y viene determinada por el derecho a la educación, el cual no solo se debe aplicar en términos de cantidad sino también de calidad. Gracia Hoz define a la calidad educativa como el modo de ser de la educación que reúne las características de integridad, coherentes y eficaces.

Por otra parte, Arturo de la Orden (1981), llegó a considerar que la crisis de la educación era explicada como una crisis de calidad y este concepto se puso de moda en el ámbito educativo. En este mismo sentido, de la orden comenta que cualquier carencia o problema en la educación, la mala calidad se constituyó en la principal explicación casual y, por lo tanto, como consecuencia, el mejoramiento o logro de la calidad se convirtió en el objetivo prioritario para las autoridades educativas.

2.4.11. Competencias Educativas

Díaz Barriga (2010), indica que el concepto de competencias hace referencia a un saber hacer de manera eficiente, demostrable mediante desempeños observables. Se trata de una capacidad para resolver problemas que se aplica de manera flexible y pertinente, adaptándose al contexto y a las demandas que plantean situaciones diversas desde la óptica de los promotores de la educación basada en competencias, la competencia no se limita a los aspectos procedimentales del conocimiento, a la mera posesión de habilidades y destrezas, sino que se ve acompañada necesariamente de elementos teóricos y actitudinales.

Por su parte Vida Ledo (2016), argumenta que el concepto de competencia es bastante amplio, integran conocimientos, potencialidades, destrezas, prácticas y acciones de diversa índole en los diferentes escenarios de aprendizaje y desempeño. En este sentido, hablar del desarrollo de la competencia implica que el individuo establezca relaciones entre la práctica y la teoría, transfiera su desempeño a situaciones diversas y plantee y resuelva las situaciones problemas de manera inteligente y crítica. En la

percepción de los estudiantes la competencia es el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas que se adquieren en el aula y se fortalecen en el campo de la simulación y las prácticas clínicas, por tanto, los resultados del presente estudio.

2.4.12. Disposición

La disposición, de acuerdo con Woropay (2008), es la propiedad de los objetos técnicos de alcanzar o mantener oportunamente un estado que le permita ejecutar una tarea.

Para Colosi (2010), la disposición es la habilidad de usar los recursos para completar exitosamente las tareas asignadas.

2.4.13. Impacto

El impacto se define como un resultado de los efectos de un proyecto. La determinación del impacto exige el establecimiento de objetivos operacionales y de un modelo casual que permita vincular el proyecto con los efectos resultantes de su implementación (Cohen y Franco, 1992).

2.4.14. Desafíos

Prieto (1993), señala al desafío como uno de los determinantes de la motivación intrínseca, teniendo como un deseo que muestre el alumno por alcanzar metas educativas que supone un índice de dificultad. El profesor para motivar al alumno deberá fomentar el sentimiento de desafío, competencia y auto eficiencia, es decir, la motivación del logro.

Se ha definido el desafío provisto por los padres y madres como la estimulación, disciplina o entretenimiento que los padres y otros miembros dan directamente al adolescente. Su propósito es fomentar la autonomía y la auto dirección (Rathunde, 2000).

2.4.15. Evaluaciones Diagnósticas

La evaluación diagnóstica es aquella que se realiza previamente al desarrollo de un proceso educativo. También se le ha denominado evaluación predictiva. Cuando se trata de hacer una evaluación de inicio a un grupo se le suele denominar prognosis, y cuando es específica y diferenciada para cada alumno lo más correcto es llamarla diagnosis (Jorba y Casellas, 1997).

2.4.16. Desempeño laboral

Según Chiavento (2000), se define el desempeño laboral, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, el autor afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

A su vez, Humán (2018), define el desempeño laboral como el resultado del proceso por el cual el trabajador adopta comportamientos específicos en las diferentes actividades que configuran el núcleo de su responsabilidad personal, en relación a la oportunidad y adecuación al proceso formativo que la organización le proporciona.

2.4.17. Aprendizaje

Gagné (1985), define aprendizaje como un cambio en la disposición o capacidad de las personas que puede retenerse y no es atribuible simplemente al proceso de crecimiento.

Mientras Hilgard (1979), lo define como el proceso en virtud del cual una actividad se origina o cambia a través de la reacción a una situación encontrada, con tal que las características del cambio registrado en la actividad no puedan explicarse con fundamento en las tendencias innatas de respuesta, la maduración o estados transitorios del organismo.

2.5 Marco jurídico

Facilita realizar aquellas acciones que sean necesarias para mejorar la calidad en la prestación de los servicios de salud, bajo los lineamientos establecidos por la dependencia normativa en materia de salud local y concurrente, así como en los acuerdos para la descentralización operativa de los servicios de salud en el Estado (CAISES Acámbaro, 2024).

Además, opera los servicios de salud en materia de regulación y control sanitario de conformidad con la competencia de la autoridad sanitaria establecida en la ley Estatal de salud y demás disposiciones legales y reglamentarias aplicables (CAISES Acámbaro, 2024).

Estas leyes establecen su estructura sus funciones, competencias, las responsabilidades de las autoridades de la salud para coordinar y supervisar los servicios además exigir la capacitación continua del personal y la evaluación de su desempeño de igual manera establece el derecho de todos los ciudadanos a recibir atención médica adecuada (CAISES Acámbaro, 2024).

Tabla 8. Marco jurídico

LEY	ARTICULOS	COMO APLICA EN CAISES ACAMBARO
Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Guanajuato, P.O. 16-IX-1917. Reforma y Adición P.O. 17-II-1984. Última Reforma P.O.8-XI-2013	Artículos 39-41	En CAISES Acámbaro se garantiza el derecho a la salud de acuerdo con lo establecido en la Constitución, promoviendo un acceso equitativo y de calidad a los servicios de salud pública.
Ley de Salud del Estado de Guanajuato. - P.O. 15-XII-1986, última reforma P.O. 7-VI-2013	Artículos 1-50	Regula la prestación de servicios de salud en el estado. En CAISES Acámbaro, esta ley guía el acceso y la calidad de los servicios, asegurando la correcta prestación de atención médica y preventiva
Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado Libre y Soberano de Guanajuato. - P.O. 15-XII2000, última reforma P.O. 21-V-2013	Artículos 1-20	Establece la estructura y funciones del gobierno estatal. En CAISES Acámbaro, regula la coordinación con las autoridades de salud estatal para implementar políticas y programas de salud
Ley de Obra Pública y servicios relacionados con la misma	Artículos 1-30	Regula la construcción y mantenimiento de infraestructura pública. Aplica en

para el Estado y los Municipios de Guanajuato. - P.O. 25-V-2004, última reforma P.O. 7-VI-2013		CAISES Acámbaro para la gestión de nuevas instalaciones o mejoras en infraestructura para la prestación de servicios de salud.
Ley de Planeación para el Estado de Guanajuato. - P.O. 27-XII-2011. Última Reforma P.O. 7-VI-2013	Artículos 1-15	Regula la planificación de programas y proyectos estatales. En CAISES Acámbaro, se aplica para alinear los programas de salud con los objetivos y estrategias del Plan Estatal de Desarrollo
Ley para el ejercicio y control de los recursos públicos para el Estado y los Municipios de Guanajuato. - P.O. 12-VIII-2003, última reforma P.O. 11-VI-2010	Artículos 1-40	Regula la administración de los recursos públicos. Aplica en CAISES Acámbaro para asegurar la correcta administración de fondos destinados a la salud y garantizar la transparencia en su uso.
Ley de fomento a la investigación científica, tecnológica y a la innovación para el Estado de Guanajuato. - P.O. 17-V-2002	Artículos 1-25	Promueve la investigación científica. En CAISES Acámbaro, apoya la implementación de investigaciones en salud pública, la adopción de nuevas tecnologías y prácticas innovadoras para mejorar la atención médica.
Ley de responsabilidades administrativas de los servidores públicos del Estado de Guanajuato y sus municipios. - P.O.10-V-2005, última reforma P.O. 18-X-2013	Artículos 1-50	Regula el comportamiento ético y legal de los servidores públicos. En CAISES Acámbaro, garantiza que el personal cumpla con normas de ética y responsabilidad en el ejercicio de sus funciones
Ley para la Gestión Integral de Residuos del Estado y los Municipios de Guanajuato, P.O.10-V2005	Artículos 1-20	Regula el manejo de residuos. En CAISES Acámbaro, se aplica en la gestión adecuada de residuos hospitalarios, asegurando el cumplimiento de normas sanitarias y ambientales para su disposición
Ley de Responsabilidad Patrimonial del Estado y los Municipios de Guanajuato, P.O. 7-1-2005. Última Reforma P.O. 18-X-2013	Artículos 1-30	Establece la responsabilidad del Estado por daños causados. En CAISES Acámbaro, se aplica en caso de que se generen daños a terceros durante la prestación de servicios de salud.
Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, P.O. 4-XII1992, última reforma P.O. 7-VI-2013	Artículos 1-60	Regula las condiciones laborales de los servidores públicos. En CAISES Acámbaro, se aplica para garantizar los derechos laborales y condiciones justas para el personal de salud que presta servicios en la unidad
Ley del Presupuesto General de Egresos del Estado de Guanajuato para el Ejercicio Fiscal del 2012.- P.O. 20-XII-2011	Artículos 1-15	Establece el presupuesto de egresos del Estado. En CAISES Acámbaro, regula la asignación de recursos destinados a salud para el ejercicio fiscal correspondiente.
Ley de Ingresos para el Estado de Guanajuato para el Ejercicio Fiscal del año 2012, P.O. 15-XII-2011	Artículos 1-10	Establece las fuentes de ingresos estatales. En CAISES Acámbaro, influye en la obtención de recursos financieros para su operación y funcionamiento dentro del marco de los ingresos estatales.

Fuente: elaboración propia, 2024.

CAPÍTULO 3 METODOLOGÍA UTILIZADA EN LA INVESTIGACIÓN

En esta investigación se adoptado un enfoque mixto, combinando herramientas cualitativas y cuantitativas para explorar y analizar la implementación de estrategias que mejoren la evaluación continua y sistemática del aprendizaje de los pasantes de enfermería como lo fueron encuestas una vez teniendo los resultados se utilizaron para representar los porcentajes en graficas de pastel de acuerdo a la satisfacción de los pasantes con el proceso de evaluación, así como la frecuencia del uso de herramientas específicas.

Donde los principales hallazgos fueron la retroalimentación insuficiente donde se reportó que la retroalimentación que reciben no es suficientemente detallada para mejorar sus habilidades, así como ambos grupos sugirieron incorporar rúbricas específicas para competencias clave, acompañadas de retroalimentaciones más frecuentes.

3.1 Enfoque

Según Hernández, Fernández y Baptista (2004), el enfoque cuantitativo se funda en un esquema deductivo y lógico que busca formular preguntas de investigación e hipótesis para posteriormente probarlas. Por otro lado, el enfoque cualitativo se basa en un esquema inductivo y su método de investigación es interpretativo, contextual y etnográfico. Este método captura la experiencia de los individuos y estudia ambientes naturales.

Menciona Hernández, Fernández y Baptista (2008), que la investigación mixta no es reemplazar a la investigación cuantitativa ni a la investigación cualitativa, sino utiliza las fortalezas de ambos tipos de indagación, combinándolas y tratándolas y tratando de minimizar sus debilidades potenciales.

Este enfoque mixto consiste en:

-Pruebas del laboratorio: mediciones estandarizadas que producen datos cuantitativos.

-Entrevista a profundidad en la cual se incluyen preguntas cerradas y abiertas.

-Datos visuales.

Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda información recabada y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio.

Los métodos mixtos utilizan evidencia de datos numéricos, verbales, textuales, visuales, simbólicos y de otras clases para entender problemas en las ciencias.

Para el desarrollo de esta investigación en CAISES Acámbaro se adoptará el modelo de las dos etapas donde se aplica primero un enfoque y luego el otro de manera independiente llegando al enfoque mixto. Al usar estos enfoques, se enriquece la investigación con una perspectiva complementaria.

3.2. Alcance y diseño de la Investigación.

3.2.1 Alcance

Según Arias (2006), define muestreo como un proceso en el que se conoce la probabilidad que tiene cada elemento de integrar la muestra.

Muestra, la investigación se realiza sobre una muestra representativa en la unidad de CAISES Acámbaro, extrayendo conclusiones generalizables a partir de esta muestra.

Como población total hay 73, pasantes de enfermería 6 de febrero 67 de agosto distribuidos en todas las unidades de Acámbaro y sus localidades;

Mi muestra son 3 pasantes del mes de febrero y 9 pasantes del mes de agosto de la unidad de CAISES Acámbaro.

Este muestreo se obtuvo por conveniencia dado que solo se va a trabajar con los pasantes de la unidad de CAISES Acámbaro y no con el total de pasantes de todas las unidades.

3.2.2 Alcance metodológico

Hernández, Fernández y Baptista, 2008, mencionan que hay algunas clasificaciones de los métodos mixtos, bastante similares; por cuestiones de espacio, incluiremos una sola tipología, por la diferencia al nivel de profundidad con la que se abordará el estudio de la investigación, por los objetivos de la investigación y el conocimiento previo sobre el tema.

Diseño exploratorio secuencial (DEXPLOS)

Hernández, Fernández y Baptista, 2008, mencionan que el diseño implica una fase inicial de recolección y análisis de datos cualitativos seguida de otra donde se recaban y analizan datos cuantitativos. Hay dos modalidades del diseño atendiendo a su finalidad.

Creswell (2009), comenta que DEXPLOS es apropiado cuando buscamos probar elementos de una teoría emergente producto de la fase cualitativa y pretendemos generalizar a diferentes muestras.

En la modalidad comparativa la primera fase se recolectan y analizan datos cualitativos para explorar un fenómeno, generándose una base de datos; posteriormente, en la segunda etapa se recolectan y analizan datos cuantitativos y se obtiene otra base de datos (esta última fase no se construye completamente sobre la plataforma de la primera, como en la modalidad derivativa, pero si se toman en cuenta los resultados iniciales: errores en la elección de tópicos, áreas complejas de elaboración); Los descubrimientos de ambas se comparan e integran en la interpretación y elaboración del reporte del estudio. Se puede dar prioridad a lo cualitativo o a lo cuantitativo, o bien, otorga el mismo peso, siendo lo más común lo primero (CUAL). En ciertos casos se le puede otorgar prioridad a lo cuantitativo, por ejemplo: cuando el investigador intenta conducir fundamentalmente un estudio CUAN pero necesita comenzar recolectando datos cualitativos para identificar o restringir la dispersión de las posibles variables y

enfocarlas. Pero siempre se recolectan antes los datos cualitativos. En ambas modalidades, los datos y resultados cuantitativos asisten al investigador en la interpretación de los descubrimientos de orden cualitativo y los resultados cualitativos asisten al investigador en la interpretación de los descubrimientos de orden cuantitativo (Creswell, 2009).

Es útil para quien busca explorar un fenómeno, pero que también desea expandir los resultados. Una gran ventaja del DEXPLOX reside en que es relativamente más fácil de poner en marcha porque las etapas son claras y diferenciadas. Asimismo, resulta más sencillo de describir y reportar (Creswell, 2009).

Diseño explicativo secuencial (DEXPLIS)

El diseño se caracteriza por una primera etapa en la cual se recaban y analizan datos cuantitativos, seguida de otra donde se recogen y evalúan datos cualitativos. La mezcla mixta ocurre cuando los resultados cuantitativos iniciales informan a la recolección de los datos cualitativos. Cabe señalar que la segunda fase se construye sobre los resultados de la primera. Finalmente, los descubrimientos de ambas etapas se integran en la interpretación y elaboración del reporte del estudio. Se puede dar prioridad a lo cuantitativo o a lo cualitativo, o bien otorgar el mismo peso, siendo lo más común lo primero (CUAN). Un propósito frecuente de este modelo es utilizar resultados cualitativos para auxiliar en la interpretación y explicación de los descubrimientos cuantitativos iniciales, así como profundizar en éstos. Ha sido muy valioso en situaciones donde aparecen resultados cuantitativos inesperados o confusos. Cuando se le concede prioridad a la etapa cualitativa, el estudio puede ser usado para caracterizar casos a través de ciertos rasgos o elementos de interés relacionados con el planteamiento del problema, y los resultados cuantitativos sirven para orientar en la definición de una muestra guiada por propósitos teóricos o conducido por cierto interés. Este esquema posee las mismas ventajas y desventajas del diseño anterior (Creswell, 2009).

3.2.3 Diseño de la investigación

3.2.3.1 Diseño experimental

El termino experimento tiene al menos dos acepciones, una general y otra particular. La general se refiere a elegir o analizar una acción y después observar las consecuencias (Babbie, 2014).

Consiste en lo siguiente: comparar dos grupos uno que ingreso a la unidad CAISES Acámbaro en febrero del año 2024 y el otro grupo ingreso en agosto del año 2024. El grupo que ingreso en agosto recibirá la implementación de estrategias y el grupo de febrero continuará con las ya existentes, midiendo resultados en ambos grupos para determinar si la intervención mejoro en los pasantes de enfermería.

Esto nos permitirá observar si la intervención genera un cambio significativo, comparando con el desempeño de un grupo similar que no recibió las mismas estrategias.

Esto se llevará acabo de la siguiente manera: iniciaremos con la selección de grupos donde el grupo que inicio en agosto recibirá la implementación de estrategias de evaluación continua y sistemática, y el otro grupo funcionará como control, siguiendo las evaluaciones tradicionales sin intervención alguna. Después se introducirá un conjunto de estrategias diseñadas para mejorar la evaluación del proceso de aprendizaje de los pasantes aplicando instrumentos de medición, como pruebas, evaluaciones prácticas y observaciones, tanto antes como después de la intervención y para finalizar se compararán los resultados de los dos grupos para identificar diferencias en el aprendizaje que puedan atribuirse a la investigación.

3.2.3.2 Diseño longitudinal.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2003), explica que los diseños longitudinales, son los que representan datos a través del tiempo en puntos o periodos, para hacer inferencias respecto al cambio, sus determinantes y consecuencias.

Este diseño longitudinal es adecuado porque permite observar cómo cambian los resultados del proceso de aprendizaje de los pasantes a lo largo del tiempo, antes y durante su pasantía y como las estrategias de evaluación influyen en esa evolución.

Este tipo de diseño consiste en que los mismos pasantes son evaluados en diferentes momentos a lo largo del tiempo para observar el progreso de su aprendizaje. Se realizarán mediciones repetidas en distintos puntos temporales, lo que permite identificar cambios en su desarrollo académico y profesional debido a la intervención de las estrategias de evaluación.

Este diseño longitudinal se llevará a cabo de la siguiente manera: iniciaremos con la selección de grupos donde el grupo que inicio en agosto recibirá la implementación de estrategias de evaluación continua y sistemática, y el otro grupo funcionara como control, después se desarrollan e implementan las estrategias de evaluación continua y sistemática desde el inicio de la pasantía (estas estrategias incluirán evaluaciones formativas, retroalimentación constante, y autoevaluación). Por consiguiente, estableceremos diversos puntos temporales para la recolección de datos que serán antes de comenzar la pasantía, a la mitad del periodo de la pasantía y al finalizar la pasantía. Para la recolección de datos se utilizarán instrumentos de evaluación continua como: exámenes teóricos y prácticos, evaluaciones por parte de tutores o supervisores, encuestas o cuestionarios de auto evaluación para los pasantes y observaciones directas del desempeño clínico. Una vez realizado todo este procedimiento se analizarán los cambios en los resultados del aprendizaje en cada uno de los puntos de medición para determinar si hay mejoras y si se puede atribuir el cambio a las estrategias implementadas.

3.3. Participantes

Pasantes de enfermería en la organización de CAISES Acámbaro.

3.4. Instrumentos utilizados para la recopilación de datos o información.

El cuestionario es un instrumento utilizado para recoger de manera organizada la información que permitirá dar cuenta de las variables que son de interés en cierto estudio, investigación. Generalmente se compone de un conjunto de preguntas que permitirá obtener la información de manera estandarizada (Casas, Repullo y Donado, 2003).

Un concepto central de la técnica de encuesta es que, a través de información obtenida de una muestra de individuos, se busca representar a una población (Presser, 1984).

Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir (Chasteauneuf, 2009)

Al igual que en el caso de las pruebas de conocimiento, una vez que se han elaborado las preguntas y diseñado el cuestionario, el producto final debe ser evaluado antes de su aplicación definitiva, como parte del proceso de validación del test. Todos los aspectos del cuestionario diseñado deben ser considerados en esta evaluación, desde la forma de administración, la estructura del cuestionario, la secuencia de aparición de las preguntas las instrucciones que se dan a los entrevistadores (si es el caso), hasta el formato y redacción de cada pregunta (Peterson, 2000).

Para recolectar la información se utilizó la encuesta como técnica de estudio la cual consiste en dos grupos de pasantes donde los pasantes de enfermería del periodo de febrero consistió en 16 preguntas y de los pasantes de agosto consistió en 14 preguntas que tienen el propósito de detectar aspectos personales, profesionales, experiencias con pacientes, confianza, disponibilidad y actitud; además el análisis de los resultados y comentarios serán de utilidad para detectar áreas de oportunidad y así proponer mejores estrategias.

PESS FEBRERO

1. ¿Tiempo que llevas en la pasantía en la organización CAISES Acámbaro?
 - a) Menos de 3 meses
 - b) 3-6 mese
 - c) Más de 6 meses

2. En una escala de 1 a 5, ¿cómo evaluarías tu nivel de confianza para interactuar con los pacientes desde que comenzaste tu pasantía hasta ahora?
 - a) 1 Muy baja
 - b) 2 Baja
 - c) 3 Moderada
 - d) 4 Alta
 - e) 5 Muy alta

3. ¿Crees que la retroalimentación que has recibido sobre tu desempeño ha mejorado tu capacidad para trabajar con los pacientes?
 - a) Si, significativamente
 - b) Si, en cierta medida
 - c) No mucho
 - d) No ha habido cambios

4. ¿Con que frecuencia has sido evaluado(a) durante tu pasantía?
 - a) Semanalmente
 - b) Mensualmente
 - c) Solo en algunas ocasiones especificas
 - d) No he sido evaluado(a) regularmente

5. ¿Consideras que las evaluaciones que has recibido han sido útiles para tu crecimiento como enfermero(a)?
 - a) Si, han sido muy útiles
 - b) Han sido útiles en parte
 - c) Han sido poco útiles
 - d) No han sido útiles

6. ¿Te han proporcionado retroalimentación clara y constructiva sobre tu desempeño clínico?
 - a) Siempre
 - b) A veces

- c) Raramente
- d) Nunca

7. ¿Qué tan cómodo(a) te sientes al recibir retroalimentación sobre tu desempeño?

- a) Muy incómodo(a)
- b) Incómodo(a)
- c) Neutral
- d) Cómodo(a)
- e) Muy cómodo(a)

8. ¿Crees que el ambiente en la unidad facilita la comunicación abierta y la retroalimentación constructiva?

- a) Si, completamente
- b) En parte
- c) No mucho
- d) No

9. ¿Qué tan dispuesto(a) estás a implementar las sugerencias recibidas durante las evaluaciones en tu práctica diaria?

- a) Muy dispuesto(a)
- b) Dispuesto(a)
- c) Poco dispuesto(a)
- d) No dispuesto(a)

10. ¿Cómo describirías tu actitud general hacia el proceso de evaluación continua?
(Nota: la mejora continua es un enfoque para mejorar los procesos operativos de una organización, que se basa en pequeños cambios continuos).

- a) Muy positiva
- b) Positiva
- c) Neutral
- d) Negativa
- e) Muy negativa

11. ¿Qué tan disponible te sientes para participar en actividades adicionales (talleres, reuniones) relacionadas con la mejora de tus habilidades?

- a) Muy disponible
- b) Disponible
- c) Poco disponible
- d) No disponible

12. ¿Qué aspectos de la mejora continua consideras que deberían mejorarse?

13. ¿Consideras que las estrategias de evaluación han sido coherentes con las necesidades de tu formación como enfermero(a)?

- a) Si, completamente
- b) En parte
- c) No mucho
- d) No

14. ¿En una escala de 1 a 5, ¿Qué tan preparado(a) te sientes para aplicar lo aprendido durante tu pasantía en situaciones reales de atención al paciente?

- a) 1 Nada preparado
- b) 2 Poco preparado
- c) 3 Moderadamente preparado
- d) 4 Preparado
- e) 5 muy preparado

15. ¿Qué habilidades o conocimientos consideras que necesitas para sentirte más seguro(a) en tu práctica clínica?

16. ¿Hay algo más que te gustaría comentar sobre tu experiencia en la pasantía o sobre las evaluaciones que has recibido?

PESS AGOSTO

1. ¿Te gusta tu carrera?

- a) Si
- b) No
- c) Masó menos

2. En una escala del 1 al 5, ¿Cómo evaluarías tu nivel de confianza para interactuar con pacientes?

- a) 1 Muy baja

- b) 2 Baja
- c) 3 Moderada
- d) 4 Alta
- e) 5 Muy baja

3. ¿Qué tan cómodo(a) te sientes al recibir retroalimentación sobre tu desempeño clínico?

- a) Muy cómodo(a)
- b) Incomodo(a)
- c) Neutral
- d) Cómodo(a)
- e) Muy cómodo(a)

4. ¿Qué tipo de apoyo crees que necesitas durante tu pasantía para mejorar tu aprendizaje clínico? (Selecciona todas la que apliquen)

- a) Supervisión más cercana
- b) Más retroalimentación sobre mis errores
- c) Talleres o capacitaciones prácticas
- d) Autoevaluaciones periódicas
- e) Materiales educativos adicionales

5. ¿Consideras importante la evaluación continua y sistemática en tu formación? (Nota: la mejora continua es un enfoque para mejorar los procesos operativos de una organización, que se basa en pequeños cambios continuos).

- a) Muy importante
- b) Importante
- c) Poco importante
- d) Nada importante

6. ¿Qué tan dispuesto(a) estás a participar activamente en las evaluaciones continuas durante tu pasantía?

- a) Muy dispuesto(a)
- b) Dispuesto(a)
- c) Poco dispuesto(a)
- d) No dispuesto(a)

7. ¿Cuál es tu actitud hacia la implementación de nuevas estrategias para mejorar la evaluación de tu aprendizaje?

- a) Muy positiva
- b) Positiva

- c) Neutral
- d) Negativa
- e) Muy negativa

8. ¿Qué estrategias de evaluación consideras más efectivas para mejorar tu aprendizaje? (Selecciona todas las que apliquen)

- a) Retroalimentación constante del supervisor
- b) Autoevaluaciones periódicas
- c) Observaciones directas de desempeño
- d) Exámenes teóricos
- e) Exámenes prácticos
- f) Otro (especificar): _____

9. ¿Cuántas horas a la semana puedes comprometerte a dedicar a la autoevaluación y el estudio adicional durante tu pasantía?

- a) Menos de 5 horas
- b) 5-10 horas
- c) 11-15 horas
- d) Más de 15 horas

10. ¿Estás dispuesto(a) a asistir a talleres adicionales o actividades extracurriculares para mejorar tus habilidades durante la pasantía?

- a) Si
- b) No

11. ¿Cómo describirías tu actitud hacia el trabajo en equipo en un entorno clínico?

- a) Muy colaborativo(a)
- b) Colaborativo(a)
- c) Neutral
- d) Poco colaborativo(a)
- e) Nada colaborativo(a)

12. ¿Crees que el uso de herramientas tecnológicas (como plataformas digitales) para la evaluación y retroalimentación mejoraría tu proceso de aprendizaje?

- a) Si
- b) No
- c) No estoy seguro(a)

13. ¿Tienes alguna sugerencia sobre cómo mejorar la evaluación continua durante la pasantía?

14. ¿Qué esperas aprender durante tu pasantía en CAISES Acámbaro?

El motivo de elaborar la encuesta para los pasantes de enfermería de los periodos febrero y agosto en el estudio sobre la implementación de estrategias para la mejora de evaluación continua y sistemática del proceso de aprendizaje en CAISES Acámbaro fue:

- Identificar como se lleva a cabo la evaluación del aprendizaje antes y durante la pasantía.

- Conocer la percepción de los pasantes sobre la efectividad de los métodos de evaluación utilizados.

- Detectar fortalezas y áreas de oportunidad en el proceso de evaluación.

- Comparar la experiencia de los pasantes de diferentes generaciones en este caso las de febrero con las de agosto para observar cambios en el proceso.

- Evaluar si las estrategias implementadas han mejorado la percepción del aprendizaje y el desempeño.

- Recopilar sugerencias y opiniones de los pasantes sobre cómo mejorar la evaluación continua.

- Generar estrategias que se adapten mejor a las necesidades de los pasantes.

- Brindar información útil a los supervisores y docentes para optimizar su metodología de evaluación.

Hallazgos

- La retroalimentación frecuente y dirigida permitió a los estudiantes ajustar sus prácticas y adoptar mejores enfoques para los procedimientos clínicos.
- Las evaluaciones continuas facilitaron el desarrollo de competencias esenciales en enfermería, como la toma de decisiones, el pensamiento crítico y las habilidades de trabajo en equipo.
- Los pasantes desarrollaron habilidades de autoevaluación y reflexión crítica, lo cual es esencial para el aprendizaje a largo plazo.
- Las evaluaciones continuas permitieron identificar de forma temprana a los estudiantes que necesitaban apoyo adicional en áreas específicas.
- Los pasantes expresaron que, en algunos casos, la retroalimentación podría ser más específicas o detallada para facilitar su comprensión y aplicación.
- La evaluación continua aumento su confianza al sentirse preparados para enfrentar responsabilidades clínicas y formarse adecuadamente para su futura práctica profesional.

3.5. Hipótesis o Supuestos

Según Hernández, Fernández y Baptista (2008), las hipótesis de investigación indican lo que se está tratando de buscar o probar, se define como explicaciones tentativas de los fenómenos formadas a manera de proposición de la posible relación entre dos o más variables.

Hipótesis nula (H₀): La implementación de estrategias para le mejora de la evaluación continua y sistemática no tendrá un efecto significativo en el proceso de aprendizaje de los pasantes de enfermería pasantía en la organización CAISES Acámbaro.

Hipótesis alternativa (H₁): La implementación de estrategias para la mejora de la evaluación continua y sistemática mejorara significativamente el proceso de aprendizaje de los pasantes de enfermería en la organización CAISES Acámbaro.

CAPÍTULO 4 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis de Datos e interpretación de la información

Con la elaboración e implementación de estas encuestas aplicadas a 12 pasantes de enfermería 3 que comenzaron a dar su servicio en el mes de Febrero y los otros 9 comenzaron en Agosto; la mayoría de los pasantes percibe que las evaluaciones son claras y útiles, lo que sugiere que las estrategias actuales está alineadas con las necesidades de los estudiantes pero estos mismo hacen resaltar que necesitan estar más tiempo en los servicios antes de que los manden a otro servicio y que la comunicación es muy importante para poder desempeñarse de la mejor manera, sin embargo el resto de los pasantes tienen una percepción neutral o negativa, lo que indica que aún hay áreas de mejora.

Comparación de mes de Febrero con el mes de Agosto.

FEBRERO

Los pasantes de enfermería en CAISES Acámbaro se enfrentan a un proceso de aprendizaje que abarca tanto la teoría como la práctica. Es importante que se implementen estrategias de evaluación continua para monitorear su progreso y ajustar el plan de formación.

La evaluación no solo debe realizarse al final de la pasantía, sino a lo largo de todo el proceso, de manera estructurada y repetitiva, para detectar oportunidades de mejora a tiempo.

La mayoría de los pasantes podría señalar que han recibido retroalimentación regular, aunque con algunos comentarios sobre la frecuencia y utilidad de dicha retroalimentación. En cuanto a la utilidad de la evaluación indican que, si bien ha sido útil para algunos, no ha tenido el impacto esperado en otros.

La mayoría de los pasantes podría estar moderadamente motivada a mejorar su desempeño, aunque algunos pueden sentir que las evaluaciones no influyen

significativamente en su motivación. La disposición a participar en futuras evaluaciones también sería media-alta, lo que sugiere que los pasantes ven un valor en el proceso, pero podrían estar buscando formas de que sea más relevante o efectivo para su desarrollo.

Los pasantes de Febrero mencionan que debería de haber más comunicación entre pasante, enfermera y doctor porque este factor les impide tener una comunicación abierta y la retroalimentación sea constructiva, de igual manera que debería de haber más práctica antes de adentrarse a un área, que cuentan con disponibilidad para participar en actividades adicionales como lo son talleres o reuniones relacionadas con la mejora de sus actividades ya que se encuentran muy dispuestos a implementar las sugerencias recibidas durante las evaluaciones de su práctica diaria, los pasantes reciben retroalimentación solamente en algunas ocasiones.

Las áreas clave que probablemente surjan para mejora incluyen mayor frecuencia de retroalimentación, más oportunidades de autoevaluación, y tal vez la necesidad de hacer el proceso más personalizado y menos estandarizado, permitiendo así que los pasantes sientan que su aprendizaje es evaluado de forma más justa y ajustada a sus necesidades.

Una de las estrategias clave fue la retroalimentación continua por parte de los tutores clínicos y enfermeras experimentadas. Esto permitiendo corregir errores en tiempo real.

El análisis de las respuestas confirma que muchos pasantes perciben la retroalimentación como insuficiente.

AGOSTO

Por otra parte los pasantes que iniciaron en Agosto nos comentan que si les gusta su carrera pero que hay algunos factores que les impiden desempeñarse adecuadamente el principal de estos es que no cuentan con la confianza adecuada al momento de implementar lo teórico a lo práctico pero se encuentran dispuestos a recibir retroalimentaciones periódicas e implementar las mejoras que se les han indicado; a

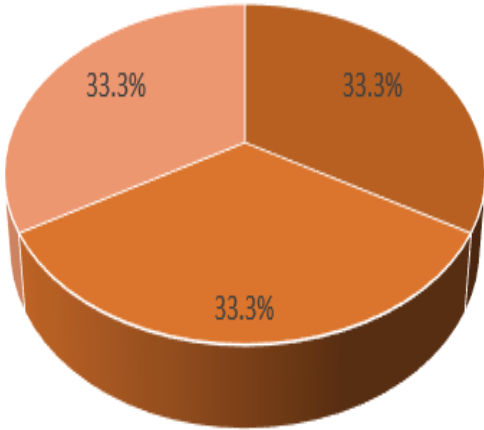
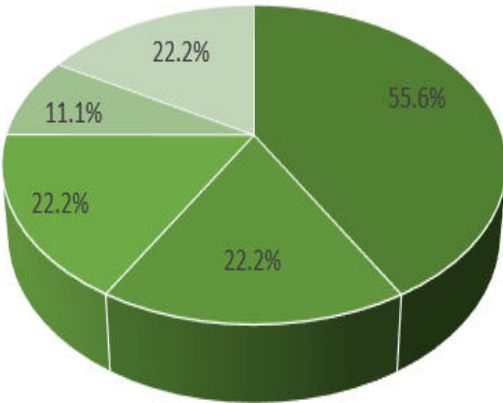
pesar del corto tiempo que tiene en la unidad logran identificar las necesidades que consideran necesitan para mejorar su aprendizaje clínico como lo son la supervisión más cercana, retroalimentaciones sobre sus errores, talleres o capacitaciones prácticas, autoevaluaciones periódicas y materiales educativos adicionales que cuentan con actitud positiva hacia la implementación para mejorar la evaluación de su aprendizaje; los pasantes nos sugieren que deberían de tener autoevaluaciones y considerar el tiempo que están en las áreas ya que consideran que es muy corto además de que piden tener más práctica.

El análisis de las respuestas nos arroja que los pasantes cuentan con disponibilidad para implementar nuevas estrategias y así mismo llevarlas a cabo.

4.2. Hallazgos

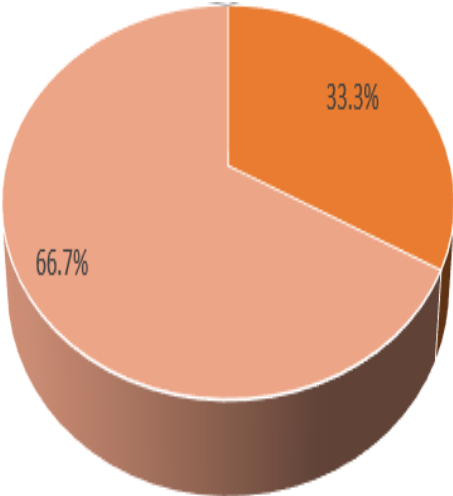
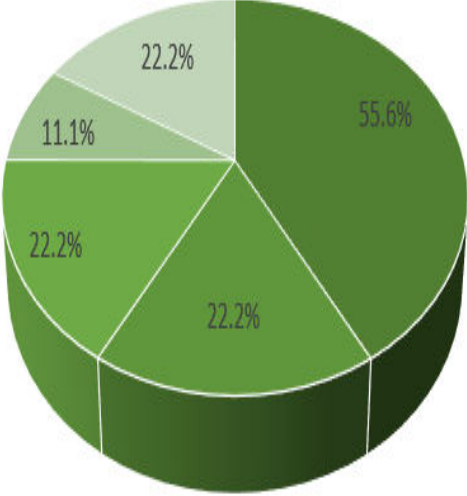
- La retroalimentación frecuente y dirigida permitió a los estudiantes ajustar sus prácticas y adoptar mejores enfoques para los procedimientos clínicos.
- Las evaluaciones continuas facilitaron el desarrollo de competencias esenciales en enfermería, como la toma de decisiones, el pensamiento crítico y las habilidades de trabajo en equipo.
- Los pasantes desarrollaron habilidades de autoevaluación y reflexión crítica, lo cual es esencial para el aprendizaje a largo plazo.
- Las evaluaciones continuas permitieron identificar de forma temprana a los estudiantes que necesitaban apoyo adicional en áreas específicas.
- Los pasantes expresaron que, en algunos casos, la retroalimentación podría ser más específicas o detallada para facilitar su comprensión y aplicación.
- La evaluación continua aumento su confianza al sentirse preparados para enfrentar responsabilidades clínicas y formarse adecuadamente para su futura práctica profesional

Tabla 9. Aspectos personales

Aspectos personales	
FEBRERO	AGOSTO
En el mes de febrero el 33.3% de los pasantes de enfermería dicen que necesitan tener más comunicación para sentirme más seguro y el 66.6% de los enfermeros comentan necesitan tener más práctica para sentirse más seguro.	El 55.6% de los pasantes de enfermería consideran que la retroalimentación constante del supervisor seria la estrategia más efectiva para mejorar su aprendizaje, el 22.2% de los pasantes consideran que la autoevaluación seria la estrategia más efectiva para mejorar su aprendizaje, el 22.2% de los pasantes consideran que las observaciones directas de desempeño seria la estrategia más efectiva para mejorar su aprendizaje, 22,2% de los pasantes consideran que los exámenes prácticos seria la estrategia más efectiva para mejorar su aprendizaje, 11,1% de los pasantes considera que los exámenes teóricos seria la estrategia más efectiva para mejorar su aprendizaje.
	

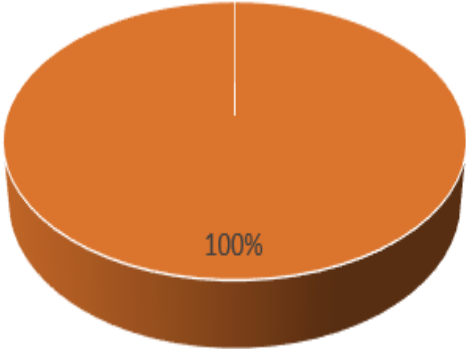
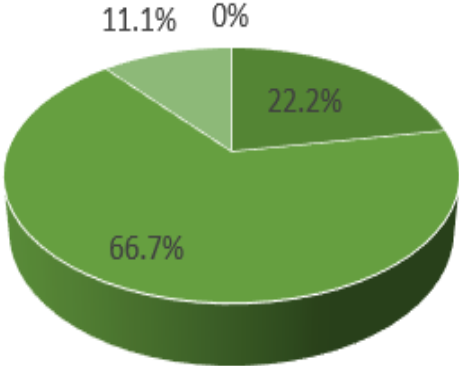
Fuente: Elaboración propia, 2024.

Tabla 10. **Confianza**

Confianza	
FEBRERO	AGOSTO
Evalúan su nivel de confianza alta el 66.7% y moderada el 33.3%.	El 66.7% de los pasantes considera su nivel de confianza moderado el 22.2% de los pasantes considera que su nivel de confianza es alto y el 11.1% de los pasantes considera su nivel de confianza muy bajo.
	

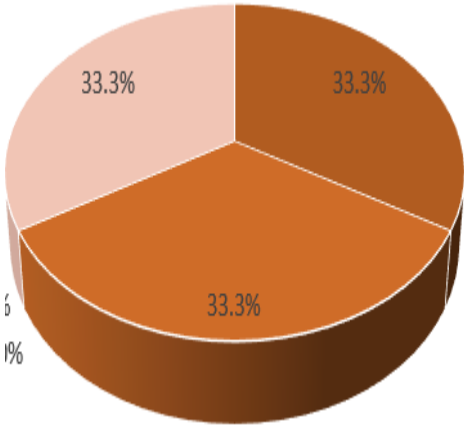
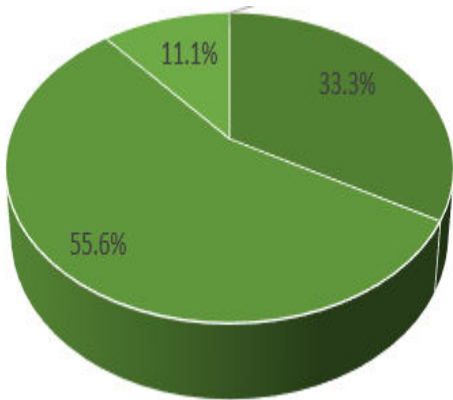
Fuente: Elaboración propia, 2024.

Tabla 11. Disponibilidad

Disponibilidad															
FEBRERO	AGOSTO														
Mencionan que cuentan con la mayor disponibilidad a implementar las sugerencias recibidas durante las evaluaciones en sus prácticas.	El 66.7% de los pasantes está dispuesto a participar activamente en las evaluaciones continuas durante su pasantía, el 22.2% de los pasantes está muy dispuesto a participar activamente las evaluaciones continuas durante su pasantía y el 11.1% de los pasantes está poco dispuesto a participar activamente en las evaluaciones continuas durante su pasantía.														
 A 3D pie chart with a single orange slice representing 100% of the data. <table border="1"><thead><tr><th>Category</th><th>Percentage</th></tr></thead><tbody><tr><td>Disponibilidad</td><td>100%</td></tr></tbody></table>	Category	Percentage	Disponibilidad	100%	 A 3D pie chart with three green slices representing 66.7%, 22.2%, and 11.1% of the data. There is also a label for 0%. <table border="1"><thead><tr><th>Category</th><th>Percentage</th></tr></thead><tbody><tr><td>Disposición a participar activamente</td><td>66.7%</td></tr><tr><td>Muy dispuesto a participar activamente</td><td>22.2%</td></tr><tr><td>Poco dispuesto a participar activamente</td><td>11.1%</td></tr><tr><td>Other</td><td>0%</td></tr></tbody></table>	Category	Percentage	Disposición a participar activamente	66.7%	Muy dispuesto a participar activamente	22.2%	Poco dispuesto a participar activamente	11.1%	Other	0%
Category	Percentage														
Disponibilidad	100%														
Category	Percentage														
Disposición a participar activamente	66.7%														
Muy dispuesto a participar activamente	22.2%														
Poco dispuesto a participar activamente	11.1%														
Other	0%														

Fuente: Elaboración propia, 2024.

Tabla 12. **Actitud**

Actitud	
FEBRERO	AGOSTO
El 33.3% de los pasantes describe su actitud muy positiva hacia el proceso de evaluación continua, por otra parte, el 33.3% de los pasantes considera su actitud positiva hacia el proceso de evaluación continua y por último el 33.3% de los pasantes describe su actitud como muy negativa hacia el proceso de evaluación continua	El 55.6% de los pasantes tiene una actitud positiva hacia la implementación de nuevas estrategias para mejorar la evaluación de su aprendizaje, el 33.3% de los pasantes tienen una actitud muy positiva hacia la implementación de nuevas estrategias para mejorar la evaluación de su aprendizaje y el 11.1% de los pasantes tienen una actitud neutral hacia la implementación de nuevas estrategias para mejorar la evaluación de su aprendizaje.
	

Fuente: Elaboración propia, 2024.

CONCLUSIONES

5.1. Conclusiones

Los resultados de las encuestas aplicadas a los pasantes de enfermería en CAISES Acámbaro indican que, en general, los pasantes perciben las evaluaciones como una herramienta útil para su aprendizaje, pero existen áreas clave que requieren atención. La frecuencia insuficiente de evaluaciones y la falta de retroalimentación personalizada ha sido identificada como factores que podrían estar limitando el potencial de las evaluaciones para guiar el desarrollo de los pasantes. Además, la importancia del apoyo emocional en el proceso de evaluación resalta la necesidad de un enfoque más humano y cercano por parte de los evaluadores. Estos hallazgos sugieren que la implementación de estrategias más dinámicas y personalizadas en el proceso de evaluación contribuirá significativamente a mejorar la formación de los futuros enfermeros.

La implementación de estrategias de evaluación continua y sistemática en el proceso de aprendizaje de los pasantes de enfermería contribuye significativamente al fortalecimiento de sus competencias clínicas y académicas. Permite una retroalimentación constante que fomenta el perfeccionamiento de habilidades en tiempo real, el monitoreo constante durante la pasantía permite identificar áreas de mejoras de manera pronta, lo que ayuda a los pasantes a ajustar su desempeño y mejorar de manera proactiva asegurando que las deficiencias en conocimientos o habilidades sean abordadas, las estrategias de evaluación continua permite una personalización del proceso de aprendizaje, ya que los supervisores pueden ajustar las prácticas de acuerdo con el progreso individual de cada pasante, esto reduce la probabilidad de que los estudiantes se sientan abrumados o, por el contrario, desmotivados por falta de retos, una evaluación sistemática no solo mide el desempeño, sino que también promueve una cultura organizacional enfocada en la calidad y el mejoramiento continuo dentro de CAISES Acámbaro, esto fomenta un entorno en el que tanto los pasantes como el personal se ven incentivados a mejorar constante mente sus prácticas, estas estrategias permiten reducir la brecha entre la formación entre la formación académica y las

demandas del entorno profesional, los pasantes reciben una formación más alineada con los desafíos reales que enfrentarán en su práctica.

Modelo de evaluación cíclica

Según Díaz (2005), es una oportunidad de aprender mediante la realimentación y la práctica correctiva que conlleva la Planificación, Ejecución, Análisis y Retroalimentación.

Este modelo se aplicará en CAISES Acámbaro de acuerdo a las necesidades que fueron descubiertas para mejorar la evaluación continua y sistemática del proceso de aprendizaje de los pasantes.

Planificación

- ✚ Desarrollar un cronograma de evaluaciones periódicas semanales
- ✚ Asignar a un supervisor encargado de guiar al pasante

Ejecución

- ✚ Los pasantes realizan actividades prácticas supervisadas en áreas clave del entorno clínico
- ✚ Aplicación de una evaluación continua a través de herramientas como autoevaluaciones, evaluaciones en pares, retroalimentación de sus supervisores

Análisis

- ✚ Evaluación cualitativa y cuantitativa del desempeño del pasante mediante observación directa, análisis de casos y pruebas de conocimientos
- ✚ Retroalimentación de datos mediante informes periódicos sobre el desempeño del pasante en diferentes áreas

Retroalimentación.

- ✚ Proporcionar una retroalimentación personalizada y constructiva, basada en el análisis de las evaluaciones realizadas

- ✚ Ajustar el plan de aprendizaje según los progresos del pasante

5.2. Recomendaciones

Realizar evaluaciones más frecuentes durante la pasantía ya sea semanales o quincenales, que incluyan tanto el aspecto teórico como el práctico, con retroalimentación esto para tener más oportunidades para corregir errores y mejorar su desempeño de manera continua.

Introducir autoevaluaciones entre los pasantes, además de las evaluaciones del tutor. Esto permitirá al pasante reflexionar sobre su propio progreso y recibir retroalimentación de sus compañeros.

Utilizar rubricas de evaluación con criterios claros que guíen tanto a los tutores como a los pasantes en el proceso de retroalimentación. Completar la rúbrica con comentarios individuales esto con la finalidad de enfocarse en los aspectos concretos que el pasante pueda mejorar.

Implementar talleres y capacitaciones periódicas para los tutores, enfocados en técnicas de evaluación formativa y en cómo dar una retroalimentación efectiva y personalizada.

Incluir al menos una autoevaluación por cada etapa de la pasantía, donde los pasantes reflexionen sobre su propio desempeño.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Bibliografías

- Ander, E.G.G. (2000). Concepto de valuación. [Conceptos de Evaluación segun diferentes autores | Webscolar](#)
- AndreB, Golsch y Schmidt. (2008). Esquema de los diseños de evolución de grupo. [https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf](#)
- Alamillo. (1980). Gestión por competencias: una opción para hacer las empresas más competitivas. [https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/4478/131062.pdf?sequence=1#:~:text=McClelland%2C%201973%20hablo%20de%20medir,en%20un%20trabajo%20o%20situaci%C3%B3n%20%E2%80%9C.](#)
- Arias, J. C. (2006). Metodología de la investigación. [https://virtual.urbe.edu/tesispub/0092660/cap03.pdf](#)
- Arias, J. C. (2006). Metodología de la investigación. [https://virtual.urbe.edu/tesispub/0092660/cap03.pdf](#)
- Arturo, O. (1981). La reforma cualitativa de la educación. [https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/0230.pdf](#)
- Babbie, (2014). Diseño experimental. [https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf](#)
- Asubel, D.P. (1976). El análisis del constructivismo en el enfoque del aprendizaje significativo de Asubel basado en la teoría Dorothea Orem. [https://pensamientocriticoudf.com.mx/a%C3%B1o-7,-no-13/32-a%C3%B1o-7-no-13-02/131-el-an%C3%A1lisis-del-constructivismo-en-el-enfoque-del-aprendizaje-significativo-de-ausubel-basado-en-la-teor%C3%ADa-de-dorothea-orem.html](#)
- Boyatzis,R. (1982). Aspectos relevantes de la educación basada en competencias para la formación profesional. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-893X2011000100011#:~:text=Richard%20Boyatzis%20\(1982\)%20expresa%3A, persona%20dentro%20del%20entorno%20social](#)

Bolívar, C. (2002). Gestión por competencias: una opción para hacer las empresas más competitivas.

<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/4478/131062.pdf?sequence=1#:~:text=McClelland%2C%201973%20hablo%20de%20medir,en%20un%20trabajo%20o%20situaci%C3%B3n%20%E2%80%9C>.

Bell, (2009). Concepción o elección del diseño de investigación. https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Bruner, J. (1976) Dos teorías cognitivas, dos formas de significar dos enfoques para la enseñanza de la ciencia. <https://www.redalyc.org/pdf/4975/497552357008.pdf>

Bruner, J. (1978) Dos teorías cognitivas, dos formas de significar dos enfoques para la enseñanza de la ciencia. <https://www.redalyc.org/pdf/4975/497552357008.pdf>

Casas, J., Repullo, J. R. y Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A355.pdf>

Camilloin. (1998). La evaluación continua como herramienta de aprendizaje para mejorar la comprensión lectora de los estudiantes de ciclo. [https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/15695/La%20Evaluaci%C3%B3n%20continua%20como%20herramienta%20de%20aprendizaje%20para%20mejorar%20la%20comprensi%C3%B3n%20lectora%20en%20los.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=El%20t%C3%A9rmino%20continuo%20alude%20principalmente,proceso%20Cerd%C3%A1%20Guti%C3%A9rrez%20\(2003\)](https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/15695/La%20Evaluaci%C3%B3n%20continua%20como%20herramienta%20de%20aprendizaje%20para%20mejorar%20la%20comprensi%C3%B3n%20lectora%20en%20los.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=El%20t%C3%A9rmino%20continuo%20alude%20principalmente,proceso%20Cerd%C3%A1%20Guti%C3%A9rrez%20(2003))

Casanova. (1998). Medios, técnicos e instrumentos de evaluación formativa y compartida del aprendizaje en educación superior. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982015000100009

Cervantes, J. G. (2014). Manual de organización ISAPEG 2014 https://salud3.guanajuato.gob.mx/cgayf/admin/CGAF/Dir%20General%20de%20Administracion/2015/Control%20Interno/MANUAL%20DE%20ORGANIZACION%20ISAPEG%202014_-_%20VIGENTE.pdf

Covarrubias, F. (1995), La base teórica de las competencias en educación. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35657597006>

Colom, A; Sueda, Jaume; Salinas, Jesús (1988). Ttecnologías y medios educativos. <https://tecnocientifica.com.mx/volumenes/V9N10A7.pdf>

- Coll, C. y Marti, E. (2001). La teoría constructiva de Jean Piaget y su significación para la pedagogía contemporánea. [file:///C:/Users/esmer/Downloads/Dialnet-LaTeoriaConstructivistaDeJeanPiagetYSuSignificacio-5802932%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/esmer/Downloads/Dialnet-LaTeoriaConstructivistaDeJeanPiagetYSuSignificacio-5802932%20(1).pdf)
- Colosi, L. (2010). Disposición y disponibilidad como indicadores. <https://www.redalyc.org/pdf/932/93249315008.pdf>
- Cohen y Franco. (1992). Métodos cuantitativos y cualitativos en la evaluación de impactos en proyectos de inversión social. <https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2007/ams/16.htm#:~:text=%EF%BF%BDEfecto%20es%20todo%20comportamiento,%2C%20previstos%2C%20positivos%20y%20relevantes>.
- Chandler, A. D. (2003) Estructura de estrategias en la historia <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n35/n35a07.pdf>
- Chiavento, I. (2000). Desempeño laboral, revisión literaria. [https://revistasacademicas.uco.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638/893#:~:text=Seg%C3%BAn%20Chiavenato%20\(2000\)%2C%20se,la%20que%20cuenta%20una%20organizaci%C3%B3n](https://revistasacademicas.uco.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638/893#:~:text=Seg%C3%BAn%20Chiavenato%20(2000)%2C%20se,la%20que%20cuenta%20una%20organizaci%C3%B3n).
- Chasteauneuf. (2009). Metodología de la investigación. https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Crosby, P.B. (1979). Gestión de la calidad: conceptos, enfoques, modelos y sistemas. <https://escuelajudicial.cjf.gob.mx/Concursos/2022/Administradores/Bibliografia/Autores/Camison,%20Cruz%20y%20Gonzalez.%20Gestion%20de%20la%20calidad.pdf>
- Creswell. (2009). Metodología de la investigación. https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- David, A. K. (1984). ¿Qué es la teoría del aprendizaje experiencial de Kolb? <https://liderazgo.space/teoria-del-aprendizaje-experiencial-de-kolb/#:~:text=La%20Teor%C3%ADa%20del%20Aprendizaje%20Experiencial%20de%20Kolb%20se%20centra%20en,el%20%E2%80%9CCiclo%20de%20Aprendizaje%20Experiencial>.
- Delgado, A.M. y R. Oliver (2006). La evaluación continua en un nuevo escenario docente. <https://tecnocientifica.com.mx/volumenes/V9N10A7.pdf>
- Dewey J. (1970). Asociación internacional de aprendizaje experiencial. <https://www.aprendizaje->

experiencial.org/intro#:~:text=John%20Dewey%2C%20fil%C3%B3sofo%20y%20pedagogo,impacto%20en%20la%20experiencia%20presente.

Díaz, B. A. (2010). Construcción de programas de estudio en la perspectiva del enfoque de desarrollo de competencias. Perfiles educativos. [https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/309/concepto-de-competencia-educativa-desde-la-percepcion-del-estudiante-de-enfermeria#:~:text=Por%20ejemplo%2C%20D%C3%ADaz%20Barriga%20\(25,eficiente%2C%20demostrable%20mediante%20desempe%C3%B1os%20observables.](https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/309/concepto-de-competencia-educativa-desde-la-percepcion-del-estudiante-de-enfermeria#:~:text=Por%20ejemplo%2C%20D%C3%ADaz%20Barriga%20(25,eficiente%2C%20demostrable%20mediante%20desempe%C3%B1os%20observables.)

Díaz, B. A. (2010). El enfoque de las competencias en la educación. ¿Una alternativa o un disfraz de cambio. En perfiles educativos. <https://tecnocientifica.com.mx/volumenes/V9N10A7.pdf>

Domingo, J (2018). La evaluación continúa una aportación a como corregir algunos efectos negativos. <https://tecnocientifica.com.mx/volumenes/V9N10A7.pdf>

Doyle y Bronfenbrenner (1979). La evaluación continúa como herramienta de aprendizaje para mejorar la comprensión lectora de los estudiantes de ciclo. [https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/15695/La%20Evaluaci%C3%B3n%20continua%20como%20herramienta%20de%20aprendizaje%20para%20mejorar%20la%20compresi%C3%B3n%20lectora%20en%20los.pdf?ssequence=1&isAllowed=y#:~:text=El%20t%C3%A9rmino%20continuo%20alude%20principalmente,proceso%20Cerde%C3%A1%20Guti%C3%A9rrez%20\(2003\).](https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/15695/La%20Evaluaci%C3%B3n%20continua%20como%20herramienta%20de%20aprendizaje%20para%20mejorar%20la%20compresi%C3%B3n%20lectora%20en%20los.pdf?ssequence=1&isAllowed=y#:~:text=El%20t%C3%A9rmino%20continuo%20alude%20principalmente,proceso%20Cerde%C3%A1%20Guti%C3%A9rrez%20(2003).)

Flores.(1990). La observación y demostración: técnicas de investigación. <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111892003.pdf>

Freire, P. (1970). El ciclo del aprendizaje experiencial. <https://es.trainings.350.org/resource/the-experiential-learning-cycle/#:~:text=El%20educador%20brasile%C3%B1o%20Paulo%20Freire,relaci%C3%B3n%20entre%20acci%C3%B3n%20y%20reflexi%C3%B3n.>

García, R. (1989). Concepto de evaluación. [Conceptos de Evaluación según diferentes autores | Webscolar](http://www.webscolar.com/conceptos-de-evaluacion-segun-diferentes-autores)

García Hoz, V. (1973). La reforma cualitativa de la educación. <https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/0230.pdf>

Gagne, R. (1985). Teorías del aprendizaje. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982010000100008#:~:text=Gagn%C3%A9%20\(1985\)%20define%20aprendizaje%20como,la%20reacci%C3%B3n%20a%20una%20situaci%C3%B3n](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982010000100008#:~:text=Gagn%C3%A9%20(1985)%20define%20aprendizaje%20como,la%20reacci%C3%B3n%20a%20una%20situaci%C3%B3n)

Guanajuato, S. de S. (2024, Agosto 17). Conócenos- Secretaria de salud de Guanajuato. Secretaria de Salud de Guanajuato. <https://salud.guanajuato.gob.mx/conocenos>

Guanipa, L. (2017). Realidad socioeducativa universitaria desde la onto-epistemología a la luz de la gestión del conocimiento. <https://www.redalyc.org/journal/5709/570965027019/html/>

Grossman, M. (1972). Capital humano, teorías y métodos. <https://www.scielo.org.mx/pdf/est/v16n52/2448-6183-est-16-52-00651.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Bapista Lucio, P. (2003). Metodología de la investigación. https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Bapista Lucio, P. (2003). Metodología de la investigación. http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/garcia_m_f/capitulo4.pdf

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Bapista Lucio, P. (2006). Metodología de investigación <https://virtual.urbe.edu/tesispub/0091303/cap03.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Bapista Lucio, P. (2008). Los métodos mixtos han recibido varias denominaciones como investigación integrativa. https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Bapista Lucio, P. (2008). Los métodos mixtos han recibido varias denominaciones como investigación integrativa. https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Hernández Sampieri, R., Mendoza. (2008) y Creswille (2008). Metodología de la investigación. https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Bapista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª. Ed.--.). México D.F.: McGraw-Hill. Hernández, J., y Vizán, A. (2013) Lean manufacturing Conceptos, técnicos e implantación. Madrid: Fundación EOI, 178, 984150 <http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPIERI.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Bapista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. <https://puceapex.puce.edu.ec/web/cev/alcance-de-la-investigacion/#:~:text=Descripci%C3%B3n%3A%20El%20alcance%20de%20una,empezar%20a%20desarrollar%20la%20investigaci%C3%B3n>

- Hilgard, W. (1979). Teorías del aprendizaje. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982010000100008#:~:text=Gagn%C3%A9%20\(1985\)%20define%20aprendizaje%20como,la%20reacci%C3%B3n%20a%20una%20situaci%C3%B3n](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982010000100008#:~:text=Gagn%C3%A9%20(1985)%20define%20aprendizaje%20como,la%20reacci%C3%B3n%20a%20una%20situaci%C3%B3n)
- Human Guzmán, G. J. (2018). Desempeño laboral y eficacia organizacional en la dirección regional de la producción. [https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638/893#:~:text=Seq%C3%BAn%20Chiavenato%20\(2000\)%2C%20se,la%20que%20cuenta%20una%20organizaci%C3%B3n](https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638/893#:~:text=Seq%C3%BAn%20Chiavenato%20(2000)%2C%20se,la%20que%20cuenta%20una%20organizaci%C3%B3n)
- Ishikawa, k. (1988). Desarrollo del concepto calidad. [https://www.nueva-iso-9001-2015.com/2016/09/desarrollo-concepto-calidad/#:~:text=Kaoru%20Ishikawa%20\(1988\)%20supuso%20que,E.W.](https://www.nueva-iso-9001-2015.com/2016/09/desarrollo-concepto-calidad/#:~:text=Kaoru%20Ishikawa%20(1988)%20supuso%20que,E.W.)
- James, W. (1945). Principios de la relevancia de William James en la enseñanza de la historia de la psicología. [https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2220-90262013000100011#:~:text=James%20sostiene%20que%20existe%20un,\(James%2C%201945%2C%20p%C3%A1g.](https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2220-90262013000100011#:~:text=James%20sostiene%20que%20existe%20un,(James%2C%201945%2C%20p%C3%A1g.)
- Joan, M. (2009). La evaluación continua como herramienta de aprendizaje para mejorar la comprensión lectora de los estudiantes de ciclo. [https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/15695/La%20Evaluaci%C3%B3n%20continua%20como%20herramienta%20de%20aprendizaje%20para%20mejorar%20la%20comprensi%C3%B3n%20lectora%20en%20los.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=El%20t%C3%A9rmino%20continuo%20alude%20principalmente,proceso%20Cerde%20Guti%C3%A9rrez%20\(2003\).](https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/15695/La%20Evaluaci%C3%B3n%20continua%20como%20herramienta%20de%20aprendizaje%20para%20mejorar%20la%20comprensi%C3%B3n%20lectora%20en%20los.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=El%20t%C3%A9rmino%20continuo%20alude%20principalmente,proceso%20Cerde%20Guti%C3%A9rrez%20(2003).)
- Jorba, Casellas. (1997). Tipos de evaluación. https://desfor.infd.edu.ar/sitio/upload/diazbarrigacap8_EVALUACION.pdf
- Jesus, M, B. (2016). Metodologías complementarias de aprendizaje para la adquisición de competencias en la formación de especialistas y actividades profesionales confiables. <https://www.redalyc.org/journal/1804/180473621012/html/>
- Jung, C. (1969). Los estilos de aprendizaje según Carl Jung. <https://lamenteesmaravillosa.com/estilos-aprendizaje-segun-carl-jung/>
- Lewin, K. (1935). Aprendizaje experiencial. <http://www.arje.bc.uc.edu.ve/arj17/art04.pdf>
- McClelland, D. (1973). Gestión por competencias: una opción para hacer las empresas más competitivas.

<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/4478/131062.pdf?sequence=1#:~:text=McClelland%2C%201973%20hablo%20de%20medir,en%20un%20trabajo%20o%20situaci%C3%B3n%20%E2%80%9C>.

Mercer. (1996). El constructivismo sociocultural lingüístico como teoría pedagógica de soporte para los estudios generales. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/nuevohumanismo/article/download/13904/19990/55952?inline=1>

Méndez (2009). Capítulo III Marco metodológico. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://virtual.urbe.edu/tesispub/0102500/cap03.pdf>

Mintzberg, A. (1998). Safari a la estrategia. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n35/n35a07.pdf>

Newma, (2002). ¿Por qué utilizar los métodos mixtos? https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Olivos, M. (2012). La evaluación de competencias en educación. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2012000200010

Peterson, R. A. (2000). La encuesta como técnica de investigación. <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A355.pdf>

Presser. (1984). La encuesta como técnica de investigación. <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A355.pdf>

Perrenoud, P. (2008). En entorno al concepto de competencia: un análisis de fuentes. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56745576016.pdf>

Piercy, N. (1990). La implementación un fenómeno organizativo multidimensional. <https://core.ac.uk/download/pdf/30041809.pdf>

Piaget, J. (1969). La teoría constructiva de Jean Piaget y su significación para la pedagogía contemporánea. [file:///C:/Users/esmer/Downloads/Dialnet-LaTeoriaConstructivistaDeJeanPiagetYSuSignificacio-5802932%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/esmer/Downloads/Dialnet-LaTeoriaConstructivistaDeJeanPiagetYSuSignificacio-5802932%20(1).pdf)

Prieto, M. (1993). ¿Qué es un desafío? Estudio cualitativo de su significado subjetivo en adolescentes. <https://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/alianza-cinde-umz/20140915070555/mariajuliaraimundi.pdf>

- Rathunde, K. (2000). ¿Qué es un desafío? Estudio cualitativo de su significado subjetivo en adolescentes. <https://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/alianza-cinde-umz/20140915070555/mariajuliaraimundi.pdf>
- Ruiz Martin, H. (2020). ¿Cómo aprendemos? Una aproximación científica al aprendizaje y la enseñanza (1ª edición). Eeditorial Graó.
- Rotger. (1990). Medios, técnicos e instrumentos de evaluación formativa y compartida del aprendizaje en educación superior. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982015000100009
- Schultz, W. (1960). Capital informativo y educación. <https://www.scielo.org.mx/pdf/est/v16n52/2448-6183-est-16-52-00651.pdf>
- Spencer & Spencer (1993). Gestión por competencias <https://www.redalyc.org/pdf/4396/439642480019.pdf>
- OECD. (2002). Organización de cooperación y desarrollo económico. <https://www.redalyc.org/journal/5709/570965027019/html/>
- Tamayo, (2007). Capitulo III Marco metodologico. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://virtual.urbe.edu/tesispub/0102500/cap03.pdf>
- Tobón, T. M.(2010). Formación integral y competencia, pensamieto complejo, diseño curricular y didactica. <https://tecnocientifica.com.mx/volumenes/V9N10A7.pdf>
- Todd, Nerlich y McKeown. (2004). ¿Por qué utilizar los métodos mixtos?https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Tomkis, S. (1962). La retroalimentación facial y su efecto en la evaluación de publicidad de humor. <https://repository.urosario.edu.co/items/b3672ef8-3103-494e-8f29-836de79249fb>
- Vygotsky, L. (1934). Teoria constructivista en el niño. <https://www.redalyc.org/pdf/4418/441846096005.pdf>
- Vidal Ledo, M. J. (2016).Educación basada en competencias. [https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/309/concepto-de-competencia-educativa-desde-la-percepcion-del-estudiante-de-enfermeria#:~:text=Por%20ejemplo%2C%20D%C3%ADaz%20Barriga%20\(25,eficiente%2C%20demostrable%20mediante%20desempe%C3%B1os%20obse rvables.](https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/309/concepto-de-competencia-educativa-desde-la-percepcion-del-estudiante-de-enfermeria#:~:text=Por%20ejemplo%2C%20D%C3%ADaz%20Barriga%20(25,eficiente%2C%20demostrable%20mediante%20desempe%C3%B1os%20obse rvables.)

Woropay, M. (2008). Disposición y disponibilidad como indicadores.
<https://www.redalyc.org/pdf/932/93249315008.pdf>

Zavala. (2008). Modelo pedagógico para el desarrollo de competencias en educación superior. <https://www.redalyc.org/pdf/447/44718060003.pdf>