



**TECNOLOGICO
DE MONTERREY®**

**LA CUALIFICACIÓN DOCENTE COMO ESTRATEGIA
DE MEJORA DE LA CALIDAD EDUCATIVA EN LA
SECCIÓN DE PRIMARIA DEL COLEGIO NUEVA YORK.**

DEISY LILIANA PÉREZ PÉREZ

A01316929 CVU: 577667

Asesor tutor:

MAD. Boghar González y González

Asesor titular:

Katherina Edith Gallardo Córdova

Monterrey, Nuevo León, México

Bogotá, Colombia.

25 de octubre de 2017

RESUMEN

El presente proyecto de investigación está enfocado en promover la cultura de la capacitación de directivos y docentes de la sección de Primaria del Colegio Nueva York, a través de la gestión académica y el liderazgo, por medio de un programa de capacitaciones, con el objetivo de elevar la calidad educativa de la institución. Esta es una institución privada, localizada al norte de la ciudad de Bogotá en Colombia; la sección de primaria cuenta con 521 estudiantes y 33 docentes. La institución siempre ha buscado alcanzar los más altos estándares de calidad, y ha visto cómo una debilidad la falta de capacitación constante de gran parte de su población docente. Para promover una cultura de capacitación constante se inicia una investigación mixta que comienza con la identificación de las necesidades e intereses de los docentes por medio de una encuesta, los resultados llevaron a elaborar un plan de 5 actividades de capacitación enfocadas a la evaluación diferenciada, procesos en la escritura desde lo sensoriomotor y talleres sobre el PEP. Finalmente, se observa que un programa de capacitación coherente con las necesidades institucionales, permite que la población sea parte activa del proceso, se crean hábitos de capacitación que permiten crecimiento profesional de los docentes y que la institución se mantenga posicionada entre las mejores instituciones de la región.

INTRODUCCIÓN

Un aspecto fundamental para la transformación educativa en Colombia y poder lograr apropiarnos del concepto Educación de Calidad, es brindar formación calificada en aspectos académicos, pedagógicos, didácticos, de crecimiento personal, de carisma y relaciones interpersonales, de liderazgo y administrativos que debe tener todo personal a cargo del desarrollo educativo de niños, niñas y adolescentes de nuestro País.

Desde la educación comparada, encontramos que el éxito educativo en los programas académicos de Finlandia, Singapur, Corea del Sur, Japón, Inglaterra, Canadá, entre otros, es la capacitación docente como herramienta efectiva y eficiente, que inicia no en la vida laboral de cada docente sino desde la selección de estudiantes que se profesionalizarán como docentes, para cumplir con las demandas académicas del siglo XXI.

Colombia y en general América Latina, se ve retada a mejorar su sistema educativo basado en resultados de pruebas estandarizadas internacionales, que pese a ser contextos diferentes, se clasifica de la misma manera a potencias y sociedades avanzadas en términos académicos, de contexto, ambiente y cultura.

Las pruebas PISA miden esos resultados de calidad educativos, buscando que tan capaces son los niños de resolver problemas con los contenidos y habilidades trabajadas en la escuela y el sistema educativo de su país, para luego posicionar a los países de acuerdo a sus resultados.

Bajo esta premisa, nos queda considerar que se quiere y a dónde se quiere llegar para así, generar estrategias que nos permitan responder a las necesidades globales que se nos solicita formar en nuestras generaciones. Para nadie es un secreto, Colombia y

América latina no pueden quedarse atrás, necesita trabajar en el futuro y eso sólo se logra a través de su juventud y niñez utilizando a la educación como conductor de este logro.

La discusión suscitada por la calidad de la Educación en las Instituciones Educativas Distritales IED en Bogotá, trae al escenario la necesidad de transformar las propuestas de docentes, en cuanto a las prácticas pedagógicas y curriculares de las instituciones con el fin de conseguir el desarrollo de competencias desde lo cognitivo, procedimental y actitudinal para lograr despertar en los educandos la curiosidad por aprehender nuevos y estructurados conceptos, que les sirvan para atender sus necesidades inmediatas en su entorno social y así transformar sus proyectos de vida; en otras palabras, la transformación de estas prácticas a través de la cualificación docente para que le sirva a la educación para formar educandos con la claridad entre la teoría y método para saber-ser, saber-hacer, saber-saber y saber- emprender, distinguiendo entre la teoría y el método.

La formación docente, es el único camino, las universidades necesitan acomodar sus currículos buscando cualificar a los docentes, abriendo la mentalidad de los futuros docentes, permitiendo no una trasmisión de conocimientos, sino fortaleciendo el desarrollo de las habilidades a través del conocimiento, fortaleciendo la pedagogía, didáctica y metodología en las aulas para motivar el aprendizaje que no es fragmentado en disciplinas, sino un grupo o redes de conceptos con los cuales resuelvo problemáticas para la vida.

Mientras eso sucede, no se puede seguir esperando, se debe actuar y hacerlo ya, a través de la cualificación de los actuales docentes, quienes deben ver la educación desde otro punto, abrir la mente y los corazones al cambio, que no es fácil, se cometen errores en el camino, pero es a través de ellos que logramos un aprendizaje que genere frutos en el presente y el ahora.

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	III
1. Contexto escolar y planteamiento de problemática	1
1.1. Antecedentes	1
1.2. Antecedentes históricos de la Institución.....	3
1.3. Diagnóstico	3
1.3.1. Descripción de la problemática.....	3
1.3.2. Planteamiento del problema.....	4
1.3.3. Herramientas metodológicas utilizadas en el diagnóstico	4
1.3.4. Resultados del diagnóstico.....	5
1.3.5. Áreas de oportunidad	6
1.3.6. Análisis de la estrategia de solución	7
1.4. Justificación	7
2. Marco teórico	9
2.1. Marco legal	10
2.2. Marco conceptual.....	11
2.2.1.¿Por qué cualificar?.....	11
2.2.2.¿Cuál es el fin de cualificar?	11
2.2.3. Estructura de una cualificación	12

2.2.4.	Especificaciones de la formación.....	13
2.2.5.	Cualificación Docente.....	13
2.2.6.	Gestión educativa.....	14
2.2.7.	Liderazgo	14
2.3.	Proyectos que reafirman la cualificación docente como mejora de la calidad educativa.....	15
3.	Marco metodológico.....	17
3.1.	Objetivo General	17
3.1.1.	Objetivos específicos.	17
3.2.	Metas e Indicadores de logro en las capacitaciones a docentes de Primaria del Colegio Nueva York.	17
3.3.	Metodología.....	18
3.3.1.	Población.....	18
3.3.2.	Muestras.	18
3.4.	Plan de trabajo de capacitaciones.....	19
3.4.1.	Actividades, tiempos, recursos y responsables.	19
3.4.2.	Análisis y organización de datos.....	19
3.5.	Recursos del plan de trabajo de capacitaciones.	20
3.5.1.	Actividades	20
3.5.2.	Recursos	21
3.6.	Sostenibilidad del proyecto	22
3.7.	Rendición de cuentas	23
4.	Análisis de resultados de la intervención	24
4.1.	Encuesta	25

4.1.1. Resultados encuesta de necesidades de capacitación.....	25
4.2. Análisis de datos.....	26
4.3. Plan de capacitaciones	27
4.3.1. Capacitaciones realizadas y análisis de datos	27
4.3.2. Procesos Lecto-escritores desde lo sensoriomotor Seminario y capacitación en cascada.	28
4.4. Resultados y Recomendación de la Capacitación.	31
4.5. Análisis de los resultados.....	33
4.6. Taller IB sobre el ciclo de indagación y los planificadores en los proyectos transversales.....	33
4.6.1. Análisis de los resultados.....	35
4.7. Entrevista evaluación de satisfacción de las capacitaciones.....	35
5. Conclusiones de la intervención	38
5.1 Conclusiones generales y particulares.....	39
5.2 Intervenciones futuras	40
Lista de referencias	

Lista de tablas

Tabla 1. Filosofía y programas institucionales	2
Tabla 2. Áreas de oportunidad	6
Tabla 3. Tabla plan de trabajo capacitaciones	19
Tabla 4. Actividades plan capacitaciones	20

Tabla 5. Recursos.....	21
Tabla 6. Priorización docente sobre necesidades de capacitación	25
Tabla 7. Contenido y metodología.....	28
Tabla 8. Evaluación capacitador	29
Tabla 9. Evaluación de recursos	30
Tabla 10. Recomendaciones	30
Tabla 11. Contenido y metodología 2 capacitación.....	31
Tabla 12. Evaluación capacitador 2	32
Tabla 13. Evaluación recursos	32
Tabla 14. Contenido y metodología capacitación 3.....	33
Tabla 15. Evaluación capacitador 3	34
Tabla 16. Evaluación recursos	34
Tabla 17. Evaluación de capacitaciones	36

Lista de ilustraciones

Ilustración 1 Resultados satisfacción capacitaciones.....	35
Ilustración 2 Resultados intereses - necesidades	36
Ilustración 3 Evidencias de las actividades realizadas	51
Ilustración 4 Evidencias de las actividades realizadas	51
Ilustración 5 Evidencias de las actividades realizadas.....	52
Ilustración 5 Evidencias de las actividades realizadas.....	52

Lista de Anexos

Anexo 1. CAPÍTULO I. Resultados Pruebas SABER 2015.....	46
Anexo 2 Encuesta Clima Laboral	47
Anexo 3 CAPÍTULO II	48
Anexo 4.....	49
Anexo 5.....	49
Anexo 6 ENCUESTA PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN ..	50
Anexo 7 PROGRAMACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIONES.	50

Capítulo 1. Contexto escolar y planteamiento de problemática

1.1 Antecedentes

Al revisar el entorno educativo a nivel mundial, se encuentra que el éxito de varios países en su sistema educativo no se compara con los demás países que tienen problemas y dificultades para encaminar sus sistemas hacia la excelencia académica y la eficiencia de la educación. Si bien es cierto, una prueba de carácter mundial no puede enmarcar todos los procesos de un sistema educativo, si valora y analiza algunos conceptos como es el caso de la pruebas Pisa realizadas en el 2014, donde Colombia quedo entre los peores evaluados; un año antes la UNESCO realizó unas pruebas parecidas para América Latina, encontrando que dentro de los países con mejor desempeño no figuraba Colombia.

Es preocupante hablar de educación de calidad para todos, en los entornos de planes y programas administrativos a nivel territorial, cuando la realidad es otra y más preocupante es que sobre esta realidad tangible nuestro país se esté proyectando hacer el país mejor educado de América Latina.

Por lo tanto, se necesita iniciar por analizar, cuál es la calidad disciplinar, pedagógica y didáctica que tienen los docentes del país para cumplir con las metas de estos planes y programas nacionales, es por esto que se ve la necesidad de planear una propuesta de capacitaciones que este encaminada a cumplir con una educación de calidad a través de la capacitación a -docentes liderada y gestionada por los directivos en el mejoramiento de los programas institucionales y fortalecimiento del proceso de aprendizaje en los educandos.

Dentro de las expectativas del gobierno, Colombia quiere que para el 2020, dentro de su programa Colombia Aprende, sea el país más educado de América Latina, logrando elevar sus resultados. Para ello, anualmente hace una evaluación nacional PRUEBAS SABER, en los grados Tercero, Quinto y Undécimo, con sus resultados posiciona a los

colegios y establece un Índice Sintético de Calidad, donde cada colegio debe elevar sus resultados año tras año.

1.1.1 Contexto escolar.

El Colegio Nueva York es una institución privada, de carácter mixto, no confesional y de calendario A, ubicada al norte de la ciudad de Bogotá en Colombia; cuenta con una población total de 1.336 estudiantes clasificados entre estratos 3, 4 y 5, siendo 1 el más bajo y 6 el más alto. Dentro de la sección de primaria, que va desde segundo hasta grado quinto, hay 521 estudiantes. Se cuenta con 33 docentes de tiempo completo. En la tabla a continuación se relacionará aspectos relevantes de la institución.

Tabla 1 Filosofía y programas institucionales

FILOSOFÍA INSTITUCIONAL	PROGRAMAS	BACHILLERATO INTERNACIONAL
La filosofía institucional del colegio, enmarcada dentro del Manual de Convivencia de su Proyecto Educativo Institucional, es la de formar estudiantes, brindándoles una educación de la más alta calidad, en lo intelectual, moral, cultural y física. Para lograr este propósito, el Colegio brinda todos sus recursos humanos y físicos, su tiempo, su energía y su talento en siete áreas, representadas en cada una de las letras que conforman la sigla: RAAAASFADIATCIPE Respeto, Afectividad, Autoestima, Autonomía, Asertividad, Solidaridad, Formación en valores, Academia, Deportes, Inglés como segunda lengua, Artes, Tecnología e informática para formar estudiantes Creativos, Investigadores, Productivos y grandes Expositores.	El colegio está categorizado ante el MEN como Muy Superior, debido a los resultados obtenidos en las pruebas SABER. Dentro de los valores agregados y servicios con los que cuenta la institución son la certificación en la prestación del servicio ante la ISO 9001:2008, es una institución bilingüe desde preescolar a bachillerato, cada salón cuenta con TICS pues están equipados con video beam, IPADS para docente y estudiantes, próximamente certificará a sus estudiantes y personal en competencias digitales con ICDL y hace parte de la comunidad de aprendizaje del Bachillerato Internacional (IB) en Diploma.	Primaria no ha sido solicitante del PEP o el Programa de Primaria desde IB, pero ha implementado varias estrategias del mismo como el desarrollo de proyectos a través de unidades transdisciplinarias que se manejan hasta Quinto, permitiendo el desarrollo de conocimiento, conceptos, habilidades, actitudes y acciones para desarrollar una mentalidad internacional en sus estudiantes. Esta metodología de enseñanza ha permitido la construcción del conocimiento en conceptos perdurables y una didáctica que permite el aprendizaje significativo en sus estudiantes. A partir de los proyectos, se desarrolla un perfil de estudiantes: indagadores, buenos comunicadores, pensantes, críticos, de mentalidad abierta, con grandes conocimientos, que toman riesgo, equilibrados e íntegros.

1.2 Antecedentes históricos de la Institución

La institución fue fundada en 1974, siendo este el primero de los colegios que fundó el señor Jaime Corrales, su único propietario. Debido a la acogida del centro educativo y su crecimiento fueron creados el Colegio Colombo Gales y Mayor de los Andes y también se creó el semillero de los colegios: Jardín Infantil Stanford que ahora hacen parte de una gran organización. Alrededor de los colegios más empresas fueron consolidadas, creando la organización Interasesores, de la cual, el Colegio Nueva York hace parte. Su fundador y dueño, está a la vanguardia en educación y en administración, con lo que ha construido una gran empresa a la que le brinda gran estabilidad y solidez.

1.3 Diagnóstico

1.3.1 Descripción de la problemática. Una de las dificultades latentes en nuestra sociedad es la falta de capacitación continua de los docentes para mejorar la calidad educativa en nuestros estudiantes y sistema, por un lado, debido a la desigualdad y retraso descrito por múltiples estudios y análisis de la educación de América Latina y por el otro lado, el legado cultural que fue transmitido por nuestras antiguas generaciones donde pocos fueron los letrados y muchos los analfabetas. Razón por la cual, no existe una cultura de capacitación constante por parte de algunos de los docentes.

Según Fiszbein (2015) considera necesario mejorar la calidad de la docencia, haciendo que jóvenes con buena educación se interesen en ser mejores docentes. Pero entonces ¿los docentes actuales no están preparados para asumir el nuevo reto? ¿Podemos mejorar la cualificación docente del personal en la sección de Primaria del Colegio Nueva York? ¿Debemos esperar tanto tiempo para mejorar la calidad educativa en Colombia y en la institución?

Además de las dificultades en la capacitación, surge otra dificultad en las asignaturas básicas como lo son Matemáticas y Ciencias Naturales en la institución, estas son dictadas por docentes bilingües. En su mayoría son Licenciados en idiomas, quienes

les falta la formación en la didáctica y la fundamentación teórica de las asignaturas en mención.

1.3.2 Planteamiento del problema. ¿Cómo la cualificación docente puede ser una estrategia para mejorar la calidad educativa en la sección de primaria del Colegio Nueva York?

Al revisar los mejores resultados académicos del Mundo, se puede identificar que uno de los factores claves en los mejores sistemas del mundo, es la capacitación docente y/o formación profesional que ellos sostienen. La selección de los docentes empieza desde su proceso de inscripción a la universidad, donde solo los mejores logran pasarlos. El proceso académico es muy fuerte y para ingresar al aula solo lo pueden hacer después de finalizar su maestría. Pero, ¿debemos esperar en América Latina a que este sistema llegue? ¿Es necesario esperar hasta que los jóvenes se gradúen? No, definitivamente no, es importante empezar a cambiar desde ya, y esto se logrará en la medida que los docentes actuales desarrollen habilidades y competencias necesarias para hacerlos mejores profesores y así mismo aumentar los niveles de calidad educativa que se requiere.

1.3.3 Herramientas metodológicas utilizadas en el diagnóstico. El tipo de metodología que se requiere para esta investigación es de carácter mixta debido a la necesidad de diagnosticar, analizar, crear y evaluar la propuesta de la de cualificación docente en la institución educativa. Por esto, se hace necesario el uso de herramientas de la investigación cualitativa y cuantitativa que permita llegar a una profundización, obtención de datos y resultados de forma más acertada para el desarrollo de la investigación.

Por lo tanto, desde la propuesta de investigación, se analiza la obligación de los gobiernos, tanto departamentales como nacionales en velar porque el Derecho a la Educación se cumpla. Katarina Tomasevski, relatora de las Naciones Unidas, plantea que los contenidos centrales del derecho a la educación pueden estructurarse en Ruiz (2014)

el esquema de las cuatro Aes: los gobiernos se obligan a hacer que la educación sea Asequible, Accesible, Aceptable y Adaptable” teniendo en cuenta el compromiso que las instituciones educativas adquieren bajo el precepto de Educación de Calidad surge la necesidad de cualificar al personal docente, orientadores y docentes- directivos.

La propuesta de cualificación como apoyo a los docentes y orientadores a través de procesos de formación en temas relacionados con: estrategias metodológicas, didácticas, evaluativas, orientación vocacional y juventudes y de crecimiento personal, está construida sobre la experiencia que dejan los resultados de algunas pruebas a nivel mundial y de Latinoamérica que fueron aplicadas en los países para identificar los niveles académicos de las instituciones educativas.

Esta propuesta se denomina “Pertinencia, Evaluación y Proyecto de Vida en la Institución educativa” y busca mejorar la participación de los docentes en estos procesos brindando diferentes modalidades de capacitación como cursos y seminarios presenciales, diplomados virtuales apoyados con trabajo presencial y manejo de apoyos virtuales en las áreas básicas del conocimiento.

1.3.4 Resultados del diagnóstico. Para el diagnóstico, se tomó como base los resultados de las pruebas SABER 2015. (Ver anexo 1). Dentro de los resultados pese a que se subió con respecto al año anterior en general, los resultados del grado Tercero con respecto al año anterior no fueron los esperados, pues se aumentó en el desempeño bajo de estudiantes.

Otra herramienta que se tomó fue la encuesta de clima laboral, elaborada por el departamento de Recursos Humanos del Colegio Nueva York en diciembre del 2015. (Ver anexo 2)

A continuación relacionó unos datos que son importantes tener en cuenta:

Se evaluaron 7 criterios: empresa en general, ergonomía y condiciones ambientales, sus aportes, formación y experiencia laboral, trabajo en equipo y relaciones

interpersonales, liderazgo de sus jefes y reconocimiento. El total de los encuestados fueron 102 personas, incluyendo los docentes directivos.

1.3.5 Áreas de oportunidad.

Tabla 2 Áreas de oportunidad

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • El proceso de selección y entrevistas al personal que ingresa en la organización. • Todos los docentes son profesionales en educación pues son licenciados en áreas disciplinares. • La mayoría de docentes son bilingües. • Anualmente, se hacen pruebas de inglés. • Los beneficios, reconocimiento y compensación salarial está por encima del salario promedio de un docente. • El colegio brinda apoyo económico para especializaciones, maestrías y capacitación. • Dentro de la filosofía de la organización se tiene como objetivo brindar una educación de calidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • No todos los docentes contratados conocen sobre IB. • Los docentes bilingües son escasos, por lo cual a veces no se logra cumplir con el 100% del perfil. • No existía un programa de capacitación organizado hasta el 2015. • En las pruebas SABER de Tercero y Quinto, los resultados descendieron en comparación al año anterior. • Dentro de la evaluación de clima organizacional no se investiga por las posibles temáticas y/o necesidades de capacitación. • Son pocos docentes-directivos para controlar y hacer seguimiento de los programas de capacitación. • La dificultad de trabajar en equipo de algunas personas y establecer relaciones interpersonales adecuadas. • El cambio de mentalidad que se requiere para trabajar por proyectos y trabajo cooperativo.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • El colegio se encuentra posicionado entre los 200 mejores colegios de Colombia. • El colegio está a la vanguardia en educación, tecnología y administración. • En los resultados pruebas SABER el colegio fue categorizado en nivel MUY SUPERIOR. • Las directivas y staff de presidencia buscan la mejora continua y tienen una mentalidad abierta. 	<ul style="list-style-type: none"> • El sistema educativo en Colombia aún es muy tradicionalista. • Los padres de familia que no desean involucrarse en los procesos de aprendizaje de sus hijos. • Pocos docentes bilingües disponibles en el país.

1.3.6 Análisis de la estrategia de solución. Basados en lo anterior, se propone realizar un plan de capacitación que apunte a desarrollar habilidades, destrezas y competencias en los docentes de Primaria del Colegio Nueva York, para que la calidad docente aumente y por ende la calidad educativa en los estudiantes y en la institución también.

Para la selección de las temáticas de las capacitaciones, se debe tener en cuenta la proyección del colegio y sus programas como lo es el Bachillerato Internacional de PYP, competencias digitales, bilingüismo y programas que fortalezcan liderazgo, trabajo en equipo y gestión y además los intereses y necesidades de los docentes.

Dentro del mismo, se necesita seguir fortaleciendo el sentido de pertenencia y valores para que los alumnos se sientan motivados y el aprendizaje sea significativo. Se debe buscar estrategias para trabajar con estudiantes y sus dificultades de aprendizaje dentro de un currículo con evaluación diferenciada.

1.4 Justificación

La esencia de toda institución educativa se basa en dos pilares netamente humanos los docentes y los educandos; son la materia prima de cada acto educativo y el uno va de la mano del otro, apoyando y brindando dirección al otro, siempre están estrechamente relacionados teniendo en cuenta el proceso de enseñanza aprendizaje pero desde otro punto de vista “El trabajo del maestro está situado en el punto en que se encuentran el sistema (con una oferta curricular y organizativa determinada), y los grupos sociales particulares. En este sentido, su función es ser mediador entre el proyecto político educativo, estructurado como oferta educativa, y sus destinatarios, en una labor que se realiza cara a cara” (Fierro, Fortoul & Rosas, 1999, pp.20-21).

Al discutir de la práctica docente encierra muchos aspectos que no solo se condensan en el aula de clase. La educación contextualizada hoy por hoy, se ha

convertido en la cenicienta que se debe rescatar y la calidad educativa ha quedado en duda. Desde esta propuesta de investigación sobre cómo la cualificación docente puede ser una estrategia para lograr una educación de calidad a través del liderazgo y dirección académica en los colegios distritales de la localidad de Engativá, se quiere libertar el valor de la educación mejorando las metodologías, estrategias y didácticas que dan acción a la labor docente y que realmente nos permita hablar de una educación de calidad desde el contexto real del docente-estudiante y para el docente-estudiante.

Capítulo 2. Marco teórico

La cualificación docente o capacitación a docentes se ha convertido en uno de los factores claves de los mejores sistemas educativos de países como Finlandia, Singapur e Inglaterra para alcanzar excelencia en la calidad educativa. Esto ha sido analizado por organizaciones internacionales como la UNESCO y la ONU de acuerdo a lo descrito por el Informe de Seguimiento de la Educación para todos en el Mundo 2015.

Países como Finlandia, Singapur, Inglaterra, Jordán, estados en Estados Unidos como Boston, Atlanta, Ohio, Nueva York y Chicago han utilizado estrategias que han fortalecido su calidad educativa, a través de estrategias desde los procesos de selección de estudiantes a las universidades, en formación académica no solo a nivel de pregrados sino postgrados y maestrías; y crecimiento en los campos personales desde lo ético y los valores que han repercutido en mejoras significativas año tras año, lográndolos posicionar en los rankings dentro de los primeros lugares en el mundo.

Según el informe de Mckinsey (2007), ver anexo 3, se analizan valores cuantitativos con perspectivas cualitativas para estudiar los mejores sistemas educativos y que avanzan con rapidez. Desde ese informe, se concluye la importancia y relevancia de buscar instructores de alta calidad para formar estudiantes con altos resultados y altos desempeños académicos.

En los sistemas educativos de Finlandia y Singapur, los exámenes de ingreso a la educación formal como docentes son muy exigentes, pues sólo existen unas plazas predefinidas y solo aquellos con un alto nivel académico logran entrar. Por ello, los docentes son destacados dentro de su sociedad y cuentan con un gran prestigio ante la sociedad. Por otro lado, para ingresar a un aula de clase debe tener como mínimo un magister en educación. Países como Inglaterra y Canadá están modelando este método y han venido subiendo en los resultados PISA y en los rankings mundiales. De acuerdo al informe McKinsey (2007), en Finlandia Sólo 1 de 10 candidatos pasa las pruebas de ingreso de evaluación y entrevista, mientras que en Singapur 1 de 6.

2.1 Marco legal

La revisión de la normatividad asociada a la formación de los docentes posibilita direccionar la construcción del Plan de Formación y Cualificación Docente en algunos colegios distritales de la localidad de Engativá bajo el marco de la Constitución Política de 1991, en su Artículo 12, se consagra la libertad de enseñanza, de aprendizaje, de investigación y de cátedra, las cuales requieren para su orientación de un educador con reconocida idoneidad ética y pedagógica.

La importancia y necesidad de proyectar una educación con calidad es respaldada por el Artículo 4° de la ley 115 de 1994; en éste se plantea que el Estado deberá atender en forma permanente los factores que favorecen la calidad y el mejoramiento de la educación, especialmente, velará por la cualificación y formación de los educadores, la promoción docente, los recursos y métodos educativos, la innovación e investigación educativa, la orientación educativa y profesional, la inspección y evaluación del proceso educativo.

El Artículo 109, de la misma ley, también hace referencia a la formación de los maestros y maestras; allí se establecen como finalidades de la formación cuatro aspectos básicos: Formar un educador de la más alta calidad científica y ética, desarrollar la teoría y la práctica pedagógica como parte fundamental de su saber, fortalecer la investigación en el campo pedagógico y el saber específico, preparar educadores a nivel de pregrado y postgrado para los diferentes niveles y formas de prestación del servicio educativo.

En coherencia con el anterior artículo, se encuentra el proyecto 891 Educación Media Fortalecida y Mayor Acceso a la Educación Superior, en el cual los maestros y directivos docentes son los líderes de las políticas de Educación Calidad a través de articulación de las IED con las IES para lograr mejorar los proyectos de vida de los estudiantes de ciclo 5 en la Ciudad de Bogotá. Aquí se aboga por el fortalecimiento de la Escuela del Maestro como espacio privilegiado para el encuentro entre pares, la reflexión,

fundamentación y producción de saber pedagógico. Sin desconocer otras leyes y decretos relevantes en la tarea de concebir la cualificación de los docentes.

2.2. Marco conceptual

2.2.1 ¿Por qué cualificar? El ejercicio de cualificar sustenta su base y se define como una competencia profesional, de acuerdo al MEN de Colombia, de la siguiente manera *“formación pedagógica y disciplinar fortalece las experiencias académicas en áreas específicas del conocimiento.”*

La competencia profesional comprende un conjunto de capacidades de diferente naturaleza que permiten conseguir un resultado. Esta competencia está vinculada al desempeño profesional, no es independiente del contexto y expresa los requerimientos humanos valorados en la relación hombre-trabajo. Como Freire lo expresaba (2006), para enseñar se necesita seguridad, competencia profesional y generosidad.

Una persona cualificada es una persona preparada, alguien capaz de realizar un determinado trabajo, que dispone de todas las competencias profesionales acordes a las necesidades de la globalización. Es el conjunto de instrumentos y acciones necesarias y deben ser permanentes y pertinentes, según lo expresado en plan de formación y/o actualización docente del 2012-2015 “Mejores profes, Mejor educación” para promover y desarrollar la integración de las ofertas de la formación profesional, así como la evaluación de las correspondientes competencias profesionales.

2.2.2 ¿Cuál es el fin de cualificar? Capacitar para la actividad profesional, promover una oferta formativa de calidad, proporcionar información y orientación, incorporar a la oferta formativa acciones de formación que capaciten en conocimientos, destrezas, actitudes y valores para evaluar y acreditar oficialmente la cualificación profesional cualquiera que hubiera sido la forma de su adquisición, favorecer la inversión pública y privada en la cualificación de los trabajadores y la optimización de los recursos dedicados a la formación profesional, de acuerdo a lo expresado por Hanusked y Woessmann,(2008).

Es de aclarar que la cualificación es la competencia que el trabajador debe tener para responder a las necesidades de la actualidad, ya que la educación es el motor del progreso social y económico de un país, Rodríguez Monea, M. (2016) y expresa los resultados que tiene que obtener en su trabajo y es totalmente diferente a un título obtenido de formación técnico, tecnólogo o profesional que define la Administración y Desempeño en las labores adquiridas para el desarrollo de competencias incluida en una o más cualificaciones profesionales.

2.2.3 Estructura de una cualificación. A cada cualificación se le asigna una competencia, según el Decreto de Ley 1278 de 2002, en su artículo 35, define una competencia como "una característica subyacente en una persona causalmente relacionada con su desempeño y actuación exitosa en un puesto de trabajo". Se describe, asimismo, el entorno profesional en el que puede desarrollarse la cualificación, los sectores productivos y las ocupaciones y puestos de trabajo relevantes a los que permite acceder.

La cualificación se divide en unidades de competencia, descritos por MEN, en el plan de formación docente del 2012, a las que se asocia la formación necesaria, dividida en módulos. En estos se determinan las políticas y retos de tendencias educativas, la innovación pedagógica y didáctica, la investigación y proyectos de aula y la identidad y valor de la labor docente.

La estructura en unidades de competencia permite evaluar y reconocer al trabajador cada una de ellas, independientemente de que se haya obtenido a través de la formación o de la práctica profesional, y acumularlas hasta obtener la acreditación de una cualificación completa. Para esto se realizan Módulos Formativos los cuales buscan crear un bloque coherente de formación asociado a cada una de las unidades de competencia que configuran la cualificación. Cada módulo formativo tiene un formato normalizado que incluye los datos de identificación y las especificaciones de la formación.

2.2.4 Especificaciones de la formación. Unidades de competencia en la estructura de la cualificación docente, de acuerdo a los lineamientos establecidos por el MEN.

- Capacidades: expresión de los resultados esperados de las personas en situación de aprendizaje al finalizar el módulo formativo.

- Criterios de evaluación: conjunto de precisiones para cada capacidad que indican el grado de concreción aceptable de la misma. Delimitan el alcance y nivel de la capacidad y el contexto en el que va a ser evaluada.

- Contenidos formativos necesarios para adquirir las competencias a las que se asocia.

- Requisitos básicos del contexto formativo: espacios e instalaciones y perfil profesional del formador. Estos requisitos tienen carácter orientador para la normativa básica reguladora de las ofertas formativas.

2.2.5 Cualificación Docente.

El proceso de cualificación docente es una de las prioridades institucionales en el desarrollo y perfeccionamiento de ésta, acorde con las exigencias de formación que demanda la educación del país, establecido en el Sistema Colombiano de Formación Docente 2010-2014. Los principios que fundamentan la escuela son: concertación académica, actualización permanente, promoción y estímulo a la carrera docente, formación en el pensamiento investigativo, científico, técnico y tecnológico y apropiación del PEI, la forma como se puede mirar la escuela no es solo como un espacio de capacitación, sino como un proyecto de formación para los docentes para dinamizar la labor del docente, su formación profesional, y de esta forma, generar un ambiente educativo en los procesos de formación de los estudiantes.

Existen tres líneas de cualificación: actualización en metodologías pedagógicas, evaluativas y didácticas, actualización en el uso de las nuevas tecnologías de la información, actualización en el área específica de conocimiento y formación en el

Proyecto Educativo Institucional. Sin embargo; tales procesos no serían fructíferos sin estar dispuesto al cambio de actitud y de mentalidad, para dinamizar y enriquecer todos los espacios educativos.

En el Decreto: 1278 del 19 De Junio De 2002, se expide el estatuto de profesionalización docente, en su artículo 38, habla sobre la formación y capacitación docente como herramienta de mejora de la calidad educativa, a través de la actualización y perfeccionamiento de los docentes que contribuye al desarrollo y crecimiento profesional para obtener mejores desempeños en el cumplimiento de sus funciones.

2.2.6 Gestión educativa.

La gestión educativa es un proceso de orientación hacia la consecución de objetivos claros que apuntan a mejorar los resultados y procesos académicos y formativos de una institución, manteniendo su identidad, autonomía, pero enmarcada dentro de lineamientos y estándares que rigen en un sistema educativo, UNESCO (2000).

Dentro de la gestión existen los planes de mejoramiento con los cuales se pretende ir mejorando constantemente los procesos dentro de unas fases de planeación, programación, ejecución, verificación y evaluación que es cíclica y se convierten en una herramienta de mejora continua.

La gestión educativa está compuesta por tres tipos de gestión interrelacionados según García, Hernández, Santos y Fabila (2009): gestión de proyecto, de aprendizaje y administrativa. (Ver anexo 4) Desde estas áreas se crean planes de mejoramiento que ayudan a optimizar la calidad educativa. Las instituciones educativas a través de propuestas y proyectos deben buscar mejorar la calidad educativa y de allí, que una opción este la de buscar, investigar y evaluar capacitaciones que sean pertinentes, interesantes y motivantes para las docentes pues tener excelentes docentes conllevará a tener excelentes estudiantes y de allí excelentes resultados no solo en pruebas sino en la adquisición de habilidades y competencias.

2.2.7 Liderazgo. Para la investigadora, la dirección es la ejecución todas las fases de la administración mediante planes de mejoramiento para la toma de decisiones a través de la comunicación, la motivación y el liderazgo. De allí, que en la gestión y el liderazgo son de los factores más importantes para influir, dirigir y convencer a un grupo de personas.

En el liderazgo existe una autoridad, la delegación y el poder, un poder por convencimiento y no por abuso de autoridad. Es importante que todos sus integrantes se comprometan en la consecución de logros y esto se logra a través de una buena comunicación y motivación al equipo de trabajo. Eisenhower (1956), lo definió como: “Liderazgo es el arte de hacer que alguien haga algo que tú quieres porque la persona quiere hacerlo”

2.3 Proyectos que reafirman la cualificación docente como mejora de la calidad educativa

Una investigación que aporta a sustentar como la cualificación docente es la clave para la calidad educativa fue realizada en Ecuador, donde los alumnos fueron sometidos a prueba de vocabulario receptivo para marcar una línea de base. Los estudiantes fueron asignados aleatoriamente y se utilizó el sistema de calificación para la evaluación en aula, con captación de videos, observando la perspectiva de las opiniones de los docentes y la receptividad del maestro a los estudiantes. Los resultados arrojaron que los estudiantes asignados al mejor docente, aprenden con mayor facilidad y obtienen mejores resultados, cerrando brechas en el aprendizaje.

Otro estudio en Dallas, comparando tres docentes con desempeño alto y tres con bajo, denotó una diferencia de 49 puntos entre cada grupo. Ver anexo No. 5 que demuestra el efecto de la calidad docente en los estudios realizados.

La Secretaria de Educación del Distrito en Bogotá, con CIFE (Centro de Investigación) de la Universidad de los Andes, en el año 2007, realizó un estudio para identificar el impacto de la formación de los docentes en los colegios distritales. El

criterio de selección de los docentes para el estudio fue de docentes que hicieran parte de las políticas de formación del distrito y que hubiesen asistido a varias capacitaciones brindadas por el mismo. Se tomaron 5 colegios de la ciudad y dentro de los hallazgos se evidenció que las capacitaciones se toman como un ejercicio individual y no con un crecimiento grupal acorde a las necesidades institucionales y el trabajo en equipo donde se evidencie liderazgo y gestión por parte de las directivas. Cada docente elegía la capacitación que debía tomar, pero nunca se compartía con el equipo. Los directivos ofrecían las diferentes capacitaciones a los docentes y daban los permisos necesarios para su asistencia si se cruzaba con la jornada laboral. En conclusión, estas capacitaciones se perdían, ya que no tenían eco y sus directivos no las aprovechaban para trabajar colaborativamente y de crecimiento en equipo por desconocimiento y por no tener un panorama claro del objetivo propuesto. Es decir, las capacitaciones no fueron efectivas, por falta del liderazgo y la gestión para impulsar el trabajo desde la Secretaria de Educación del Distrito.

Capítulo 3. Marco metodológico

3.1 Objetivo General

Cualificar a los docentes de Primaria del Colegio Nueva York para elevar la calidad educativa.

3.1.1 Objetivos específicos.

- Planear y programar un plan de capacitaciones para los docentes de Primaria del Colegio Nueva York.
- Promover la cultura de capacitación entre los docentes para la mejora de la calidad educativa.
- Potencializar la gestión académica y el liderazgo para capacitar a los docentes.

3.2 Metas e Indicadores de logro en las capacitaciones a docentes de Primaria del Colegio Nueva York.

- Identificar las necesidades e intereses de capacitación a través de encuesta a docentes. Se llevó a cabo durante dos días y se brindaron 6 opciones para priorizar los temas y conceptos a ser trabajados en el plan de capacitaciones, siendo 1 el más importante. Su enfoque fue mixto al utilizar encuesta y cualitativa al ponderar la jerarquía de necesidades.

- Medir la satisfacción de los docentes frente al plan de capacitaciones y la calidad de las mismas. Se realizó a lo largo de la ejecución del plan. Su enfoque fue mixto por cuanto a través de una encuesta; unas preguntas buscaron datos numéricos y las otras brindaron observaciones de mejora y el aprendizaje de las mismas. Se calificó de 10 a 120 escala IBI. Siendo 10 deficiente y 120 trascendente.

3.3 Metodología.

El enfoque de este proyecto de investigación es mixto por cuanto se trabajó con los dos enfoques: cuantitativo y cualitativo. Se analizaron y recolectaron datos numéricos que fueron cuantificados teniendo en cuenta el número e impacto de las capacitaciones y el plan de trabajo en los docentes.

De la misma manera, fue cualitativo en la medida que se aplicaron encuestas y entrevistas para identificar necesidades de capacitación y la satisfacción frente a los docentes con el plan de trabajo.

3.3.1 Población. El número de docentes con los que se trabajó fueron 33 docentes en la división de Primaria de tiempo completo y de uso exclusivo de la sección de un universo de docentes 106, es decir que la población beneficiada de este proyecto fue el 35% de docentes del Colegio Nueva York. Dentro de la población, existen 22 docentes bilingües y 10 docentes no bilingües. En su mayoría, son Licenciados en idiomas y/o básica primaria con énfasis en asignaturas básicas y bilingües.

3.3.2 Muestras. Se aplicó una encuesta inicial, a 33 docentes que hacen parte de la sección de Primaria de tiempo completo, para priorizar las capacitaciones que se dictaron durante el plan de trabajo, jerarquizando las necesidades en las que se analizaron los datos para planear y programar el plan de capacitaciones.

Una vez iniciado el plan de trabajo, en cada sesión se evaluó la capacitación y el aprendizaje del mismo para verificar su efectividad y aplicabilidad en el aula. Esto se realizó a través de encuesta o diligenciamiento de drive.

Una vez finalizado el plan de trabajo, se evaluó la satisfacción de los docentes frente al plan de capacitaciones utilizando como mecanismo la entrevista, método cualitativo para recoger datos.

3.4 Plan de trabajo de capacitaciones.

3.4.1 Actividades, tiempos, recursos y responsables.

Tabla 3 Tabla plan de trabajo capacitaciones

Actividades	Tiempos	Recursos	Responsables
Priorización de necesidades de capacitación.	Febrero 2017	Encuesta. Docentes	Directora de Primaria.
Creación plan de capacitaciones	Febrero 2017	Recursos Humanos Tiempo de ejecución. Capacitadores Talleres Recursos Tecnológicos y económicos.	Directora de Primaria
Evaluación de capacitaciones por parte de los docentes.	Cada Capacitación Programada	Encuestas Docentes	Directora de Primaria
Evaluación efectividad de las capacitaciones.	Cada capacitación programada	Encuestas Docentes	Directora de Primaria
Socialización de Proyecto de Intervención	Octubre 2017	Recursos tecnológicos, presentación y videoteca	Directora de Primaria

3.4.2 Análisis y organización de datos. El análisis y la organización de datos se dieron de dos formas:

Cuantitativos: Se manejó promedios en notas de evaluación de las capacitaciones y por sumatoria en el caso de la encuesta de priorización.

Cualitativos: Se manejó observaciones positivas o negativas y en algunos casos dentro de unos parámetros de frecuencia como siempre, a veces, nunca.

3.5 Recursos del plan de trabajo de capacitaciones.

3.5.1 Actividades

Tabla 4 Actividades plan capacitaciones

Actividades	Descripción
Priorización de necesidades de capacitación.	A través de una encuesta con los docentes se les dio 6 opciones para que jerarquizaran la necesidad de capacitación que consideraran. Las opciones fueron: Desarrollo y crecimiento personal, Neurociencias y dificultades en el aprendizaje, cómo implementar PYP en el aula, Desarrollo de competencias digitales, inteligencia emocional y motivación en el aula y didáctica en matemáticas, ciencias y lengua castellana.
Creación plan de capacitaciones	Basado en los resultados de la encuesta de priorización, atendiendo a las necesidades e intereses de la organización y de los docentes se organizó un plan de trabajo.
Evaluación de capacitaciones por parte de los docentes.	Durante cada evaluación se entregó la encuesta de evaluación de capacitaciones con preguntas de tipo cuantitativo y cualitativo para identificar la satisfacción de la capacitación.
Evaluación efectividad de las capacitaciones.	A través de unas preguntas de la evaluación de cada encuesta, se indagó por los aprendizajes de la capacitación.
Socialización de Proyecto de Intervención	Una vez finalizado el plan de capacitaciones se socializó el proyecto de intervención y sus conclusiones con el fin de establecer mejoras en el proceso.

3.5.2 Recursos

Tabla 5 Recursos

ACTIVIDADES	RECURSOS	DESCRIPCIÓN
Priorización de necesidades de capacitación	Encuesta. Docentes	Docentes son recurso humano Encuesta es un recurso material
Creación plan de capacitaciones	Recursos Humanos Tiempo de ejecución. Capacitadores Talleres Recursos Tecnológicos y económicos.	Recursos humanos: los docentes, capacitadores y administrativos dentro del plan de capacitaciones. Recursos Financieros: Presupuesto en capacitación, rubros administrativos, cotizaciones de talleristas y uso de política de capacitaciones en unos casos. Recursos materiales: video beam, blackout, computador, sonido, materiales para talleres, refrigerios.
Evaluación de capacitaciones por parte de los docentes.	Encuestas Docentes	Docentes y capacitadores o talleristas son recurso humano Encuesta, video beam, blackout, computador, sonido, materiales para talleres, refrigerios son recursos materiales. Pago por los talleres y/o inscripciones son recursos financieros.
Evaluación efectividad de las capacitaciones.	Encuestas Docentes	Docentes y capacitadores o talleristas son recurso humano Encuesta, video beam, blackout, computador, sonido, materiales para talleres, refrigerios son recursos materiales. Pago por los talleres y/o inscripciones son recursos financieros.
Socialización de proyecto de intervención	Recursos tecnológicos, presentación y videoteca	Docentes y directivos son recurso humano. Encuesta, video beam, blackout, computador y sonido son recursos materiales.

3.6 Sostenibilidad del proyecto

El plan de capacitaciones fue viable dentro del colegio por varias razones:

1. La organización desde su presidencia promueva la auto-capacitación y capacitación constante entre sus funcionarios. Tiene por política una ayuda económico del 25% de maestrías y/o especializaciones y del 50% de capacitaciones que el colegio decida. Además, el valor restante otorga créditos de ayuda que los descuenta en seis meses.
2. Desde la Rectoría del colegio y las políticas de calidad de la institución se intenta posicionar al colegio entre los mejores puestos del país a nivel educativo, por lo que apoya la capacitación de sus docentes.
3. Recursos humanos impulsa los procesos de capacitación y está dentro de sus Áreas de Resultado clave, falta la visión educativa para organizar más ese proyecto en el colegio.
4. Los salarios de los docentes son acordes a la exigencia de capacitación. Por lo que se necesita motivarlos para que inviertan más en la educación y su capacitación en algunos casos.
5. El colegio cuenta con recursos materiales tecnológicos, lo que permite acceso a capacitaciones por internet, materiales físicos como papelería, entre otros.
6. Pese a que el presupuesto se planea y aprueba con un año de antelación, existen rubros y dinero para el plan de capacitación.

3.7 Rendición de cuentas

Dentro del proyecto, se tuvieron destinados varios momentos para exponer el estado del proyecto:

1. En el momento de la priorización de necesidades de capacitación, se informó a los docentes el fin que tiene el aplicar esa encuesta.
2. Durante las capacitaciones se evaluó la efectividad de las mismas y mejoras para próximas capacitaciones.
3. Finalizando el plan de capacitaciones. Se socializó el impacto que tuvo en la directiva de primaria, docentes y las mejoras.

Capítulo 4. Análisis de resultados de la intervención

Este capítulo presenta el análisis de los resultados y conclusiones de la intervención sobre cómo la cualificación docente, es la clave en la mejora de educativa, pues mejores docentes redundan en mejores estudiantes y mejores resultados. Muchas veces se modifica muchas cosas al interior del sistema, implementando nuevos programas y metodologías, pero no se tiene en cuenta que mientras no se está convencido en la innovación educativa y no se tiene fundamentación fuerte para el cambio en los docentes, el sistema educativo no avanza. Según Fullan M., (1998), la importancia en la innovación no se da en los usuarios quienes van a innovar. A veces las barreras están en las mismas personas que tienen la gran responsabilidad del cambio, por comodidad, por falta de oportunidades, desconocimiento o falta de apertura a nuevas formas de enseñar. Fullan M., (1998) también indica en su escrito sobre el Significado del Cambio adjudica que una de las razones por las que no se alcanzan las metas al implementar un cambio, se da porque los usuarios están pasivos frente al proceso y por ende no brindan el apoyo necesario.

El objetivo de este proyecto de intervención fue el de capacitar a la directiva de primaria y a los docentes de Primaria del Colegio Nueva York, a través de las gestiones académicas y de liderazgo para lograr se den capacitaciones en cascada y permitió adquirir una cultura de constante actualización para estar a la vanguardia, suplir las necesidades propias y de la institución y este dada bajo los intereses y motivaciones de los mismos. Fullan M, (1998) también advierte que cualquier cambio en la educación requiere de “desaprender” ciertos conceptos y habilidades para “reaprender” otras. Es decir, que la capacitación en los docentes se constituye en una prioridad para lograr éxito en la implementación de cualquier innovación.

4.1 Encuesta

El objeto estudio de este proyecto fueron los docentes de la sección de Primaria del Colegio Nueva York de Bogotá, Colombia, quienes recibieron un plan de capacitaciones, basados en sus necesidades e intereses. Esta sección de Primaria está conformada por 33 docentes de planta completa, de los cuales 22 docentes son bilingües.

En el anexo #6, se encuentra la encuesta aplicada a los docentes al inicio del proyecto de intervención con el fin de crear el plan de capacitación que se tendría en cuenta para la intervención.

4.1.1 Resultados encuesta de necesidades de capacitación. En la siguiente tabla se relaciona los docentes y su priorización. El método utilizado es cuantitativo.

Tabla 6 Priorización docente sobre necesidades de capacitación

Docente	Bullying	Didáctica de las áreas	Inglés	Pep en el aula	Crecimiento Personal	Dificultades de aprendizaje
Allan Carrillo	6	5	2	1	4	3
Sofía Romero	3	2	5	1	4	6
Sandra Espinosa	4	3	5	2	6	1
Mauricio Carrillo	4	2	3	1	6	5
Andrea Ramírez	6	3	5	1	4	2
Giselle Rivera	6	2	3	5	4	1
Carolina Maldonado	6	3	2	1	5	4
Juan C. Rodríguez	5	1	6	2	4	3
Naudelena Bacca	4	2	1	3	5	6
Stefany Castellanos	5	6	3	1	4	2
Paulo Barrera	6	3	4	1	5	2
Yerlis Bermúdez	5	4	2	1	6	3
Irene Jiménez	6	1	5	3	4	2
Laura Aponte	3	5	1	4	2	6
Adriana Durán	6	3	1	4	5	2
Adriana Delgado	5	3	6	1	4	2
Yanneth Parra	6	5	3	1	2	4
Luis C. Bernal	4	2	3	1	5	6

Tabla 6 Priorización docente sobre necesidades de capacitación

Ziglinde Hernández	6	3	4	1	5	2
Olga Cabezas	5	2	4	1	3	6
Ángela Rodríguez	5	2	4	3	6	1
Nohora Vargas	5	6	3	4	1	2
Mónica Gaitán	3	5	4	1	6	2
Nubia Caro	6	1	5	2	4	3
Diana Arias	6	1	4	2	5	3
Mildreth Varón	6	2	3	1	4	5
Ángela Pineda	6	3	4	1	2	5
Sandra Tovar	6	4	5	1	2	3
Jenny Castellanos	6	4	3	1	2	5
Sandra Limas	1	2	6	5	3	4
Cindy Alarcón	6	3	4	1	5	2
Joyce Benites	5	6	3	1	4	2
TOTAL	162	99	116	59	131	105

4.2 Análisis de datos

La encuesta fue realizada a 32 docentes de 33, es decir, al 96% de los docentes de la sección, ya que la persona ausente es por una licencia de maternidad, se analizan los resultados de las necesidades de acuerdo al ítem seleccionado con el menor puntaje que se mencionan, siendo 1 el tema que consideran los docentes más importante por iniciar a trabajar. Se resalta la diferencia tan marcada en puntuación entre el primer tema y el segundo. De la misma forma se evidencia, la misma diferencia entre el 5 y el sexto tema. En el tercer, cuarto y quinto, el nivel de dispersión es menor.

1. PEP: Programa de años Primarios del Bachillerato Internacional con 59.
2. Didáctica de las áreas (naturaleza del área) con 99 puntos.
3. Dificultades de aprendizaje con 105 puntos.
4. Inglés con 116 puntos.
5. Crecimiento Personal y emocional con 131 puntos.
6. Bullying con 162 puntos.

Finalizando la encuesta, se pregunta por el número de docentes que ya recibieron capacitación formal IB, ya que en el colegio se está trabajando e implementando este sistema en las aulas. 10 docentes de 33 han recibido capacitación certificada formal, es decir, que el 30% de los docentes han recibido una capacitación formal al respecto

4.3 Plan de capacitaciones

A partir de los resultados, se elaboró en plan de capacitaciones atendiendo a las necesidades e intereses de la institución y los docentes. Se organizaron 5 actividades de capacitación para el período comprendido entre los meses de febrero y marzo, con el fin de analizar los avances y resultados. (Ver anexo #7, formato con la programación de las capacitaciones) Para el análisis de la información, se sigue los pasos descritos por Taylor S.J. y Bogdan R., (1996) para el tratamiento de los datos en un análisis comprensivo para la información de la encuesta, evaluación de las actividades y la entrevista. Se da una interpretación a los datos observados con el criterio del evaluador. Santos Guerra M. A. (1990).

Los instrumentos utilizados se analizaron también en procesamientos estadísticos elementales, calculando frecuencias de respuesta y porcentajes que representan estas. Las preguntas abiertas fueron leídas para reducir las respuestas que se presentarán.

4.3.1 Capacitaciones realizadas y análisis de datos. Lectura del libro digital Aula diversificadas Carol Ann Tomlinson. Esta capacitación tiene que ver con evaluación diferenciada que se maneja en PEP, basados en las dificultades de aprendizajes y las respuestas proactivas de los docentes ante aquellas necesidades. Para evaluar la eficiencia y la efectividad de la evaluación se utilizó un taller que constaba de las siguientes actividades:

1. Definición de evaluación diferenciada desde el concepto de aulas diversificadas.
2. Cómo implementarla en el contexto del Colegio Nueva York.

3. Cómo saber cuándo puede llegar a ser contraproducente aplicar estrategias diferenciadas en algunos estudiantes.

4. Qué estrategias se han implementado

5. Qué estrategias podemos implementar

6. Casos del nivel que necesitarían currículo diferenciada más que estrategias.

En ésta capacitación, se identificó cada aprendizaje individual y cómo fue trabajado en grupo para elaborar algunas estrategias que permitan crear una dieta sensorial, siguiendo recomendaciones de especialistas y por el beneficio de los estudiantes. Es importante resaltar que una de las grandes conclusiones fue trabajar por los diferentes canales sensoriales y estimular los avances en sus estudiantes.

4.3.2 Procesos Lecto-escritores desde lo sensoriomotor Seminario y capacitación en cascada. El taller- seminario sobre procesos lecto-escritores fue orientado por la Doctora Sandra Bibiana Vargas. Del CNY de la sección de Primaria fueron inscritos 8 docentes, participó el 24% de los docentes de la sección. A continuación se muestra los resultados de la evaluación cuantitativa realizada.

Tabla 7 Contenido y metodología

Enunciado	Transcendente		Excelente		Muy bueno		Bueno	
	C1	C2	C1	C2	C1	C2	C1	C2
La información brindada es importante para el desarrollo de su actividad laboral.	2		6					
	25 %		75%					
La metodología desarrollada permite lograr un aprendizaje de la información.	2		4		2			
	25%		50%		25%			
Se cumplieron los objetivos de la capacitación.	2		5		1			
	25%		62,5%		12%			

OBSERVACIONES: Por ser un grupo grande de asistentes se dispersa la atención. Estos talleres deberían ser traídos al colegio. Altamente aportante la capacitación. El realizar ejercicios dinamizó la charla y clarificaron conceptos. Excelente capacitación.

Tabla 8 Evaluación capacitador

Enunciado	Transcendente		Excelente		Muy bueno		Bueno	
	C1	C2	C1	C2	C1	C2	C1	C2
El capacitador utilizó un lenguaje claro que le permitió entender la información brindada.	2		6					
	25 %		75%					
Considera que el capacitador tiene dominio del tema.	2		6					
	25%		75%					
El capacitador utilizó estrategias que facilitaron la comprensión del tema brindado.	2		5		1			
	25%		62,50%		12,50%			
El capacitador despertó y mantuvo el interés de los participantes frente al tema tratado.	2		4		2			
	25%		50%		25%			

OBSERVACIONES: Muy buena. Excelente capacitadora conoce el tema y se nota la preparación. La capacitadora conoce el tema, tiene mucha experiencia y brinda herramientas útiles. La dinámica y disposición fue excelente.

Tabla 9 Evaluación de recursos

Enunciado	Trascendente		Excelente		Muy bueno		Bueno	
	C1	C2	C1	C2	C1	C2	C1	C2
El manejo del tiempo fue:	2		4		2			
	25 %		50%		25%			
Se utilizaron ayudas audiovisuales y/u otros recursos fueron:	2		5		1			
	25%		62,5%		12,5%			

OBSERVACIONES: Adecuado

Tabla 10 Recomendaciones

SI	NO	¿POR QUÉ?
100 %		Es importante conocer signos de alarma para ayudar a los niños. Conocer la mejor forma de ayudar estudiantes con dificultades. Muy interesante los aportes. Es importante para la práctica diaria. Ayuda a mejorar los procesos y desarrollo de la escritura en los estudiantes. Retroalimentación a estudiantes y padres y creación de estrategias para manejo en casas.

4.4 Resultados y Recomendación de la Capacitación.

El 100% de los asistentes recomendarían la capacitación. Los comentarios fueron muy positivos. El 75% de los asistentes evaluaron la capacitación entre excelente y trascendente en general. Sólo se presenta una calificación de Muy bueno del 25% en algunos ítems y del 12% en recursos y del capacitador en los dos últimos aspectos sobre el interés y las estrategias que utilizó. Según Montenegro y Hache, (1997), la lectura y escritura son procesos que establecen conexiones entre la información para establecer habilidades cognitivas y son bases del aprendizaje.

Evaluación de la eficacia La capacitación fue efectiva por cuanto todos los ítems o criterios fueron evaluados entre trascendente, excelentes y muy buenos. De acuerdo a las observaciones realizadas, la capacitación fue altamente aportante al quehacer diario de los docentes para la identificación de dificultades en el proceso lecto-escritor desde los sensorio motor, remisiones a valoraciones y estrategias en el aula para estos estudiantes. La evaluación fue de 100. Basado en ello, se elaboró una capacitación en cascada a los demás docentes de la sección para mejorar en estos procesos.

Capacitación en cascada del taller-seminario. A continuación, se relacionan los datos de la evaluación de la capacitación en cascada del seminario-taller recibido y mencionado anteriormente. Total de participantes fueron 26, es decir el 78%, las personas restantes fueron las que asistieron al taller previamente, por lo que no fueron incluidas nuevamente.

Tabla 11 Contenido y metodología 2 capacitación

Enunciado	Trascendente		Excelente		Muy bueno		Bueno	
	C1	C2	C1	C2	C1	C2	C1	C2
La información brindada es aportante para el desarrollo de su actividad laboral.	7		17		2			
	26%		65%		7%			
La metodología desarrollada permite lograr un aprendizaje de la información.	6		17		3			
	23%		65%		11%			
Se cumplieron los objetivos de la capacitación.	6		18		2			
	23%		69%		7%			

OBSERVACIONES: Al trabajar con niños de Primaria, es importante reconocer las señales de alarma en los procesos lecto-escritores. Excelente. Muy importante para nuestro diario quehacer y muy claro. Útil para todas las asignaturas.

Tabla 12 Evaluación capacitador 2

Enunciado	Trascendente		Excelente		Muy bueno		Bueno	
	C1	C2	C1	C2	C1	C2	C1	C2
El capacitador utilizó un lenguaje claro que le permitió entender la información brindada.	5 19%		19 73%		2 7%			
Considera que el capacitador tiene dominio del tema.	3 11%		18 69%		5 19%			
El capacitador utilizó estrategias que facilitaron la comprensión del tema brindado.	5 19%		17 65%		4 15%			
El capacitador despertó y mantuvo el interés de los participantes frente al tema tratado.	5 19%		17 65%		4 15%			

OBSERVACIONES: Muy importante compartir en cascada. La información es clara y precisa. Bien documentado, claro y preciso.

Tabla 13 Evaluación recursos

Enunciado	Trascendente		Excelente		Muy bueno		Bueno	
	C1	C2	C1	C2	C1	C2	C1	C2
El manejo de tiempo fue:	3 11%		20 76%		3 11%			
Se utilizaron ayudas audiovisuales y/u otros recursos fueron:	3 11%		21 80%		2 7,6%			

OBSERVACIONES: pertinentes. Se utilizaron ayudas visuales que ayudan a la comprensión del tema

4.5 Análisis de los resultados

Los participantes evaluaron la capacitación entre trascendente y muy bueno. La calificación promedio fue de 95 en cada uno de los ítems. El 100% de los participantes recomendarían la capacitación y dentro de las observaciones de la evaluación, se define la importancia de observar, remitir y actuar frente a signos de alarma en el desarrollo para

mejorar los procesos lecto-escritores. La capacitación fue efectiva y eficiente. Se aclara que en las dos actividades realizadas se capacitó al 100% del personal docente de la sección de Primaria.

4.6 Taller IB sobre el ciclo de indagación y los planificadores en los proyectos transversales

Para esta capacitación participaron 32 docentes de 33 docentes, debido a una incapacidad médica, es decir, el nivel de participación fue del 96%. Esta capacitación fue evaluada de manera cuantitativa. A continuación se relaciona los datos:

Tabla 14 Contenido y metodología capacitación 3

Enunciado	TRANSCENDENTE		EXCELENTE		MUY BUENO		BUENO	
	C1	C2	C1	C2	C1	C2	C1	C2
La información brindada es aportante para el desarrollo de su actividad laboral.	8		25					
	24%		75%					
La metodología desarrollada permite lograr un aprendizaje de la información.	9		22		2			
	23%		66%		6%			
Se cumplieron los objetivos de la capacitación.	8		25					
	24%		75%					

OBSERVACIONES: Es un tema necesario para la formación de PEP. Urgente y claro. Definitivamente fue altamente aportante para docentes de Primaria en el PEP, didáctica de las áreas, transdisciplinariedad y planificadores.

Tabla 15 Evaluación capacitador 3

Enunciado	TRANSCENDENTE		EXCELENTE		MUY BUENO		BUENO	
	C1	C2	C1	C2	C1	C2	C1	C2
El capacitador utilizó un lenguaje claro que le permitió entender la información brindada.	10		23					
	30%		73%					
Considera que el capacitador tiene dominio del tema.	12		21					
	36%		63%					
El capacitador utilizó estrategias que facilitaron la comprensión del tema brindado.	9		24					
	19%		72%					
El capacitador despertó y mantuvo el interés de los participantes frente al tema tratado.	12		21					
	36%		63%					

OBSERVACIONES: Por como la capacitadora habla y relaciona los temas

Tabla 16 Evaluación recursos

Enunciado	Trascendente		Excelente		Muy bueno		Bueno	
	C1	C2	C1	C2	C1	C2	C1	C2
El manejo de tiempo fue:	12		18		3			
	36%		54%		9%			
Se utilizaron ayudas audiovisuales y/u otros recursos fueron:	10		21		2			
	30%		63%		6%			

4.6.1 Análisis de los resultados. Los participantes evaluaron la capacitación entre trascendente y excelente en su mayoría. La calificación promedio fue de 112 en cada uno de los ítems. El 100% de los participantes recomendarían la capacitación y dentro de las observaciones de la evaluación, se define la importancia de estas capacitaciones para la implementación del PEP, lo aportante que fue y el impacto que tuvo en los docentes. La capacitación fue efectiva y eficiente. Como lo expresan, Pérez Luna, E., Alfonso Moya N. y Curcu Colón A., (2012), en su artículo, la transdisciplinariedad en una forma

globalizada de acercarse a la realidad, pues se tiene en cuenta todos los conocimientos aplicados en diferentes ámbitos.

4.7 Entrevista evaluación de satisfacción de las capacitaciones

Para dar cierre al plan de capacitaciones, se programó una evaluación como el último paso de un nuevo ciclo, esto con el fin de generar primero las recomendaciones al colegio y para evaluar la eficacia y eficiencia del programa. Para ello, se aplicó una entrevista a los participantes, las cuales se irán presentando con su análisis de resultados por cada una

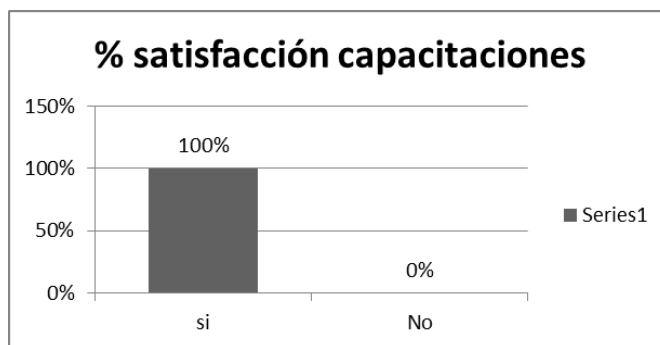


Ilustración 1 Resultados satisfacción capacitaciones

El 100% de los docentes consideran importante capacitarse continuamente. Avalos, (2002), expresa que la formación profesional debe ser continua a lo largo de la vida para responder a las necesidades del mundo globalizado y dinámico. El abrir el panorama les permitió en algunos casos identificar que hacía falta mayor actualización en algunos campos y más en la implementación del PEP. Entre las observaciones dadas por los participantes se resaltan las siguientes:

- Es importante capacitarse e ir abriendo su mente a nuevos retos en la educación.
- La mejora en la educación depende de nosotros como maestros.

- Conocer más sobre el PEP me ayuda a interiorizar como la educación por proyectos y de manera transdisciplinar hace desarrollar en los estudiantes una mentalidad internacional y ciudadanos del mundo.
- La actualización constante mejora los procesos en el aula con los estudiantes.

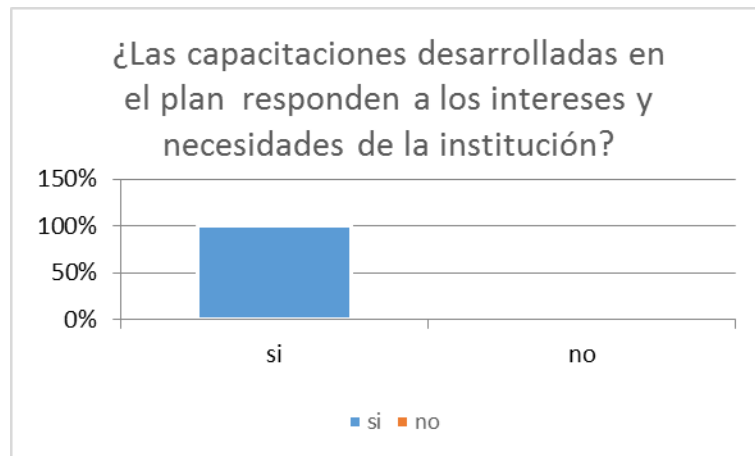


Ilustración 2 Resultados intereses - necesidades

Los docentes se sintieron motivados frente al proceso de capacitaciones y el enfoque que se dio. Según Rodríguez Moneo, (2016) La motivación puede ser un indicador efectivo en el aprendizaje.

Para la siguiente pregunta, se tuvo en cuenta una valoración Cuantitativa. De 10 a 120, ¿en cuánto evalúa las capacitaciones recibidas últimamente?

Tabla 17 Evaluación de capacitaciones

Docentes	Evaluación
2	80
4	90
24	100
4	120
Promedio	103

El programa de capacitaciones cumplió con las expectativas del objeto estudio, por cuanto se obtuvo un promedio general de 103, es decir Trascendente. Para esta calificación 2 docentes la evaluaron en 80, es decir buena, 4 en 90, es decir muy buena, 24 en excelente y 4 en trascendente.

* La educación es un reto que debe llevarnos a mejorar constantemente dentro de los procesos que se llevan al interior del aula. La Tecnología avanza, la humanidad evoluciona, la economía crece, pero a veces la educación se ve frenada por barreras de la misma mente en los docentes con falta de iniciativa e innovación. Según Calvo A., (2014). Durante muchos años la escuela ha sido un lugar de pupitres ordenados, trabajo independiente de las áreas y los monólogos del docente.

*El sistema educativo no cambia por sí solo, este cambia, crece y se modifica a través de las necesidades y motivaciones. Los docentes son quienes llegan a modificar las prácticas que conllevan a una mejor educación. Fullan M., (1998) expresa la importancia de involucrar a quienes hacen parte de la innovación, los usuarios, en el cambio para comprometerlos en la consecución de las metas. Para la mejora, es necesario focalizar las necesidades y motivaciones de los docentes en planes de capacitación que sean eficientes y efectivos y que ayuden en la consecución de las metas por una educación de calidad. María Acaso en su libro rEDUvolution, (2014), afirma que el acto pedagógico no tiene cierre, pues es una producción inacabada. Entonces el juego de la motivación no sólo debe aplicar en estudiantes sino también en los docentes.

* Organizar el plan de capacitaciones de los docentes equivale a centralizar las fuerzas para ganar un partido, es decir, que un programa de capacitaciones coherente, enfocado y con un propósito definido ayuda a obtener mejoras sustanciales dentro de las aulas y así mismo sobre el aprendizaje.

Capítulo 5. Conclusiones de la intervención

5.1 Conclusiones generales y particulares

- La educación es un reto que debe llevarnos a mejorar constantemente dentro de los procesos que se llevan al interior del aula. La Tecnología avanza, la frenada por barreras de la misma mente en los docentes por temor al cambio. La escuela no podrá ser sitio de pupitres ordenados, trabajos independientes desde cada una de las especialidades ni áreas y mucho menos la retórica catedrática de un docente durante horas. Mientras las prácticas docentes no cambien, la escuela tradicional se mantendrá.

- El sistema educativo no cambia por sí solo, este cambia, crece y se modifica a través de las necesidades y motivaciones. Los docentes son quienes llegan a modificar las prácticas que conllevan a una mejor educación. Es importante involucrar a quienes hacen parte de la innovación en el cambio para comprometerlos en la consecución de las metas. Para la mejora, es necesario focalizar las necesidades y motivaciones de los docentes en planes de capacitación por una educación de calidad. La educación no tiene cierre, es un proceso inacabado. Entonces el juego de la motivación no sólo debe aplicar en estudiantes sino también en los docentes.

- Organizar el plan de capacitaciones de los docentes equivale a centralizar las fuerzas para ganar un partido, es decir, que un programa de capacitaciones coherente, enfocado y con un propósito definido ayuda a obtener mejoras sustanciales dentro de las aulas y así mismo sobre el aprendizaje. Se hace necesario dirigir las capacitaciones identificando las necesidades institucionales y reconociendo los intereses educativos del momento. De esta manera, los recursos destinados a este rubro serán más efectivos y eficaces en la consecución de las metas propuestas por la organización.

- Colombia en su sistema educativo está lejos de tener procesos de selección previos al ingreso universitario. De allí, la importancia de capacitar a los docentes que

están en las aulas del plantel para la mejora educativa, mejores docentes, mejores estudiantes y mejores resultados.

- La administración educativa nos permite liderar al interior de las instituciones, procesos de selección docente y cualificación docente. Entiendo estos procesos, como una forma de lograr una mejora continua que posicione al Colegio Nueva York como una de los mejores colegios del país.

- El proceso de socialización de este proyecto se da en un primer momento, con la persona encargada del plan de capacitaciones del staff de presidencia de los colegios de la organización Interasesores y de la cual, el Colegio Nueva York hace parte. A partir de ello, se socializó el proyecto con la Directora Corporativa, quien apoyó el proyecto y adaptó varias estrategias como la aplicación de la encuesta y basada en las necesidades e intereses, la creación de la escuela virtual de cualificación docente, propuestas y diseñadas a través de esta investigación.

- Uno de los retos primordiales es el cambio en la mente de los docentes, pues aceptar los cambios, afrontarlos y romper los paradigmas puede ser uno de los más grandes obstáculos para lograr los objetivos de ir de las capacitaciones a la práctica. Este logro fue alcanzado con la mayoría de docentes intervenidos, debido al trabajo en equipo y la red de conocimiento que se creó en el desarrollo de este proyecto.

5.2 Intervenciones futuras

Crear un diplomado virtual para los docentes centralizado en el reconocimiento del horizonte institucional y el modelo pedagógico del colegio, con el fin de mejorar las prácticas educativas en la institución y unificar criterios a la hora de desempeñar la labor docente. Se pretende entonces a través del diplomado cualificar a los docentes para que lideren procesos formativos en los estudiantes, los cuales garanticen una interacción en todos los ámbitos de su vida para el desarrollo académico y personal fomentando un ambiente escolar basado en la afectividad, autonomía y asertividad.

Referencias

Acaso M., (2014). rEDUvolution. Hacer la revolución en la educación. Editorial Planeta Colombiana.

Acosta, A. & Pupo, (citado en Roncancio, 2012). Revisión sistemática acerca de las competencias. Horizontes pedagógicos, 119.

Agerrondo, (s,f). Nuevo Paradigma de la Educación. OEI [En Línea] recuperado de:
<http://campus-oei.org/administracion/aguerrondo.htm>

Aula Planeta. (2015). Las Diez claves de la Educación en Finlandia. Biblioteca [en línea].
Recuperado de: <http://www.aulaplaneta.com/2015/01/22/noticias-sobre-educacion/las-diez-claves-de-la-educacion-en-finlandia/>

Ausubel D (1996) Teoría del Aprendizaje significativo [En Línea] recuperado de
<http://www.educainformatica.com.ar/docentes/tuarticulo/educacion/ausubel/index.html>

Bachillerato IB, (2009). Cómo hacer realidad el PEP en el aula. Un marco curricular para la escuela primaria internacional. [En Línea] Recuperado de:
<https://sesion210412.wikispaces.com/file/view/Como+Hacer+Realidad+el+PEP.pdf>

Bonna, C., (2015). La Nueva Educación. Recuperado de
<file:///D:/Documentos%20de%20Direccion%20de%20Primaria/Descargas/La%20Nueva%20Educaci%C3%B3n%20-%20Cesar%20Bona.pdf> y
[file:///D:/Documentos%20de%20Direccion%20de%20Primaria/Descargas/La%20Nueva%20Educaci%C3%B3n%20Parte%20-%20Cesar%20Bona%20\(1\).pdf](file:///D:/Documentos%20de%20Direccion%20de%20Primaria/Descargas/La%20Nueva%20Educaci%C3%B3n%20Parte%20-%20Cesar%20Bona%20(1).pdf)

Calvo A., (2015) Viaje a la escuela del siglo XXI. Fundación Telefónica. [En Línea] recuperado de:
https://www.fundaciontelefonica.com/educacion_innovacion/viaje-escuela-siglo-21/descarga-la-publicacion/

Castellanos Galindo H, (2007). La cualificación de los docentes y su impacto institucional, hallazgos desde cinco estudios de caso. Tomado de
https://pensandoeducacion.uniandes.edu.co/ponencias/Castellanos-Cualificacion_de_docentes.pdf

Castillo, E (2010) Propuesta metodológica para favorecer el desarrollo de las habilidades científicas en niños y niñas de educación parvularia de 3 a 4 años de edad Universidad de Chile
http://www.omep.org.ar/media/uploads/trabajos_4_encuentro/habilidades_cientificas_en_educacion_parvularia.pdf

Cassany. (2002). Desarrollo de las habilidades comunicativas en la escuela nueva. Revista Educación y Pedagogía.

Chirino citado en Ruiz (2009). Habilidades científicas- investigativas. [En línea] recuperado de <http://definicion.de/modelo-de-gestion>

Decreto 1278, de junio de 2002. Ministerio de Educación. *Estatuto de profesionalización Docente*. [En línea] Recuperado de: http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-86102_archivo_pdf.pdf

Ministerio de Educación. Sistema Colombiano de Formación de Educadores y Lineamientos de Política (2010-2014) [En línea] Recuperado de: http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-345822_ANEXO_19.pdf

Dennis, s. &Gutiérrez, B. (2002). La investigación etnográfica: experiencias de su aplicación al ámbito educativo. [En línea] recuperado de: <http://cidimar.fundacite.arg.gov.ve/doc.2htm>,

Fiszbe. (2016). El desafío de América Latina en educación es mejorar la calidad docente, dice estudio. Revista el Comercio. 3 de septiembre de 2016. [En línea] recuperado de www.elcomercio.com/tendencias/desafio-americalatina-educacion-docente.html

Fullan M., (1998). El significado del Cambio educativo. [En línea] Recuperado de: <https://www.ugr.es/~recfpro/rev61ART1.pdf>

García, V., Hernández, M., Santos, C. y Fabila, A. (2009). La gestión en modalidades de programas a distancia. Estudio de caso. *Apertura 1* (11), 20-33.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Santa Fe. México D.D: Mac Graw Hill.

Marcos (2009) *Cualificación docente y acreditación*. Unión Europea.

McKinsey (2007). How the World's best performing schools come out on top. [Online] Taken from: <http://mckinseysociety.com/how-the-worlds-best-performing-schools-come-out-on-top/>

Münch L., Galicia E., Jiménez S., Patiño F., Pedronni F. (2010) *Administración de Instituciones Educativas*. México D.F.: Trillas.

Philip Althaba (2012) Tendencias de la Educación Comparada. *Revista de educación*. 293(19). 295-309.

Santos Guerra M. A., (1990) Hacer Visible lo cotidiano: *Teoría y práctica de la evaluación cualitativa de centros escolares*. . [En línea] recuperado de [http://www.terras.edu.ar/biblioteca/17/17GSTN Santos Unidad 6.pdf](http://www.terras.edu.ar/biblioteca/17/17GSTN_Santos_Unidad_6.pdf)

Taylor S.J. y Bogdan R., (1996). Introducción a métodos cualitativos de investigación. [En línea] Recuperado de <http://mastor.cl/blog/wp->

content/uploads/2011/12/Introduccion-a-metodos-cualitativos-de-investigaci%C3%B3n-Taylor-y-Bogdan.-344-pags-pdf.pdf

Tomlinson, C., (1999). Aulas Diversificadas. [En Línea] Recuperado de

<http://www.centrodemaestros.mx/bam/aula-diversificada-tomlinson.pdf>

Unesco (2014) Informe de Seguimiento de la EPT en el mundo. Educación para todos. [En línea] recuperado de:

<http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002261/226159s.pdf>

Unesco, (2016). Las Tic en la Educación. [En línea] recuperado de:

<http://www.unesco.org/new/es/unesco/themes/icts/teacher-education/#topPage>

Aparicio, J. y Rodríguez Moneo, M. (2016) La Calidad de la Educación como determinante del progreso de los países y la calidad del profesorado como determinante de la calidad de la educación. [En línea] recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5716032>

Lectura y escritura en Niños y Jóvenes. Conceptualización Básica. Recuperado de:

http://docencia.udea.edu.co/educacion/lectura_escritura/proclector.html

Pérez Luna E., Alfonso Luna N. y Curcun Colón A., (2012). Transdisciplinariedad y Educación. [En línea] Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/356/35630150014/>

Avalos B., (2002). Formación docente: Un Aporte a la Discusión. [En línea]

Recuperado de

file:///C:/Users/Liliana/Downloads/formacion_docente_aporte_discusion.pdf

Un Buen Maestro Marca la Diferencia. Reducción de la Brecha de Aprendizaje en

Ecuador, (2014). [En línea] Recuperado de

<http://deo.iadb.org/2013/es/las-historias/buen-maestro-marca-la-diferencia/>

Anexos

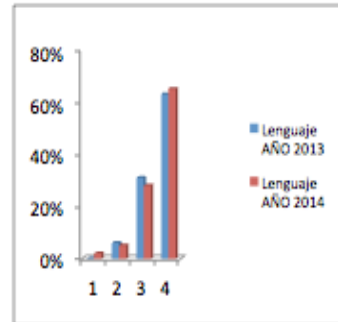
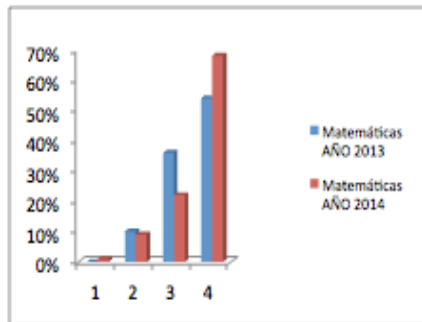
Anexo 1. CAPÍTULO I. Resultados Pruebas SABER 2015

1. PROGRESO

El progreso se mide a través del porcentaje de estudiantes en nivel insuficiente (%). Para mejorar en este ítem debe tender a cero dichos porcentajes

SABER 3

Matemáticas		Nivel de desempeño	Lenguaje	
AÑO 2014	AÑO 2015		AÑO 2014	AÑO 2015
0%	1%	BAJO	0%	2%
10%	9%	BÁSICO	6%	5%
36%	22%	ALTO	31%	28%
54%	68%	SUPERIOR	63%	65%



Anexo 2 Encuesta Clima Laboral

INSTITUCIÓN:
 INFORME GENERADO EL:
 GENERADO POR:
 FUENTE:

COLEGIO NUEVA YORK - ÁREA ACADÉMICA
 13/03/2014
 SERGIO FIERRO ROBOYO
<http://e-encuesta.com/>

1 - La empresa en general:	NO	En ocasiones si	Presento dudas al respecto	En ocasiones no	SI	N/A	TOTAL
¿Está usted satisfecho con su trayectoria en la empresa?	1	7	5	8	80	1	102
Porcentaje	0,98%	6,86%	4,90%	7,84%	78,43%	0,98%	100,00%
¿Le gusta la empresa?	1	2	1	5	93	0	102
Porcentaje	0,98%	1,96%	0,98%	4,90%	91,18%	0,00%	100,00%
¿Se siente orgulloso de pertenecer a ella?	1	1	2	6	92	0	102
Porcentaje	0,98%	0,98%	1,96%	5,88%	90,20%	0,00%	100,00%
¿Se siente integrado en su empresa?	2	7	3	15	75	0	102
Porcentaje	1,96%	6,86%	2,94%	14,71%	73,53%	0,00%	100,00%
¿Es usted consciente de lo que aporta a la empresa?	0	1	0	3	98	0	102
Porcentaje	0,00%	0,98%	0,00%	2,94%	96,08%	0,00%	100,00%
¿La considera un poco como suya, como algo propio?	2	15	6	9	70	0	102
Porcentaje	1,96%	14,71%	5,88%	8,82%	68,63%	0,00%	100,00%

2 - Ergonomía y condiciones ambientales:	NO	En ocasiones si	Presento dudas al respecto	En ocasiones no	SI	N/A	TOTAL
¿Tiene suficiente luz en su lugar de trabajo?	6	2	3	17	74	0	102
Porcentaje	5,88%	1,96%	2,94%	16,67%	72,55%	0,00%	100,00%
¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo?	8	8	3	25	58	0	102
Porcentaje	7,84%	7,84%	2,94%	24,51%	56,86%	0,00%	100,00%
¿La temperatura es la adecuada en su lugar de trabajo?	15	2	2	27	51	0	102
Porcentaje	14,71%	6,86%	1,96%	26,47%	50,00%	0,00%	100,00%
¿El nivel de ruido es soportable?	13	4	2	36	40	0	102
Porcentaje	12,75%	10,78%	1,96%	35,29%	39,22%	0,00%	100,00%
¿Los aseos están bien realizados? (Nitidez)	2	5	19	69	0	0	102
Porcentaje	1,96%	6,86%	4,90%	18,63%	67,65%	0,00%	100,00%
¿Su computador funciona a una velocidad adecuada?	20	9	0	29	27	17	102
Porcentaje	19,61%	8,82%	0,00%	28,43%	26,47%	16,67%	100,00%
¿El lugar en el que se sienta le resulta cómodo?	8	6	3	11	73	1	102
Porcentaje	7,84%	5,88%	2,94%	10,78%	71,57%	0,98%	100,00%
¿Su pantalla está a la altura adecuada para usted?	12	3	5	4	51	27	102
Porcentaje	11,76%	2,94%	4,90%	3,92%	50,00%	26,47%	100,00%
¿Tiene espacio suficiente en su puesto de trabajo?	10	5	4	14	68	1	102
Porcentaje	9,80%	4,90%	3,92%	13,73%	66,67%	0,98%	100,00%

4 - ¿Considera usted que...	NO	En ocasiones si	Presento dudas al respecto	En ocasiones no	SI	N/A	TOTAL
... tiene la suficiente capacidad de iniciativa en su trabajo?	0	6	3	7	86	0	102
Porcentaje	0,00%	5,88%	2,94%	6,86%	84,31%	0,00%	100,00%
... tiene la suficiente autonomía en su trabajo?	6	7	5	30	54	0	102
Porcentaje	5,88%	6,86%	4,90%	29,41%	52,94%	0,00%	100,00%
...sus ideas son tenidas en cuenta por su jefe o superiores?	5	9	4	17	66	1	102
Porcentaje	4,90%	8,82%	3,92%	16,67%	64,71%	0,98%	100,00%
...su trabajo es lo suficientemente variado?	2	8	3	13	74	2	102
Porcentaje	1,96%	7,84%	2,94%	12,75%	72,55%	1,96%	100,00%

5 - ¿Su puesto en la empresa ...	NO	En ocasiones si	Presento dudas al respecto	En ocasiones no	SI	N/A	TOTAL
... está en relación con la experiencia que usted posee?	3	4	1	5	89	0	102
Porcentaje	2,94%	3,92%	0,98%	4,90%	87,25%	0,00%	100,00%
... está en relación con su titulación académica?	2	4	1	7	88	0	102
Porcentaje	1,96%	3,92%	0,98%	6,86%	86,27%	0,00%	100,00%
... está lo suficientemente valorado?	10	4	3	20	65	0	102
Porcentaje	9,80%	3,92%	2,94%	19,61%	63,73%	0,00%	100,00%
¿Le gustaría permanecer en su puesto de trabajo dentro de su empresa?	2	1	3	7	89	0	102
Porcentaje	1,96%	0,98%	2,94%	6,86%	87,25%	0,00%	100,00%
¿Existen posibilidades de movilidad en su empresa?	8	7	12	7	64	4	102
Porcentaje	7,84%	6,86%	11,76%	6,86%	62,75%	3,92%	100,00%

7 - Compañeros de trabajo:	NO	En ocasiones si	Presento dudas al respecto	En ocasiones no	SI	N/A	TOTAL
¿Se lleva bien con sus compañeros?	1	1	0	4	96	0	102
Porcentaje	0,98%	0,98%	0,00%	3,92%	94,12%	0,00%	100,00%
¿Le ayudaron y apoyaron los primeros días cuando entró en la empresa?	2	8	1	6	81	4	102
Porcentaje	1,96%	7,84%	0,98%	5,88%	79,41%	3,92%	100,00%
¿Considera que tiene un entorno de amigos entre sus compañeros de trabajo?	9	12	8	12	61	0	102
Porcentaje	8,82%	11,76%	7,84%	11,76%	59,80%	0,00%	100,00%
¿Si dejase la empresa para ir a otra, lo sentiría por sus compañeros?	11	15	4	6	65	1	102
Porcentaje	10,78%	14,71%	3,92%	5,88%	63,73%	0,98%	100,00%
¿Trabaja usted en equipo con sus compañeros?	2	8	1	6	85	0	102
Porcentaje	1,96%	7,84%	0,98%	5,88%	83,33%	0,00%	100,00%

8 - Jefe o superiores:	NO	En ocasiones si	Presento dudas al respecto	En ocasiones no	SI	N/A	TOTAL
¿Su jefe o superiores le tratan bien, con amabilidad?	1	2	3	13	83	0	102
Porcentaje	0,98%	1,96%	2,94%	12,75%	81,37%	0,00%	100,00%
¿Considera adecuado el nivel de exigencia por parte de su jefe?	5	2	2	13	80	0	102
Porcentaje	4,90%	1,96%	1,96%	12,75%	78,43%	0,00%	100,00%
¿Considera que su jefe es comunicativo?	5	5	3	14	75	0	102
Porcentaje	4,90%	4,90%	2,94%	13,73%	73,53%	0,00%	100,00%
¿Considera usted que su jefe es justo?	4	4	5	20	69	0	102
Porcentaje	3,92%	3,92%	4,90%	19,61%	67,65%	0,00%	100,00%
¿Existe buena comunicación de arriba a abajo entre jefes y subordinados?	5	8	4	28	57	0	102
Porcentaje	4,90%	7,84%	3,92%	27,45%	55,88%	0,00%	100,00%
¿Existe buena comunicación de abajo a arriba entre subordinados y jefes?	5	7	3	24	63	0	102
Porcentaje	4,90%	6,86%	2,94%	23,53%	61,76%	0,00%	100,00%
¿Su jefe o superiores escuchan las opiniones y sugerencias de los empleados?	3	5	6	26	62	0	102
Porcentaje	2,94%	4,90%	5,88%	25,49%	60,78%	0,00%	100,00%

10 - Reconocimiento:	NO	En ocasiones si	Presento dudas al respecto	En ocasiones no	SI	N/A	TOTAL
¿Considera que realiza un trabajo útil para la empresa?	0	1	0	1	100	0	102
Porcentaje	0,00%	0,98%	0,00%	0,98%	98,04%	0,00%	100,00%
¿Tiene usted un cierto nivel de seguridad en su trabajo, de cara al futuro?	6	3	5	16	72	0	102
Porcentaje	5,88%	2,94%	4,90%	15,69%	70,59%	0,00%	100,00%
¿Es posible una promoción laboral basada en resultados?	3	6	11	7	75	0	102
Porcentaje	2,94%	5,88%	10,78%	6,86%	73,53%	0,00%	100,00%
¿Cree usted que en su empresa existe una igual de oportunidades entre los empleados?	6	7	9	22	58	0	102
Porcentaje	5,88%	6,86%	8,82%	21,57%	56,86%	0,00%	100,00%

11 - Remuneración:	NO	En ocasiones si	Presento dudas al respecto	En ocasiones no	SI	N/A	TOTAL
¿Considera que su trabajo está bien remunerado?	7	1	3	17	74	0	102
Porcentaje	6,86%	0,98%	2,94%	16,67%	72,55%	0,00%	100,00%
¿Su sueldo está en consonancia con los sueldos que hay en su empresa?	9	2	9	10	71	1	102
Porcentaje	8,82%	1,96%	8,82%	9,80%	69,61%	0,98%	100,00%
¿Cree que su remuneración está por encima de la media (Promedio), en su entorno social, fuera de la empresa?	12	12	10	8	58	2	102
Porcentaje	11,76%	11,76%	9,80%	7,84%	56,86%	1,96%	100,00%

Anexo 3 CAPÍTULO II

Anexo 1: Sistemas educativos estudiados

Sistemas en los 10 primeros puestos del Informe PISA de la OCDE

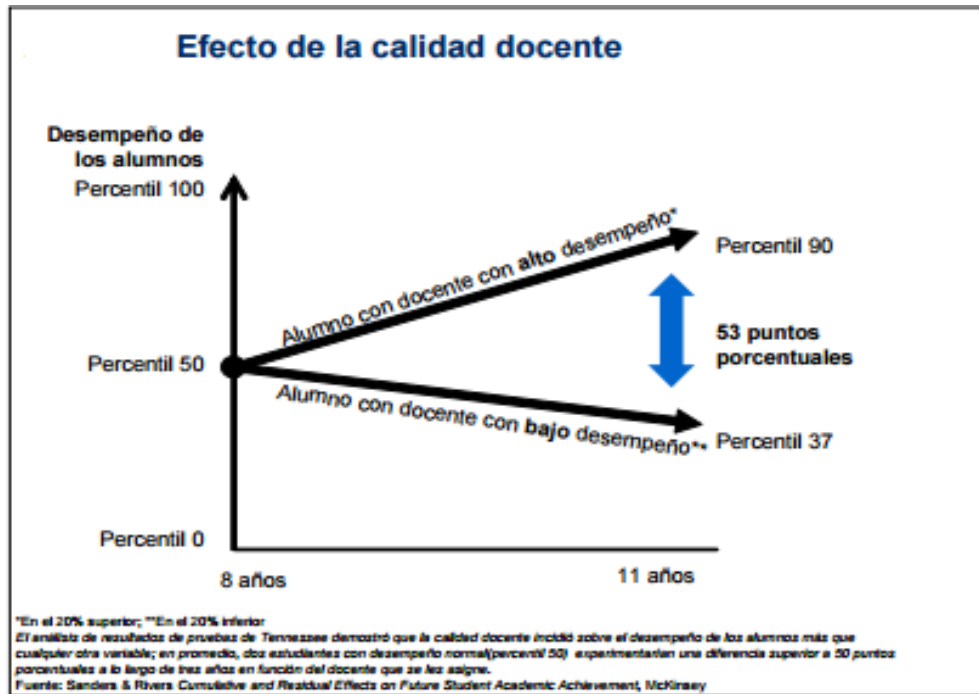
- Alberta²
- Australia
- Bélgica
- Finlandia
- Hong Kong
- Japón
- Holanda
- Nueva Zelanda
- Ontario²
- Singapur³
- Corea del Sur

Sistemas con fuerte trayectoria de mejora⁴

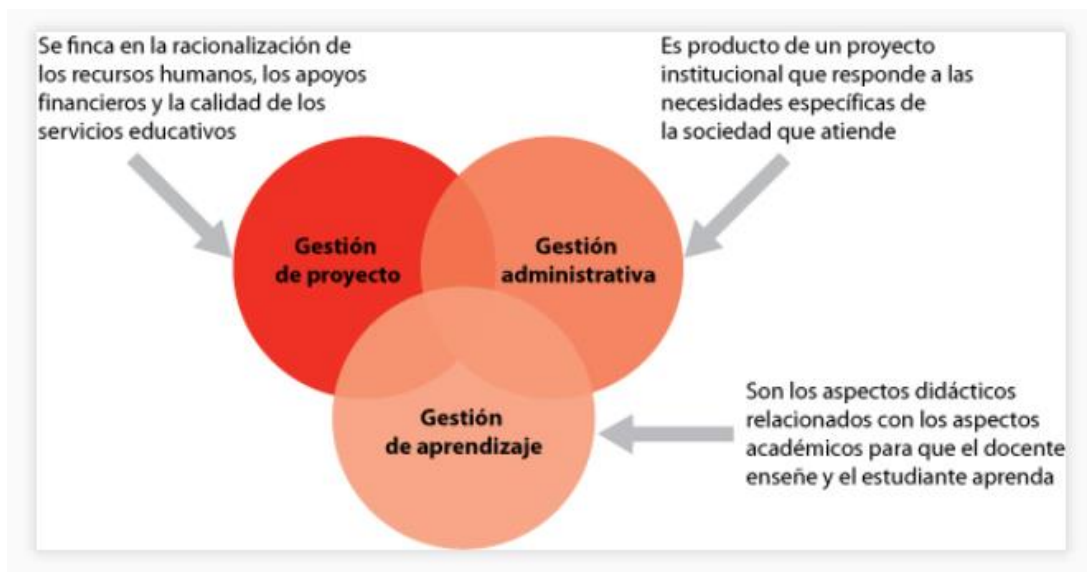
- Atlanta
- Boston
- Chicago
- Inglaterra
- Jordania
- Nueva York
- Ohio

El equipo también identificó los fundamentos de las reformas en otros cinco sistemas que han lanzado recientemente programas de mejora


Anexo 4



Anexo 5



Anexo 6 ENCUESTA PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

COLEGIO NUEVA YORK		
DOCENTE: _____		
Enumere de 1 a 6, siendo 1 el más importante, la prioridad en capacitación para la sección de primaria.		
_____ Bullying	_____ PEP en el aula	_____ Inglés
_____ Didáctica de las áreas.	_____ Crecimiento personal (Inteligencia emocional)	
_____ Dificultades de aprendizaje (Evaluación diferenciada, dispositivos básicos y estratégicos para trabajar éste)		
¿He recibido capacitación IB? SI _____ NO _____		

Anexo 7 PROGRAMACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIONES

PERSONAL CAPACITADO	DESCRIPCIÓN	FECHA PROGRAMADA	FECHA DE EJECUCIÓN	RECURSOS	RESPONSABLE	VERIFICADO POR
Primaria	Encuesta a docentes necesidades de capacitación	14 de enero de 2017	14 de enero de 2017	Encuesta y evaluación	Directora de sección de Primaria	Rectoría
Primaria	Lectura Aulas diversificadas. Evaluación diferenciada	8 de febrero de 2017	8 de febrero de 2017	Libro digital. Agenda de reunión de nivel	Coordinadoras de nivel	Directora de sección de Primaria
8 docentes Primaria	Problemas: proceso en la escritura desde lo sensoriomotor .	11 de marzo	11 de marzo	Taller-seminario	Directora de Primaria	Rectoría
Primaria	Capacitación en cascada de Problemas en la escritura desde lo sensoriomotor .	15 de marzo	15 de marzo	Taller-seminario	Directora de Primaria	Rectoría
Primaria	Taller IB: Planificadores y unidades transdisciplinarias en el PEP	31 de marzo	31 de marzo	Taller-seminario	Marcia Malpica. Tallerista IB	Directora de Primaria-Preescolar y Rectoría
Primaria	Mesas PEP: Desarrollo de las Habilidades	17 de abril	17 de abril	Taller-seminario	Directora de Primaria y docentes	Rectoría
Primaria	CARPETAS PEP: Desarrollo de las unidades transdisciplinarias	6 de mayo	6 de mayo	Guías- retroalimentación	Sandra Tovar y Directora de Primaria	Rectoría

Ilustración 3 Evidencias de las actividades realizadas



Ilustración 4 Evidencias de las actividades realizadas



Ilustración 5 Evidencias de las actividades realizadas



Ilustración 6 Evidencias de las actividades realizadas

