

Información Importante

La Universidad de La Sabana informa que el(los) autor(es) ha(n) autorizado a usuarios internos y externos de la institución a consultar el contenido de este documento a través del Catálogo en línea de la Biblioteca y el Repositorio Institucional en la página Web de la Biblioteca, así como en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad de La Sabana.

Se permite la consulta a los usuarios interesados en el contenido de este documento para todos los usos que tengan finalidad académica, nunca para usos comerciales, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le de crédito al documento y a su autor.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, La Universidad de La Sabana informa que los derechos sobre los documentos son propiedad de los autores y tienen sobre su obra, entre otros, los derechos morales a que hacen referencia los mencionados artículos.

BIBLIOTECA OCTAVIO ARIZMENDI POSADA
UNIVERSIDAD DE LA SABANA
Chía - Cundinamarca

PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE PARA EL PROYECTO QUINTO DEL
GIMNASIO LA MONTAÑA BASADO EN EL COACHING EDUCATIVO

PRESENTADO POR:

NATALIA ALEJANDRA LARA DIAZ

CÓDIGO 2016202382

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE MAGÍSTER EN
PEDAGOGÍA E INVESTIGACIÓN EN EL AULA.

ASESOR:

ALEXANDRA PEDRAZA ORTIZ

UNIVERSIDAD DE LA SABANA

FACULTAD DE EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA E INVESTIGACIÓN EN EL AULA

BOGOTÁ, JUNIO 2017

Para José María, mi más grande y dulce amor.

A Angelita, mi amada madre: porque siempre nos apoyas en todo... la más de nuestro "Círculo de honor". A Diego, nuestro señor presidente, hombre honorable, dedicado y sobre todo, el padre y madre de nuestro hijo durante el desarrollo de esta maestría... ¡Quién más si no es la madre!

A Alexandra Pedraza, gracias por recogerme académicamente cuando casi todo estaba perdido y a Clara Inés Segura, por estar siempre ahí, para todo y para más.

Tabla de contenido.

Resumen	8
Abstract	9
Introducción	11
Contexto.	15
Contexto local	15
Contexto institucional.	17
Contexto a intervenir.	25
Problema	28
Pregunta orientadora.	31
Objetivos	31
Objetivo general de la investigación.	31
Objetivos específicos de la investigación.	32
Justificación.	32
Capítulo II	
Metodología de la investigación acción.	33
Elementos y características de la investigación acción.	37
Recolección de información.	40
La triangulación.	42
Método de investigación	45
Modelo de entrevistas.	47
Cambios y reflexiones derivados de la investigación acción.	50
Análisis de la información.	51
Consideraciones éticas de la investigación.	52
Consentimientos informados.	53
Capítulo III.	
Marco teórico de la investigación.	56
Capacitación docente.	56
Dirección de grupo.	58
El coaching educativo.	59
Historia del coaching.	60
El coaching existencial y el sentido de trabajo.	64
Capítulo IV.	
Marco teórico de la propuesta.	66
Dinámicas de aula	66
Flipped classroom.	66

Conscious discipline	69
El proceso de mejoramiento personal PMP.	72
Psicología del desarrollo.	72
Las emociones.	72
Inteligencia emocional.	75
La Resiliencia.	79
Orientación emocional.	84
Práctica pedagógica.	87
Funciones ejecutivas.	90
Técnicas de organización y estudio.	92
Lectura comprensiva.	92
Manejo del tiempo y de la agenda.	94
Flash cards	95
 Capítulo V.	
Estrategias.	98.
Estrategia 1: Plan de capacitación presencial para directores de grupo.	98
Plan de capacitación eje 1: El docente como administrador de aula	102
Plan de capacitación: eje 2: El docente como acompañante del desarrollo.	109
Plan de capacitación: eje 3: El docente como coach.	114
Plan de capacitación eje 4: El docente como remediador.	117
Evaluación del Plan de capacitación.	122
Estrategia 2: Site de trabajo Enseñarte.	124
Evaluación del site de trabajo Enseñarte	128
 Evaluación general de la propuesta.	
Observación intencionada.	129
Cambios en el formato inicial: un formato unificado.	132
Evaluación de las estrategias.	
Conclusiones de la evaluación de las estrategias.	148
Proyecciones.	152
Conclusiones.	154
 Tabla de tablas.	
Tabla 2: Nivel educativo de los profesores del Gimnasio La Montaña por áreas.	24
Tabla 3: Cuadro de categorías.	41
Tabla 4: Propuesta de syllabus a desarrollar en el plan de capacitación.	67
Tabla 5: Edades sensibles en educación de las virtudes relacionadas con la resiliencia. (Isaacs, 2003)	80
Tabla 6: Plan de capacitación presencial	100

Tabla 7: Ejemplo de registro de observación intencionada. 129

Tabla 8: Formato unificado de observación intencionada para PMP.

132

Tabla 9: Ejercicio de abordaje desde los distintos ámbitos y disciplinas de la educación. 137

Tabla de figuras.

Figura 1: Mapa de la estratificación socio económica de la localidad 11 Suba.	17
Figura 2: Mapa de la ubicación del Gimnasio La Montaña.	19
Figura 3: Estadísticas empleados Gimnasio La Montaña.	20
Figura 4: Infografía de las estadísticas de los estudiantes del Gimnasio La Montaña	22
Figura 5: Condecoración de la Rectora del Gimnasio La Montaña por la Ministra de Educación con la distinción Cruz de Plata, premio Simón Bolívar por su labor educativa.	23
Figura 6: Conclusiones por niveles de la triangulación.	45
Figura 7: Ejemplo del formato digital de seguimiento de los procesos de mejoramiento personal.	47
Figura 8: Formato de entrevista para directores de grupo (encargados del PMP).	49
Figura 9: Diario de campo de la investigación.	51
Figura 10: Fotografía de un formato de consentimiento informado.	54
Figura 11: Diario de campo de la investigadora sobre los problemas identificados.	66
Figura 12: Estrategias de aprendizaje colaborativo en línea de acuerdo con la taxonomía de Salmons (2008)	125
Figura 13: <i>Captura de pantalla del site Enseñarte.</i>	126
Figura 14: Captura de pantalla del seguimiento de la actividad previa a la observación.	132
Figura 15: Captura de pantalla. Registro de PMP con estudiante.	
Figura 16: Intención de un director de grupo de participar en el proyecto.	

Anexos.

Anexo 1: Diarios de campo.	163
Anexo 2: Transcripción de entrevistas.	190
Anexo 3: Planes de estudio de las licenciaturas en educación.	193

Resumen.

En el Gimnasio La Montaña en Bogotá se evidenció la necesidad de capacitar a los nuevos maestros en habilidades para desempeñar el rol de directores de grupo, labor que demanda unos saberes desde la pedagogía y más aún, desde la vocación de ayudar a sus estudiantes. De ahí que la presente investigación diera origen al diseño, implementación, evaluación y ajuste al plan de capacitación siguiendo los lineamientos de la investigación-acción por ser cíclico, evaluable constantemente y con la posibilidad de replantear y adaptar los resultados de la misma.

El trabajo se enfocó en los profesores directores de grupo de grado quinto del Gimnasio La Montaña que hacen parte de la iniciativa institucional “Proyecto Quinto” por ser el grupo que requiere un mayor entrenamiento por las necesidades puntuales de los estudiantes por la edad en la que se encuentran y por ser el contexto práctico de la investigadora.

La investigación que dio lugar al plan de capacitación tuvo tres fases: la primera fue la identificación de las necesidades de los maestros y de los estudiantes de grado quinto de acuerdo también a las demandas del colegio. En ella se encontró que los nuevos maestros, por ser profesionales universitarios no licenciados, no tienen herramientas de manejo de aula, no cuentan con entrenamiento en estrategias de enseñanza más allá de la tradicionales y que el colegio no los estaba preparando para asumir el cargo para el que

fueron contratados. En la segunda fase, se diseñó un plan de capacitación para profesores en el que a través de un ejercicio de categorización se establecieron los temas que debería saber un profesor director de grupo. Esta contemplaba una variedad de temas desde el manejo de la disciplina, estrategias de enseñanza hasta motivación y apoyo emocional para adolescentes. Y una tercera etapa en la que se puso en práctica el proyecto y se hizo la evaluación del mismo arrojando resultados interesantes tanto para la institución como para la reflexión docente.

Además de ello, se diseñó un espacio en la WEB a través de la plataforma Enseñarte, en la cual, se encontraban recursos, videos, test y en general, funcionaba como un repositorio de materiales para operar en el curso.

Como resultados de la investigación, se logró realizar un proceso reflexivo por parte de los profesores en torno a la importancia de la dirección de grupo para los estudiantes de grado quinto. En cuanto a la formación del profesorado, tópico esencial de la presente investigación, es clave para la mejora de la calidad educativa y a la cual se le debe dar una especial atención.

Palabras clave: Dirección de grupo, formación de profesores, investigación acción.

Abstract.

At the Gimnasio La Montaña in Bogotá, the need to train new teachers in skills to play the role of group managers was evident, a task that demands knowledge from

pedagogy and even more, from the vocation to help their students. Hence, the present investigation gave origin to the design, implementation, evaluation and adjustment to the training plan following the guidelines of the action research for being cyclical, constantly evaluable and with the possibility of rethinking and adapting the results of the same.

The work focused on the fifth grade group teachers of the Gimnasio La Montaña, who are part of the "Proyecto Quinto" institutional initiative because it is the group that requires more training due to the specific needs of the students by the age at which Are found and to be the practical context of the researcher.

The research that gave rise to the training plan had three phases: the first was the identification of the needs of teachers and fifth grade students also according to the demands of the school. It was found that the new teachers, because they are unlicensed university professionals, do not have classroom management tools, do not have training in teaching strategies beyond the traditional ones and that the school was not preparing them to assume the position for The one they were hired. In the second phase, a training plan for teachers was designed in which, through a categorization exercise, topics were established that should be known by a group leader teacher. This included a variety of topics ranging from discipline management, teaching strategies to motivation and emotional support for adolescents. And a third stage in which the project was put into practice and the evaluation was done, yielding interesting results both for the institution and for teacher reflection. In addition, a space was designed in the WEB through the platform Teaching, in which were found resources, videos, tests and in general, worked as a repository of materials to operate in the course.

As a result of the research, a reflective process was carried out by teachers around the

importance of group management for fifth grade students. Regarding teacher training, an essential topic of the present research, it is key to improving the quality of education and to which special attention should be given.

Key words: group manager, teacher training, action research

Introducción.

La presente investigación propone el diseño, implementación y evaluación de un plan de capacitación docente para Directores de Grupo de grado quinto del Gimnasio La Montaña en Bogotá. En este se viene presentando un fenómeno en el cual, profesionales universitarios se emplean como profesores bilingües a la espera de otras oportunidades como becas en el exterior o un a mejor plaza de trabajo en su disciplina particular; esto genera inadecuadas prácticas docentes que repercuten en los estudiantes. Este es un fenómeno creciente entre los colegios de estratos altos bilingües de Bogotá y en ascenso en otras ciudades del país. De ahí la necesidad de diseñar, aplicar y corregir un plan de capacitación docente para estos nuevos “nuevos profesores” de manera que se les provea de capacitación que mejore sus prácticas al interior del aula.

En el capítulo I, se establece el contexto institucional y de aula. En este, se explican las condiciones puntuales para el caso del Gimnasio La Montaña que lo hacen preferente para que se dé el fenómeno anteriormente mencionado y se explica el por qué se constituye en un problema para la investigadora, para sus estudiantes y en general, para la organización. En él se deja ver la urgente necesidad de capacitar a estos nuevos maestros

en habilidades para desempeñar su rol como maestros pero puntualmente, para ejercer el rol de directores de grupo, rol que demanda gran cantidad de nuevos saberes especializados desde la pedagogía y más aún, desde la vocación de ayudar a sus estudiantes.

Allí mismo, se da cuenta de los participantes en la misma y la escogencia de los profesores del “Proyecto Quinto” como grupo focal por ser el grupo que requiere un mayor entrenamiento por las necesidades puntuales de los estudiantes por la edad en la que se encuentran. Esto hace necesario un trabajo con los profesores que facilite su labor con los estudiantes y les permita atender sus necesidades.

En el capítulo II se abordan todos los pormenores necesarios para comprender la propuesta, sus objetivos, la justificación, el método de investigación utilizado y los insumos de información y con estos, aplicar las teorías sobre la investigación acción educativa que se encuentran descritos en el capítulo III.

En cuanto a la estructura de la investigación, esta desarrolló tres fases: la primera de ellas fue la identificación de las necesidades de los maestros y de los estudiantes de grado quinto de acuerdo también a las demandas del colegio; se pudo corroborar la hipótesis inicial acerca de que los nuevos maestros, por ser profesionales universitarios, no tienen herramientas de manejo de aula, no cuentan con entrenamiento en estrategias de enseñanza más allá de la tradicionales (y que fueron adquiridas por su propia experiencia) y que el colegio no los estaba preparando para asumir el cargo para el que fueron contratados.

En la segunda fase, se diseñó un plan de capacitación para profesores en que a través de un ejercicio de categorización se establecieron los temas mínimos sobre los que debería saber un profesor director de grupo para asumir el cargo. Esta contempló una

variedad de temas que iban desde el manejo de la disciplina, pasando por estrategias de enseñanza hasta motivación y apoyo emocional para adolescentes, temas que daban respuesta a las necesidades de los profesores y del cargo y una tercera etapa en la que se puso en práctica el proyecto y se hizo la evaluación del mismo arrojando resultados interesantes tanto para la institución como para la reflexión docente a nivel universitario e incluso estatal.

Vale la pena destacar la inclusión de prácticas pedagógicas novedosas que tuvo este plan de capacitación. Todos los contenidos trabajados en las sesiones presenciales del plan capacitación, también tuvieron un espacio en la WEB a través de la plataforma *Enseñarte*, basada en el *be learning*. En dicha plataforma, se encontraban todos los recursos, videos, test y en general, funcionaba como un repositorio de materiales de apoyo en el curso. El ejercicio investigativo pudo establecer que la herramienta on line que no tuvo mucha acogida por parte de los profesores participantes evidenciando una resistencia por el uso de la tecnología en la capacitación y por la cercanía y facilidad de acceso a los materiales para trabajar en físico. Así mismo, es clave mencionar el rol protagónico que tuvo el aprendizaje cooperativo en el desarrollo del plan de capacitación. Este brindó una opción interesante para la organización de “capacitar”, utilizando los recursos existentes y sin incurrir en gastos adicionales, opción que puede ser imitada por otras organizaciones.

En la misma línea de la actualización y la novedad, las estrategias propuestas en el capítulo IV responden a las necesidades de los estudiantes de hoy; gracias al copioso proceso de investigación, se pudieron compilar las estrategias que marcan tendencia en la actualidad educativa como la disciplina consciente, el *flipped classroom* o aula invertida y

el coaching educativo siendo este punto lo que marcaría la diferencia de éste con otros planes de capacitación previos.

En cuanto a las cualidades de la investigación acción educativa, durante el desarrollo de la investigación, se logró realizar un valioso proceso reflexivo por parte de los profesores en torno a la importancia de la dirección de grupo para los estudiantes de grado quinto y el procesos de corrección en la aplicación de la estrategia que completaría el espiral de la mejora continua.

En cuanto a la formación del profesorado, tópico esencial de la presente investigación, se pudo evidenciar a las directivas y a los responsables de la formación profesional del colegio que la capacitación de su personal es clave para la mejora de la calidad educativa y a la cual se le debe dar una especial atención, no solo en el Gimnasio La Montaña y que esta no necesariamente requiere de la inversión de grandes recursos sino de la voluntad y de un conocimiento más profundo de cada organización. Tanto el syllabus, el desarrollo de la implementación y los resultados de la misma se pueden ver en el capítulo V.

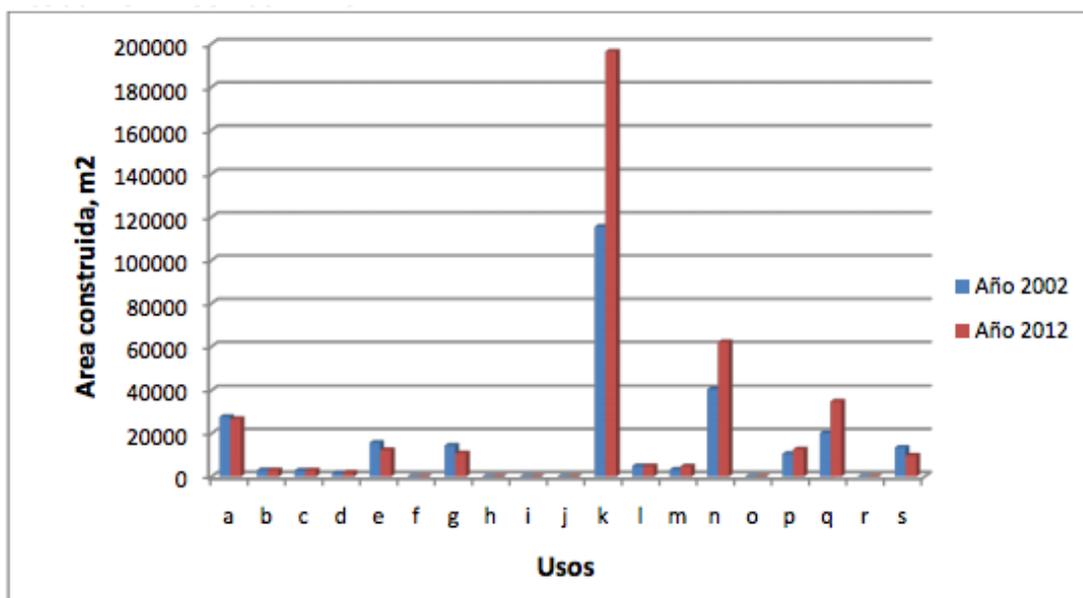
Finalmente, la investigación además de haber capacitado a un grupo piloto de profesores, deja abiertas muchas posibilidades de mejora e insumos de trabajo para el departamento de desarrollo profesional del colegio que bien, pueden ser adaptadas a otras organizaciones y que a futuro pueden marcar tendencia en el sector educativo nacional.

CONTEXTO

Contexto local:

La presente investigación tiene como escenario el Gimnasio La Montaña. Este se encuentra ubicado en la carrera 51 # 214-55 en Bogotá, Cundinamarca. Pertenece a la localidad de 11, Suba y de ella a la Unidad de Planeamiento Zonal (UPZ) 2, La Academia, en la que la actividad educativa es predominante y que en los últimos 20 años se ha constituido como un eje educativo del norte de la capital como lo evidencia la gráfica con la letra K.

Tabla1. *Gráfica de la distribución del uso del suelo en la UPZ 2- La Academia. Años 2002- 2012.*



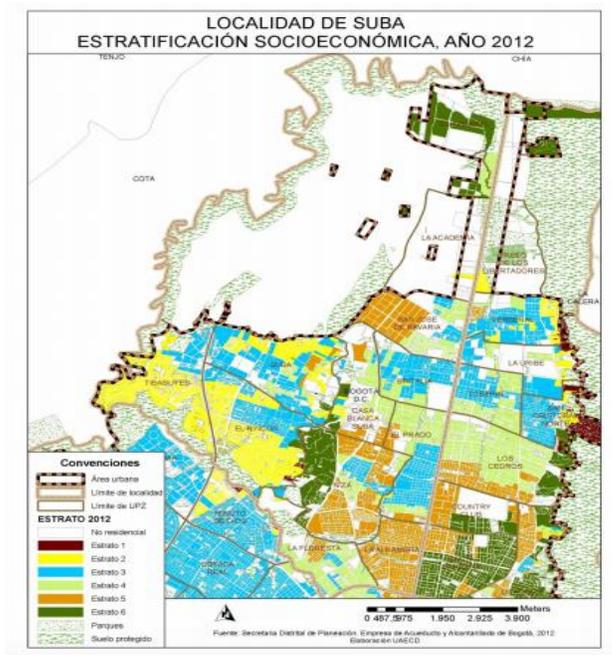
Fuente: Catastro Bogotá. Recuperado de

<http://www.catastrobogota.gov.co/sites/default/files/16.pdf>

Esta limita por el sur con la localidad de Engativá, por el occidente con el municipio de Cota, por el oriente con la localidad de Usaquén y por el norte con el

municipio de Chía siendo estas dos últimos, el lugar de habitación de sus estudiantes. Según cifras de la Alcaldía Mayor de Bogotá, esta es la cuarta localidad más extensa y cuenta con aproximadamente 28 colegios distritales, 519 de carácter privado y que se constituyen como mayoría. Estos brindan el servicio educativo a una población de estratos 4, 5 y 6 desde párvulos hasta la educación media. La estratificación socio- económica del sector es 6 por lo que cuenta con todos los servicios públicos, acceso a internet, espacios de ocio, recreación y vías de acceso suficientes siendo la autopista norte la más importante de la zona. Vale la pena destacar la buena infraestructura y dotación de las instalaciones de la gran mayoría de ellos. Se destaca la ausencia de actividad comercial en la zona.

Figura 1: *Mapa de la estratificación socio económica de la localidad 11 Suba. 2012.*



Fuente: Catastro Bogotá. Mapa de la estratificación socio económica de la localidad 11 Suba. 2012. Recuperado de: <http://www.catastrobogota.gov.co/sites/default/files/16.pdf>

Contexto institucional:

El Gimnasio La Montaña tiene una única sede en la que presta el servicio educativo en una jornada única. Tiene como misión ser un proyecto pedagógico reconocido por la sociedad colombiana por su compromiso con la formación de ciudadanos éticos y competentes para la transformación profunda de nuestro país; en este sentido, pretende ejercer un liderazgo en el medio educativo.

La misión que se ha trazado es contribuir a la construcción de un mundo mejor mediante una educación comprometida con los valores cristianos, con la sociedad, con el medio ambiente y con Colombia. Para ello, promueve un ambiente crítico, propende por un enfoque global del conocimiento, estimula una concepción dinámica y plural del saber y forma a sus estudiantes en una disciplina de trabajo.

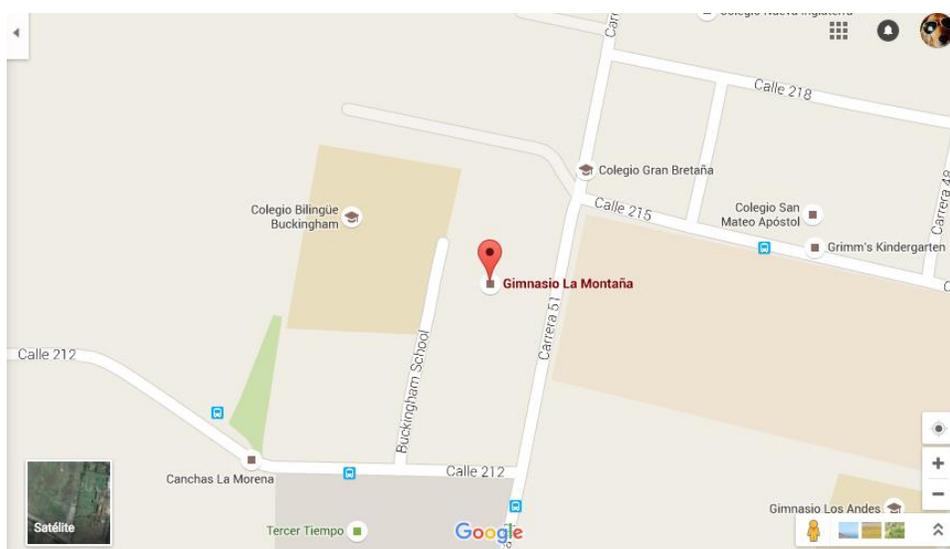
Si bien, el Gimnasio La Montaña es un colegio mixto y bilingüe español- inglés, sus políticas educativas pretenden generar en sus estudiantes un sentido de pertenencia hacia la colombianidad y formarlos como amantes de su país de manera que a futuro estén comprometidos con su progreso.

En el plano académico, el Gimnasio La Montaña trabaja en dotar a sus estudiantes de las competencias necesarias para asumir las exigencias sociales, culturales, científicas y económicas con ética, de manera responsable y proyectada a las habilidades del siglo XIX. También, se ha preocupado por la urgente necesidad de asumir una actitud responsable frente al cuidado del medio ambiente a través de su currículo y sus actividades extracurriculares.

Finalmente, y por el hecho de estar inmersos en un país con muchas necesidades y

altamente inequitativo, el colegio ve la necesidad de formar a sus estudiantes en el servicio y vincularlos activamente a la realidad social de su país.

Figura 2: *Mapa de ubicación del Gimnasio La Montaña.*



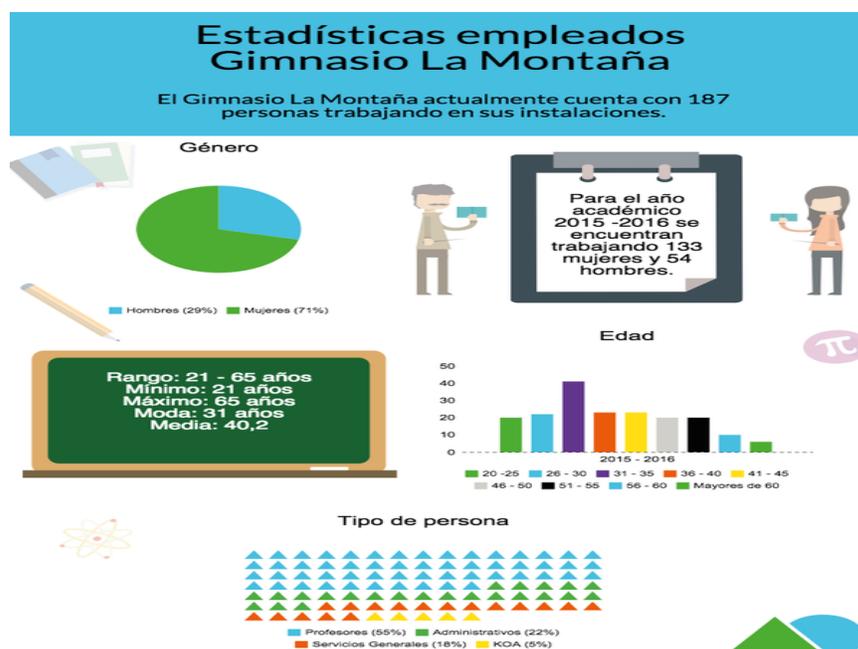
Fuente: Google. (SF). Mapa de ubicación Gimnasio La Montaña en los mapas de Google. Recuperado de:
<https://www.google.com.mx/maps/place/Gimnasio+La+Monta%C3%B1a/@4.79250354,0503192,17z/data=!3m1!4b1!4m5!3m4!1s0x8e3f860c1890f6bf:0xb4cdf2739ce32b88!8m2!3d4.7924982!4d-74.0481305>

El Gimnasio La Montaña tiene 773 estudiantes en los cuatro niveles de educación que van desde Kinder, Primaria, Escuela Media (que va de 5 grado a 8 grado) hasta Bachillerato alto (que va de 9 grado a undécimo grado). La sección que más estudiantes tiene es la Escuela Media con 217 estudiantes y es precisamente en esta en donde se realizará la presente investigación ya que, grado quinto hace parte de esta sección y no de

primaria como sucede tradicionalmente.

En cuanto a la planta docente, laboran 103 profesores que cuentan con el apoyo de 60 personas del área administrativa. La mayoría de los empleados del Gimnasio La Montaña son predominantemente mujeres entre los 31 y 35 años. Vale la pena mencionar que el colegio cuenta con un departamento de apoyo al aprendizaje (KOA) en el que laboran 7 profesionales de la salud como psicólogas, terapeutas ocupacionales, fonoaudiólogas, neuropsicólogas entre otras que trabajan de la mano con los docentes. Su trabajo es fundamental ya que desde hace unos años, el colegio le ha apostado a la educación inclusiva por lo que la labor de hacer las adecuaciones, modificaciones y seguimientos curriculares está a su cargo. La población escolar usuaria de este centro de aprendizaje por sus características especiales son aproximadamente 60 estudiantes en todo el colegio.

Figura 3: *Estadísticas empleados Gimnasio La Montaña.*



Infografía tomada de las publicaciones del Gimnasio La Montaña en Twitter. Recuperado de: <https://twitter.com/glmbogota>

El Gimnasio La Montaña es de orientación católica. Sin embargo, no se exige la práctica de este credo para ser parte de la comunidad lo que aplica tanto para los estudiantes como para sus profesores. En el colegio se valora mucho el sentido de trascendencia y desarrollo de la espiritualidad de sus estudiantes y de sus profesores de manera que los valores, el crecimiento en la fe y de la persona como persona son uno de los pilares básicos de su razón de ser. Además de ello, se promueve el respeto a la diferencia de manera que los estudiantes tengan la oportunidad de crecer en el respeto y en el bagaje cultural que implica la misma. De ahí que los estudiantes trabajen en los mismos ambientes con los estudiantes con adecuación y modificación curricular.

En el Gimnasio La Montaña se presenta poca rotación de personal, lo que genera que la mayoría de sus empleados se mantengan con el paso del tiempo. El clima laboral es bueno gracias a la buena comunicación entre líderes y subalternos; además de ello, existen varios incentivos como las becas educativas para los hijos de los empleados, apoyo económico para estudiar y subsidios en la alimentación.

Figura 4. *Infografía de las estadísticas de los estudiantes del Gimnasio La Montaña*



Fuente: Infografía tomada de las publicaciones del Gimnasio La Montaña en Twitter (2015). Recuperado de: <https://twitter.com/glmbogota>

Es clave hacer mención sobre los principios orientadores, que están basados en la filosofía de Emmanuel Mounier; en la que se plantea que la persona es lo principal como un ser racional, social y libre, el cual se debe a sus potencias y al mejoramiento de las mismas, en capacidad de amar y de actuar consecuentemente a su sistema de valores. Esta filosofía de Mounier se basa en la perspectiva de Milton Rockeach y su escala de valores terminales e instrumentales, fundamentales para el colegio en su trabajo de formación en valores.

Actualmente, el Gimnasio La Montaña por su alto nivel académico cuenta con reconocimientos, como la máxima distinción en la educación nacional, la “Cruz de Plata” premio Simón Bolívar. Además de ello, participa en programas como “Aulas sin fronteras” del Ministerio de Educación Nacional, es uno de los colegios “grupo control” para las pruebas de Estado.

Figura 5. Condecoración de la Rectora del Gimnasio La Montaña por la Ministra de Educación con la distinción Cruz de Plata, premio Simón Bolívar, por su labor educativa.



Foto tomada de las publicaciones del Gimnasio La Montaña en Twitter (2016). Recuperado de: <https://twitter.com/glmbogota>

Estas pueden ser tal vez razones para que sus estudiantes también se mantengan vinculados con el colegio, ya que aproximadamente el 90% de ellos son estudiantes antiguos hacen parte de una misma familia, es decir, los padres tienen a todos sus hijos en el colegio. Incluso, se comienza a notar la preferencia de los ex alumnos por llevar a sus hijos a estudiar al colegio.

Dentro de los aspectos positivos con los que cuenta el colegio y por ende, la presente investigación, es la preparación académica de los docentes, la mayoría de ellos cuenta con maestría o bien, con otro estudio de posgrado, son bilingües, abiertos al cambio y a implementar nuevas ideas. Hay buenas relaciones interpersonales y como se mencionó anteriormente, una buena comunicación a todo nivel. Además de ello, el colegio cuenta con el departamento de apoyo a los estudiantes (KOA) en las áreas de psicología, terapia ocupacional, del lenguaje, remediación entre otras las cuales, pueden ser de gran valor para la ejecución de la presente investigación. No obstante, la falta de tiempo de los mismos por las múltiples ocupaciones que demanda el colegio puede ser un factor de riesgo para la misma.

Tabla 2: Nivel educativo de los profesores del Gimnasio La Montaña por áreas.

Nivel educativo por áreas en el Gimnasio La Montaña *				
Área	Total profesores	Maestría	Especialización	Pregrado
Sociales	8	5	3	-
Ciencias	5	2	1	2
Matemáticas	8	6		2
Inglés	7	3	1	3
Arte	3	1	2	-
Música	3	1	1	1
Tecnología	4	4	-	-
Español	7	4	1	2
Ed. Física	5	4	1	
Total	50	27	13	13

Fuente: indagación de la investigadora.

En cuanto a los estudiantes del Gimnasio La Montaña, se caracterizan por ser amables en su trato con las demás personas, dispuestos a escuchar a sus profesores, responsables y muy receptivos; vienen de entornos académica y familiarmente estructurados, por lo cual, se cuenta con las familias comprometidas y participativas en las actividades propuestas en pro del bienestar académico y emocional de los estudiantes.

2. Contexto a intervenir.

Actualmente, los directores de grupo de quinto grado hacen parte un programa piloto llamado “Proyecto Quinto”. Esta es una iniciativa pedagógica y didáctica del Gimnasio La Montaña que responde a la necesidad de promover hábitos y desarrollar habilidades en los estudiantes de grado quinto. El propósito del mismo es desarrollar e

implementar las unidades UBD¹, pero enseñando intencionalmente los hábitos y las habilidades.

Este comenzó a gestarse en el año escolar 2014-2015 como parte de una necesidad que el Consejo Académico del colegio identificó para crear un año de transición entre la primaria y el bachillerato. A este fueron convocados profesores con un perfil dinámico, tranquilo y abierto al cambio por la serie de implicaciones que su implementación traería. Dentro de estos cambios está la creación rúbricas para la evaluación de las unidades, la división del año escolar en año de enseñanza y año de aplicación, la identificación de características de grado quinto desde distintos ámbitos, el diseño de documentos guía para situaciones particulares del grado y el establecimiento de rutinas: Inicio de clase, final de clase y final del día.

Esta investigación duró aproximadamente 3 meses y arrojó como resultado la necesidad de entrenar a los estudiantes para su escolaridad futura en las siguientes habilidades:

- **Habilidades lingüísticas:** elaborar resúmenes, participación en clase, presentaciones orales, parafrasear, subrayar lecturas.

Habilidades Sociales: Identificar, regular y expresar emociones.

Habilidades Cognitivas: selección de fuentes de información, manejo de libros de texto, citar fuentes de información, toma de apuntes, uso de la agenda.

Habilidades de liderazgo: aprendizaje cooperativo y trabajo Colaborativo.

Habilidades convencionales: manejo del tiempo y seguimiento de instrucciones, rutina de inicio de clase, rutina de final de clase, organización del entorno, rutina final del

¹ UBD o Understanding by Design es el modelo pedagógico del Gimnasio La Montaña.

día.

Con el pasar del tiempo y luego de implementar dichos cambios, el proyecto quinto en su primer año concluyó:

Primero, que a razón de la exigencia en las planeaciones utilizadas, se debía renovar y cualificar la labor docente de los profesores vinculados al proyecto. De ahí la urgente necesidad de preparar a los Directores de grupo para promover e impulsar su grupo de trabajo (los demás profesores del grado.)

Fue perentorio el trabajo en hábitos en la escuela media de forma consistente, rigurosa y por parte de todos los maestros; la cuestión es que muchos de ellos no cuentan con la capacitación para ello; y segundo, pero no menos importante, que el éxito de proyecto quinto dependía del seguimiento de las planeaciones, las evidencias y la exigencia intencional de las habilidades y hábitos trabajadas.

En cuanto a los estudiantes de grado quinto es pertinente mencionar que están en las edades entre 10 y los 12 años es decir, que para el caso específico del Gimnasio La Montaña, pertenecen a la Escuela Media. En el plano familiar, los estudiantes como los padres del colegio son personas sencillas, abiertas al cambio y dispuestas a implementar las recomendaciones que se les hacen; además, las relaciones entre estudiantes y profesores es cercana, amable y respetuosa lo cual puede ser de gran ayuda a la hora de implementar esta investigación.

En cuanto al perfil socio económico y educativo son personas de estratos 5 y 6 los cuales se encuentran en su gran mayoría en un nivel educativo alto, son personas con maestrías y en algunos casos con Doctorado, líderes de empresas de importancia o en cargos directivos de alta remuneración. Muchos de ellos son propietarios de prósperas empresas. Este perfil los hace accesibles y dispuestos a la implementación de acciones de mejora para sus hijos con total apoyo

a sus procesos y aún más cuando estos sean de mejora personal como es el caso de la presente investigación ya que creen en los procesos de desarrollo personal o PMP que plantea el colegio para apoyar a sus estudiantes.

Los PMP o Procesos de Mejoramiento Personal son una serie de intervenciones en las cuales, luego de identificar un aspecto académico o moral en el que los estudiantes necesitan apoyo para mejorar, son llevados a cabo por el director de grupo. En estos, se diseñan estrategias para ayudar a los estudiantes en temas como el bajo rendimiento académico, el fraude, las relaciones interpersonales, organización entre otros. Tienen el acompañamiento de los padres y del director de formación del colegio.

Con base en lo señalado anteriormente, se abordó al grupo de directores de grupo del grado quinto como equipo de trabajo para la presente investigación, reconociendo potencialidades que pueden facilitar este trabajo.

Problema.

El Gimnasio La Montaña, como ya se mencionó, se ha trazado el compromiso de formar a sus estudiantes no sólo en lo académico, también en la formación humana integral que pueda asumir con ética los retos que le impone el siglo XXI y que trabajará de manera activa y coherente con los valores por su país. De acuerdo con lo anterior, es clave tener en cuenta los siguientes puntos:

- a. No siempre los profesores tienen el conocimiento sobre el desarrollo moral,

cognitivo y social de los estudiantes por lo que muchas veces, se les demanda cosas para las cuales no están listos. Es por ello que se hace necesario capacitarlos en este aspecto de manera que su trabajo en dirección de grupo y en PMP se haga evidente a través de una adecuada orientación a los estudiantes. Esta es una edad en la que los cambios comienzan con la entrada a la adolescencia lo que requiere un dominio suficiente de dichos contenidos para poder reorientar las conductas opositoras a la norma, irresponsables frente a su proceso académico, de desorden e incluso, de matoneo y maltrato hacia sus compañeros. Un ejemplo puntual y que sucede a menudo, es cuando un profesor le demanda a un estudiante aprenda un contenido de memoria o que no se salga de control en una discusión; son dos aspectos que claramente y de acuerdo al desarrollo de un estudiante de quinto no puede controlar o hacer.

- b. Existen profesores que no tienen formación en pedagogía (profesionales universitarios en distintas áreas del conocimiento) por lo que sus dinámicas de clase y de dirección de grupo pueden ser más organizadas y constructivas. De ahí la importancia de capacitarlos en nuevas tendencias de manejo de aula que beneficien sus clases. Un ejemplo puntual de ello es el clima de clase; los salones se ven desorganizados, los niños no trabajan y como consecuencia, no se pueden terminar los planes académicos; muchos niños hacen caso omiso a las recomendaciones del profesor por su escaso dominio de grupo, apatía y desinterés por las temáticas de la clase.
- c. Muchos de los profesores, por lo general los que son profesionales

universitarios, no tienen claro si es la docencia su verdadera vocación; esto sumado a la buena remuneración que brinda el colegio a sus profesores, es un motivo poderoso para que muchos de ellos se empleen en el mismo sin necesariamente saber cuál es su sentido de vida frente a la labor docente. Esto lleva a plantear la necesidad de intervenir a los profesores en la estrategia del coaching: al encontrar ellos primero su sentido de vida frente a la docencia, podrán orientar y ayudar a sus estudiantes. En este proceso también aprendieron las técnicas relacionadas con el fortalecimiento de la autoestima y otras el manejo de las emociones para ponerlas al servicio del aprendizaje y operar como *coaches* o entrenadores de los mismos en el refuerzo positivo y la mejora de sus potencias. Esto se observó en las sesiones de PMP (Proceso de Mejoramiento Personal) en donde el Director de grupo simplemente repasa los objetivos al estudiante y le indica lo que está bien y mal, pero no ahonda en un trabajo de motivación o de confianza; se quedan en el mero formalismo de llenar un formato y dar cuenta del proceso...el colegio es tan solo un lugar de paso y los niños simples transeúntes en su camino.

- d. Que uno de los pilares básicos del PMP y de la orientación como Director de Grupo de grado quinto es el entrenamiento en las funciones ejecutivas. Aunque como adultos se tengan estrategias y rutinas para planear, organizar, inhibir y ejecutar, no hay un conocimiento legítimo y adecuado para la enseñanza de estas importantísimas funciones a los estudiantes. De ahí que muchos de los PMP no prosperen o que los estudiantes lleguen a

grado sexto sin un adecuado desarrollo de las mismas lo que, en ocasiones, repercute en bajos resultados académicos. Muchas veces si no es siempre, los directores de grupo promueven instintivamente estas a los estudiantes sin ningún tipo de rigor académico o de manera formal. Esta labor termina asumiéndolas las Remediadoras² (en el caso puntual de los estudiantes con dificultades que pertenecen a los programas de KOA) y los demás estudiantes no las aprenden.

Pregunta orientadora.

Luego de revisar el contexto de la investigación y las características del problema anteriormente descrito, es clave formular la pregunta orientadora sobre la cual se desarrollará la investigación:

¿Cómo diseñar un plan de capacitación docente para mejorar las prácticas relacionadas con la dirección de grupo del grado quinto enfocado en el coaching educativo?

A partir de esta pregunta, se procedió a diseñar los objetivos generales y específicos que orientarán la investigación y por ende, el desarrollo del plan de capacitación.

² Las Remediadoras son psicólogas del departamento de apoyo al aprendizaje KOA. Su nombre obedece a la función que realizan remediando las dificultades de tipo académico de los estudiantes con adecuación o recomendaciones.

Objetivos

Objetivo general de la investigación:

Desarrollar una propuesta de capacitación para los directores de grupo de grado quinto para ejercer un rol orientador que responda a las necesidades de sus estudiantes en el Gimnasio La Montaña.

Objetivos específicos de la investigación:

Identificar las necesidades de formación pedagógica de los directores de grupo de grado quinto del Gimnasio La Montaña.

Proveer a los directores de grupo de grado quinto del Gimnasio La Montaña de pautas para el apoyo a los estudiantes en sus procesos de desarrollo personal a través de una adecuada dirección de grupo.

Fortalecer el trabajo cooperativo entre los profesores partir de los saberes y talentos del equipo docente de Gimnasio La Montaña.

Justificación.

La presente investigación pretende diseñar, implementar y evaluar un plan de capacitación docente y directores de grupo del Gimnasio La Montaña. A través de este, los participantes podrán proveerse de estrategias para direccionar los procesos académicos y morales de algunos de sus estudiantes a través de un PMP (Proceso de mejoramiento personal) y en términos generales, para ejercer adecuadamente su rol. Esto tiene como valor adicional la capacitación en los distintos ejes temáticos que usualmente tienen costo de una manera gratuita y que enriquece su perfil docente.

A través de la mejora de estas prácticas docentes, los estudiantes tendrán la opción de avanzar en sus procesos de desarrollo personal de manera adecuada, evitando dificultades mayores a futuro y que se relacionan con el adecuado afianzamiento de la autoestima, la gestión de las emociones y en general, las relacionadas con sus procesos de pensamiento.

En cuanto a los padres de familia, los profesores tendrán la oportunidad de tener herramientas para interactuar con ellos, para abordar situaciones difíciles y para orientar los procesos de mejoramiento personal de sus hijos.

Las directivas del colegio se beneficiarán en la reducción de costos de capacitación ya que los encargados de la capacitación son personas de la misma institución y no se generará ningún costo adicional con la aplicación del plan de capacitación docente.

Finalmente, se espera consolidar una comunidad de aprendizaje sólido con miras a ser utilizada para otras series de capacitación incluso en otras secciones del colegio.

Capítulo II.

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN- ACCIÓN.

Por ser parte del paradigma cualitativo, la presente investigación se apoyó en fundamentos y prácticas de índole cualitativa ya que, esta busca información sobre una realidad social a profundidad través de procesos organizados, secuenciados y relacionados a partir de la observación del investigador. Esta organización se dio a partir de un establecimiento de distintas categorías distinguidas a nivel teórico y de esta manera serán un insumo de información relevante para la investigación.

Hernández, Fernández y Baptista (2006) definen el enfoque cualitativo como “un conjunto de prácticas interpretativas que hacen al mundo visible, lo transforman y convierten en una serie de representaciones en forma de observaciones, anotaciones, grabaciones y documentos” (p. 8). A su vez, enuncia 16 grandes características acerca del enfoque cualitativo de investigación. De estas se rescatan 5 fundamentales y que tienen que ver directamente con la presente investigación:

- a. Se da a partir de la observación. Hernández, Fernández y Baptista (2006) “El investigador comienza examinando el mundo social y en este proceso desarrolla una teoría coherente con lo que observa y ocurre” (p.8).
- b. La recolección de información no se da a través de datos numéricos y no hay análisis estadístico. Hernández, Fernández y Baptista (2016) “La recolección de los datos consiste en obtener las perspectivas y los puntos de vista de los

participantes – sus emociones, experiencias, significados y otros aspectos subjetivos-” (p. 8).

- c. El proceso de indagación depende de la dinámica de los eventos y los ritmos de estos.
- d. Tiene en cuenta la convergencia de varias realidades que interactúan con el investigador.

Es clave tener en cuenta que, si bien Elliot y Lewin son los principales exponentes de la misma, hay otros autores que también le han aportado a esta metodología de investigación como Kemmis y McTaggart (1988), Lomax (1990), Bartolomé (1986) y para el caso colombiano los doctores Ciro Parra y Bernardo Restrepo, este último enfocado hacia la práctica docente y la transformación de los procesos escolares. Restrepo (2004) “varios teóricos han llamado la atención acerca de la necesidad de que el maestro sea un investigador, es este propósito de adaptación y construcción del currículo y de la práctica” (p. 48) y es este precisamente, el objetivo de esta investigación a través del programa de capacitación para directores de grado quinto.

Para hacer realidad y dar solución al problema de investigación planteado, se trabajará como estrategia metodológica la investigación acción. Esta metodología se presenta como un proceso cíclico en donde el objeto de estudio es a su vez un “*co investigador*”, productor de insumos y datos para el investigador. Además de ello, el investigador cumple el rol de administrador, un analizador de datos y en términos generales la memoria del proceso. En otras palabras, Martínez, M. (2000) “El investigador actúa esencialmente como un organizador de las discusiones, como un facilitador del

proceso, como un catalizador de problemas y conflictos, y, en general, como un técnico y recurso disponible para ser consultado”. (p.28).

Además de ello, este proceso deberá llevarse a cabo de una manera organizada y articulada que en su totalidad de cuenta del desarrollo y de a la reflexión de una manera coherente, secuencial e integradora como lo menciona Francisco Cisterna.

Este método busca darle solución a un problema a través de la práctica que simultáneamente avanza con la investigación documental que se diseña y aplica, se revisa y se retoma como *el trabajo de un capitán de barco* en palabras de Kurt Lewin, su teórico principal. Desde esta perspectiva (una concepción neopositivista) el investigador tiene la responsabilidad para darle solución a estos problemas es de los profesores o de cualquier persona a la cual se le encargue esta labor y que para ella el problema lo afecte directamente. Esto le permitirá poder interpretar lo que ocurre de primera mano con los sujetos, las creencias, las intenciones, las elecciones y decisiones entre otros que se presentan.

Así mismo, se enfoca en la investigación acción de orden emancipatorio que busca la transformación de la práctica educativa que en palabras de Murillo, (2011) es la que:

...está íntimamente comprometida con la transformación de la organización y práctica educativa, pero también con la organización y práctica social. Deja de ser un proceso neutral de comprensión y práctica, y se convierte en un proceso crítico de intervención y reflexión. Es un proceso de indagación y conocimiento, un proceso práctico de acción y cambio, y un compromiso ético de servicio a la comunidad. Para Carr y Kemmis (1986) sólo este tipo de investigación-acción es la verdadera; sin embargo, otros autores señalan que cada una de las investigaciones es válida en sí, las tres modalidades conllevan

desarrollo profesional y es legítimo comenzar por la indagación técnica y progresivamente avanzar hacia las investigaciones-acción de tipo práctico y emancipatorio”. (p.11).

Elementos y características de la investigación acción:

Básicamente, los elementos de la investigación acción son tres: para Lewin (1946) estos deben permanecer unidos por lo esencia de los mismos y para su beneficio. Estos elementos son:

La investigación: para obtener la base teórica que orientará la acción.

La acción: para modificar los esquemas de la escuela.

La formación: para seguir el espiral de la investigación acción.

En cuanto a las características, son Kemmis y McTaggart (1988), los teóricos que de manera más clara se han referido a ellas. Dentro de las más importantes se menciona que es participativa y colaborativa lo que crea comunidades de docentes autocríticos, inquietos intelectualmente, preocupados por la realidad de sus escuelas que buscan cambios amplios de acuerdo a las necesidades observadas y que siguen el espiral introspectivo y juicios de la planificación, acción, observación y reflexión.

Otros autores al respecto mencionan que esta es además práctica, emancipatoria e interpretativa. Como lo concluye Bernardo Restrepo (2004) “El resultado de este proceso investigativo es precisamente el saber pedagógico que el maestro va interiorizando” (p. 48). Finalmente, es clave tener en cuenta el carácter ético que se le debe imprimir

consultando los consentimientos y permisos de los participantes, abierto a las sugerencias, respetando el anonimato de los participantes y de las instituciones además de todas las consideraciones éticas que deben estar presentes en un trabajo de índole social.

El ciclo en la investigación acción:

El hecho de tener un carácter cíclico es lo que le da a la investigación acción su principal característica que como lo menciona (Murillo, 2011) “implica un «vaivén» - espiral dialécticamente la acción y la reflexión, de manera que ambos momentos quedan integrados y se complementan” (p. 12).

Las fases principales de este ciclo son planificar, actuar, observar y reflexionar de manera interactiva entre ellas con el fin último de mejorar la práctica. Este ciclo, dependiendo del autor, ha recibido distintos nombres tales como ciclo de acción reflexiva (Lewin, 1946), diagrama de flujos (Elliot, 1993), espirales de acción (Kemmis, 1998) entre otros. Al tratarse de una mejora constante que requiere de reflexión, ensayo, prueba y error, un solo cíclico no basta para darle una feliz resolución al problema; esta requiere de tiempo, de ajuste y de cambios sustanciales.

Estos ciclos tienen como labor primordial organizar y darle rigor al proceso de investigación. Revisando con más detalle, estas etapas se caracterizan así:

Planificación: Es la etapa del diagnóstico, del planteamiento de la idea general, la hipótesis e incipientes acciones o estrategias. Es clave tener mucha claridad en esta etapa del ciclo ya que en gran medida, de ella depende el éxito de la investigación.

Acción: Esta es la etapa de la implementación basada en la recolección, análisis de datos y el establecimiento de bases teóricas sólidas. Es la etapa que requiere de la sistematización de datos y del rigor a la hora de ejecutar los planes de acción.

Observación: Esta se basa en la acción y direcciona los planes de mejora de la práctica docente. Esta etapa también requiere de la recolección sistemática de observaciones de la acción para poder reflexionar sobre la misma y aplicar cambios. Esta es la etapa en la que el investigador retoma las intenciones de praxis.

Reflexión: Esta es la etapa que cierra el ciclo o el espiral. Se caracteriza por la elaboración de un informe y de ser necesario, el replanteamiento o del problema o de las estrategias de acción.

Al respecto de esta, Bernardo Restrepo (2000) hace un recuento acerca de las tres posiciones existentes frente a la posibilidad de formar un maestro que investigue y que a la vez enseñe; la primera de ellas muy en la línea de Stenhouse, Elliot y Kemmis asevera que sí es posible realizando la investigación en la práctica pedagógica. La segunda, contradiciendo la anterior, se basa en que la investigación requiere de una rigurosidad en la que el trabajo de maestro de tiempo completo no tiene cabida como es el caso de Aracelly de Tezzanos. Y la tercera que como lo menciona Restrepo (2000) “en cierto modo intermedia, conciliadora (...) El docente puede estudiar y debe estudiar el saber que enseña y leer investigación al respecto e incorporarla al enseñarla pero ello no constituye investigación del tal saber” (P. 8).

Recolección de información.

Se cree que la investigación acción por su carácter cualitativo no podría sistematizarse, lo cual es incorrecto ya que es posible a través de la formalización y sistematización de datos y el seguimiento juicioso de las estrategias implementadas y sus resultados. Dentro de este modelo es pertinente tener en cuenta que de acuerdo a Pérez Serrano (1998)

...implica un diseño que se articula en un conjunto de capítulos o secciones que en su totalidad deben dar cuenta de modo coherente, secuencial e integrador, de todo el proceso investigativo. De la misma forma, el informe de investigación expresa la presentación de dicho proceso en términos formales. (p.58).

Dentro de esa organización se debe tener como punto de partida y eje central de trabajo de investigación la identificación de tópicos desde los que se recoge y sistematiza la información que a su vez tienen sub categorías y microaspectos. Estas sub categorías pueden gestarse antes de iniciada la investigación o bien, durante el proceso de la misma. Como lo menciona Elliot (1990) “Se diferencia entre -conceptos objetivadores- y -conceptos sensibilizadores-, en donde las categorías apriorísticas corresponderían a los primeros y las categorías emergentes a los segundos” (p.22).

De acuerdo con lo anterior, las categorías establecidas en el problema de investigación son cuatro, de manera que se pueda llevar a cabo la estrategia pedagógica de

capacitación para asumir la dirección de grupo y los PMP para el grado quinto en el Gimnasio La Montaña y se presentan a continuación::

Tabla 3. *Cuadro de categorías.*

CUADRO DE CATEGORÍAS				
¿Cómo mejorar las prácticas relacionadas con la dirección de grupo del grado quinto para potenciar el PMP como elemento sustantivo en Proyecto Quinto del Gimnasio La Montaña?				
Categoría	Dimensión teórica.	Definición	Subcategorías	Instrumentos de recolección de información
El docente como administrador de aula.	Dinámicas de aula.	Estrategias pedagógicas que mejoran la disciplina y el ambiente dentro del aula.	FLIPPED. Conscious discipline. PMP	Agenda del aula. Formatos de PMP.
El docente como acompañante del desarrollo.	Psicología del desarrollo.	Rama de la psicología que estudia los cambios en una persona durante su vida.	Inteligencia emocional. Reconocimiento , desarrollo y regulación de Emociones.	Formato de seguimiento de sesión de PMP.
El docente como coach	Coaching educativo	Proceso interactivo en el que una persona apoya a otra en el logro de un objetivo.	Motivación intrínseca. Sentido de trabajo.	Entrevista
El docente como mediador	Habilidades cognitivas	Habilidades encubiertas y auto dirigidas para la consecución de un objetivo.	Funciones ejecutivas	Resultados académicos. Observación directa.

Fuente: La investigadora.

La triangulación.

Vale la pena destacar que es a través de la triangulación que la investigación acción, y de hecho muchas de las investigaciones de índole cualitativo, adquieren el carácter formal. Esta consiste en el cruce o contraste de información desde diferentes ópticas y fuentes después de concluido un copioso trabajo de recolección de información y de ejecución del plan de acción o de las estrategias. Durante su aplicación, el profesor- investigador, se vale del grupo de trabajo previamente organizado, quienes observan la aplicación y desempeño de los alumnos y/o población investigada en la ejecución de dicha estrategia. Para el caso puntual de la presente investigación el grupo de trabajo estaba conformado por los mismos docentes invitados para las capacitaciones. Estos son autoridad en los temas a tratar lo que le dio a la triangulación y en términos generales, a la investigación un carácter mucho más riguroso.

Dicho grupo llevó un registro de observación intencionada y se pudo evaluar la apropiación de los contenidos y habilidades en campo (ver formatos de observación intencionada). Con esa información la investigadora la triangula con su propia observación. Dentro de esta acción, cabe destacar la pertinencia de la información en función de la respuesta a la pregunta de investigación. Esta triangulación, en palabras de Cisterna (2005) “permite conocer la opinión de los diferentes sectores de población en relación con los principales tópicos de la investigación”. (p. 68). Para ello, es fundamental el “aterizaje” de las conclusiones agrupando respuesta en tendencias. Este proceso se puede describir, de manera sintetizada de la siguiente manera:

1. Se confrontaron los resultados del análisis de la información; estas se llamarán

ahora “conclusiones de primer nivel” y resultaron de la observación y socialización de las dificultades que presentaban los estudiantes a su llegada al grado quinto. Éstas dieron las primeras “luces” para establecer la prueba diagnóstica realizada a los estudiantes.

Este primer momento de triangulación de información se dio en el mes de noviembre a través de un conversatorio con los distintos integrantes del equipo capacitador y con los directores de grupo de grado quinto. Estas dejaron en evidencia la necesidad de capacitar al equipo para llevar a cabo adecuados procesos de mejoramiento personal en sus estudiantes teniendo en cuenta la manera como estos se ejecutaban (se acudió a revisar algunos registros de procesos de mejoramiento personal de la base de miglm.edu.co) y las agendas de aula de los grados quinto para ver la manera cómo se estaban llevando a cabo las dinámicas diarias de clase. Estas fueron congruentes con la percepción de la investigadora y fueron el sustento del plan de capacitación.

Además de ello, fueron se contrastaron con la teoría y el sustento bibliográfico sobre la necesidad de capacitar maestros y de hacerlo utilizando los mismos recursos de la institución expuestos en el aprendizaje colaborativo que también se expone a lo largo de la presente investigación.

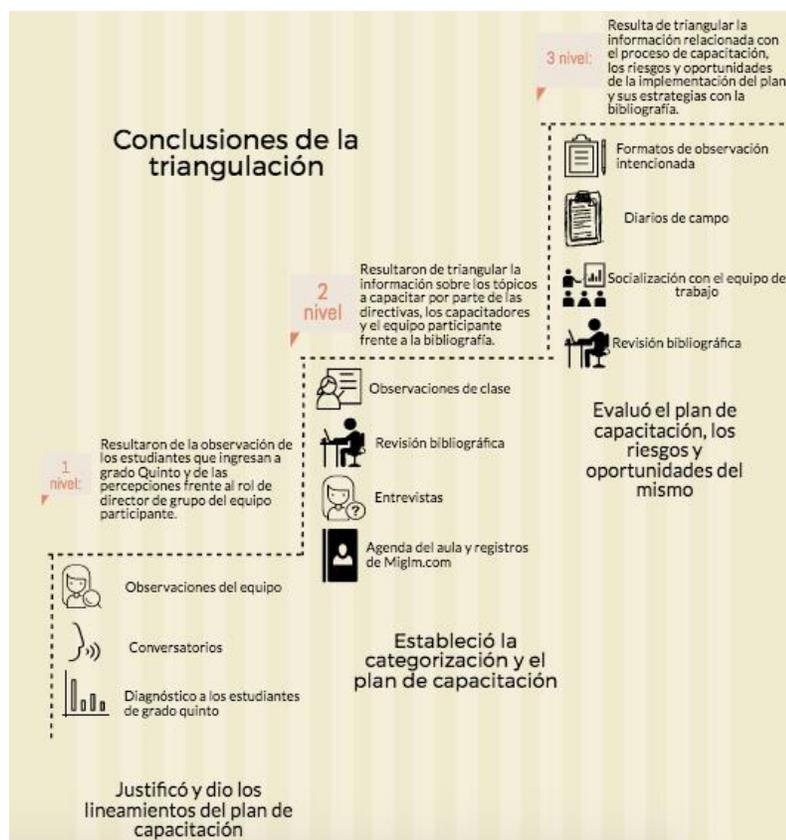
2. Estas conclusiones a su vez se filtraron por la pertinencia de las mismas para la investigación teniendo en cuenta las categorías previamente establecidas que darán lugar a las denominadas “conclusiones de segundo nivel” o también llamadas de la categoría. Estas fueron el resultado de la consulta realizada a los directores de

grupo y a los capacitadores sobre los tópicos mínimos y urgentes que debería tener un plan de capacitación a directores de grupo del Gimnasio La Montaña. La información triangulada en esta fase fueron los conversatorios con los directores de grupo, las observaciones de la prueba diagnóstica y las agendas de aula. Esta triangulación llevó al establecimiento de los 4 grandes ejes sobre los cuales gira el plan de capacitación.

3. Finalmente, se emitieron “conclusiones de tercer nivel” que resultaron del contraste de las conclusiones categoriales frente a la pregunta que guía la investigación. Se tuvo en cuenta como insumo de triangulación los diarios de campo de las capacitaciones y los formatos de observación intencionada de 10 sesiones de clase y/o PMP. Estas fueron confrontadas con los distintos sustentos bibliográficos expuestos en el marco teórico de la presente investigación.

Los resultados puntuales derivados de las tres fases de la triangulación están expuestos con detalle, en el capítulo correspondiente a conclusiones y recomendaciones.

Figura 6: Conclusiones por niveles de la triangulación.



Fuente: La investigadora.

Método de investigación.

En cuanto al método de investigación se siguió la investigación acción, en gran medida porque en ella los relatos son clave y los valida la interacción con los participantes de la investigación ya que tienen en cuenta el problema desde el punto de vista del participante como actor activo de la investigación, presente en el día a día del mismo lo que le permite de manera libre expresar sus sentimientos, emociones, puntos de vista. A su vez, requiere del establecimiento de relaciones de confianza y fidelidad en una atmósfera del deber ser desde la ética que demanda la investigación social.

Las evidencias del proceso investigativo se recogieron a través de herramientas de recolección de información como:

- Registros realizados en el diario de campo: Estos brindaron información valiosa sobre los aspectos interesantes que suceden en el día a día a manera de “memoria” de la investigación como datos, reflexiones, cuestionamientos etc.
- Actas de seguimiento del Proceso de Mejoramiento Personal (PMP) de los participantes en la investigación: Estas actas fueron la memoria de lo que sucedió en las sesiones de Proceso de Mejoramiento Personal (PMP). Se encuentran en formato digital en la plataforma www.miglm.edu.com y deben ser diligenciadas durante cada sesión con los estudiantes. Constan de objetivos a mejorar, las estrategias planteadas para ello, los avances, las dificultades, el desarrollo de las tareas de Proceso de Mejoramiento Personal (PMP) y un espacio para las observaciones. Estas fueron muy importantes porque evidenciaron la planeación e implementación que llevaron a cabo los profesores en los Proceso de Mejoramiento Personal (PMP) y el desarrollo de los mismos. Muchas de ellas no se anexaron a este documento por que contenían datos sensibles de los estudiantes y hacen parte de un proceso de carácter privado entre el profesor y su estudiante.
 - Las agendas del aula donde se consignaron los pormenores de las clases como los llamados de atención, la asistencia, las felicitaciones entre otras que pueden dar cuenta las dinámicas propias de las mismas.
 - Observación directa de clases y de sesiones de PMP en donde se hizo evidente a puesta en práctica de los contenidos trabajados en la capacitación.

Figura 7: *Ejemplo del formato digital de seguimiento de los procesos de mejoramiento personal.*

COMUNICACIONES 23/10/2016 **Actualizar registro** Enviar

04/10/2016 **Actualizar registro**

28/10/2016 **Con Estudiante** Enviar

Revisión de tareas para esta sesión
Se revisa la agenda del aula y se encuentra que Juan Felipe no siguió su tarea de comportarse en clase. Dice que sus padres la ven todo el tiempo en casa.

Observaciones
Ninguna.

Progresos
En compañía de sus padres, Juan Felipe revisa la agenda del aula con su padres los cuales reflexionan con él al respecto. Antes, los llamados de atención eran diarios... esta semana tuvo tres por incumplir la norma por jugar en clase y por sacar el computador sin la compañía de un adulto.

Dificultades
Juan Felipe siente que actividades extra escolares como una fiesta y un halloween lo ponen "hiperactivo" por lo cual se emociona y tiene su cabeza enfocada en actividades sociales. Natalia reflexiona con él acerca de la necesidad de controlar sus emociones para seguir obteniendo los beneficios de estas salidas.

Tareas para la próxima sesión
Juan Felipe seguirá reflexionando en casa con sus padres y la agenda del aula. Se propone tener cero llamados de atención por comportamiento e incumplimiento de la norma.

Fuente: Captura de pantalla de una sesión de Proceso de Mejoramiento Personal (PMP).

- Entrevista a los Directores de Grupo, psicólogas, y algunos estudiantes del proyecto quinto. Con estas entrevistas se pretendió dar a conocer, desde los distintos puntos de vista de personas los aciertos y los aspectos por mejorar de los directores de grupo de quinto. Se hizo una observación especial de las necesidades en términos de capacitación que estos requieren para llevar a cabo su labor y sus PMP.

Modelo de entrevistas:

El proceso de entrevista con las fuentes anteriormente mencionadas tuvo dos componentes: un componente estructurado y otro semi estructurado para cada una de ellas.

Figura 7: *Formato de entrevista para alumnos que actualmente tienen PMP.*

FORMATO DE ENTREVISTA PARA ALUMNOS QUE ACTUALMENTE TIENEN PMP.

Queridos niños.

Como parte de mi trabajo de grado para optar por el título de Magíster en Pedagogía e Investigación en el Aula, estoy enviándoles esta encuesta que servirá como insumo para mi investigación. Esta consta de 6 puntos y no les va a tomar más de 2 minutos contestar..

Contesten sin prevenciones y/o temores las siguientes preguntas acerca del PMP. En el espacio de sugerencias y comentarios por favor, sea lo más detallado posible. Sus respuestas serán anónimas, de carácter académico y con fines investigativos.

De antemano, mil gracias por su tiempo y colaboración.

Natalia.

Componente 1: semi estructurada.

Objetivos:

1. Determinar el significado del PMP para los alumnos y el impacto que este tiene para sus vidas.
2. Identificar aspectos por mejorar y oportunidades en los PMP actuales.

Preguntas:

- ¿Qué es el PMP?
- ¿De qué manera te ayuda el PMP en tu vida escolar?
- ¿De qué manera te ayuda el PMP en tu vida social o en las relaciones con tus amigos?
- ¿Qué aspectos positivos destacarías del PMP?
- ¿Qué aspectos negativos identificas del PMP?
- ¿Cómo sería en tu concepto un PMP perfecto?
- ¿Qué cualidades debe tener un encargado de llevar a cabo el PMP?

Componente 2: Estructurada.

S	N	Aspecto
i	o	¿Crees que el PMP aporta a tu formación? ¿Qué aportes recibes del PMP?
		¿Qué características deben tener los encargados de apoyar los estudiantes en el PMP?
		a. Ser empático.
		b. Ser confiable.
		c. Ser exigente.
		d. Ser amable.
		¿Sientes apoyo continuo del encargado de PMP?
		¿Recomendarías el PMP a un estudiante con dificultades emocionales?
		¿Recomendarías el PMP a un estudiante con dificultades académicas?

Fuente: La investigadora.

Figura 8: *Formato de entrevista para directores de grupo (encargados del PMP).*

FORMATO DE ENTREVISTA PARA DIRECTORES DE GRUPO (ENCARGADOS DEL PMP).

Componente 1: semi- estructurada.

Queridos compañeros.

Como parte de mi trabajo de grado para optar por el título de Magíster en Pedagogía e Investigación en el Aula, estoy enviándoles esta encuesta que servirá como insumo para mi investigación. Esta consta de 6 puntos y no les va a tomar más de 2 minutos contestar.

Contesten sin prevenciones y/o temores las siguientes preguntas acerca del PMP. En el espacio de sugerencias y comentarios por favor, sea lo más detallado posible. Sus respuestas serán anónimas, de carácter académico y con fines investigativos.

De antemano, mil gracias por su tiempo y colaboración.

Natalia.

Objetivos:

1. Identificar la opinión de los directores de grupo frente a cómo se ejecuta actualmente el PMP.
2. Identificar aspectos por mejorar y oportunidades en los PMP actuales.

Componente 1: estructurada.

- ¿Qué formación académica tienes?
- ¿Cuántos años de experiencia tienes en el cargo de director de grupo?
- ¿Cuántos años pretendes quedarte en el Gimnasio la Montaña?
- ¿Has recibido algún tipo de capacitación para llevar a cabo los PMP?
- ¿Para qué es necesaria este tipo de capacitación?
- ¿Qué aspectos negativos identificas del PMP?
- ¿Cómo sería en tu concepto un PMP perfecto?
- ¿Qué cualidades debe tener un encargado de llevar a cabo el PMP?
- ¿en que actividades que realizas con los estudiantes se hace evidente el PMP?

Componente 2: estructurado.

S i	N o	Aspecto
		¿Crees que el PMP, como se desarrolla actualmente, aporta al desarrollo de los estudiantes?
		¿Qué características deben tener los encargados de apoyar los estudiantes en el PMP? a. Ser empático. b. Ser confiable. c. Ser exigente. d. Ser amable.
		¿Consideras que el encargado del PMP o el colegio apoya continuamente al estudiante?
		¿Recomendarías el PMP a un estudiante con dificultades emocionales?
		¿Consideras que cuentas con la preparación académica o institucional para ejecutar PMP con tus estudiantes?
		¿Recomendarías el PMP a un estudiante con dificultades académicas?

Fuente: La investigadora.

Diseño de registro de observación intencionada.

Se observaron los comportamientos de los estudiantes durante 10 sesiones de clase. El objetivo de estas observaciones fue identificar las conductas problemáticas reiteradas en la Escuela Media y que sirvieron de insumo al momento de la triangulación de la información que brindaron los profesores. Luego, los maestros directores de grupo y las profesionales que hacen parte del departamento de Orientación del colegio (KOA)³ realizaron observaciones de 5 sesiones de PMP llevadas a cabo con algunos de los profesores de quinto (incluyendo a la investigadora). El propósito de estos acompañamientos fue identificar los protocolos llevados a cabo por los maestros en las sesiones de PMP, la preparación que los maestros tienen para llevar a cabo esta importante labor y tener nuevamente, insumo para triangular. Estas observaciones se realizaron teniendo en cuenta las categorías establecidas y el análisis de bibliografía relacionada con el coaching.

Cambios y reflexiones derivados de la investigación acción.

Con el pasar de los días y la observación intencionadas del problema, este cambió (como se puede evidenciar en el diario de campo) deja en evidencia una de las características de la investigación acción.

Figura 9: *Diario de campo de la investigación.*

³ KOA es el nombre que recibe desde el año 2011 el departamento de orientación del colegio. El nombre se debe a la acacia koa por su fortaleza y firmeza.

Fecha: septiembre 19 de 2016.

Tema: Enfoque que podría direccionar la investigación después de la valoración de artículos.

Sea cual fuese el enfoque que se le vaya a dar a la investigación, he estado indagando y leyendo acerca del coaching existencial que podría funcionar muy bien con los estudiantes del Gimnasio La Montaña ya que este entre en consonancia con la teoría del personalismo de Mounier sobre a que está basada gran parte de su filosofía. Me parece interesante ver que sobre el coaching existencial está trabajando un autor colombiano, el Dr. Efrén Martínez (PhD) por lo que su literatura está ajustada al contexto colombiano.

Fuente: Captura de pantalla del Diario de Campo de la investigadora.

Análisis de la información.

En cuanto a la categorización, se tuvo en cuenta los puntos más álgidos y necesarios de capacitación para llevar a cabo los PMP. Estos emergieron después de una reunión de profesores con las psicólogas de KOA en donde expusieron sus principales dificultades, intereses y necesidades frente a sus desempeños como guía de PMP. Como se mencionó en el capítulo del planteamiento del problema, también se tuvo como insumo de información la encuesta realizada a los estudiantes a su entrada a la grado quinto. Estas reuniones fueron de carácter informal en el proceso de selección del problema de investigación y del cual reposa el registro en el diario de campo de la investigadora. Así mismo, se tuvo en cuenta la coherencia entre las categorías a trabajar en el plan de capacitación y el pensamiento institucional del Gimnasio La Montaña.

Consideraciones éticas de la investigación.

La responsabilidad de los investigadores educativos irradia en cuatro grandes aspectos; el primero de ellos es la responsabilidad que se tiene hacia la ciencia, la segunda hacia la sociedad, la tercera hacia la educación y la cuarta y más importante, hacia los estudiantes que hacen parte directa o indirecta de la investigación.

Acerca de este importante tema, Sañudo (2006) “distingue cinco principios morales que guían la propuesta ética: respeto por las personas y por su autonomía, beneficio o no daño, justicia, confianza, y fidelidad e integridad científica”. (p. 85).

La presente investigación tuvo en cuenta las consideraciones éticas pertinentes en toda investigación de carácter educativo, teniendo como premisa, la necesidad de la transformación de una situación en pro de la mejora de unos procesos de aula que beneficiaran a los estudiantes de grado quinto del Gimnasio La Montaña. Sieber (2001) “Ser ético es parte de un proceso de planeación, tratamiento y evaluación inteligente y sensible, en el cual el investigador busca maximizar los buenos productos y minimizar el riesgo y el daño” (p.25)

Todos los datos personales, documentos de seguimiento del colegio y los registros de sesión de PMP con los estudiantes, fueron tratados con sumo cuidado y consideración en donde los nombres de los niños implicados se mantuvieron ocultos salvaguardando su proceso. De igual manera, se hizo con las fotografías donde estos aparecían. Sañudo (2006) “La investigación educativa, como acción humana, contiene un componente que la determina y este es el componente ético” (p.85). Además de ello, se siguieron los lineamientos a la ley estatutaria 1581 de 2012 del Congreso de la república de Colombia, en su artículo 7 (derecho de los niñas, niños y adolescentes).

Consentimientos informados.

Todos los participantes de esta investigación son mayores de edad los cuales sin presiones o prevenciones, firmaron los consentimientos informados referidos a esta investigación.

Sañudo (2006) “El consentimiento informado incluye una explicitación clara de los propósitos, procedimientos, riesgos y beneficios del proceso de la investigación, igualmente las obligaciones y compromisos de ambos: sujetos participantes e investigadores. (p. 92).

En todo momento, los participantes tuvieron un papel activo durante la investigación y al tanto de las etapas, avances y avatares de la misma. Según Sañudo (2006):

Las normas éticas del investigador como persona, y en conjunto con la comunidad de investigadores, deben ser entendidas deben ser desarrolladas por el gestor como normas de la conciencia de la dimensión social de reconocimiento del otro. Es de vital importancia para el investigador pensar en sí mismo en relación con los demás, con los sujetos de investigación, con su comunidad de investigadores y con los usuarios. (p. 90)

Dentro de los principios de primera generación que son los que tienen injerencia directa u operativa en la gestión de la investigación, se tuvieron en cuenta los siguientes principios:

- Respeto por la privacidad y la confidencialidad en cuanto al derecho que tienen los participantes de elegir qué tipo de información emiten.
- Explicación y diligenciamiento de los consentimientos informados.
- La explicación amplia y suficiente entre la investigadora y los participantes acerca de los propósitos de la investigación.
- La selección de participantes consideró la inclusión de aquellos que pudieron

beneficiarse de un resultado positivo de la investigación.

- La proporción favorable riesgo- beneficio.
- Condiciones de diálogo auténtico, sin presiones de índole laboral o comercial.

Figura 10: *Fotografía de un formato de consentimiento informado.*

CONSENTIMIENTO ESCRITO PARA LA UTILIZACIÓN DE LAS TIC CON LA INCLUSIÓN DE IMÁGENES Y APRECIACIONES DE PROFESORES DEL GIMNASIO LA MONTAÑA EN ACTIVIDADES ESCOLARES Y EXTRACURRÍCULARES, EN MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIAL Y VIRTUAL CONSULTADOS POR UN PÚBLICO INDETERMINADO, CON FINES EDUCATIVOS, SIN ANIMO DE LUCRO,-----

Con la inclusión de las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación Social (TIC) dentro de los medios didácticos y la posibilidad que en estos medios puedan aparecer en videos y filmaciones, grabaciones de entrevistas, diligenciamiento de encuestas, fotografías o imágenes durante la realización de actividades escolares, dentro o fuera de la Institución Educativa mencionada; solicitamos su expreso consentimiento, contando con la autorización escrita en su calidad de participante, es necesario obtener para estos eventos y gestiones, que en todo caso se utilizarán para actividades lectivas SIN ANIMO DE LUCRO, diligenciando el siguiente formato:

Yo, Diana María Henao identificado con la CC N. 4010749212

Autorizamos expresamente a la investigadora Natalia Alejandra Lara Diaz identificada con la CC. 52776824 de Bogotá, para que en ejercicio de sus actividades lectivas y desarrollo de su objeto social, (desarrollo de su investigación) pueda en forma gratuita, -sin remuneración económica alguna- tomar fotografías, grabar videos institucionales y educativos, filmar, grabar entrevistas, realizar encuestas, reproducir y/o publicar, fotografías, videos y/o imágenes donde aparezca el participante, siempre que estas mientras les garantice(n) sus derechos fundamentales, se realicen y utilicen estrictamente con fines pedagógicos, NO especulativos y SIN ANIMO DE LUCRO. Igualmente, sus producciones intelectuales como capacitaciones y otros aportes a la investigación. Lo anterior, para su utilización en publicaciones de ámbito educativo, en las páginas web de la Institución Educativa y/o en otras) asociadas con el medio de educación formal y fines pedagógicos, (sites) sea que se incorporen en soporte digital, CD,s, memorias USB, videos y/o publicaciones en la red cibernauta a través de canales públicos y similares.

Para constancia se firma la presente autorización, a los 21 días del mes de enero del año 2017 en dos (2) ejemplares de un mismo tenor y valor para los fines propuestos.

Diana María Henao N. Lara

Participante: NOMBRE Diana María Henao
C.C. 4 010 199 212

Investigadora: NOMBRE Natalia Lara
C.C. 52776824 Bta.

Fuente: La investigadora.

En cuanto a los principios de segunda generación y que tienen relación directa con la institución:

- La investigadora informó a las directivas del colegio los propósitos de la investigación y se comprometió a poner a disposición sus resultados en la mejora de los procesos que de esta se deriven.
- La investigadora antes de iniciar la investigación obtuvo autorización de la institución donde se realizó la investigación es decir en el Gimnasio La Montaña.

Finalmente, de los principios de tercera generación que hacen referencia a los principios de solidaridad en términos que generaciones futuras puedan remitirse a la investigación, se consideraron:

- Compartir los resultados derivados de la investigación así como los procedimientos al interior de la misma para replicar el éxito en otras experiencias pedagógicas.
- La redacción del texto científico reconoció la participación de la investigación eliminando los términos que den la impresión de que los sujetos son pasivos. Se les dio la libertad de que ellos mismos puedan describir sus condiciones y referirlas en sus términos.
- Reconocimiento de los méritos de los participantes en la publicación como una conducta éticamente responsable.

Capítulo III

Marco teórico de la propuesta.

Capacitación docente.

Actualmente, la educación está demandando un cambio de paradigmas que además de acelerado, es sustancial; esto se constituye en un desafío ya que se llama a formar nuevas generaciones de estudiantes competentes en el plano emocional, flexibles, buenos comunicadores, que sepan trabajar en equipo y como si fuera poco, que también sean críticos, rigurosos y creativos. De ahí la importancia de capacitar a sus profesores para ello.

Rodriguez- Fernandez, A, Estibaliz I, Fernández- Zabala L, (2015) “Como se

encuentra configurada la escuela actual, responder a estas demandas no es posible” (P. 3). Revisando los planes de estudio de algunas universidades, se pudo corroborar que desde la academia no se está formando a los estudiantes y futuros maestros en estos importantes aspectos. (Ver anexo 3). Sólo se están enseñando los contenidos relacionados con el desarrollo cognitivo, dejando de lado importantes aspectos como orientación emocional, didáctica entre otras. De ahí que se vislumbra la necesidad de hacer adecuaciones a los currículos, a las dinámicas dentro del aula y especialmente, a la manera y a los enfoques para enseñar de manera que, como lo mencionan López y Valls- Ballesteros (2013) “que el centro educativo se transforme en un espacio que sepa hacer sitio a los procesos emocionales que tradicionalmente se dejaron de lado y así, ofrecer una formación integral” (p. 13).

Un claro ejemplo de ello se da en Finlandia en donde la calidad de la educación comienza desde las facultades y los estrictos procesos de selección de los profesores en donde el Estado se preocupa por controlar, con altos estándares, la preparación de sus maestros. De acuerdo con Draper (2006):

Finlandia es el único país de la OCDE que tiene un sistema tan exigente para la formación docente. En la formación teórica, la didáctica ocupa una posición central en el currículo. En los profesores de secundaria los créditos pedagógicos son elementos esenciales para añadir a sus capacidades anteriores. (p 254).

Para nadie es un secreto la profunda crisis en la que se encuentra la labor docente por lo que es clave perfeccionarla, profesionalizarla y darle el carácter y la importancia que no solo merece sino que corresponde. Como lo menciona Paniagua (2004):

Tanto para los educadores como para todos los agentes sociales, es un hecho que la profesión docente atraviesa una profunda crisis, además que no goza de prestigio, apoyo y reconocimiento de los gobiernos, de las instituciones ni de la sociedad en general. (p.3).

Dirección de grupo.

La dirección de grupo es uno de los roles más importantes en las escuelas debido a que demanda una mayor atención sobre los estudiantes y un compromiso mayor con su formación si se compara con otros profesores no directores de grupo. El director de grupo logra establecer lazos muy cercanos con sus estudiantes, íntima con ellos y se convierte en un referente para sus estudiantes.

Esta estrecha relación fomenta el crecimiento y el fortalecimiento de las relaciones de grupo dentro de las aulas. En palabras de Barceló (2013):

El grupo puede ser un marco propicio para el crecimiento y el desarrollo personal, puede constituir un espacio de comunicación auténtica y sincera, puede impregnar de transformación y encuentro nuestras relaciones interpersonales y puede estimular la incorporación de aprendizajes significativos y relevantes para nuestra tarea y nuestra vida. También puede configurarse como instrumento para la superación de los conflictos subyacentes y el aprovechamiento de la energía afectiva hacia una direccionalidad constructiva. (p. 15)

Son muy pocas las investigaciones y la bibliografía que para el caso colombiano existe sobre el rol de director de grupo lo cual es contradictorio frente a la importancia de su labor en términos no sólo académicos sino formativos. Si se piensa al director de grupo como un guía, como un animador, es fundamental reflexionar sobre el impacto en la formación que este tiene; Y así lo expresa Barceló (2013):

El animador de un grupo, con su presencia, su estar y su hacer en un grupo, transmite –quíerose o no–, un acopio de valores, actitudes y conductas que son expresión del sentido que otorga a su manera de facilitar. Y bien pudiera ser que la finalidad de su estar en un grupo fuera distribuir las funciones de su propio liderazgo porque confía en la intrínseca capacidad del grupo para autorrealizarse. (p. 16).

Además de cumplir un rol de acompañamiento y orientación de sus estudiantes, el director de grupo tiene otras funciones administrativas para las cuales también requiere capacitación. Una de ellas es el uso adecuado del lenguaje y la comunicación con sus pares, con sus estudiantes y con los padres de familia. Por lo general, en esta figura radica la comunicación de temas álgidos y sensibles. También, y para el caso puntual del Gimnasio La Montaña, se debe a la orientación de los procesos de mejoramiento personal como ya se ha mencionado en apartes anteriores.

El coaching educativo.

El coaching educativo es una nueva tendencia en educación en la cual, a través del “entrenamiento” de las emociones se pueden potenciar procesos de crecimiento personal, interés

por el conocimiento y a la postre, mejores resultados académicos que se traducen, sin más ni más, en ganancias de confianza para el educando.

Esta nueva tendencia ha demostrado que los estudiantes que son apoyados desde las emociones muestran cambios fundamentales en su personalidad que, a diferencia de otras tendencias de apoyo educativo, son perdurables y fuertemente arraigadas en su proceso de crecimiento personal. Se destaca de esta que el ser, sus sentimientos, emociones, cualidades y dificultades son el centro y objetivo del proceso.

Finalmente, el coaching educativo además de innovar en algunos espacios se configura como la alternativa final y única para muchos de los estudiantes que fracasaron en otros procesos.

Historia del Coaching:

Propiamente, el coaching no tiene una raíz específica en un sitio o en un autor. Este tiene su verdadera esencia y origen en el ser humano y en la necesidad humana de salir adelante frente a las dificultades gracias al instinto de supervivencia. Más adelante, ese instinto se formalizó y aplicó al ámbito empresarial como una forma de mejorar las dinámicas al interior de las empresas en la búsqueda de una mayor productividad y de la mejora del clima laboral. Ravier (2005) “podemos entender que el coaching “nos fue dado” en el devenir de la historia de la misma manera que “lo creamos” todos los días entre coaches y clientes, aportando nuestra experiencia personal desde un presente continuo hacia la proyección de un futuro deseado” (16).

También se ha mencionado que el coaching tiene origen en la antigua Grecia si se mira la labor de los mentores hacía sus aprendices como es el caso de Aristóteles y Platón. Incluso, se ha llegado a pensar que preceptos religiosos e ideológicos como lo son el Budismo y el Sufismo le han aportado e influenciado.

Ya como una disciplina de apoyo, el coaching se gesta como tal en los Estados Unidos y tiene como base el desarrollo del psicoanálisis de Sigmund Freud, Carl Rogers, Albert Ellis y en el plano del existencialismo los estudios de Viktor Frankl que serán el enfoque de la presente investigación y las interpretaciones que de él ha hecho Martínez y Ortíz de Zárate (2010) “Estas distintas teorías no difieren tanto en la práctica y en los resultados como en la explicación y teorización de sus propios fundamentos”. (p.59).

Coaching educativo: Sería sólo hasta los años 80's cuando se habló de Coaching como una profesión y una disciplina seria y que daría lugar a lo que hoy se conoce como Coaching educativo. Actualmente, se pueden identificar tres grandes escuelas que corresponden a una clasificación geográfica coincidente a su vez con su tendencia práctica: la Escuela Norteamericana cuyo mayor exponente es Thomas Leonard, la escuela chilena o también llamada Escuela Ontológica de Fernando Flores, Julio Olaya y Rafael Echeverría y la Escuela Europea impulsada por Timothy Gallwey.

El término “coaching tiene un origen en Estados Unidos y es la adaptación al castellano para referirse a “entrenador” y claramente, hacía referencia al ámbito deportivo ya que buscaba el aumento en el rendimiento individual de los deportistas. Con el pasar del tiempo y tres décadas después, este término se ha acuñado a otros ámbitos como el empresarial, el político, el psicológico y el educativo, contexto de la presente investigación. Esta es una disciplina joven que recoge aportes de varias tendencias que se relacionan entre sí y que propende por no excluir ya que todo puede resultar de utilidad.

Este puede definirse como Ravier (2005) “una serie de técnicas y procesos llevados a cabo por un profesional (coach) que ayudan a las personas a realizar aquello que ya saben hacer, potenciando todas sus habilidades y descubriendo nuevas posibilidades”.

Tal vez la definición que más se acoge al objetivo de este trabajo es la de Talane Miedaner que lo describe como “El coaching cubre el vacío existente entre lo que eres ahora y lo que deseas ser. Es una relación profesional con otra persona que aceptará sólo lo mejor de ti y te aconsejará, guiará y estimulará para que vayas más allá de las limitaciones que te impones a ti mismo y realices tu pleno potencial”. Esta definición define claramente los objetivos que pretenden los Procesos de Mejoramiento Personal (PMP).

Es clave precisar algunos términos que se utilizarán en adelante en el presente estudio. La primera de ellas es “Coachee” denominación que recibe la persona que descubrirá el potencial y que a su vez presenta las limitaciones a superar; la segunda es “Coach” denominación que se le da al entrenador, motivador o direccionador de las estrategias que ayudarán al Coachee a lograr sus metas.

Estos procesos por lo general se llevan a cabo en periodos de tiempo determinados entre el Coach y el Coachee a través de una serie de entrevistas individuales o grupales con una o varias personas para tratar un problema que se derive de su personalidad. A través de estas, se le invita a la persona a reflexionar sobre dicho problema de manera que pueda encontrar su verdadero potencial sin importar el contexto en el que se aplique. Para el presente trabajo será la Escuela Media en el Gimnasio La Montaña.

Estas entrevistas y conversaciones se caracterizan por ser previamente planeadas y por lo general sus preguntas llevan a Coachee a realizar procesos de interiorización y cuestionamientos que como lo menciona Ortiz de Zárate (2010) “sus propias creencias, valores, fortalezas y limitaciones. Fruto de esta exploración, el coachee es capaz de tomar determinadas decisiones y de comprometerse en un proceso de cambio y de aprendizaje. Con este compromiso y con el apoyo del coach, podrá movilizarse en una determinada

dirección, desplegando todo su potencial, hasta conseguir resultados extraordinarios” (P. 59).

Se han establecido 7 grandes tipos o tendencias de coaching dependiendo del contenido que se aborde. Estos son:

- **Coaching personal:** este se realiza en la modalidad uno a uno y en donde se abordan temáticas como el proyecto de vida el sentido de la misma, cambios personales frente a situaciones problema que requieren cambios urgentes. A este tipo de coaching también se le conoce como el *life coach*.
- **Coaching organizacional:** este se realiza en grupos y está dirigido a organizaciones, empresas o equipos de trabajo que requieren el fortalecimiento de su confianza, mejora de la productividad, satisfacción grupal y explotación del potencial grupal. A su vez tiene dos subdivisiones que son el coaching empresarial y el coaching ejecutivo.
- **Coaching deportivo:** aborda dos aspectos fundamentales que son el liderazgo, la motivación y la recuperación de los deportistas. Puede darse a nivel individual como grupal.
- **Coaching ontológico:** este se da a nivel personal y busca un cambio de la persona en términos de su comunicación. Se basa en el manejo de las emociones y la disposición de estas como herramienta de cambio.
- **Coaching sistémico:** este tiene su base en las ideas de Daniel Goleman sobre la Inteligencia emocional y pretende poner las emociones al servicio de otros pero sobre todo, para beneficio personal en la búsqueda de la

armonía y el autoconocimiento.

- **Coaching coercitivo:** este es el tal vez el más polémico de todas las tendencias del coaching porque utiliza métodos de alto impacto y de fortaleza física.
- **Coaching PNL:** este tipo de coaching utiliza las ideas expuestas en la programación neurolingüística en la que se elabora un análisis de la manera como se aborda la realidad del sujeto y a partir de la misma se trabaja en la modificación de las conductas.
- **Coaching cognitivo:** este se enfoca al fortalecimiento de las funciones cognitivas. Este pretende “entrenar” para la adquisición de contenidos y de habilidades para una correcta interiorización del conocimiento.

Las estrategias diseñadas en la presentes investigación están basadas en el coaching educativo basado en la obra *Coaching educativo: las emociones al servicio del aprendizaje* de las autoras españolas Coral López Pérez y Carmen Valls Ballesteros (2013) por ser el que más se acomoda al estilo de los estudiantes del Gimnasio La Montaña y responde de mejor manera a las dificultades actuales que presentan los estudiantes de PMP (Proceso de Mejoramiento Personal). También, el proceso de coaching con los profesores se realizó bajo la línea del coaching existencial y el sentido de trabajo.

El coaching existencial y el sentido de trabajo:

El coaching existencial no es una psicoterapia ya que la manera de abordar al sujeto se hace de una manera distinta ya que es intencional y busca enfocarse en el sentido que se

le da a la vida de una manera proactiva. Esta ha sido basada en la obra de Viktor E. Frankl. Esta tiene como dinámica de trabajo el acompañamiento en el que a través del autoconocimiento y la libertad las personas encuentren el sentido de sus vidas para poder vivir de una manera plena y auténtica como lo señala Efrén Martínez. Este mismo enumera los objetivos que a grandes rasgos traza el coaching existencial:

1. Fomentar el autoconocimiento.
2. Acompañar al coaching a que viva su libertad de una manera responsable.
3. Ayudar a los coaching a encontrarle sentido a su vida dentro de su sistema de valores.
4. Promover una existencia plena y auténtica.
5. Valorar los recursos y potencialidades que tiene la persona.
6. Apoya a la persona en los momentos de sufrimiento.
7. Guiar al coaching en los distintos momentos y contextos para el encuentro del sentido.

En definitiva, es clave conocer cómo podemos operar a través de coaching de acuerdo a las cuales las capacidades y habilidades cognitivas que para la edad tienen los estudiantes de grado quinto de manera que no se les demande ni más ni menos; en gran medida de ello dependen casi todos los procesos a implementar en a través de la presente investigación y que ha sido, de acuerdo a las entrevistas realizadas por los directores de grupo, uno de los errores reiterativos a lo largo del trabajo con los estudiantes.

Capítulo IV

MARCO TEÓRICO DE LA PROPUESTA.

Dinámicas de aula.

Gracias a la evolución en las tendencias en la educación, ahora las aulas cuentan con nuevas ideas para hacer de las mismas un espacio más amable para aprender y para el desarrollo de los estudiantes. Esto propicia un ambiente en el que los estudiantes y los profesores entablen relaciones más cercanas. Es por ello que el Proyecto Quinto estuvo abierto a la implementación de nuevas ideas que permitieron un aprendizaje diferente mediante la inserción gradual de estas nuevas tendencias. Desde el coaching educativo fueron aplicadas las ideas en las aulas fueron más eficientes en el logro de sus objetivos teniendo en cuenta la dimensión emocional y la académica influenciada claramente, por la motivación. Al respecto López y Valls (2013) mencionan “tener en cuenta la dimensión emocional y relacional que existe en todas las organizaciones, influye de forma relevante en el éxito de tareas y proyectos que emprenden.” (P. 36). A continuación, se relacionan las dinámicas escogidas para desarrollar en el plan de capacitación:

Flipped classroom.

El modelo del aula al revés plantea un modelo de clase en el cual, los estudiantes invierten los tiempos de la clase para la solución de grandes cuestionamientos derivados de la observación previa en casa de videos preparados por sus profesores. Esto quiere decir que los estudiantes aprenden en su casa y “hacen la tarea” en el colegio: de ahí es que toma

su nombre de aula invertida. García (2013) “De esta manera, los tradicionales “deberes”, las actividades, ejercicios o tareas que se suelen marcar en las aulas como trabajos para realizar en el hogar, en este modelo se desarrollarían en el aula, con la interacción con los otros pares y con la ayuda, apoyo, orientación y facilitación del profesor. Probablemente los padres podrían verse así liberados de ayudar a sus hijos en esas odiosas tareas complejas para las que ellos no están capacitados” (p.2). Esta clase permite tener un aula diversa en donde cada uno de los estudiantes avancen a su propio ritmo.

Además de ello, permite compartir y aprender de otros a nivel mundial a través de las aplicaciones de videos; esto va en consonancia con la visión de una escuela global y de un ciudadano del mundo que se ha trazado el Gimnasio La Montaña.

Uno de los aspectos fundamentales que plantea el *flipped classroom* está en la importancia de la motivación; además de los intereses por los temas y la utilidad de los mismos, los profesores marcan una diferencia en el enganche con la clase. En palabras de Bankier & Wright (2012). “la motivación cambia con el tiempo y es influenciada por diferentes factores durante el proceso de aprendizaje entre grandes etapas” (p. 1). Estas etapas son la motivación inicial que contempla la expectativa que se le debe gestar a los estudiantes sobre lo que están a punto de aprender; para el caso de la *flipped classroom*, todos los contenidos que van a llegar a ver a sus casas. La segunda, tal vez la más compleja, es la del mantenimiento de dicha motivación a manera de protección de la misma; de no estar motivado el estudiante, difícilmente va a poder lograr el objetivo; este es tal vez la mayor amenaza que presenta el modelo. Es importante reforzar con palabras, acciones y reconocimientos los logros de los estudiantes en esta etapa a través del refuerzo positivo. Finalmente, está la etapa de la autorreflexión positiva que debe mirar y medir los

avances, ofreciendo recompensas, reconocimiento ante la comunidad entre otras.

Uno de los requerimientos de este modelo tiene que ver con alta capacitación que deben tener los profesores en este modelo, lo cual es un plus en la implementación del modelo como se ha mencionado en apartes anteriores.

Otra de las ventajas que presenta este modelo es que los estudiantes tienen la opción de ver varias veces, pausar y retroceder los videos si es que se presentan dudas además de poder socializar con sus compañeros lo aprendido durante el mismo y que además cobra fuerza por ser uno de los ejes en los que se encuentra trabajando actualmente en Proyecto Quinto es en el trabajo colaborativo. García (2013) “Además, el aula inversa fomenta la curiosidad y el trabajo colaborativo por parte de los estudiantes, dando un mayor peso a estos aspectos que el aula tradicional” (p. 3). Este es un plus el fomento de esta habilidad que además es de interés general en el GLM.

El Gimnasio La Montaña se ha caracterizado por estar siempre avante con las tendencias pedagógicas como lo es el *flipped classroom* pero también, le ha apostado a manejar la disciplina desde el deber ser y las razones que sustentan las normas por lo que es pertinente incluir en el plan de capacitación, uno de los modelos pedagógicos de autorregulación que se viene manejando en Kinder y transición con mucho éxito y que es el *conscious discipline*.

Conscious discipline.

Una de las nuevas tendencias en el abordaje de los estudiantes con dificultades para regularse y tener adecuados comportamientos en las aulas es la Disciplina consciente. En palabras de su principal teórica, Bailey (2011) “es un proceso educativo que ayuda a

adultos y niños sean conscientes de sus objetivos, sus acciones y las consecuencias de sus opciones” (p. 1).

Esta se apoya en muchos de los preceptos de la inteligencia emocional de Daniel Goleman e incluye todas las dimensiones del estudiante desde lo social, lo humano, emocional, físico, cultural y cognitivo. Su enfoque es constructivista, aunque se ha visto nutrido por las contribuciones de Jean Baker Miller-Miller. Una de las contribuciones más interesantes es la referida a que aborda el conflicto como parte fundamental del crecimiento.

En cuanto a la relación con la familia, la disciplina consciente incluye tanto al colegio como a la familia en el proceso de crecimiento de sus hijos. Bailey (2001) “La disciplina consciente proporciona a los maestros y a los padres, las habilidades para maximizar el aprendizaje al vincular personal (el andamiaje) al contenido académico con el fin de mejorar el potencial de aprendizaje” (p. 2). En este, el adulto se constituye en un apoyo, un traductor del niño frente a sus emociones y en una guía para la resolución de sus conflictos a medida que va creciendo y adquiriendo habilidades sociales y cognitivas. Además de ello, estructura en los adultos en que no se trata de controlar a los niños sino en generar ambientes funcionales colectivos en donde hay niveles de libertad y aprendiendo la libertad junto a la responsabilidad. En este sentido, la reflexión, el pensamiento crítico, el modelamiento y la interacción son la base del modelo. Y es precisamente donde la disciplina consciente y el énfasis del coaching encuentran relación; en palabras de López y Valls (2013) el coaching “ayuda a hacer más conscientes de las acciones, emociones, pensamientos, creencias y resultados de las personas” (p. 38): además de ello, es una manera de acompañar el desarrollo y crecimiento de los estudiantes.

John Whitmore (2003) considera que la motivación y la responsabilidad tienen su origen en la elección personal que hacen las personas en dichos ambientes colectivos y el docente actúa como un facilitador, como un guía muy en la línea de los nuevos paradigmas del aprendizaje donde el protagonista es el estudiante y no el profesor. Como lo expresan López y Valls (2013) “podríamos decir que si yo elijo (y no es el coach el que me aconseja), yo soy quien está motivado a experimentar, yo soy quien aprende de lo experimentado, yo me responsabilizo de mis acciones, juicios, relaciones y resultados (p. 39).

La atención personalizada: cosas simples como permitirle a un estudiante moverse por el salón y sonreír con sus ocurrencias y preguntas son sólo algunas de las formas de prestarle una atención personalizada a los estudiantes que permite este modelo. Es clave tener en cuenta que para un estudiante el hecho de saber su nombre o notar algún cambio en su apariencia, lo hace sentirse único dentro de la clase.

Cuando un maestro muestra interés por sus estudiantes, estos se interesan más por las clases gracias al contacto o “clic” establecido entre ellos. López y Valls (2013) “está demostrado que el vínculo emocional de calidad entre el maestro y el alumno es clave en un buen proceso de aprendizaje” (P. 46). De acuerdo con lo anterior, es clave enviar notas de saludo cuando alguno de ellos se ausente por enfermedad o calamidad familiar, saludar y recordar su nombre, sonreír, preguntarle sobre su vida fuera del salón (claro está, respetando su intimidad), recordar su cumpleaños, reconocer el esfuerzo individual, mostrar interés cuando intervenga en las clases, establecer metas claras entre otras.

Como se mencionó anteriormente, el trabajo cooperativo es uno de los ejes centrales del proyecto quinto por lo que la disciplina consciente va de la mano con el

mismo y puede funcionar como un complemento en el trabajo con la *flipped classroom*. Bailey (2011) lo expresa así:

La Disciplina Consciente opera bajo la premisa de que "todos somos, en esto juntos". Esto trae la comprensión de que lo que ofrecer a los demás, te fortalece dentro de las aulas construidas sobre esta premisa dan lugar a niños que preguntan, "¿Qué puedo dar para hacer una contribución?" (p. 4).

A la postre, la implementación de este modelo aumenta la inteligencia emocional por lo que es un complemento importante para la presente investigación, capacita en los 7 poderes para el autocontrol, cambia la relación que tiene el adulto con el conflicto y fomenta el pensamiento crítico lo que ayuda a los estudiantes a insertarse a grupos sociales de una manera sana y funcional. Esto creará en él un clima de tranquilidad, pertenencia y contribución a un grupo.

La disciplina consciente tiene un valor agregado en el programa de capacitación objeto de la presente investigación- acción: en los adultos, transforma positivamente las interacciones de una persona con sus compañeros de trabajo, sus habilidades como padre, la conexión con sus estudiantes y con sus familias es decir, se mejora su labor docente.

El Proceso de mejoramiento personal PMP.

Dentro del plan de capacitación es clave entrenar a los directores de grupo en el trabajo de orientación de los estudiantes en este programa especial. Como ya se mencionó anteriormente, los procesos de mejoramiento personal o por sus siglas, PMP, son una serie de acciones que el Gimnasio la Montaña, en persona de los directores de grupo, emprende

para apoyar a algunos de sus estudiantes en la mejora de algún aspecto ya bien sea académico o moral con el apoyo del Coordinador de formación y la Comisión de curso. Estos PMP hacen parte del proceso misional de Desarrollo personal.

Este se basa en un diálogo reflexivo en el que no sólo participan el estudiante y el colegio, en estos procesos también intervienen las familias. De ahí la importancia de capacitar a los profesores en el coaching. Para que un estudiante sea beneficiario de un proceso de desarrollo personal, deberá ser analizado su caso, sus dificultades y particularidades en las Comisiones de curso. Estas son una reunión de un grupo de profesores del curso para revisar los procesos y dinámicas al interior del mismo. En esta reunión se definen los objetivos a los que debe llegar el estudiante. Luego, el Director de Grupo y el Coordinador de Formación diseñan el plan de acción y las estrategias de intervención para apoyar al estudiante y llevarlo al logro de los objetivos propuestos. El trabajo de acompañamiento se da de acuerdo a una programación y tiene momentos de evaluación con los padres y con el Coordinador de Formación. Cuando se considera que el estudiante ha cumplido sus objetivos, se solicita a la Comisión de Curso el análisis sobre la pertinencia del cierre. En esta parte de la capacitación, el profesor acudirá a los aprendizajes aprendidos durante las distintas sesiones de capacitación y los relacionará con los demás saberes propios del cargo de director de grupo.

Para poder llevar a cabo este proceso con éxito es clave conocer y entender las emociones y algunas estrategias para el reconocimiento y regulación de las mismas aspectos que hacen parte de la psicología del desarrollo.

Psicología del desarrollo.

Las emociones:

Las emociones son todas aquellas respuestas fisiológicas y endocrinas que se experimentan ante un estímulo del ambiente ya bien sea emocional o físico; estos son de origen propio. Las emociones se ven afectadas por las preconcepciones de índole social y experiencial como las creencias el sistema de valores y en general, la manera como se concibe el mundo que nos rodea. De ahí que cada persona tenga emociones tan particulares y que además tienen una función adaptativa al medio.

Básicamente, se distinguen 6 grandes tipos o familias de emociones según Prinz (2004)

- La alegría.
- La sorpresa.
- El miedo.
- La aversión o rechazo.
- La ira
- La tristeza.

El control sobre las mismas tiene un trasfondo familiar y cultural. Estas se exteriorizan a través de las expresiones que faciales que son finalmente, el resultado de un largo y diverso proceso a nivel cerebral y endocrino.

Cada uno de estos tipos o familias básicas tienen muchas más emociones derivadas en las que se encuentran los estados de ánimo. Estos son emociones más atenuadas y que tienen una menor duración que el tipo primario de emoción anteriormente descrito. También, es pertinente considerar la existencia del temperamento que es determinado por

las pre existencias emocionales que tenga la persona.

Es clave mencionar que los sentimientos se encuentran estrechamente ligados a las emociones ya que son producto de ellas y pueden ser exteriorizadas a través del lenguaje y las acciones. Esto sucede gracias a la liberación de neurotransmisores. El papel que cumplen las emociones en nuestras vidas no es más que dar a conocer nuestra percepción frente a la realidad ya que son invariables frente a la cultura.

Como lo mencionan López y Valls (2013) “las emociones desempeñan un papel fundamental en nuestras vidas porque nuestro pensamiento está íntimamente ligado a nuestra vida emocional” (p. 19). Las emociones y el pensamiento tienen una estrecha relación desde el momento mismo del nacimiento cuando comienza la configuración del pensamiento en el que se presentan las primeras sensaciones, luego las emociones y derivadas de las mismas se da el pensamiento.

Una buena parte de los adultos ha crecido guardando sus emociones debido a cánones sociales y a variados sistemas de creencias que así se los demandan. Por este motivo, muchos de ellos en el afán de aislar las emociones no logran identificarlas y darles un correcto procedimiento a las mismas derivando en la frustración y con ello en la reducción de muchas capacidades. De ahí la importancia de que en la escuela se hable de ellas y que se les brinde a los niños la posibilidad de exteriorizar y encausar sus emociones, manejarlas, gestionarlas con el objetivo de fortalecer su confianza. Es clave propiciar espacios escolares donde se le enseñe al niño a identificar lo que siente y a exteriorizarlo de manera asertiva. Es por ello que el estudio de las emociones y su manejo deben incluirse en las agendas y en las políticas de los colegios. De esta manera si los contenidos y las emociones trabajarán de la mano desde los primeros años de la escolaridad se tendría un

buen número de años (para el caso colombiano 12 años en promedio) para educar a los estudiantes desde sus cualidades. En la medida que se tenga un mayor autoconocimiento se tiene una mayor propiedad a la hora de tomar decisiones que, sumadas a la preparación académica, gestaría adultos más capaces de liderar procesos sanos, creativos, críticos y sobre todo íntegros. De acuerdo con lo anterior, es clave capacitar a los directores de grupo de grado quinto en Inteligencia emocional.

Inteligencia emocional:

Durante mucho tiempo se concibió como un único tipo de inteligencia el cociente intelectual o CI por sus siglas en español. No fue sino hasta el lanzamiento de las ideas de Daniel Goleman, Howard Gardner y Reuven Bar-On que se pudo aseverar la existencia de otro tipo de inteligencia: la emocional y que claramente brinda una visión más amplia de “inteligencia”. Goleman (2015) “existen centros cerebrales específicos que gobiernan la inteligencia emocional, lo que diferencia ese conjunto de capacidades humanas de la inteligencia académica (es decir, verbal, matemática y espacial) o coeficiente (como se conocen esas competencias puramente cognitivas), así como los rasgos de personalidad”. (p. 14). Sin embargo, vale la pena aclarar que estos conceptos no son opuestos sino distintos.

Existen 5 grandes aspectos de la inteligencia emocional o personal así:

- Conocer las propias emociones.
- Manejar las emociones.
- La propia motivación.
- Reconocer las emociones en los demás.

- Manejar las relaciones.

La inteligencia emocional se encuentra estrechamente ligada con el bienestar físico y mental de los individuos ya que a partir de un adecuado autoconocimiento, regulación emocional e interacción social se pueden mejorar estos índices de bienestar como se mencionó anteriormente.

Una adecuada gestión emocional puede llegar a brindar mejoras en el autoconocimiento y en la toma de decisiones, una mejora en el rendimiento de los estudiantes que se verá a futuro como un adulto más eficiente académica y laboralmente hablando, constituirá una persona más tranquila, menos ansiosa y mentalmente protegida (reducción de los niveles de depresión) que seguramente tendrá mejores relaciones interpersonales.

Por el contrario, la represión de las emociones puede desencadenar respuestas fisiológicas más complejas como una elevada presión arterial, psicopatización expresada en distintas patologías y tendencia a la depresión o a la agresión según afirma Franz Alexander. Incluso, pueden derivar en otros síntomas de desconexión emocional como lo son las adicciones, la participación de relaciones abusivas entre otras. De ahí que Wilfred Bion manifestara el altísimo riesgo que se corre por “anestesiarse las emociones” (p.34) como lo referencian López y Valls (2013).

En definitiva, el PMP o proceso de desarrollo personal busca la prevención de muchas problemáticas en los estudiantes relacionadas con la gestión de las emociones y hacerlo de forma temprana genera mejores resultados. Como lo menciona Bisquerra (2012):

La prevención primaria inespecífica pretende minimizar la vulnerabilidad de la

persona a determinadas disfunciones (estrés, depresión, impulsividad, agresividad, etc.) o prevenir su ocurrencia. Para ello, se propone el desarrollo de competencias emocionales. Cuando todavía no hay disfunción, la prevención primaria tiende a confluir con la educación para maximizar las tendencias constructivas y minimizar las destructivas” (P. 2).

Reafirmando, la idea, es Dueñas (2002) el que hace una mirada a futuro en términos sociales, laborales y sobre todo, emocionales:

La inteligencia emocional es considerada como el más importante de los factores que intervienen en el ajuste personal, en el éxito en las relaciones personales y en el rendimiento en el trabajo. Con una inteligencia emocional desarrollada se pueden conseguir mejoras en el mundo laboral y en nuestras relaciones sociales, ya que la competencia emocional influye en todos los ámbitos importantes de la vida. (P. 93).

De ahí la importancia de incluir algunas nociones de orientación emocional en los niños de grado quinto de manera que los directores de grupo pueda direccionar sus procesos de una forma adecuada desde la misma. En su estrecha relación con el coaching, López y Valls (2013) refieren que:

Un acompañamiento grupal o individual de los niños en situaciones significativas puede ayudarles a comprender mejor la situación y a crecer de forma consciente. Los cambios, los retos de la adolescencia, las dificultades académicas, los conflictos.... Son situaciones en las que el coaching puede ayudar a identificar y a analizar sus emociones, a que los niños o jóvenes pongan den nombre a sus sensaciones, que abran nuevas posibilidades

hacia el futuro, desarrollando en el camino capacidad para conectarse con sus sueños, con sus emociones agradables o molestas, espíritu crítico, respeto por la diversidad, creatividad y liderazgo individual” (P. 48).

Dentro de estos procesos de orientación, es clave hacer un alto para revisar, tanto en los estudiantes como en los profesores, el concepto de Resiliencia como parte de la inteligencia emocional y clave para la superación de muchos de los obstáculos a los cuales ambos se van a ver enfrentados en la cotidianidad.

La Resiliencia.

La Resiliencia es un término que tiene su origen en la palabra *resilient* (en inglés) y que se refiere a la manera como un determinado material puede volver a ser el mismo y recobrar su forma original; y es que teniendo en cuenta esta característica esencial, se acuñó el término al plano de las emociones. De acuerdo a la RAE (2001) la Resiliencia se define como “la capacidad de adaptación de un ser vivo frente a un agente perturbador o un estado o situación adversos” Con el paso del tiempo y el avance en los estudios relacionados con la inteligencia emocional, este ha tenido tres grandes cambios: primero, tuvo un enfoque en la adversidad como insumo de trabajo para superar las dificultades y luego, se enfocó en el rescate de lo positivo como fuente de superación de la adversidad. Estos estudios cada día revisten de mayor interés por parte de varias disciplinas e incluso se han propuesto iniciativas para medir el grado de Resiliencia que tienen las personas. Es clave como mencionar Cabrera, M. Aya, V y Cano, M. (2012) está tiene un gran campo de estudio y de acción y sobre el que aplica también para la presente investigación e

implementación del proyecto de capacitación para directores de grupo de grado quinto:

La resiliencia ha generado bastante interés en las diferentes disciplinas desde las que se ha estudiado, por tanto, el espectro de aquellas interesadas en este tema ha aumentado hasta el punto de hacer de ella una actividad transdisciplinaria por excelencia, que congrega saberes de distintas áreas entre las que se destacan la psicología, la antropología, la sociología, las ciencias de la salud, la economía, el trabajo social, el derecho y las ciencias de la educación. (p.1) siendo esta última la disciplina focal de esta investigación.

Existen unos mecanismos indicadores de resiliencia y que están relacionados con la edad. Para el caso de proyecto quinto que sus estudiantes se encuentran entre los 11 y los 12 años, Isaacs (2013) menciona que son:

- Fortaleza.
- Perseverancia.
- Laboriosidad.
- Paciencia.
- Responsabilidad.
- Generosidad.

Tabla 5: *Edades sensibles en educación de las virtudes relacionadas con la resiliencia.*
(Isaacs, 2003)

	Hasta los 7 años	8-12 años	13-15 años	16-18 años
Virtudes humanas preferentes	Obediencia Sinceridad Orden	Fortaleza Perseverancia Laboriosidad Paciencia Responsabilidad Generosidad	Pudor Sobriedad Sociabilidad Amistad Respeto Sencillez Patriotismo	Prudencia Flexibilidad Comprensión Lealtad Audacia Humildad Optimismo
Resultado	Alegría y la madurez natural de la persona.			

Fuente: Isaacs D. La educación de las virtudes humanas y su evaluación. Pamplona: Eunsa; 2003, p. 14.

De ahí que estas sean el punto de partida o insumo para abordar muchas de las problemáticas que se presentan en el grupo a través de PMP, teniendo en cuenta el contexto y lo que cada uno está viviendo. Cabrera, M. Aya, V y Cano, M. (2012) “proponer a un niño la realización de una tarea que no está preparado para ejecutar puede desmotivarlo en futuros emprendimientos” (p. 2). Lo anterior, es supremamente importante en el abordaje de las situaciones académicas (especialmente las de pérdida) en un estudiante de quinto y tiene una relación directa con el desarrollo cognitivo de los mismos y del cual, como arrojó el resultados de las encuestas y de las entrevistas, la mayoría de los profesores desconoce; de ahí que es clave incluir en la capacitación de los directores de grupo este tema especialmente, por el impacto positivo que este tiene para la vida de los estudiantes. Tomando la idea de Cabrera, M. Aya, V y Cano, M. (2012):

En la actualidad, el estudio de la resiliencia ha cambiado el modo concebir el desarrollo humano, se han dejado atrás las creencias y los prejuicios que consideraban que las personas que crecían en condiciones altamente desventajosas estaban condenadas al fracaso, la exclusión social, la desventura y el infortunio.

Afortunadamente, las investigaciones han encontrado claros indicios de que esta situación no es así, y que pese a todas las adversidades que pueda vivir, el ser humano es capaz de sobreponerse y enfrentar la adversidad de modo constructivo, de tal manera que pueda convertirse en una persona que ha desarrollado diferentes virtudes que la lleven a un desarrollo mental y físico como cualquier otra” (p.3).

Dentro de los tópicos a abordar, se tendrá en como base las 10 formas de construir resiliencia. La primera de ellas es el establecimiento de relaciones fortaleciendo los lazos de amistad y con las personas identificadas como importantes para la vida de los estudiantes. Este punto es clave teniendo en cuenta que como seres sociales necesitamos del otro como sostén social.

La segunda de ellas es el cambio que se debe tener frente a la crisis. Usualmente la crisis se concibe como algo negativo por lo que es clave cambiar esta óptica tanto en los estudiantes de grado quinto como en sus directores de grupo. Si bien estas no se pueden evitar es fundamental la manera como se le enseña a los estudiantes a asumirlas y especialmente, frente a sus reacciones; una mirada positiva de las mismas.

La tercera es tal vez una de las más complejas y se trata de comprender el cambio como parte de la vida y de aceptar las situaciones intentado sacar de ellas lo mejor.

La cuarta tiene que ver con el establecimiento de metas y especialmente, en entrenar a los estudiantes a enfocarse en sus objetivos de manera que estas metas sean cumplibles.

La sexta y que tiene mucho que ver con el comprender el cambio, se debe ver desde la óptica de siempre `procurar actuar de la mejor manera posible frente a un evento

adverso. Y es que cuando se habla – de la mejor manera posible- utilizando mecanismos de distracción y comodidad claro está, sin llegar al punto de la desidia y el desinterés.

La séptima propone la necesidad de tener un adecuado autoconocimiento. Cuando las personas superan obstáculos suelen tener una mayor seguridad personal y por ende, una mejor autoestima. Este llevará una visión positiva de sí mismos lo que aumenta la capacidad de resolver problemas cada vez más complejos y a incrementar su fuerza interior. Esto se traducirá en una visión más positiva de sí mismo.

La octava, sugiere la necesidad de entrenar a los estudiantes en el control de las situaciones de manera que estas no se salgan de control y que tengan la justa dimensión e importancia de acuerdo a la gravedad de las mismas y en un contexto. Este es uno de los retos que plantea este punto ya que por la edad de los estudiantes de Quinto (12 años) las emociones afloran y bastante volátiles.

La novena plantea de urgente necesidad de autocuidado; para estos grados es clave que este concepto sea muy apropiado ya que se traducirá en un adecuado manejo de la presión de grupo, la negativa a estímulos externos negativos como el consumo de sustancias estupefacientes, alcohol, cigarrillo entre otras.

Y finalmente, y como dice el adagio popular- *la esperanza es lo último que se pierde*- y ante las dificultades debemos entrenar a los estudiantes de quinto en conductas positivas y optimistas que les permitan dar vuelta a la página de la dificultades y salir avante de las dificultades.

Como lo menciona López (2015):

La resiliencia entonces posibilita que el individuo se disponga de herramientas y habilidades propicias que le permitan enfrentar las situaciones de contexto que lo

afectan, en este sentido se debe tener claro que aunque no se eliminan las situaciones, si se brinda lo necesario para el sujeto se restaure” (p. 38).

Y es que en ese proceso, es clave el acompañamiento emocional del director de grupo; como se ha mencionado de manera reiterada, es clave brindarle herramientas a estos para que a su vez sean multiplicadores de las mismas no sólo hacia sus estudiantes, también a su equipo de trabajo y especialmente, en el plano emocional ya que en palabras de Rodríguez- Fernández, Estibaliz Fernández- Zabala L, (2015) “La consistencia de los resultados sobre la relación positiva entre la resiliencia y la implicación escolar, pone de manifiesto la relevancia de la resiliencia como factor crucial del ajuste escolar adolescente”. (P.3)

En esta línea cobra legitimidad el hecho de realizar una capacitación para profesores desde un punto de vista multidisciplinario que si bien puede parecer “demasiado varios” es necesario para poder abordar todas las dimensiones académicas y humanas del ser en el aula. Rodríguez- Fernández, Estibaliz Fernández- Zabala L, (2015):

Los programas de intervención psicológica para fomentar la resiliencia y la implicación escolar deben promover el trabajo en equipo y el liderazgo mientras se trabajan el auto concepto y el empoderamiento, así como considerar factores ambientales del aula como la colaboración entre profesorado y alumnado. (p.3)

De acuerdo con la cita anterior, se da justificación a la intervención e incluso liderazgo que ha ejercido el departamento de apoyo al aprendizaje (KOA) en el diseño y ejecución del proyecto de capacitación y presente estudio.

Orientación emocional.

La sociedad actual y todas las problemáticas anteriormente expuestas están demandando cada vez con más ahínco la necesidad de trabajar en la orientación emocional. Incluso Goleman (1995) se ha referido al “analfabetismo emocional” y a los efectos que este tiene sobre la sociedad. De ahí que la capacitación al respecto debe darse desde edades tempranas lo que asegurará ambientes más seguros emocionalmente hablando para todos.

Esta se define como “un proceso educativo, continuo y permanente, que pretende desarrollar el conocimiento sobre las propias emociones y las de los demás con objeto de capacitar al individuo para que adopte comportamientos que tengan presente los principios de prevención y desarrollo humano” [Bisquerra (2002), p. 587]. Este proceso debe propender por la orientación de adultos a futuro sanos y felices, conformes con lo que son, dueños de sus emociones, autocontrolados, afectivos y equilibrados que sean capaces de abordar con tranquilidad los distintos problemas, retos y vicisitudes que les plantea la vida. Este proceso es necesariamente práctico por lo que en las capacitaciones sobre emociones se brinda a los profesores ejemplos de dinámicas llevadas a la práctica en ellos mismos.

Bisquerra (2012) considera que “Adquirir competencias emocionales favorece las relaciones sociales e interpersonales, facilita la resolución positiva de conflictos, favorece la salud física y mental, y además contribuye a mejorar el rendimiento académico. (p.3).

Aunque el seno familiar es el primer educador o bien, entrenador de las emociones de las personas es en el colegio en donde pasan la mayor parte de su tiempo. De ahí que los educadores están llamados a apoyar a sus estudiantes a establecer relaciones de amistad empáticas, comprensivas y sanas para que todos sus integrantes puedan desarrollar

adecuados procesos emocionales. De ahí que las familias y los colegios deban trabajar de la mano.

Emociones positivas como la alegría, el amor, la felicidad e incluso el humor evidencian una buena educación emocional. Dueñas (2012) lo expresa muy bien a través de la siguiente cita:

De lo anterior, se deduce que la educación no puede reducirse sólo a lo puramente académico, sino que ha de abarcar otras dimensiones -cognitiva, afectivo-emocional, moral, para que se potencie el sano equilibrio entre los aspectos de la persona (mente-cuerpo-relación social) y se dé la oportunidad de conocer y expresar, en lo posible, las distintas potencialidades que cada persona posee. (p. 77).

Así pues, la educación emocional supone una serie de retos a los maestros: de ahí que estos deban desarrollar sus propias cualidades emocionales como el respeto por sus estudiantes, dejar de lado la personalización de los conflictos, la empatía, la comprensión de los problemas del otro y el autocontrol. Y lo más importante: actuar en el marco de las buenas prácticas docentes en donde el buen trato sea la consigna a la hora de orientar el desarrollo emocional de sus estudiantes.

Dueñas (2002) señala que a través de la orientación educativa, el alumno puede recibir la ayuda necesaria para el desarrollo integral de su personalidad, cooperando a que el proceso de aprendizaje se constituya como el marco de referencia para el desarrollo global del alumno, de manera que la educación sea un proceso integrador que abarque no sólo el área cognitiva del alumno sino toda su personalidad.

Lo anterior, justifica la mirada holística que pretende el programa de capacitación para directores de grupo de grado quinto.

Práctica pedagógica.

La práctica pedagógica o práctica docente es definida por Campo y Restrepo (2002) como “los modos de la acción cotidiana ya sean intelectuales o materiales- prácticas en plural- que responden a una lógica táctica mediante la cual el ser humano configura su existencia como individuo y como comunidad construyendo cultura” (p 42). Al respecto, Wilfred Carr (1996) también hizo referencia a la misma en el sentido:

Solo puede hacerse inteligible como una forma de praxis regida por criterios éticos inmanentes a la misma práctica educativa; criterios que sirven para distinguir las prácticas educativas auténticas de las que no lo son y la buena práctica educativa de la indiferente o de la mala” (P. 101)

Teniendo como las ideas anteriores, se ha realizado una selección de las mejores y más adecuadas prácticas pedagógicas a implementar por parte de los directores de grupo que sean orientadores de los Procesos de Mejoramiento Personal (PMP). Estos servirán como insumo para el diseño de las estrategias a implementar, para diseñar el curso de capacitación de formadores del PMP y para la posterior publicación del manual de buenas prácticas al interior del PMP.

La mayoría de estas prácticas están enfocadas al apoyo emocional de los estudiantes ya que, de acuerdo a las encuestas y entrevistas realizadas, este es el aspecto más álgido y sobre el cual los maestros hacen referencia sobre la necesidad de

capacitación.

Motivación intrínseca.

La motivación intrínseca se define como todas aquellas acciones que una persona realiza por placer y de manera autónoma, sin ningún tipo de estímulo, presión o manipulación ajena o externa. Es el resultado de un interés auténtico que viene del interés de la persona y se constituye en un medio para la autorrealización y el crecimiento personal.

Coincidiendo con (Wooten, 1998; Hargreaves, Ear y Ryan, 2000; Del Favero, Boscolo, Vidotto y Vicentini, 2007) citados por Camacho y del Campo (2013), independientemente de la metodología docente empleada y de la existencia de diversas teorías que pretenden comprender los estilos de aprendizaje, son muchos los estudios que señalan a la motivación como una pieza clave del aprendizaje profundo y duradero (p. 69). Y esto es precisamente lo que se pretende en el proyecto quinto: dotar a los estudiantes de una serie de habilidades, hábitos y conocimientos que le sean perdurables y utilizables en el resto de su escolaridad y que estos no sean sólo de índole académica a través del coaching educativo. Al respecto, López- Valls (2013) mencionan que:

Los niños al nacer, vienen al mundo con una pasión por aprender y una curiosidad por el mundo que, en ocasiones van perdiendo. Se trata de volver a recuperar en los niños y adultos esta pasión, esta curiosidad por explorar y ampliar su mundo, inspirando en ellos las ganas de ir un poco más allá. (p. 52).

En el plano práctico y al momento de llevar a cabo los PMP con los estudiantes, se

ha observado que los procesos de mejoramiento que arrojan mejores y más rápidos resultados fueron aquellos en los que los estudiantes tienen una motivación especial; de ahí la importancia de capacitar a los profesores en estrategias de motivación intrínseca. Camacho y del Campo (2013) sostienen que “hay una relación entre los trabajos de calidad presentados voluntariamente y la nota final de la asignatura. Esto supone que la motivación intrínseca del alumno es un elemento clave para su rendimiento académico” (p. 69)

Se sabe que sobre la motivación intrínseca hay muchas escuelas como teorías; entre ellas se destacan la terapia atribucional de Weiner enunciada en los años 70's, más atrás las teorías de logro de Atkinson en los 50's y de manera más reciente las de la autodeterminación en los 90's de Deci y Ryan. Para efectos del presente estudio, se tendrá como base las ideas del profesor canadiense Robert Vallerand (1997) sobre la motivación intrínseca y extrínseca la cual desde su modelo, se debe abordar de una manera multidimensional y jerárquica es decir, va muy de acuerdo con los preceptos del proyecto quinto y del Gimnasio La Montaña. Al respecto de Deci y Ryan que permanecen vigentes hasta ahora, ofrecen mayores índices de autoconfianza y de buenos resultados académicos. En palabras de Camacho y del Campo (2013) “hay investigaciones que destacan que los alumnos con altas creencias de autoeficacia se implican más activamente en el aprendizaje y rinden mejor (Dweck, 1986; Schunk, 1989, entre otros).

Como lo menciona Bernardo Restrepo (2000) “una variante pedagógica de la investigación- acción educativa es considerar la práctica de la enseñanza como una actividad reflexiva, se orienta a hacer mejor las cosas” (p. 3).

Funciones ejecutivas

Las funciones ejecutivas son aquellas habilidades cognitivas que permiten la regulación de la conducta, de la actividad cognitiva y emocional para el logro de una meta.

Como lo referencia Soprano (2013):

Son un amplio abanico de operaciones cognitivas que pueden guardar entre sí una relación lejana. En general, dentro de este concepto se incluyen habilidades vinculadas a la capacidad de organizar y planificar una tarea, seleccionar apropiadamente los objetivos, iniciar un plan y sostenerlo en la mente mientras se ejecuta, inhibir distracciones, cambiar de estrategias de modo flexible, autorregularse entre otros. (p. 45).

Se ha demostrado a través de neuroimágenes que su actividad se da en el lóbulo prefrontal del cerebro. Para ello, las funciones ejecutivas se coordinan para facilitar el establecimiento de objetivos, planificar, organizar, seleccionar, iniciar, desarrollar y finalizar actividades, poder controlarse ante estímulos del exterior o ser resistentes a la interferencia, poder inhibir conductas automáticas (por ejemplo control motor), supervisar y ser consciente de los errores, poder prever, ser flexible ante un cambio de planes y hacer un adecuado control del tiempo. Las funciones ejecutivas se catalogan como actividades mentales complejas. En palabras de Ardila y Rosselli, (2007):

Son procesos cognitivos que permiten la organización y planeación, la flexibilidad cognoscitiva, la capacidad de filtrar interferencias, el control de

las conductas dirigidas a una meta, la habilidad de anticipar las consecuencias de las conductas, el manejo simultáneo de diversos subsistemas necesarios para realizar una tarea; también incluye la moralidad, la conducta ética y la autoconciencia. (p. 188).

Dentro de las funciones ejecutivas, se destacan:

- La inhibición: es la función que detiene las reacciones automáticas frente a un estímulo. Esta puede ser de carácter inhibitorio conductual o cognoscitivo. El primero de ellos se relaciona con el control motor y el segundo, como su nombre lo indica, repercute en la operatividad del resto de funciones ejecutivas.
- La atención: son momentos de alerta frente a un estímulo que permiten enfocar y excluir a los distractores. Se sabe que está mediada por el efecto de la dopamina. “La dopamina contribuye a la atención y la concentración. La vista desencadena una secreción de la dopamina que ayuda a la concentración y a la atención. Puede que la dopamina juega un papel importante determinando aquello que se retiene en la memoria a corto plazo”. (News Medical Life Sciences 2000- 2017) Esta incluye el arousal, la atención selectiva, la atención sostenida y la atención dividida.
- Como complemento y a manera de equipo de trabajo, se encuentra la memoria de trabajo. Esta es la capacidad de retener, almacenar y evocar información. Se ha identificado tres tipos de memoria que son la memoria sensorial, la memoria de trabajo y la memoria a largo plazo.

Técnicas de organización y estudio.

Las técnicas de organización y de estudio son todos aquellos procedimientos que se ponen en práctica para mejorar el aprendizaje a través de un entrenamiento de la memoria con el objetivo de mejorar el rendimiento académico. Lidia Cortés (2015) menciona que:

Es importante analizar las técnicas de estudio del alumno tomando en cuenta los cuatro pilares del aprendizaje como son: aprender a aprender, aprender hacer, aprender a hacer y aprender a convivir, siendo importante que el alumno debe conocer su realidad sobre lo que quiere aprender, mejorando día a día su conocimiento” (p. 1).

Teniendo en cuenta el desarrollo cognitivo de los estudiantes de grado quinto, se han seleccionados las siguientes estrategias de estudio que seguramente, beneficiarán a los estudiantes y serán fácilmente enseñables en los PMP's.

Lectura comprensiva.

Esta es una de las habilidades más importante en la que se debe apoyar a los estudiantes de grado quinto en un PMP. De acuerdo con Draper (2006):

La competencia lectora es una de las competencias básicas en el aprendizaje educativo y se relaciona esta variable con el éxito escolar y económico futuro ya que la competencia lectora es importante porque a través de la lectura accedemos al conocimiento de forma autónoma y personal” (p. 239).

Por su nivel de desarrollo cognitivo, los estudiantes de grado quinto retienen poca información por lo que se sugiere que los estudiantes lean cosas interesantes para ellos en

la búsqueda del aprendizaje significativo. No siempre esto se da por lo que es una tarea casi titánica para los maestros seleccionar lecturas de este tipo. Como casi todas las habilidades, la comprensión lectora mejora en la medida que se practique por lo que un adecuado entrenamiento en ella mejora sustancialmente la comprensión de lo leído Canet- Juric et al (2009) “la comprensión lectora es una habilidad compleja en la cual intervienen distintos procesos cognitivos como monitoreo, memoria de trabajo, supresión de interferencias y resolución de inferencias”. (p. 99).

Como estrategias para trabajar en los PMP's con los estudiantes, se pueden tener en cuenta la lectura fraccionada, en voz alta, en principio con la compañía de un adulto que elabore preguntas sobre la lectura y que poco a poco guíe este proceso en la búsqueda e identificación de las ideas principales e inhibiendo los distractores en la misma. Los estudiantes pueden beneficiarse de hacer una primera lectura de tipo barrido que sea la primera aproximación al tema para luego identificar la idea general y posteriormente, dar una tercera y más concienzuda lectura en la que se identifiquen los detalles relevantes de la misma. Canet- Juric et al (2009):

Una buena capacidad de comprensión implica que se debe autorregular el proceso de lectura y detectar contradicciones mientras se supervisa el logro de la tarea, se deben poder almacenar las distintas representaciones del texto mientras se trata de comprender aquello que se está leyendo, se debe ser capaz de integrar aquello que se ha leído y de realizar inferencias que permitan llegar a una representación coherente del texto, suprimiendo información irrelevante para la tarea y teniendo la representación adecuada del significado de las palabras. (p. 106)

Manejo del tiempo y de la agenda.

El manejo del tiempo y la planeación son habilidades que dependen directamente de las funciones ejecutivas desarrolladas en el lóbulo pre frontal del cerebro. Soprano (2003) “Planificar implica la capacidad para identificar y organizar los pasos y elementos necesarios para llevar a cabo una intención o lograr un objetivo”. (P. 45). Y es ahí donde el encargado del PMP o el director de grupo deben modelar los procesos de manejo y administración del tiempo además de trabajar en la adecuación de elementos necesarios para la ejecución de una labor. Es importante que este tipo de trabajos tengan un monitoreo constante por parte del adulto en la búsqueda de una habituación acorde con cada estudiante en donde este tenga la posibilidad de opinar y decidir qué es lo más adecuado para él y qué pueda así poder hacer un adecuado proceso de autocontrol y disciplina de trabajo. En palabras de Soprano (2003) “Para planificar se debe concebir cambios a partir de las circunstancias presentes, analizar alternativas, sopesar y hacer elecciones; también se necesita un buen control de los impulsos y un adecuado nivel de memoria y de capacidad para sostener la atención” (P. 45).

Actualmente, existen muchos mecanismos para administrar el tiempo y que son muy interesantes para los estudiantes. El uso de agendas electrónicas, alertas y otras aplicaciones disponibles para los teléfonos inteligentes son una propuesta interesante para los niños de quinto grado del Gimnasio La Montaña. No sobra la planeación del tiempo a través de agendas convencionales. Es importante que el encargado del PMP trabaje con los estudiantes en la administración de estas agendas sin importar la modalidad que se utilice. El uso de abreviaturas para agilizar su alimentación y de marcadores gráficos o de color para revisar y dar de alta las labores ejecutadas pueden beneficiar al estudiante en la

planificación y medición del logro de sus objetivos. Además de ello y como valor agregado, su revisión servirá para monitorear el desarrollo de sus asignaciones y pendientes para reflexionar y ajustar lo que sea necesario en el proceso de PMP. De acuerdo con Soprano (2013) “se refiere al hábito de controlar el propio rendimiento durante la realización de una tarea o inmediatamente tras finalizar la misma, con el objetivo de cerciorarse de que la meta propuesta se haya alcanzado apropiadamente” (p. 45) función ejecutiva en la que ya un pre adolescente de grado quinto está en capacidad de ejercer.

Flash Cards.

El uso de las *flash cards* es una estrategia de fácil utilización y que benefician mucho a los estudiantes de la escuela media; de ahí la importancia de entrenar a los estudiantes de grado quinto en su uso como parte del apoyo en la comprensión de las temáticas estudiadas ya que las seguirán trabajando en el futuro. Estas hacen parte de la estrategia de Jay S. Blanchard ideada en 1981 que inicialmente fue creada para apoyar a lectores deficientes y consta de 5 grandes pasos que adaptados para la aplicación en los PMP se pueden aplicar así:

- El encargado del PMP director de grupo seleccionará un párrafo de aproximadamente 100 o 200 palabras sobre el cual realizará algunas preguntas de selección múltiple.
- Elaborará un listado con las palabras claves que se encuentren tanto en la lectura como en las preguntas del punto 1. Se recomienda incluir incluso palabras nuevas que se pueden definir fácilmente a través de la sinonimia.

- Las palabras que le den relevancia e importancia al texto deberán ser puestas en tarjetas o *flash cards*.
- Se le deberá mostrar al estudiante la manera como identificar cada palabra evocando su papel en el contenido del texto. Se deberán aparte las *flash cards* que ya tenga interiorizadas de las que sean de mayor dificultad o bien, que aún no tenga interiorizadas.
- Finalmente, el estudiantes deberá contestar las preguntas de selección múltiple desarrolladas por el encargado del PMP (en el paso 1).

Condemarín (1982) “La estrategia de Jay S. Blanchard (1981) se describe como una estrategia remedial para lectores deficientes de séptimo y octavo grado, aproximadamente middle school), sobre la base la base de ejercitarlos en rotular correctamente cada palabra impresa” (p. 3).

El uso de *flash cards* es indispensable en todo PMP en el Gimnasio La Montaña por ser un colegio bilingüe en donde la mayoría de las asignaturas son impartidas en inglés. Y es que es precisamente esta estrategia una de las más utilizadas en el desarrollo y adquisición de esta lengua extranjera y de la cual derivan la mayoría de las dificultades de los estudiantes en distintas materias por la barrera idiomática que presenta el estudiar en una lengua no materna. En palabras de Usán (2013):

Se trata de un soporte visual que facilita la comprensión oral de los alumnos así como el aprendizaje de nuevo vocabulario. Ayudan a comprender mejor los mensajes gracias al apoyo de las imágenes que permiten visualizar el contenido de aquello que se está transmitiendo Promueven también la creatividad, la

memorización y facilitan el trabajo en el aula. (p. 15).

Estas son solo algunas de las estrategias en las que se puede entrenar a los estudiantes de grado quinto de PMP del Gimnasio la Montaña. A primera vista pueden parecer sencillas, conocidas y convencionales para los que han estado inmersos en el mundo educativo pero, en realidad, puede constituirse como una herramienta de apoyo importante en la labor docente para profesores inexpertos o bien, sin preparación/ capacitación en docencia o didáctica. Soprano (2013) lo resume de la siguiente manera:

A menudo, en la práctica cotidiana, se nos presenta un niño o adolescente incapaz de autorregular su conducta de modo adecuado y según las exigencias del entorno; pero que a su vez, despierta en nosotros la sensación íntima y hasta la firme convicción, de que independientemente de su cociente intelectual o de su diagnóstico académico, ese paciente tiene “más” dentro de sí que lo que realmente demuestra, y que si logramos mejorar esas habilidades de autocontrol aumentaría su eficiencia y su vida sería mucho más fructífera y feliz. (p. 46).

CAPÍTULO V

ESTRATEGIAS.

La presente investigación vio la necesidad de plantear dos estrategias para darle solución a la falta de capacitación de los directores de grupo del Gimnasio la Montaña para

asumir a cabalidad el cargo. La primera de ellas es un plan de capacitación presencial para mejorar las prácticas de los directores de grupo de grado quinto y la segunda, el complemento a dicha capacitación a través de un site que se constituye en la estrategia . A continuación, se relacionan con más detalle las estrategias implementadas:

ESTRATEGIA 1: Plan de capacitación presencial para Directores de grupo.

La estrategia uno consiste en el diseño e implementación de un plan de capacitación para los Directores de grupo de grado quinto de forma presencial. Esta responde a la necesidad de entrenar a los profesores para asumir los retos que trae el desempeño de esta labor. Además de ello, obedece a lo dicta el Ministerio de Educación Nacional al respecto de la capacitación docente MEN (2002):

La formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento de los educadores en servicio debe contribuir de manera sustancial al mejoramiento de la calidad de la educación y a su desarrollo y crecimiento profesional, y estará dirigida especialmente a su profesionalización y especialización para lograr un mejor desempeño, mediante la actualización de conocimientos relacionados con su formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones. Art. 38, del Decreto 1278 de 2002.

El programa de capacitación aplica los principios de la andragogía de Knowles que son:

- La valoración que se le da a la experiencia previa de los profesores.
- La ventaja de poder trabajar en contextos reales por ser investigación acción y en el aula como campo real de trabajo.
- La necesidad de aprender por parte de los profesores. Vale la pena destacar que la participación de los Directores de grupo y de los capacitadores es voluntaria a pesar de las muchas demandas y la falta de tiempo derivada de sus cargos.

Al hablar de andragogía en palabras de Sánchez (2015) “no es una ideología, es un sistema de principios alternativos que no excluye los principios pedagógicos, mientras que la pedagogía si lo hace” (P. 12).

Este plan incluye el entrenamiento dividido en 4 grandes ejes que responden a lo que a grandes rasgos, son las demandas del cargo de director de grupo en el Gimnasio La Montaña:

Eje 1: El docente como administrador de aula:

Eje 2: El docente como acompañante del desarrollo.

Eje 3: El docente como coach.

Eje 4: El docente como remediador.

Tabla 6: *Plan de capacitación.*

PLAN DE CAPACITACIÓN DIRECTORES DE GRUPO GLM				
Concepto eje	Dimensión teórica.	Tema	Número de sesiones	Encargado de la capacitación
El docente como administrador de aula.	Dinámicas de aula.	<i>Flipped classroom.</i>	1	Investigadora.
		<i>Conscious discipline.</i>	2	Directora de Pre escolar.

		Generación de comunidad.	1	Directora de Bilinguismo.
		Comunicación asertiva.	1	Directora de calidad.
El docente como acompañante del desarrollo.	Psicología del desarrollo.	Inteligencia emocional.	1	Investigadora
		Reconocimiento, desarrollo y regulación de Emociones.	2	Psicologa 1
		Resiliencia.	1	Psicologa 2
El docente como coach	Coaching educativo	Motivación intrínseca	1	Investigadora.
		Sentido de trabajo.	2	Psicologa 2
El docente como remediador	Habilidades cognitivas	Funciones ejecutivas.	2	Psicologa 3
		Técnicas de organización y estudio	1	Psicóloga 1 y/o Investigadora.

Fuente: La investigadora.

Los capacitadores de cada uno de estos módulos o ejes participaron voluntariamente y con mucho entusiasmo en la investigación ya que son personas de la misma comunidad educativa y que reconocen en el estudio, una posibilidad de cambio frente al problema planteado es decir que, la base las estrategias es el aprendizaje cooperativo. Este se define como Johnson et al (1999) “el empleo didáctico de grupos reducidos con el fin de que los alumnos trabajen juntos para optimizar su propio aprendizaje y el de los demás” (p. 65). Las investigaciones realizadas por Jonhson y Jonhson (1999) demuestran que al trabajar en un ambiente cooperativo se evidencia una mayor intención de lograr las metas trazadas, se crea un mejor ambiente de trabajo positivo

y refuerza conductas sanas de convivencia que contrarrestan otras de índole competitivo, de colegaje o bien, de carácter individualista.

Cada uno de ellos diseñó sus capacitaciones teniendo en cuenta el tema, su experiencia y la aplicabilidad que para cada uno de los temas se podía desarrollar de la mejor manera en el Gimnasio La Montaña.

La mayoría de ellas se desarrolla en la dinámica de clase magistral con intervenciones de opinión de los asistentes y con un momento de reflexión tipo taller y juegos de roles. Cada una de ellas fue evaluada al finalizar la sesión y socializados sus resultados con los mismos capacitadores o talleristas.

Vale la pena señalar que cada uno de ellos son expertos en el tópico a capacitar, reconocidos positivamente por la comunidad y vistos como autoridad en el tema, lo que motivó en gran medida a los participantes a aprender y escuchar con atención su discurso. Además de ellos, muchos otros profesores manifestaron su intención y deseo de participar en las charlas y talleres lo que les fue permitido por brindar un valor agregado a la capacitación.

Plan de capacitación eje 1: El docente como administrador de aula:

Esta primera parte del plan de capacitación hace referencia a todas aquellas estrategias, rutinas y modos de operar y administrar una clase. Los niños de grado quinto requieren de mucha regulación y de ambientes organizados para trabajar adecuadamente; esto por el ambiente regularizado en el que se opera en la sección primaria por lo que el Proyecto Quinto se ha esmerado por hacer una adecuada transición en este aspecto. Así mismo, son muchas las estrategias pedagógicas que se deben saber para lograr la atención de los

mismos, para mantenerlos conectados con las clases y por ende para hacer un adecuado y exitoso proceso de enseñanza- aprendizaje.

A continuación, se relacionan las planeaciones realizadas por los capacitadores para este primer módulo de capacitación:



Gimnasio La Montaña.
Formato de planeación de capacitaciones.

Capacitador: Investigadora.
Tema: Flipped Classroom.

Fecha/ sesión	Tema	Plan de clase/ actividades	Materiales
Marzo 10 7:15 a 8:40 am.	FLIPPED Classroom.	<p>Trabajo Previo.</p> <p>Los profesores recibirán con dos días de antelación, el video “Flipped classroom model” que deberán ver en sus casas. (3 minutos).</p> <p>Se dispondrá el salón de capacitaciones de manera que uno sea el lado positivo y el otro, el lado negativo. Estos estarán señalizados con papeles de colores vistosos. Los profesores de acuerdo a lo visto en el video sobre el flipped classroom deberán ubicarse en un lado del salón. Posteriormente, expondrán los motivos de su decisión de manera que se abra la discusión. (10 minutos).</p>	<p>Computador. Video beam.</p> <p>Video previo: https://www.youtube.com/watch?v=qdKzSq_t8k8</p> <p>Papeles de colores (lado positivo/ lado negativo)</p> <p>Marcador y tablero.</p>

		<p>Se contextualizará el uso de este modelo aplicado a la Direcciones de Grupo haciendo énfasis en:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Es útil para ahorrar/ optimizar los escasos espacios de la dirección de grupo. ● Pueden ver los videos en compañía de sus padres lo que incentiva el refuerzo reflexivo en casa. ● Aplica para abordar situaciones álgidas como el maltrato, la intimidación y la exclusión que se presentan con frecuencia en grado quinto. ● Los videos dejan mensajes claros y directos a los estudiantes que ingresan por dos canales: el auditivo y el visual a través de imágenes que generan mayor recordabilidad que un discurso o una reflexión magistral. (20 minutos) <p>A medida que se va desarrollando la sesión, se realizarán preguntas a los profesores sobre el modelo, se solucionarán dudas al respecto y se les motivará a que cuenten sus experiencias acerca de situaciones similares de clase.</p> <p>Para cerrar la capacitación, se evaluará informalmente lo aprendido en la clase de hoy y se les indicará que esta fue bajo la modalidad del Flipped classroom model.</p> <p>Tarea:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar una problemática a abordar en las direcciones de grupo de grado quinto. 2. Rastrear un video sobre el tema. 	
--	--	---	--

		<p>3. Abordar la situación en una de las direcciones de grupo utilizando el flipped classroom model.</p> <p>4. Compartir las experiencias con el equipo de trabajo.</p>	
--	--	---	--

Observaciones del equipo capacitador:

Los docentes estuvieron muy dispuestos y aunque no conocían esta estrategia con este nombre, muchas veces han acudido a los videos como herramientas de clase. Sin embargo, les llamó la atención la existencia de repositorios globales de videos para el trabajo con esta estrategia y las múltiples maneras de operar con la misma.



Gimnasio La Montaña.

Formato de planeación de capacitaciones.

Capacitador: Directora de pre escolar.

Tema: *Councious discipline*.

Fecha/ sesión	Tema	Plan de clase/ actividades	Materiales
Marzo 29 de marzo.	Councious discipline.	<p>Se hará la introducción mencionando la procedencia de la teoría y una breve reseña sobre Becky Bailey.</p> <p>Se hará énfasis en el cambio de mentalidad que requiere el programa.</p> <p>Se explicarán los 7 poderes de la disciplina consciente; se realizarán ejercicios con ejemplos prácticos.</p> <p>Se explicarán los estados del cerebro y el semáforo a los que los estudiantes deben llegar.</p> <p>En todo momento haré pausas para preguntar si hay dudas y se realizarán pausas para retomar la atención de los asistentes.</p>	<p>Presentación en video beam.</p> <p>Fotocopias sobre disciplina positiva.</p>

		<p>Se les mostrará el Book de comunidad (un ejemplo de la sección de pre escolar).</p> <p>Finalmente, se les darán los 10 tips de comunicación y de la disciplina consciente.</p>	
--	--	---	--

Observaciones del equipo capacitador:

Veo que muchos de los asistentes hacían gestos e incluso comentarios entre ellos sobre lo que hacen bien y lo que están haciendo mal incluso con sus hijos. Se les vio muy interesados en él; incluso, se está pensando en hacer una segunda capacitación del tema.



Gimnasio La Montaña.

Formato de planeación de capacitaciones.

Capacitador: Directora de pre escolar.

Tema: Conscious discipline II.

Fecha/sesión	Tema	Plan de clase/ actividades	Materiales
Abril 12	Councious discipline: materiales y recursos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se comenzará la capacitación haciendo un breve recuento de la capacitación anterior a manera de introducción y contextualización de la actividad. 2. Se le mostrará a los asistentes algunos de los textos con los que cuenta el colegio y su ubicación en la Biblioteca de primaria donde se realizará la capacitación. 3. Se realizará un ejercicio donde los profesores harán una identificación y selección de lo que podría servirles para el trabajo con el grado quinto. 4. Se hará un segundo ejercicio de adaptación de materiales y estrategias a aplicar en este rango de edades (11 a 12 años). 5. Se solucionarán las dudas que lleguen a existir. 	Textos sobre Councious discipline. Libro viajero

Observaciones del equipo capacitador:

Si bien la capacitación fue interesante, los asistentes pensaban obtener recursos más

puntuales o ya desarrollados. El profesor 1 se mostró muy interesado e incluso cuestionado por sus actuaciones en lo laboral y lo personal. La profesora 3 se mostró muy pasiva y sus intervenciones fueron casi nulas. La profesora 2 no asistió a la capacitación. Es clave que los profesores comprendan que los materiales adaptados por ellos deben responder a sus necesidades y que no existe una receta puntual o exacta para la interacción desde este modelo para el trabajo con sus estudiantes.



Gimnasio La Montaña.
Formato de planeación de capacitaciones.

Capacitador: Directora de Bilingüismo.
Tema: EL AULA Y LA COMUNIDAD

Fecha/ sesión	Tema	Plan de clase/ actividades	Materiales
Miércoles 15 de marzo 2017. Hora: 12:47 a 1:32 pm.	El aula y la comunidad .	<p>Objetivo: Concientizar a los estudiantes de la distribución y uso del aula como espacio común a todos y útil para el aprendizaje.</p> <p>La primera parte de la sesión sensibilizará a los directores de grupo sobre el aula con las siguientes preguntas. (8 min.) ¿Cuál es el lugar ideal para que ocurra aprendizaje? ¿Qué hace que un aula de clase sea útil, eficiente y confortable para los estudiantes y el profesor que entra a enseñar? ¿Cómo se logra que el aula se mantenga siempre dispuesta para el aprendizaje?</p> <p>Luego, los asistentes listarán individualmente los accesorios y necesidades que se deben señalar para la buena distribución y el uso adecuado de los espacios. Al final se socializa y se establece un listado común. (10 min.)</p> <p>Los asistentes discutirán las siguientes preguntas para establecer un acuerdo y así programar una</p>	<p>Presentación de PP.</p> <p>Post it</p> <p>Copias de la evaluación (Ladder of Feedback)</p>

		<p>dirección de grupo, ojalá de las primeras para este trabajo de concientización.</p> <p>¿QUIÉN RESPONDE POR QUÉ? ¿CÓMO SE VERIFICA EL CUMPLIMIENTO DE LOS ACUERDOS DEL SALÓN DE CLASE? ¿CUÁL ES EL ROL DEL DIRECTOR DE GRUPO? ¿CÓMO SE TRANSMITEN LOS ACUERDOS A LOS DEMÁS PROFESORES? ¿QUÉ SUCEDE CON LOS ESTUDIANTES QUE NO RESPETAN EL LUGAR COMÚN?</p> <p>(20 min.)</p> <p>Evaluación de la sesión. (7 min.)</p> <p>Tarea: Preparar una dirección de grupo en la que se logre el objetivo de esta sesión.</p>	
--	--	--	--

Observaciones del equipo capacitador:

Es clave rescatar el papel del docente en el aula, el respeto por el mismo, y llegar a la tranquilidad de poder demandar una serie de normas por parte de otros profesores no directores de grupo. Por ello, la capacitadora propone tener otro módulo para poder abordar las relaciones interpersonales en el aula.

En cuanto a la capacitación, los profesores se mostraron interesados en el tema, dispuestos a aprender, participativos y haciendo lo que deben dentro de la capacitación.

Esta fue muy exitosa.

La sesión finaliza a la 1:32 pm.



Gimnasio La Montaña.

Formato de planeación de capacitaciones.

Capitador: Directora de calidad.

Tema: Comunicación asertiva (padres de familia)

Fecha/ sesión	Tema	Plan de clase/ actividades	Materiales
------------------	------	-------------------------------	------------

Abril 19 (45 minutos)	Los padres de familia en el GLM	<ul style="list-style-type: none"> - Video y discusión (5 minutos) https://www.youtube.com/watch?v=LcUB1Y4HK7A - Simulacro comunicación a padres sobre la situación del video (30 minutos) - Tips para reuniones con padres de familia (explicaciones y situaciones de la vida real) (10 minutos) <ul style="list-style-type: none"> .Firmeza .Afecto .El dueño de la reunión .Buscando el bien y ayudar. 	Video beam, computador, tablero, marcadores
--------------------------	---------------------------------	---	---

Observaciones del equipo capacitador:

El grupo de trabajo que en esta ocasión estuvo acompañado por algunos de los equipo de profesores de proyecto quinto, se mostró muy interesado en el tema de la capacitación. Sus preguntas, posturas, comentarios y actitudes evidenciaron un gran interés por aprender y manifestar sus casos personales o experiencias con el grupo. Llama la atención que a pesar ser una hora previa al almuerzo y en la que por lo general los maestros salen con apuro de las mismas, para esta capacitación se quedaron a seguir discutiendo y preguntado a la capacitadora. Esta capacitación fue muy exitosa.

Plan de capacitación: eje 2: El docente como acompañante del desarrollo.

Este segundo módulo se enfoca a la capacitación de los profesores para que puedan hacer mejores y más eficientes procesos de mejoramiento o PMP's. También, les servirá para acompañar en el crecimiento y en el desarrollo a los estudiantes que en sus clases requieran un apoyo más emocional que académico. Este módulo es muy importante y es motivo de atención especial por parte de la capacitadora y en general de los profesores ya que es tal vez del que menos conocimientos tienen los directores de grupo y en especial, aquellos que son profesionales universitarios no licenciados.

A continuación, se relacionan los planeadores correspondientes a este módulo:



Gimnasio La Montaña.
Formato de planeación de capacitaciones.

Capacitador: La investigadora.
Tema: Inteligencia emocional.

Fecha/ sesión	Tema	Plan de clase/ actividades	Materiales
17 de abril	Inteligencia emocional.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se realizará una actividad sobre los saberes previos que tengan los profesores sobre inteligencia emocional utilizando la dinámica de acróstico. Esta actividad servirá como introducción a la capacitación de hoy. 2. Se realizará una breve reseña sobre los teóricos de la Inteligencia emocional como Bar On y Gardner. La dinámica de esta capacitación será muy informal y a manera de conversatorio. 3. Se le explicará a los estudiantes la importancia de esta teoría, sus principales preceptos y la importancia que tiene para el modelo del colegio, la capacitación y aplicación en esta. Se intentará hacer la conexión entre este tema con los demás que se han preparado en el plan de estudios de la presente capacitación. 4. Se darán algunos tips sobre cómo abordar a los estudiantes desde la inteligencia emocional y cómo orientar sus procesos de clase. Se preguntará a los profesores que experiencia o bien, que otros tips que se puedan incluir. 5. Se dará un espacio de discusión sobre el tema y de preguntas sobre las dudas que se lleguen a presentar. Una de las preguntas que dinamizarán la discusión son sobre sus experiencias en la niñez sobre el tema. 	Tips para abordar y orientar a los estudiantes

Observaciones del equipo capacitador:

Los profesores tenían algunas nociones sobre el tema en especial el profesor 1 (licenciado). Dentro de las experiencias a rescatar es que los profesores hicieron referencias a que la motivación y una correcta orientación en la infancia marcaron las vidas de los profesores. Coinciden con que esta teoría va muy de la mano con las metas misionales del colegio y que es muy acorde con lo que se concibe con el PMP.



Gimnasio La Montaña.
Formato de planeación de capacitaciones.

Capacitador: Psicóloga 1
Tema: Emociones

Fecha/ sesión	Tema	Plan de clase/ actividades	Materiales
	Importancia de las emociones	<p>El objetivo de la sesión es el de sensibilizar a los profesores sobre la importancia de las emociones.</p> <p>Para esta sesión se pretende iniciar con una actividad de sensibilización, en donde los profesores deberán identificar 10 situaciones y la emoción surgida en la situación durante este año escolar. Escribir en un papelito las emociones sentidas y guardarlas en una bomba. Los profesores inflaran la bomba a medida que meten los papelitos. Luego, sin que ellos se den cuenta, se explotaran las bombas.</p> <p>Se hará una reflexión en donde se vea como las emociones hacen parte de nosotros y nos “inflan” y si no las canalizamos de una forma correcta, “explotamos”, generando daños en nosotros mismos y en los demás.</p> <p>Luego de esta reflexión se mostrará la importancia del módulo en el curso de capacitación. Se verá la planeación del curso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Bombas ● Papeles ● Alfileres ● Marcadores ● Tablero

Observaciones del equipo capacitador:

Aunque la capacitación no fue con la totalidad de los profesores que asisten regularmente a la capacitación, algunos profesores presentes en la sala de capacitación se unieron a la misma motivados por el tema y por la dinámica de la capacitación. Todos mencionan la

importancia de instruirse en este tema y de su impacto en el manejo de las problemáticas relacionadas con las emociones. Llama la atención que una de las profesoras resalta la utilidad del tema sobre otros que cataloga como innecesarios y que debería ser incluida en la capacitación de nuevos de comienzo de año escolar (en la inducción).

Fecha/ sesión	Tema	Plan de clase/ actividades	Materiales
Abril 13	Comprender las emociones y estados emocionales.	<p>El objetivo de la sesión es el de comprender qué emociones y estados emocionales existen. Definir diferentes emociones.</p> <p>Para lograr el objetivo se hará una revisión de las emociones y los estados emocionales existentes, teniendo como base el atlas de las emociones del doctor Paul Ekman y el Dalai Lama (http://atlasofemotions.org/)</p> <p>Se mirará cómo hay situaciones que pueden generar diferentes emociones y cómo hay emociones que se conectan con otras a través del grafo de las emociones creado por el profesor invitado por la psicóloga 1.</p> <p>Luego se hará la actividad del Cofre de las emociones. En donde en una caja, habrá papeles con diferentes estados emocionales y emociones. Los profesores deberán narrar una historia con la emoción que dice un papel al sacarlo de una caja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Video Beam ● Caja metálica ● Papeles con nombres de estados emocionales ● Marcadores ● Tablero (http://atlasofemotions.org/)

Observaciones del equipo capacitador:

Como a esta capacitación no pudo asistir el especialista invitado, la actividad estuvo moderada por la psicóloga 1. El trabajo con el cofre de las emociones ayudó a las profesoras a estar un rato agradable aprendiendo sobre cosas que no sabía cómo las nuevas emociones “fiero” gracias a la capacitación tipo taller práctico que son mucho más interesantes que las capacitaciones actuales.

Fecha/	Tema	Plan de clase/ actividades	Materiales
--------	------	----------------------------	------------

sesión			
Abril 13	Reconocer emociones y desarrollar estrategias que permitan analizar nuestro comportamiento	<p>El objetivo de la sesión es el de reconocer nuestras emociones y desarrollar estrategias que permitan analizar nuestros estados emocionales y comportamientos. Para esta sesión se propone invitar al profesor experto en emociones.</p> <p>Se harán ejercicios de reconocimiento facial de las emociones y se reflexionará sobre el reconocer nuestras expresiones faciales y cómo esto ayuda a reconocer las emociones en los demás.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Video Beam ● Marcadores ● Tablero

Observaciones del equipo capacitador:

La sesión fue divertida para los profesores en el tema del reconocimiento facial. Fueron interesantes los comentarios; lo único que puede decirse “empaño” la sesión fue la negativa del invitado a ser grabado o fotografiado; sin embargo es respetable y no fue de conocimiento de los asistentes sino del equipo capacitador. Esto se suma a las fechas en que previamente había cancelado.

Fecha/ sesión	Tema	Plan de clase/ actividades	Materiales
	Estrategias de regulación emocional	<p>El objetivo de la sesión es el de reconocer estrategias que permitan una adecuada regulación emocional.</p> <p>Los profesores deberán leer en la clase un artículo corto sobre la relación entre el bienestar de los profesores y el bienestar de los estudiantes (http://www.gse.harvard.edu/uk/blog/flourish-design)</p> <p>Luego se discutirá la lectura.</p> <p>Se buscarán diferentes estrategias de regulación emocional. Cada uno de los profesores llevará una lista de estrategias, en donde investigará cuál se ellas es la más efectiva para lograr una adecuada regulación de sus emociones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Lectura ● Marcadores ● Tablero ● (http://www.gse.harvard.edu/uk/blog/flourish-design)

Fecha/ sesión	Tema	Plan de clase/ actividades	Materiales
	Reconocimiento de las emociones.	<p>El objetivo de la sesión es el de reconocer cómo las emociones influyen en el aprendizaje y enseñanza.</p> <p>Los profesores deberán leer Cómo influyen las emociones en el aprendizaje. https://www.psyciencia.com/2016/06/como-influyen-las-emociones-en-el-aprendizaje/</p> <p>Luego, se harán dos preguntas reflexivas: ¿Cómo mis emociones influyen en mi rol como director de curso? ¿Qué puedo hacer en mi rol como director de curso para regular las emociones de mis estudiantes?</p> <p>Por último, se revisarán estrategias para el desarrollo de la resiliencia en los estudiantes. A través del Manual para desarrollar resiliencia en los estudiantes http://www1.paho.org/hq/dmdocuments/2009/Resilman.pdf</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Lecturas ● Post-its ● Marcadores ● Tablero <p>https://www.psyciencia.com/2016/06/como-influyen-las-emociones-en-el-aprendizaje/</p> <p>http://www1.paho.org/hq/dmdocuments/2009/Resilman.pdf</p>

Observaciones del equipo capacitador:

Esta última ronda de capacitaciones realizadas por la psicóloga 1 y la investigadora, permitieron hacer una sinergia interesante entre dos profesionales diferentes en cuanto a su formación y a su rol dentro del proyecto. Creemos que los profesores aunque saben sobre los aspectos mencionados, no creen que su puesta en práctica en el aula les corresponda o bien, que sea útil dentro de sus clases.

Plan de capacitación: eje 3: El docente como coach.

Esta parte del plan de capacitación tuvo dos grandes objetivos; el primero de ellos es ayudar a los profesores participantes en la capacitación a encontrar el sentido de su labor como docentes y el segundo, aplicar las técnicas aprendidas en el coach con sus estudiantes tanto en los PMP como en sus clases con estudiantes con dificultades.

Una de los aspectos que se consideraron en las sesiones grupales de este módulo

fueron muy pocas ya que el proceso de *coach* llevado a cabo por los profesores se dio de manera individual con la capacitadora. Al respecto de estas sesiones, es importante tener en cuenta la imposibilidad de observar las sesiones de coach ya que es un proceso personal e íntimo entre el *coach* y el *coachee* por lo que no existen formatos de observación intencionada de los mismos.

Además del coach enfocado al sentido de trabajo, fue pertinente capacitar a los profesores en estrategias de motivación y en el fomento de la resiliencia como herramientas para apoyar a los estudiantes en los procesos de mejoramiento especialmente, en temas de índole personal y motivacional sobre los cuales poco o nada sabían acerca de este tema.

A continuación, se relacionan los preparadores de capacitación sobre este módulo:



Gimnasio La Montaña.
Formato de planeación de capacitaciones.

Capacitador: La investigadora.
Tema: Motivación intrínseca.

Fecha / sesión	Tema	Plan de clase/ actividades	Materiales
20 de abril	Motivación intrínseca	<p>Saberes previos. Se le pedirá a los participantes que escriban en un post it una estrategia o una idea que utilizan para motivar a sus estudiantes. (5 minutos)</p> <p>Los participantes socializarán sus estrategias e ideas y se</p>	<p>Post it. Video beam. Computador · Videos de TED</p>

		<p>abrirá la discusión sobre la motivación. (10 minutos)</p> <p>Se le explicará a los asistentes la diferencia entre motivación intrínseca y de motivación extrínseca y las bondades de la primera de ellas. Luego, se revisarán las bondades de motivar a los estudiantes de acuerdo con los autores trabajados.</p> <p>Se presentarán 2 casos de éxito inspiradores de las charlas TED:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo tratar al no puedo? https://www.youtube.com/watch?v=MUOJDdGiRoo&t=398s 2. Todas las luchas son la misma lucha: https://www.youtube.com/watch?v=c1iMoel2LxA&t=109s <p>Finalmente, se le entregará a los profesores una serie de tips de bolsillo para aplicar con sus estudiantes para fomentar la motivación en los procesos de PMP.</p>	
--	--	--	--

Observaciones del equipo capacitador:

Se observó mucho interés por parte de los profesores ya que además de observar los tips entregados también se preocuparon por socializar otros que ellos ya sabían; esto generó una discusión bastante interesante sobre el tema. Los profesores manifestaron motivación por salir a aplicar los contenidos con sus estudiantes.



Gimnasio La Montaña.
Formato de planeación de capacitaciones.

Capacitador: Psicóloga 2.
Tema: Sentido de trabajo

Fecha/ sesión	Tema	Plan de clase/ actividades	Materiales
------------------	------	----------------------------	------------

Cada profesor coordina con la Psicóloga 2 su sesión.	El sentido del trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Que es el sentido. <ol style="list-style-type: none"> a. Que es el coaching existencial, teoría que lo sustenta. Presentación de Viktor Frankl. b. Video Viktor Frankl c. Sustento teórico de la actividad. Lectura de Coaching existencial. d. Trabajo grupal: Sentido de trabajo e. Trabajo individual: Sentido del sufrimiento f. Trabajo individual: sentido de la experiencia g. Trabajo individual: Sentido del amor. 	Lecturas: El sentido del trabajo. Por Stephen Overell. Lectura: Coaching existencial
--	------------------------	--	--

Observaciones del equipo capacitador:

Es importante para este proceso de trabajo desde el enfoque del coaching existencial que haya una total apertura y voluntad de los participantes para trabajar. Por lo que se debe antes de iniciar cualquier trabajo acordar con las personas que estarán siendo parte del trabajo un acuerdo y aceptación del proceso.

Plan de capacitación eje 4: El docente como mediador.

Dentro de las múltiples labores que tiene un director de grupo y en especial, en el Gimnasio La Montaña se encuentra el rol de mediador y apoyo al aprendizaje de sus estudiantes. Este es tal vez uno de los grandes desafíos a los que se enfrentan los profesionales universitarios no licenciados que asumen el rol de director de grupo. Esta labor se hace más necesaria al momento de apoyar procesos de mejoramiento personal enfocados a lo académico y que requieren de un conocimiento riguroso de estrategias relacionadas con la autorregulación, los hábitos de estudio, el manejo del tiempo entre otros aplicados a estudiantes de entre 11 y 12 años. De ahí la importancia de capacitarse,

informarse y actualizarse para apoyar con seguridad y rigor a los estudiantes con dificultades.



Gimnasio La Montaña.
Formato de planeación de capacitaciones.

Capacitador: Psicóloga 3.

Tema: Habilidades cognitivas y funciones ejecutivas

Fecha/ sesión	Tema	Plan de clase/ actividades	Materiales
22 de febrero	Atención	<p>Introducción al tema de las habilidades cognitivas enfocadas a las funciones ejecutivas de los estudiantes de grado quinto.</p> <p>ATENCIÓN:</p> <p>Se hará énfasis en:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Los periodos de atención de los estudiantes. ● Fragmentación de instrucciones. ● Subir y bajar el tono de voz y trasladarse por el salón enfoca a los estudiantes además, le permite al profesor saber dónde está la atención. <p>Se dará un espacio para las intervenciones de los profesores como experiencias, dudas y ejemplos.</p> <p>MEMORIA</p> <p>Se realizará la definición de memoria y se expondrán varios ejemplos.</p> <p>Luego, se hará la comparación de la capacidad de memoria de los niños de 4 y de los de 5 haciendo énfasis en :</p>	<p>Presentación en Power Point.</p> <p>Video Beam.</p> <p>Marcadores.</p> <p>Tablero.</p>

Memoria	<ul style="list-style-type: none"> ● Un niño de 5 tiene 9 estímulos que puede recordar. ● No se deben dar más de 6 instrucciones seguidas. ● Cuando se dé información, se debe procurar dar los datos enlazados. ● Los niños de quinto son buenos en memoria a corto plazo y malos en la de largo plazo. ● Aplicar estrategias nemotécnicas como flashcards, dibujos etc ya que la información entra por dos canales: Visual y auditivo. ● Al hacer resúmenes los lleva a recuperar e incluyendo el acto motor de la escritura. ● Categorizar la información. ● A los niños les cuesta mucho la reversibilidad por lo que también les cuesta encontrar el error. Para ello, se sugiere corregir con otro color. <p>Se dará un espacio donde los profesores preguntarán ejemplos de actividades o bien de demandas que le hacen a los niños. Se intentará darle orientación a las mismas.</p>	
---------	--	--

Observaciones del equipo capacitador:

Tal vez por la hora de la capacitación (previa al almuerzo) los profesores se notaron dispersos y en otras cosas ajenas a la actividad. Además de ello, la presentación no fue dinámica por lo que la capacitadora menciona que por otras actividades ajenas, no tuvo tiempo de hacerla más dinámica. Se propone solicitar a los profesores que no lleven computador a las mismas o celulares que los distraigan de manera que puedan aprovechar la totalidad de los contenidos propuestos. Hay muchas cosas por mejorar derivadas de esta primera capacitación.



Gimnasio La Montaña.
Formato de planeación de capacitaciones.

Observaciones del equipo capacitador:

El profesor 1 menciona que la disposición del grupo (en algunos) no es la mejor y se refleja en la poca participación o interés en el tema. La utilización de computadores dispersa a los asistentes por lo que previamente, se les solicitó que no los utilizarán. En especial, una de las profesoras no parece estar interesada en el tema lo cual es grave ya que es tal vez la profesora del equipo que más lo necesita.

La investigadora observa que la dinámica como se presenta el tema de una forma magistral que puede llevar a aburrir a los profesores; sin embargo, el profesor 1 menciona que por la falta de tiempo se presenta así y por lo denso del tema. Lo ve como una “labor maratónica”. En conclusión es valioso el proceso de metacognición que muchos de los profesores manifiestan de manera espontánea.



Gimnasio La Montaña.
Formato de planeación de capacitaciones.

Capacitador: La investigadora.
Tema: Hábitos de estudio.

Fecha/ sesión	Tema	Plan de clase/ actividades	Materiales
22 de marzo de 2017	Hábitos de estudio.	<p>Se le entregará a los participantes una hoja donde escribirán 3 hábitos de estudio se compartirán con el grupo. Partiendo de estas ideas se comenzará con la actividad.</p> <p>Se hará una breve definición sobre los hábitos de estudio y se comenzarán a desarrollar 3 de los que son más necesarios entrenar en los estudiantes de 5 que son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Adecuación ambiental (antes de estudiar) ● Planeación del tiempo: manejo de la agenda y priorización de actividades. ● Correcta lectura e interpretación de los enunciados. ● Lectura comprensiva. 	<p>Hojas. Marcador de tablero. Video Beam y computador .</p>

		<p>Para este ejercicio, se les pedirá a los participantes pensar en un estudiante de su grado que se beneficiaría de una atención más cercana y que requiriera intervención desde la dirección de grupo en hábitos de estudio. Con esta información, los participantes deberán elaborar un plan para sus estudiantes de manera que la próxima semana lo puedan aplicar y hacerle seguimiento.</p>	
--	--	---	--

Observaciones del equipo capacitador:

Los profesores consideran que esta capacitación en espacial fue muy valiosa porque da herramientas puntuales para trabajar en PMP que es lo que se necesita. Muchas de las cosas explicadas no las sabían, como la adecuación ambiental, el manejo de los tiempos entre otras. Se les vio muy animados y con ganas de salir a implementar estos contenidos en sus cursos y con sus PMP.

Evaluación del Plan de capacitación.

Estas capacitaciones se llevaron a cabo entre el 22 de febrero al 20 de abril de 2017 en las instalaciones del Gimnasio La Montaña. Si bien, no se impartieron en el orden de planeación, se llevaron a cabo en su totalidad. No fue fácil la búsqueda de los espacios de reunión y capacitación de los maestros por lo ajustado de los tiempos en el colegio y las múltiples actividades que hay en el día a día. Sin embargo, hubo una buena disposición para trabajar y para aprender que trascendió incluso a otros profesores no relacionados con el proyecto.

El plan de capacitación fue apoyado por un componente virtual llamado “Enseñarte” el cual operó como un repositorio de documentos y recursos para el plan de capacitación presencial.

El dar y recibir información, es un aspecto clave ya que dentro de los preceptos del aprendizaje cooperativo está el dar y recibir retroalimentación a todo nivel, de ahí que los

formatos de preparación de clase e implementación de la misma, cuenten con un espacio para consignar las observaciones del equipo capacitador a manera de retroalimentación de la sesión. Johnson et al (1999) lo describen al respecto de la retroalimentación que “cuando se transmite correctamente, la retroalimentación fomenta el interés del alumno en tomar medidas constructivas para mejorar su desempeño. La retroalimentación aumenta la eficacia de los alumnos al ayudarlos a sentirse capaces de rendir aún más en las tareas futuras” (p. 59). Luego de cada una de las sesiones de capacitación, el ejercicio de retroalimentación es bidireccional es decir, que tanto los capacitadores como los asistentes la reciben con el objetivo de mejorar sus desempeños durante el desarrollo del programa de capacitación. Se espera que ello se vea reflejado en la calidad de la educación y acompañamiento de sus estudiantes en PMP.

Estrategia 2: Site de trabajo Enseñarte.

El *blended learning* llamado así por sus siglas en inglés, (*Blended Learning*) hace referencia la complementariedad que tiene el aprendizaje presencial y el aprendizaje en línea. También recibe el nombre de aprendizaje semi presencial.

Todos los ejes de trabajo presencial de la capacitación para directores de grupo, tienen como apoyo un sitio web gratuito o *site* llamado *Enseñarte*. Esta es una aplicación que hace parte del portafolio de aplicaciones de Google. Los usuarios de los *sites* pueden reunir en un solo lugar videos, calendarios, presentaciones, archivos adjuntos, fotos y texto.

Este se considera un entorno personal de aprendizaje (PLE) que brinda a los usuarios flexibilidad en el uso del tiempo para la capacitación y el acceso a los recursos y

lecciones desde cualquier parte del mundo. Es un repositorio de documentos, guías y demás que servirá a los profesores de consulta y plataforma de trabajo ya que cuenta con algunas actividades de autoevaluación, aprestamiento entre otros. Dentro de las actividades colaborativas en línea incluye espacios para las reflexiones, diálogo asincrónico, uso de escritura colaborativa como *GoogleDocs*, sistemas de evaluación entre pares y uso de e-rúbricas.

Figura 12: *Estrategias de aprendizaje colaborativo en línea de acuerdo con la taxonomía de Salmons (2008).*

Procesos de colaboración	Reflexión (Cada individuo alinea su conocimiento, actitudes y habilidades con el esfuerzo del grupo)	Diálogo - sincrónico/asíncrónico (Los participantes intercambian ideas para encontrar un propósito compartido en relación a la tarea)	Revisión de pares (Los participantes intercambian sus trabajos para hacerse mutua crítica e incorporar comentarios)
Niveles de colaboración (paralela, secuencial o sinérgica)	Búsqueda colaborativa en la web y recomendación social Marcadores sociales (p.e. pearltrees) Uso de foros y sistemas de videoconferencia Tableros electrónicos compartidos (p.e. padlet)	Uso de wikis Escritura colaborativa (p.e. GoogleDocs) Uso de foros y sistemas de videoconferencia Uso de redes sociales Sistemas de e-portfolios (p.E. Mahara) Webquests	Técnicas de gamificación en CSCL (p.e. Curatr) Sistemas de evaluación entre pares integrados (p.e. módulo Taller en Moodle) Uso de e-rúbricas

Fuente: Avello- Martínez, R. Marín, V. (2016). P. 699.

De acuerdo con Dural, E. Gros, B. Maina, M. Johnson, L. Adams, S. (2012) los PLE

como *Enseñarte* tiene una especial importancia para la docencia, el aprendizaje la investigación o la gestión de la información. Algunos de ellos son:

- Una solución para centralizar documentos y evitar la dispersión de la información.
- Brinda opciones de acuerdo al estilo de aprendizaje de los participantes en la capacitación.
- Los PLE Dural et al. (2012) “favorecen un cambio en el rol del docente, al potenciar su papel como mentor y experto en la materia que enriquece los entornos de los estudiantes con fuentes y conexiones clave”. (p. 11).

Figura 13: *Captura de pantalla del site Enseñarte.*

The screenshot shows the website interface for 'Enseñarte'. At the top, it says 'Bienvenidos a Enseñarte!' and includes a user profile 'nataliallana@gim.edu.co' with a 'Compartir' button. The main content area is titled 'Bienvenidos a Enseñarte!' and contains the following text:

La enseñanza es un arte. Requiere conocimiento fundamental, creatividad, dedicación, práctica y un compromiso en el aprendizaje continuo. Enseñarte se desarrolla como es ur

Nuestros objetivos:

El objetivo general de este proyecto es capacitar a los directores de grupo del GLM (inicialmente para el grado 5) y actualizar, como un proyecto de educación continuada, a los p

Los objetivos específicos son:

- Generar un lenguaje común en el modelo de instrucción.
- Mejorar la confianza de los profesores frente a su labor como directores de grupo en el GLM.
- Mejorar su desempeño en el día a día como directores de grupo del GLM.
- Brindar estrategias, didácticas y herramientas de trabajo en el aula.
- Mejorar el manejo de grupo de acuerdo con las demandas del GLM utilizando nuevas tendencias de la educación como el Coaching, el FLIP Class Room entre otros.
- Generar un programa de educación continuada que logre actualizar en pedagogía, estrategias y manejo de grupo de acuerdo con las nuevas corrientes de la educación ac
- Crecer en comunidad a través de un trabajo cohesivo.

On the left side, there is a navigation menu with the following items:

- Curriculo
- INICIO
- EL DOCENTE COMO ADMINISTRADOR DEL AULA
 - FLIPPED
 - Conscious de Discipline
 - Generación de Comunidad
 - Comunicación Asertiva
- EL DOCENTE COMO ACOMPAÑANTE DEL DESARROLLO
 - Intelligencia Emocional
 - Reconocimiento, desarrollo y regulación de emociones
 - Resiliencia.
- EL DOCENTE COMO COACH

At the bottom right, there is a 'Traducir' button.

Fuente: Site de Enseñarte. Google Sites, 2017.

Todos los maestros o capacitadores que hicieron parte de *Enseñarte* colaboraron en su creación a través la investigadora con lecturas, videos y otros materiales que fortalecieron los aprendizajes de consulta y otras actividades de los directores de grupo participantes en

la investigación aunque su uso fue poco. Teniendo en cuenta los aportes de Dural et al. (2012) “la participación de los estudiantes para el trabajo en equipo, la participación comunitaria y producción colectiva de conocimiento es una necesidad para vivir y trabajar en la sociedad actual” (p. 9).

Uno de los problemas que se hace evidente en los participantes directores de grupo de grado quinto es la falta de tiempo para la capacitación. Incluso, año tras año en la inducción a profesores nuevos, se dejan de lado los contenidos relacionados con la dirección de grupo por este motivo. De ahí que *Enseñarte* brinde una solución a esta problemática. En palabras de Dural et al. (2012) “los entornos colaborativos responde a la tendencia hacia modelos de construcción colectiva del conocimiento, de carácter interdisciplinar y basados en la resolución de problemas.” (p. 9). El site de *Enseñarte*, incluyó además el modelo del aula al revés o *flipped classroom* de que también se capacitaron los directores de grupo participantes.

En cuanto al uso de las TIC en la educación, la presente investigación le apuesta a su uso práctica en este curso de capacitación sobre la base de que León- Sánchez- Martínez (2009) “si se exploran técnicas educativas innovadoras que permitan a los estudiantes comprender conceptos y desarrollar habilidades estaremos hablando de un impacto favorable y significativo en su aprendizaje” (p. 1). También se apoya en Avello- Martínez, R. Marín, V. (2016) acerca de:

Es relevante resaltar que debido a la situación de nuestra sociedad actual, en que la tecnologías tiene un papel muy importante y transversal en todas las áreas, se encuentran muchas referencias al aprendizaje y trabajo colaborativo en diferentes artículos e informes que hablan de competencias docentes del siglo XXI

combinando con las TIC. (p. 692).

Vale la pena mencionar que la totalidad del grupo, tanto capacitadores como directores de grupo o participantes, tuvieron un rol activo y dispuesto frente a la iniciativa. Jonhson, D. Jonhson, R. Holubec, Edythe. (1999) lo expresan así:

En los grupos de aprendizaje cooperativo, los miembros comparten la responsabilidad por el resultado global obtenido. Cada miembro se hace personalmente responsable, de contribuir a lograr los objetivos del grupo y a lograr que los demás miembros del grupo lo hagan” (p. 35).

Todos y cada uno de ellos han hecho su parte, desde preparar su capacitaciones, facilitar el material, alimentar el *site* de *Enseñarte* en el caso de los capacitadores, como de entrar, ver los videos, seguir las recomendaciones entre otros por parte de los directores de grupo participantes.

Finalmente, Avello- Martínez, R. Marín, V. (2016) referencian al respecto de las competencias profesionales que:

La UNESCO (2011), en su informe sobre competencias docentes TIC del siglo XXI, incluye entre los modelos pedagógicos a desarrollar el aprendizaje colaborativo en el enfoque relativo a la profundización del conocimiento. Si bien este refiere a la promoción de dicho aprendizaje en los alumnos, también se debe considerar como competencia básica para el desarrollo profesional en la sociedad actual. (p. 692).

Evaluación:

Los sites de Google aún no permiten contabilizar el número de visitas a los mismos. Sin embargo, a través de la investigación y la puesta en marcha del plan de capacitación se pudo observar que el uso de esta poderosa herramienta fue muy poco por parte de los profesores participantes. No por ello, se debe descartar esta herramienta como un insumo para acceder al conocimiento; por el contrario, es importante fortalecer este tipo de espacios virtuales de manera que a través de ellos, se optimicen el tiempo y los recursos en el plan de capacitación. Este es un aspecto que va muy de la mano con la cultura institucional que poco a poco avanza hacia el uso de la tecnología y que cada vez más introduce dentro de su planta docente a jóvenes que puede decirse, hacen parte de la era digital.

Evaluación general de la propuesta.**Observación intencionada.**

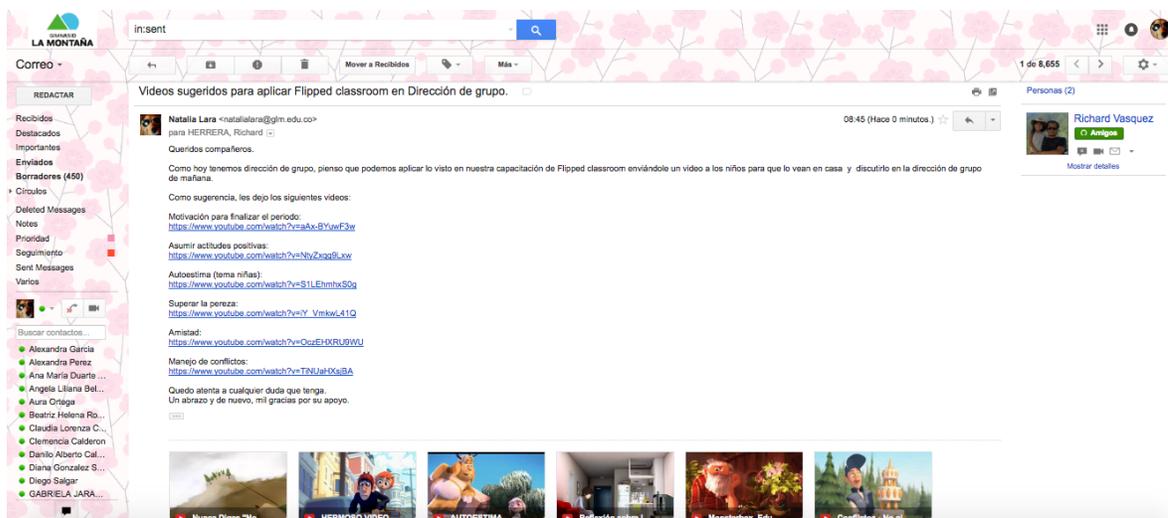
El instrumento de observación intencionada fue diseñado con base en la escala de Likert utilizado en psicología y en el ámbito educativo. Tiene como ventajas según Cañadas y Sánchez (1998) “menor ambigüedad de respuestas que las obtenidas con otro tipo de cuestionarios, mayor cercanía de las respuestas al objetivo del investigador, permiten recabar más información en menos tiempo” (p. 623). Los cuantificadores de frecuencia utilizados de acuerdo a los autores mencionados, son estables y ello permite la elaboración de una lista. Cañadas y Sánchez (1998) “este procedimiento garantiza el nivel de medida de intervalos de los cuantificadores propuestos y, en consecuencia, el buen uso de las técnicas paramétricas. (p. 623).

Tabla 5: *Ejemplo de registro de observación intencionada.*

REGISTRO DE OBSERVACIÓN INTENCIONADA					
Estrategia: Flipped classroom.	Observador: Investigadora.	Profesores: Profesor 1 Profesor 2.			
Fecha: marzo 15	Hora: 8:25 a 9:10	Lugar: Plazoleta de EM- GLM.			
CONTEXTO DE LA OBSERVACIÓN:					
El pasado viernes 10 de marzo, los profesores 1 y 2 recibieron la capacitación sobre Flipped classroom. Como tarea de esta sesión, los profesores debían implementar el modelo en una sesión de dirección de grupo. La presente observación tiene como objetivo verificar la aplicación de estos contenidos, generar retroalimentación que derive en la mejora de la práctica pedagógica y obtener insumos de análisis para la presente investigación.					
Criterios observados	Valoración				
	Siempre	Casi siempre	Ocasionalmente	Casi nunca	Nunca
Utiliza videos y/o material audiovisual para comunicar un mensaje a los estudiantes.		X			
El video y/o material utilizado fue enviado con antelación a la sesión de dirección de grupo.		X			
El video y/o material utilizado es pertinente para la edad y el contexto de los estudiantes.	X				
Las reflexiones del profesor facilitan el proceso reflexivo de los estudiantes.		X			
La totalidad de los estudiantes se ven involucrados en la sesión de Dirección de grupo.		X			
El profesor recurre a una o más estrategias que evidencian la diferenciación en la sesión de		X			

Dirección de Grupo.					
Los estudiantes se ven motivados y conectados con la sesión de Dirección de grupo.		X			
Análisis derivado de la observación:					
En esta observación se fusionaron los grupos de 5A, 5B y 5C para realizar una sesión conjunta de dirección de grupo. Los grados 5ª y 5C recibieron previamente el video cumpliendo con uno de los preceptos del flipped classroom, el otro, 5ª no. Sin embargo, el profesor 1 hace una buena contextualización del video y gracias a las intervenciones de los estudiantes, todos logran comprender los objetivos del video.					
Las reflexiones y las dinámicas fueron realizadas sólo por el Profesor 1 y el Profesor 2 tomó una actitud más pasiva de la actividad.					
Hubo varios momentos que evidencian otra de las características del flipped classroom lo que demuestra aplicación de los contenidos aprendidos.					

Figura 14 : Captura de pantalla del seguimiento de la actividad previa a la observación.



Fuente: La investigadora.

Johnson, et al. (1999). “Durante el aprendizaje cooperativo, los alumnos aprenden conocimientos, destrezas, estrategias o procedimientos dentro de un grupo, y luego los aplican por sí solos para demostrar su dominio personal del material aprendido”. (p. 36). Y es precisamente a través de este formato de observación intencionada de donde se extraen, a manera de insumo de mejora, los datos, recomendaciones, sugerencias o nuevos

aprendizajes derivados de la implementación de las estrategias propuestas. De ahí que en palabras de Johnson et al (1999) “los alumnos deberán ir mejorando continuamente las destrezas de trabajo en equipo mediante su corrección, modificación, y adaptación” (p.39).

Cambios en el formato inicial: un formato unificado.

A medida que se desarrollaba la investigación y los profesores adquirían nuevas herramientas para su trabajo como directores de grupo, fue necesario cambiar el modelo de observación intencionada. Se observó que en todas las sesiones, los directores de grupo aplicaban la mayoría de las estrategias enseñadas en la capacitación y que eran objetivo de observación pero en otros momentos. Este permitió hacer una evaluación holística del proceso de dirección de grupo y de PMP que aunque más largo y exigente brindaba más información sobre casi la totalidad de las categorías.

Tabla 8: Formato unificado de observación intencionada para PMP.

REGISTRO DE OBSERVACIÓN INTENCIONADA PARA PMP.		
Estrategia: Sesión de PMP: Emociones. Hábitos de estudio.	Observador: Investigadora.	Profesores: Profesor 4 (Nuevo en el programa.)
Fecha: 18 de abril de 2016	Hora: 8:12 a 8:45	Lugar: Plazoleta de EM- GLM. (Norte)
CONTEXTO DE LA OBSERVACIÓN: Los profesores han recibido capacitación sobre la identificación y control de emociones, disciplina consciente y hábitos de estudio. De acuerdo con lo anterior, se realizará la observación de una sesión de PMP en la que se observara intencionalmente los tips y habilidades aprendidas en dichas capacitaciones.		

Criterios observados	Valoración				
	Siempre	Casi siempre	Ocasionalmente	Casi nunca	Nunca
Reconoce una o más emociones en su estudiante y se las deja saber para trabajar sobre ellas.			X		
Su lenguaje es asertivo, cálido y propositivo.	X				
En el abordaje de la situación, otorga la responsabilidad al estudiante y la enfoca al cambio de actitud o de la misma situación.	X				
Utiliza y/o hace seguimiento de una o más de las técnicas de hábitos estudio aprendidas en la capacitación.	X				
Le da tips al estudiante para reconocer y manejar sus emociones.	X				
Motiva al estudiante para mejorar, seguir adelante y no desfallecer en el logro de sus metas.	X				
Aplica técnicas de coaching para guiar al estudiante sobre el sentido de su trabajo.					X
<p>Análisis derivado de la observación: Es evidente que esta profesora a pesar de haber estado presente en la mayoría de las capacitaciones presenciales y de hacer uso del Site de Enseñarte, aún requiere entrenamiento en coaching y sentido de trabajo ya que no lo utiliza con el estudiante. Sin embargo, al momento de la socialización de esta observación se mostró muy interesada en el tema del coach porque realmente quiere apoyar a sus estudiantes. De ahí que iniciará las sesiones de Coach con Diana y hará el estudio teórico a través de la plataforma. Llama la atención la manera como el PMP si brinda estrategias de orientación para el estudiante y deja de percibirse como una formalidad y se constituye en una sesión valiosa para cambiar situaciones y mejorar que finalmente es el sentido del PMP.</p>					

Sustento fotográfico:



Fuente: La investigadora.

El análisis de la información derivado de los formatos de observación intencionada fue apoyado por los procesos de entrevista a los profesores y por las actas de seguimiento de PMP con los estudiantes. Esto le dio veracidad a las conclusiones que a continuación se desarrollan en el capítulo referente de a la evaluación de la estrategia 1.

Evaluación de la estrategia 1: Plan de capacitación presencial.

La triangulación es uno de los procesos más álgidos al momento de elaborar una investigación acción. Debido a su carácter cualitativo, es clave que desde la escogencia de las fuentes de información, su análisis y sus conclusiones tengan el mayor rigor de manera que los resultados sean verdaderamente un insumo para generar cambio en una situación, para este caso, una situación de carácter educativo.

De acuerdo con Cabrera, F. (2005) “La selección de la información es lo que permite distinguir lo que sirve de aquello que es desechable” (p. 68) proponiendo algunos criterios para ello. El primero al cual hace referencia es la pertinencia de la información en cuanto a que solo se debe tener en cuenta lo que realmente tiene relación con la investigación. El segundo criterios que propone tener en cuenta es el de la relevancia, del cual se debe escoger la opción que más se presente en la investigación ya bien sea por la frecuencia con la que se presente un resultado o por la relevancia del mismo para la investigación. De ahí que los diarios de campo y las entrevistas son un insumo informativo dentro de esta investigación que cumplen con este criterio como ya se mencionó anteriormente.

En cuanto a la interpretación de la información, es fundamental tener en cuenta las bases teóricas establecidas desde el inicio de la investigación y que son a su vez los que marcan el derrotero de dicho análisis.

Al ser esta una investigación de carácter educativo y que pretende entrenar a directores de grupo para su labor, su pluralidad en contenidos tiene cabida en los tres grandes campos de teoría y praxis que son:

- **Campo del currículo:** conocimiento educativo desde la selección de una cultura escolar capacitada para asumir su labor. De ahí que el plan de capacitación finalizada la investigación deje como insumo el currículo de un curso para profesores directores de grupo.
- **Campo de la didáctica:** que hace referencia al acto de la enseñanza y que se evidencia en la presentación de nuevas técnicas de clase como el flipped classroom o las distintas técnicas de estudio llevadas a los profesores.
- **Campos de las disciplinas complementarias de la educación:** que hacen referencia a aquellas disciplinas que ayudan a tener un mejor proceso de enseñanza y que para esta investigación engloban el coaching enfocado hacia el sentido de trabajo, la administración de aula, el manejo asertivo de las comunicaciones, la motivación y la resiliencia.

Luego de determinar la manera de interpretar la información, se concluyó que la triangulación se realizará evaluando las categorías que estructuraron el plan de capacitación y enfocándose en la relevancia de los resultados sobre la frecuencia de los mismos. Para emitir los resultados y las conclusiones del estudio, se procedió a plantear distintas preguntas orientadoras desde los variados campos disciplinares y del conocimiento que apuntaran tanto a la pregunta y al problema de investigación como lo recomienda Cabrera, F (2005):

El procedimiento para realizar la interpretación de la información es plantear preguntas posibles desde cada uno de los diversos campos disciplinares de conocimiento y que, sobre la base de su pertinencia con la problemática

investigada, permiten efectuar el ejercicio de su abordaje desde los resultados obtenidos. (p. 70).

Tabla 9: Ejercicio de abordaje desde los distintos ámbitos y disciplinas de la educación.

Ejercicio de abordaje desde los distintos ámbitos y disciplinas de la educación	
Campo / ámbito	Preguntas orientadoras
Campo disciplinar	
Desde el ámbito del currículo.	¿De qué forma los resultados encontrados pueden ser pertinentes para modificar el currículo de capacitación docente del Gimnasio La Montaña?
Desde el ámbito de la didáctica.	¿Fueron efectivas las capacitaciones de carácter didáctico para la mejora de la práctica docente de los directores de grupo de grado quinto?
Desde el ámbito de la evaluación.	¿Qué peso tienen los referentes teóricos en las prácticas de aula luego de las capacitaciones? ¿Qué tan prácticas y efectivas fueron para la labor del director de grupo asistir a estas capacitaciones?
Desde el campo de las disciplinas complementarias de la educación.	¿Reflejan los resultados de la investigación cambios sustanciales en la orientación y motivación de los estudiantes con PMP?

Fuente: Tabla adaptada de Cabrera, F (2005) (p. 71)

El plan de capacitación presencial tuvo 4 grandes ejes (el docente como administrador de aula, el docente como acompañante del desarrollo, el docente como coach, el docente como remediador) sobre los cuales se realizó la evaluación de la estrategia 1 arrojando los siguientes resultados:

a. El docente como administrador de aula:

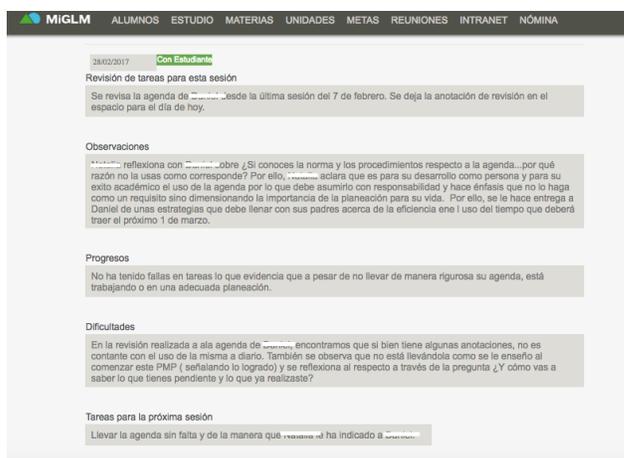
Este concepto eje cuya dimensión teórica se desarrolla en las dinámicas de aula, tuvo

como temas centrales de capacitación aspectos de la vida diaria del aula muy relacionados a la experiencia docente y a la formación en didáctica, saberes y habilidades propias de los licenciados. Como lo sustenta Paniagua (2004) “debe saber organizar el clima del aula para el logro de los aprendizajes. Todo el esfuerzo del docente se estrella frente a un grupo de estudiantes que no muestran una conducta dispuesta para aprender” (p. 10). Tal vez por ello, es muy alto el impacto positivo en los profesores participantes y por ser de uso frecuente en su labor docente: es clave recordar que la mayoría de los participantes no tienen dichos conocimientos. De acuerdo con los resultados obtenidos, el tópico que más relevancia obtuvo fue el de comunicación asertiva. Los profesores mencionaron que muchos de los problemas con los padres pueden ser evitados si hay un adecuado manejo en la comunicación con ellos y sobre todo, se podrá llegar a impactar de manera positiva a los estudiantes. Llama la atención que los profesores consideran perentorio incluir este tema en los módulos de capacitación y sugieren ampliarlo incluyendo temas como la correcta manera de escribir correos electrónicos para dar respuesta a temas álgidos o complicados entre otros. Incluso, otros profesores que no hicieron parte de la capacitación, estuvieron interesados en aprender del tema por lo que se les aconsejó ingresar a la plataforma *Enseñarte* y aprender sobre esta habilidad. Ya en la aplicación del tema en la vida cotidiana, los profesores han podido tener mejores y más asertivas reuniones que han dejado como impacto mejoras en los procesos de los estudiantes. De acuerdo con lo anterior, se considera exitosa la capacitación en comunicación asertiva por el impacto positivo que tuvo en la práctica de los directores de grupo y en general, en su labor docente.

El segundo tópico que tuvo un buen impacto en el plan de capacitación fue el de la

Disciplina Consciente. En las entrevistas realizadas por los profesores, se hizo manifiesta la utilización de sus preceptos en sus clases y en los PMP. Llama la atención que los profesores están interesados en aprender más del tema y de darle continuidad y uso incluso en sus casas con sus hijos; incluso le dan el carácter de “revelación” a la implementación de dicha teoría. En las sesiones de PMP se puede observar el cambio en el lenguaje por parte de los profesores que lleva a una apertura de los estudiantes para el proceso haciéndolos conscientes de sus dificultades y de sus responsabilidades y por ende, avanzar en el logro de los objetivos. Estos sólo serán medibles hasta el fin del año escolar por lo que no se puede generar una conclusión relacionada al respecto por ahora. Lo que sí es claro es que en las sesiones de PMP se ven avances y se pueden vislumbrar buenos resultados a futuro.

Figura 15: Captura de pantalla. Registro de PMP con estudiante.



Fuente: Portal de registros estudiantiles “miglm.com.co”. La Investigadora.

Con un menor impacto en el desarrollo como tal del PMP pero si en la dirección de grupo está el uso de la estrategia de Flipped Classroom. Los profesores participantes consideran que es una gran estrategia para trabajar problemáticas al interior de la dirección

de grupo. Además, han usado esta estrategia en sus clases con otros grados con buenos resultados; refieren que efectivamente haya ahorro de tiempo que optimiza las clases y por ende, la enseñanza de los contenidos. Sin embargo, la profesora 3 encontró como limitante el poco material de video que existe para la asignatura de matemáticas. En cuanto a este tópico es clave mencionar que demandó en los profesores un cambio en las dinámicas de las direcciones de grupo como se habían hecho tradicionalmente y más aún en este tipo de espacios que lo que buscan es modificar y orientar otros procesos independientes y diferentes aprendidos en las asignaturas del currículo. Paniagua (2004) lo expresa como:

Contribuir a formar ciudadanos capaces de “aprender a aprender” expresión que connota una transformación radical en el modo de hacer cotidianamente en las aulas, tanto del docente como del estudiante y que exige la búsqueda de nuevas formas de acceso al conocimiento. (p. 1).

Finalmente, para el tópico de administración de aula, los registros de observación intencionada dejan ver que de 3 profesores que aplicaron la estrategia sólo dos lograron hacerla realidad consistentemente. Revisando las variables que pudieron haber modificado estos resultados se encontró que el mantenimiento del orden del salón y el establecimiento de la noción de comunidad para grado quinto es una de las tareas que más les cuesta a los niños. Seguramente con más tiempo de ejecución y una observación más tardía, los resultados podrán ser mejores. Lo que sí es claro es que definitivamente la aplicación de esta estrategia mejoró sustancialmente el orden de los salones y en general, la pertenencia de los niños como curso si se tiene en cuenta el antes y el después de las capacitaciones derivadas del presente trabajo.

b. El docente como acompañante del desarrollo:

Este concepto eje cuya dimensión teórica se desarrolla en el ámbito de la psicología del desarrollo tuvo como temas centrales la inteligencia emocional aplicada al aula, el reconocimiento, desarrollo y regulación de emociones y la resiliencia. Estos son aspectos claves a la hora de orientar a un estudiante en un proceso de PMP y en los cuales los profesores y directores de grupo no tienen ningún tipo de capacitación.

En la práctica se observó, a través de los formatos de observación intencionada, que los profesores participantes en la capacitación pueden abordar las emociones de sus estudiantes y encausarlas especialmente, aquellas relacionadas con la frustración y con la rabia. En el desarrollo del PMP se evidencia que los profesores manejan un lenguaje y un dominio de las situaciones que les permite fomentar las habilidades de la inteligencia emocional tales como la socialización con pares, el trabajo en grupo y la resolución de conflictos. En las entrevistas realizadas, los profesores participantes de la investigación manifestaron que luego de las capacitaciones tuvieron mayores elementos para trabajar en PMP, se sintieron más seguros apoyando a los estudiantes y notaron una mayor disposición de estos frente a los consejos y orientaciones dadas. Hubo una mayor empatía al momento del desarrollo del PMP, se notaron niños menos tensionados, que asistieron a sus sesiones con buen ánimo y con la expectativa de encontrar una solución a algunas de sus dificultades y no como un requisito impuesto por el colegio como se percibía antes de las capacitaciones.

Lamentablemente, no fue posible terminar este módulo de capacitación por cuestiones de tiempo, faltando la sesión relacionada con la resiliencia, muy importante para

este proceso. Seguramente, hubiese sido de gran interés y utilidad a la hora de impartir las sesiones de PMP por ser una habilidad clave en el desarrollo del estudiante como ser.

c. El docente como coach:

Este concepto eje cuya dimensión teórica se desarrolla en el ámbito del coaching educativo tuvo como temas centrales la motivación intrínseca y el coaching educativo enfocado hacia el sentido de trabajo. Este tuvo un gran impacto en la labor docente de los profesores participantes de la capacitación ya que, fueron *coachee* de su propio proceso en la búsqueda del sentido de su trabajo. Con dichos elementos establecidos, los profesores lograron relacionar y encausar su labor docente con su labor como directores de grupo y comprometerse así, con los distintos procesos que la dirección de grupo les demandaba. En palabras de Paniagua (2004):

La mayoría de los maestros no están verdaderamente comprometidos. El resultado es que en lugar de ser catalizador de cambios en la sociedad es uno de los elementos que más los obstaculiza, y no porque quiera hacerlo, sino porque por su formación es natural que lo obstaculice, ya que no ha sido preparado para enfrentar crítica y constructivamente el cambio en sus retos”. (p. 3).

Estas sesiones les permitió aprender, a través de modelamiento, algunos de los procedimientos y técnicas para actuar como un “entrenador” de sus estudiantes y así, poder potenciar y jalonar las distintas habilidades y estrategias trabajadas en el PMP que tendrán impacto en sus vidas futuras.

Si bien las teorías del coaching fueron innovadoras en el Gimnasio La Montaña a

través de esta investigación, se constituyó en una herramienta poderosa para apoyar a los estudiantes desde otros frentes nunca antes explorados en la historia del colegio.

d. El docente como remediador:

Este concepto eje cuya dimensión teórica se desarrolla en el ámbito de las habilidades cognitivas tuvo como temas centrales las funciones ejecutivas y las técnicas y hábitos de estudio. La primera de ellas, es tal vez una de las temáticas que tuvo mayor discusión dentro de los profesores participantes ya que, muchos de los errores que estaban cometiendo, claro está con la mejor de las intenciones, se debía al desconocimiento en torno al desarrollo del cerebro, de las funciones ejecutivas y en general, del desarrollo cognitivo de los estudiantes. Gracias a estas nuevas ideas, los directores de grupo pudieron diseñar estrategias adecuadas para el desarrollo de sus estudiantes tanto para sus clases como para las maneras como deben abordar los PMP con una población tan compleja como los pre adolescentes de grado quinto por cuenta de todos sus cambios físicos y psicológicos pero en especial, por sus intensas relaciones sociales. Como lo menciona Dávila (2004) “La teoría psicoanalítica concibe la adolescencia como resultado del desarrollo que se produce en la pubertad y que llevan a una modificación del equilibrio psíquico, produciendo una vulnerabilidad de la personalidad” (p. 1). De acuerdo con lo anterior, entendieron que muchas de las conductas en las que incurrían los estudiantes y que eran motivo de conflicto, no se debían a simples caprichos o falta de pautas de crianza sino a factores asociados a su desarrollo cognitivo. Esto derivó en prácticas y reflexiones más adecuadas a la edad de los estudiantes y por ende a la orientación de las mismas. Según Dávila (2004):

Hay importantes avances en el campo de la investigación en temáticas de adolescencia y juventud a tiempos actuales, lo que no necesariamente se orienta a convenciones asumidas hegemónicamente en sus perspectivas analíticas y evidencias empíricas adquiridas sino que más bien, se tiende a construir un campo de análisis en disputa, intentando delimitar las dimensiones y variables que pueden aportar mayores claridades al análisis y su eventuales en el diseño y definición de políticas hacia estos sujetos sociales” (p. 1).

En cuanto al desarrollo de los hábitos de estudio, este módulo les dio herramientas de apoyo escolar a los profesores para orientar los PMP académicos que antes no tenían. En palabras de una de las profesoras participantes, (D. Herrera, comunicación personal 6 de abril de 2017) “Para el PMP por ejemplo, los de hábitos de estudio, también para darles nuevas herramientas porque uno tiende a hacer siempre lo mismo; entonces poderles decir ¡bueno! Nos vamos a enfocar en esto...a mí una de las cosas que me pasaba era pedirles muchas cosas a la vez, entonces al final, cuando iba a revisar, pues con algunos funciona y con otros no se cumplía ninguna ... entonces como poder enfocarse en una sola para que ellos pudieran o máximo dos para que ellos realmente pudieran comenzar a avanzar en ese sentido”. Antes de la participación en las capacitaciones, muchos de ellos orientaban a los estudiantes desde su propia experiencia como estudiantes o basados en técnicas típicas que muchas veces carecía de rigor. Ahora y luego de las capacitaciones, los profesores tienen herramientas para ayudar a los estudiantes a administrar su tiempo, a organizar la información, a interpretar enunciados y en general, a optimizar la adquisición de los contenidos.

En cuanto al *site* de trabajo complementario a la capacitación presencial Enseñarte no tuvo el impacto esperado por la investigadora. Este se creó con el objetivo de ser un repositorio de documentos, estrategias, consulta y en general, para apoyar el proceso de enseñanza- aprendizaje en el plan de capacitación de directores de grupo. Fue realmente muy poco lo que los profesores participantes en la investigación usaron la herramienta. Revisando el proceso, se encontró que los profesores efectivamente accedieron al material de consulta, a los videos y las lecturas pero no desde el *site* sino a través de correos electrónicos y material en físico proporcionados por la investigadora. Analizando el por qué de esta situación, se encontró que la cercanía entre la investigadora y los profesores participantes facilitó la entrega de estos materiales por la practicidad de la operación. Sin embargo, llama la atención que los que sí hicieron uso del *site* de *Enseñarte* fueron profesores ajenos a la investigación que se mostraron interesados por algunas de las temáticas de la misma como la de comunicación asertiva e Identificación y manejo de las emociones.

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede concluir que es necesario fomentar este tipo de herramientas educativas en el Gimnasio La Montaña ya que puede ser una solución para ahorrar tiempo y dinero en desplazamientos los días sábados al colegio para acudir a los distintos programas de capacitación que ofrece la institución. Además de ello, Paniagua (2004) “Entre las coincidencias podemos señalar que al profesor debe formársele para la innovación y el cambio, para la transición de una tecnología de operación y mantenimiento a otra de comprensión e innovación, para la asimilación y comprensión de los conocimientos científicos y desarrollos tecnológicos, para la autonomía y la independencia, para integrar la teoría y la práctica, para de construir saberes aprendidos, comprender el

qué, el cómo de lo que se hace y el por qué de las soluciones, entre otras”. (SENA, 1996, p. 4-5). (P. 4). Esto va muy de la mano con cultura tecnológica que se da al interior del Gimnasio La Montaña en la que la mayoría de los profesores cuenta con buenas habilidades en el plano de la tecnología. Esta idea se refuerza en la cita de Paniagua (2004) “Desde el inicio de su formación el estudiante docente debe introducirse en el uso de la computadora, la que tiene tres vertientes. Una como instrumento de trabajo para el profesional del siglo XXI, otra como instrumento de enseñanza y la última como instrumento de aprendizaje. El educador tendrá así una herramienta ineludible para ser competitivo en su carrera profesional.” (P. 12).

Finalmente, es importante mencionar que aún los profesores y en general la población tiene cierta reticencia frente al uso de la tecnología. Paniagua (2004) “Urge una transformación profunda de los contenidos para que tengan mayor relación con los nuevos conocimientos y tecnologías, de tal manera que sea posible una socialización con las nuevas realidades científico-tecnológicas”. (Mejía, 1996, pp.6). (P. 9).

Conclusiones de la evaluación de las estrategias.

Teniendo como derrotero las distintas fases de la triangulación de la Investigación acción educativa, se realizó la evaluación final acerca de la efectividad de implementar un plan de capacitación para directores de grupo de grado quinto del Gimnasio La Montaña. Este se contrastaron las entrevistas realizadas a los directores de grupo y a otros profesores participantes con la teoría acerca de los entornos personales de aprendizaje y con las observaciones realizadas a lo largo del plan de capacitación.

La motivación inicial para el diseño, aplicación y corrección de la propuesta fue la necesidad de entrenar para el cargo de director de grupo a los profesores, especialmente, a aquellos que no tenían formación en docencia y pedagogía, es decir, profesionales universitarios no licenciados. Esto a la postre pretendía optimizar la práctica y por ende, beneficiar a los estudiantes. Aplicadas las dos estrategias y finalizado el proceso de intervención, se concluyó que los profesores participantes en la investigación contaron con mayores y mejores herramientas para desarrollar su labor como director de grupo y en especial, para poder orientar los procesos de mejoramiento personal o PMP de sus estudiantes. Apoyando lo anterior, es clave considerar las ideas de Parra (2009):

La evolución de la investigación– acción en el área de la educación se encuentra especialmente ligada a la pedagogía social, a las prácticas de educación de adultos y, de un modo cada vez más creciente, a los campos del desarrollo curricular y a la formación de profesores. (p. 117).

En las entrevistas realizadas luego de finalizar el procesos, los participantes de manera unánime coincidieron en que, luego de la capacitación, cuentan con mejores elementos y habilidades para desempeñarse con éxito en el cargo (D. Herrera, comunicación directa el 6 de abril de 2017) “Si, creo que ayuda mucho a estar más preparado; de hecho, pues pienso que sería muy bueno que se siguiera implementando porque pues, se vieron varias cosas” y también (R. Vásquez, comunicación directa el 27 de abril de 2017) “Si claro, seguramente sí. Sin embargo, deben ser continuadas, es decir, dentro de las proyecciones ese tipo de capacitaciones se deben dar en un ámbito más formal de la académica, sacándolo de lo que tú estás desarrollando por nosotros”.

Además de ello, hacen mención a que debe ser un plan de carácter institucional ajeno a la presente investigación pero derivada de la misma.

Vale la pena destacar que el plan de capacitación impactó a otros profesores no participantes en la investigación, incluso a otros que no son directores de grupo y que ven en los temáticas de la misma, una orientación efectiva, pertinente y supremamente valiosa para ejercer su labor no sólo al interior del colegio sino en cualquier otra institución.

Figura 16: *Intención de un director de grupo de participar en el proyecto.*



Fuente: La investigadora.

En cuanto a los estudiantes, se lograron optimizar los procesos de mejoramiento personal fundamentales para el resto de su escolaridad como el fortalecimiento de su autoestima, el reconocimiento y el control de sus emociones, la apropiación de adecuados

hábitos de estudio. Coincidiendo con Paniagua (2004):

Muchos de los factores que intervienen en esta relación están fuera del control de los educadores y exceden su conocimiento profesional y sus competencias. El papel de los educadores y su actuación tienen un impacto en los estudiantes que va más allá de su logro académico. Las actitudes y las expectativas de los educadores (no necesariamente atribuibles a su formación o actualización profesional) pueden ser más determinantes en el aprendizaje de los estudiantes, que el dominio que tengan de su disciplina o de su didáctica”. (p. 5).

Si bien, en las entrevistas realizadas los profesores refieren que aún en los estudiantes no hay un impacto, si predicen y auguran un impacto positivo en los mismos.

Claramente, se evidencia la transformación y profesionalización de las prácticas docentes, aspectos fundamentales de la investigación acción educativa y que corresponden a un ejercicio de reflexión docente fomentado por la acción de coaching del que fueron objeto los profesores participantes. (R. Vásquez, comunicación directa el 26 de abril de 2017) “La verdad es un cuestionamiento muy personal a mi labor docente ya que, pienso que uno de profesor llega a un lugar donde está seguir, donde está seguro, dónde está tranquilo, su zona de confort, se sienta y ahí queda.... Deja de moverse, entonces, las capacitaciones lo que hacen es cuestionarlo y decirle ¡Oiga hermano! Hay otras cosas diferentes que se pueden hacer hay mejores formas de hacer las cosas y entonces en ese cuestionamiento me estoy quedando atrás”.

”Este es tal vez uno de los puntos más relevantes de la aplicación de la estrategias ya que, capacitación tras capacitación, se dio el ciclo de indagación, reflexión y aplicación

constantemente que derivaron en acciones correctivas en el rol de director de grupo. Parra (2009) “Cada uno de los momentos de la investigación- acción está en estrecha interrelación con los demás”. (P. 117).

A nivel individual, los maestros coincidieron en que se dio un crecimiento personal evidenciado en la identificación del sentido de trabajo a través del coaching y profesional a través de las herramientas y conocimientos aprendidos que no sólo adquieren relevancia en el ámbito profesional sino que son aplicables al plano familiar con los hijos propios por ejemplo. De acuerdo con Paniagua (2004):

Definir un concepto de educación y desarrollo docente es tan importante como definir el concepto de actualización. Las complejas demandas que se plantean a los educadores de hoy, requieren de un amplio esfuerzo para comprender los fenómenos educativos y los problemas de los educadores, lo que necesariamente envuelve a la actualización, que se entiende como el desarrollo de nuevas destrezas para acompañar nuevas tareas educativas y curriculares que aparecen por el sistemático proceso de cambio al que nos enfrentamos.”. (p. 13).

En cuanto a las limitantes, se encontró que la falta de tiempo es el principal obstáculo en el Gimnasio La Montaña para llevar adecuados procesos de capacitación. También, la resistencia que aún existe sobre la efectividad del *e- learning* o del uso de la tecnología para llevar a cabo procesos serios y efectivos de capacitación. Como lo expresa Paniagua (2004):

Es importante indicar que además de la formación y la actualización, dentro de un proceso de desarrollo profesional de los educadores, es necesario redefinir sus

competencias profesionales. Se les pide que hagan de todo, pero, ¿cuál es realmente su trabajo? Enseñar y formar” (p. 14).

Finalmente, en el plano personal la investigadora tuvo la oportunidad de conocer las necesidades de sus compañeros, saber aún más de sus preferencias y experiencias pero sobre todo, de contar con el apoyo de un gran equipo interdisciplinario que desinteresadamente, puso a disposición de la investigación su tiempo, conocimientos y experiencias para mejorar la labor docente al interior del Gimnasio La Montaña. Siguiendo el objetivo de S. Corey de la Universidad de Columbia mencionado por Parra (2009):

Su objetivo era convertir esa escuela de profesores en un centro de investigación, que permitiera dar soluciones a los problemas cotidianos que surgen en el desarrollo de la tarea docente. Con este fin, impulsó proyectos de investigación en las distintas áreas del desarrollo curricular, en los que la función del investigador era la de ser un “auxiliar” que ayuda al profesor a superar sus dificultades de modo rápido y eficaz” (p. 118).

Proyecciones.

Si bien la investigación se enfocó en la capacitación de un pequeño grupo de directores de grupo (los de grado quinto) como grupo piloto, se espera que el Departamento de formación profesional tenga en cuenta los resultados de la presente investigación para la reestructuración de su currículo de formación docente teniendo en cuentas las impresiones y necesidades ya expuestas. Como lo sustenta Paniagua (2004) “Los profundos cambios que se deben dar en los procesos de formación docente no requieren más de lo mismo -más tiempo, más materias, más cursos- sino más bien la

transformación del modelo convencional que ha demostrado ineficiencia e ineffectividad” (P. 8). Al respecto, también lo manifestaron los participantes en la investigación; al finalizar las sesiones de capacitación, en las retroalimentaciones hechas por el grupo capacitador, se hizo evidente la necesidad de ver contenidos realmente relevantes para la práctica docente como las planteadas en esta investigación y que reemplacen las actuales que no tienen vigencia o aplicabilidad actual como las de normatividad, filosofía del colegio o bien, con metodologías convencionales y aburridas que terminarían desgastando los temas y generando la pérdida de interés en los mismos como las capacitaciones de desarrollo moral llevadas a cabo en el colegio.

Las experiencias vividas por los profesores en las capacitaciones y en general en la puesta en práctica de lo aprendido, los llevó a concluir en concordancia sobre la necesidad de entrenar a los directores de grupo, iniciando el año escolar en temáticas similares a las ofrecidas en el plan de capacitación probado en la presente investigación. (D, Herrera en comunicación directa el 6 de abril de 2017) “yo creo que ayuda y sería muy bueno que el colegio lo implementara como algo del colegio....no como un programa solo que tu hiciste sino que fuera parte de una capacitación a Directores de grupo” y (R. Vásquez, en comunicación directa el 26 de abril de 2017) “deberíamos tener una capacitación para poder hablar con los padres de familia y resolver conflictos de acuerdo a los estatutos, y lineamiento de la gestión de calidad del colegio: pero eso debería dárnoslo el colegio al comienzo del año a todo, a todos”.

En cuanto a la plataforma Enseñarte, se tiene proyectado proponer la inclusión de nuevos maestros de Chocó que hacen parte del programa *Aulas sin fronteras* del Ministerio de Educación Nacional para capacitarlos *On line* desde esta alejada región y de la cual hace

parte activa el Gimnasio La Montaña a través de la Unión de Colegios Internacionales UNCOLI. Como lo menciona Dural et al. (2012) “Los docentes tiene la posibilidad de colaborar en actividades y proyectos de investigación con colegas de distintos lugares, en el ámbito nacional e internacional” (P. 8). Al respecto, también se refieren Avello-Martínez, R. Marín, V. (2016) “Una razón para utilizar el Aprendizaje Cooperativo soportado por computador o CSCL por sus siglas en inglés es la posibilidad de que estudiantes y docentes puedan estar distantes geográficamente y mantener una comunicación e interacción permanente y efectiva” (p. 693). Esto además cumpliría una función social ya que estaría aportando a la mejora en las prácticas educativas en esta olvidada, convulsionada y especialmente necesitada región de Colombia.

Conclusiones.

Durante el desarrollo de esta investigación, se logró realizar un proceso reflexivo por parte de los profesores en torno a la importancia de la dirección de grupo para los estudiantes de grado quinto. De hecho, dicha reflexión irradió en el pensamiento de otros directores de grupo del Gimnasio la Montaña despertando en ellos la inquietud por obtener algún tipo de capacitación para ejercer el cargo derivado de la implementación del programa de capacitación objeto de estudio en la presente investigación. También, en profesores no directores de grupo. En palabras de Parra (2009) “El énfasis en que la reflexión sea una tarea cooperativa, se debe a que de este modo el profesor puede integrar, a la suya, las experiencias pasadas y presentes de los demás” (P. 120). Además de ello, el hecho mismo de replantear sus saberes fue clave en el desarrollo profesional de cada uno queriendo dedicar un tiempo en aprender a pesar de la escasa disponibilidad de tiempo que

hay en el colegio. Esto lleva a pensar en que, para asumir el cargo de director de grupo, si es necesario revisar, estudiar los retos y prepararse para lo que ello implica. Como lo describe Parra (2009) “El trabajo de reconstrucción de prácticas y teorías, en la medida en que es realizado por los propio profesores, se constituye en un camino de desarrollo profesional, que impacta positivamente en la realidad escolar. (p. 124). Frente a esta idea del profesor Parra, llama la atención que, aunque en las entrevistas los profesores participantes manifestaron que ahora mismo no ven el impacto positivo de estas capacitaciones en los niños, el panorama holístico que se tiene de la investigación sí lo nota y con contundencia. Las clases, sesiones de dirección de grupo y sesiones de PMP han permitido ver cambios en las actitudes de los niños e incluso avances en sus procesos. (R. Vásquez, en comunicación directa el 26 de abril de 2017) “Un beneficio para los niños... bueno pues, ese beneficio yo lo veo más como docente, seguramente ellos identifiquen que fue beneficio para ellos debe pasar más tiempo; sin embargo, ehmmm poder vincular la tecnología, en el caso del *Flipped classroom* en algo que a ellos les gusta mucho como son los videos, dentro del aula de clase es algo que los motiva mucho a hacer cosas” y (D. Herrera, en comunicación directa el 6 de abril de 2017) “Pues yo creo que se da más a largo plazo, tal vez aún no he podido verlo, pero creo que sí que va a ser de gran beneficio especialmente por la edad que tienen, les sirve mucho más enfocarse en cosas definidas que tener tantas a la vez”. Esto lleva a pensar en que muchas veces los maestros no tienen clara la dimensión y el impacto de sus actos por lo que este punto se constituye en una proyección que valdría la pena estudiar y reflexión desde la investigación- acción educativa.

En cuanto a la formación del profesorado, tópico esencial de la presente

investigación, es clave para la mejora de la calidad educativa y a la cual se le debe dar una especial atención. Lo anterior valida la necesidad de diseñar cursos o créditos adicionales que permitan mejorar las prácticas pedagógicas al interior del Gimnasio La Montaña. En la medida que estas mejoren, todas las partes involucradas en el proceso educativo también lo harán.

En cuanto a los contenidos teóricos trabajados en la presente investigación, es muy poca la información veraz, académica y útil acerca de los hábitos y técnicas de estudio enfocados para la utilización por parte de los maestros. Haciendo un rastreo de la información, se encontró que la mayoría de esta se encuentra de forma escueta en Blogs y páginas sin contenido académico o bien, son de carácter especializado o enfocado a los profesionales en psicología. Sería un buen objeto de estudio por parte de la educación y de la pedagogía rescatar el estudio de este importante tema de manera que se renueven las apreciaciones teóricas teniendo en cuenta la relevancia al interior del aula y que refuerza el trabajo de la escuela.

BIBLIOGRAFÍA.

Ardilla, a. y Rosselli, M. (2007). Las Funciones Ejecutivas a través de la Vida. Revista Neuropsicología, Neuropsiquiatría y Neurociencias Abril 2008, Vol.8, No.1, pp.180

Art. 38, del Decreto 1278. Estatuto de profesionalización docente. República de Colombia. 19 de junio de 2002. Recuperado de http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-86102_archivo_pdf.pdf

Avello- Martínez, R. Marín, V. (2016). La necesaria formación de los docentes en aprendizaje colaborativo. Revista Curriculum y formación del profesorado. Volumen 20, Número 3. OEI. Universidad de Granada, Granada, España.

Bankier, J., & Wright, A. (2012). Applying Dörnyei's motivational strategies. In A. Stewart & N. Sonda (Eds.), JALT2011 Conference Proceedings. Tokyo: JALT.

Bisquerra Alzina, Rafael, & Pérez Escoda, Núria. (2012). Educación emocional: Estrategias para una puesta en práctica. *Avances En Supervisión Educativa: Revista De La Asociación De Inspectores De Educación De España*, (16), Avances en supervisión educativa: Revista de la Asociación de Inspectores de Educación de España, 2012, Issue 16.

Bisquerra Alzina, Rafael, & Pérez Escoda, Núria. (2012). Educación emocional: Estrategias para una puesta en práctica. *Avances En Supervisión Educativa: Revista De La Asociación De Inspectores De Educación De España*, (16), Avances en supervisión educativa: Revista de la Asociación de Inspectores de Educación de España, 2012, Issue 16.

Bisquerra, R. (2000). Educación emocional y bienestar. Barcelona: Praxis.

Barceló, B. (2003). Crecer en grupo. *Una aproximación desde el enfoque centrado en la persona*, Desclée de Brouwer, Bilbao.

Cabrera, F. C. (2005). Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa. *Theoria*, 14(1), 61-71.

Cabrera, V., Aya, V., & Cano, A. (2013). Una propuesta antropológica para la comprensión de la resiliencia en niños: las virtudes humanas. *Persona Y Bioética*, 16(2), 149-164. Consultado de <http://personaybioetica.unisabana.edu.co/index.php/personaybioetica/article/view/2725>

Camacho-Miñano, M & Del Campo, C. Impacto de la motivación intrínseca en el rendimiento académico a través de trabajos voluntarios: Un análisis empírico. *Revista Complutense de Educación* 67 ISSN: 1130-2496, Vol. 26 Núm. 1 (2015) 67-80

Campo, R Restrepo, M, (2012). La docencia como práctica. El concepto, un estilo, un modelo. Bogotá, Colombia: CEJA.

Canet-Juric, L., Urquijo, S., & Burin, D. I. (2009). Predictores cognitivos de niveles de comprensión lectora mediante análisis discriminante Cognitive Predictors of Reading

Comprehension Levels using Discriminant Analysis. *International Journal of Psychological Research*, 2(2), 99-111.

Cañadas, I. Sanchez, A. (1998). Categorías de respuesta en escalas tipo Likert. Universidad de la Laguna. *Revista Psicothema*, Vol 18, N.3. Pp623-631.

Carr, W. (1996). Una teoría para la educación: hacia una investigación educativa crítica. Madrid. Ediciones Morata. Tercera edición 2002 (reimpresión).

Cisterna Cabrera, Francisco Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa. *Theoria*, vol. 14, núm. 1, 2005, pp. 61-71 Universidad del Bío Bío Chillán, Chile

Colmenares E., Ana Mercedes; Piñero M., Ma. Lourdes LA INVESTIGACIÓN ACCIÓN. Una herramienta metodológica heurística para la comprensión y transformación de realidades y prácticas socio-educativas *Laurus*, vol. 14, núm. 27, mayo-agosto, 2008, pp. 96-114 Universidad Pedagógica Experimental Libertador Caracas, Venezuela

Colmenares E., Ana Mercedes; Piñero M., Ma. Lourdes LA INVESTIGACIÓN ACCIÓN. Una herramienta metodológica heurística para la comprensión y transformación de realidades y prácticas socio-educativas *Laurus*, vol. 14, núm. 27, mayo-agosto, 2008, pp. 96-114 Universidad Pedagógica Experimental Libertador Caracas, Venezuela

Condemarín, M. (1982). Técnicas remediales para deficientes lectores basadas en la lectura oral. *Boletín de Psicomotricidad CITAP*, 7, 36-42.

Cortés, Lidia (2015). Técnicas de estudio. Universidad autónoma del Estado de Hidalgo. *Revistas y boletines científicos*. Vol 3, Numero 6.

Dávila León, O. (2004). Adolescencia y juventud: de las nociones a los abordajes. *Última década*, 12(21), 83-104.

Draper, J. M. (2006). La selección y formación del profesorado: clave para comprender el excelente nivel de competencia lectora de los alumnos finlandeses. *Revista de Educación*. N° extraordinario.

Dueñas Buey, María Luisa; (2002). Importancia de la inteligencia emocional: un nuevo reto para la orientación educativa. *Educación XXI* . 77- 96

Dueñas Buey, María Luisa; (2002). Importancia de la inteligencia emocional: un nuevo reto para la orientación educativa. *Educación XXI*, . 77- 96

Dural, E. Gros, B. Maina, M. Johnson, L. Adams, S. (2012) Perspectivas tecnológicas: educación superior en Iberoamérica 2012- 2017. Universidad de Catalunya. eLearn Center-The New Media Consortium. España.

EL AULA INVERSA: CAMBIANDO LA RESPUESTA A LAS NECESIDADES DE LOS ESTUDIANTES Alba García-Barrera Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA) (P3)

Elliot Jhon. La investigación-acción en educación. Ediciones Morata, Cuarta edición. 2007

García Aretio, L. (2013): Flipped classroom, ¿be-learning o EaD? Contextos Universitarios Mediados, n° 13,9 (ISSN: 2340-552X)

Goleman, D. (2015). *Cerebro y la inteligencia emocional*. Ediciones B.

Hernández, R. Fernández, C. Basptista, P. (2016) Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hills. Cuarta edición.

Isaacs D. La educación de las virtudes humanas y su evaluación. Pamplona: Eunsa; 2003, p. 14.

Jonhson, D. Jonhson, R. Holubec, Edythe. (1999). El aprendizaje cooperativo en el aula. Editorial Paidós, Buenos Aires, Argentina.

León- Sanchez, R. Martínez, J. (2009) Comunidades de conocimiento y el uso de las TIC en la educación. Instituto de investigaciones biotecnológicas y de la información. Universidad Nacional de México. México, DF.

López, U (2015). Desarrollo de la resiliencia y fomento de las capacidades ciudadanas en los niños y niñas del grado quinto del Colegio Santa Bárbara (38). Consultado dntellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/19907

Martin, G., & Pear, Joseph autor. (2008). *Modificación de conducta: Qué es y cómo aplicarla / Garry Martin, Joseph Pear* (Octava edición. ed.)

Martínez Miguel, La investigación-acción en el aula. Agenda Académica Volumen 7, N° 1, Año 2000. P.28

Murillo Torrecilla Francisco. Métodos de Investigación acción en educación especial. 3 curso en educación especial 2010-2011.

News Medical Life Sciences (2000-2017) Las funciones de la dopamina. UK: AzoNetwork. Recuperado de [http://www.news-medical.net/health/Dopamine-Functions-\(Spanish\).aspx](http://www.news-medical.net/health/Dopamine-Functions-(Spanish).aspx)

Ortíz de Zárate, Miriam. Psicología y coaching: Marco general, las diferentes escuelas. Revista Capital Humano N. 243. Madrid, 2010

Paniagua, M. E. (2004). La formación y la actualización de los docentes: herramientas para el cambio en educación. *Recuperado de <http://cedal.org/docus/educ01.pdf>*.

Parra, C. (2009). Investigación-acción y desarrollo profesional. *Educación y educadores*, 5,

113-125.

RAE (2001) Diccionario de la lengua española. Madrid, España. Consultado en <http://dle.rae.es/?id=WA5onlw>

Ravier, Leonard. Arte y ciencia del coaching: su historia, filosofía y esencia. Editorial Dunken, Buenos Aires, 2015.

Ravier, Leonard. Arte y ciencia del coaching: su historia, filosofía y esencia. Editorial Dunken, Buenos Aires, 2015.

Restrepo, Bernardo (2014) La investigación-acción educativa y la construcción de saber pedagógico Educación y Educadores, núm. 7, pp. 45-55 Universidad de La Sabana Cundinamarca, Colombia

Restrepo, Bernardo (2000) Una variante pedagógica de la investigación- acción educativa. OEI- Revista Iberoamericana de Educación, Número 24. (ISSN: 1681-5653)

Rodríguez-Fernández, A., Ramos-Díaz, E., Ros, I., & Fernández-Zabala, A. (2015). Relaciones de la resiliencia con el autoconcepto y el apoyo social percibido en una muestra de adolescentes. *Acción psicológica*, 12(2), 1-14.

Salmons, J. E. (2008). Taxonomy of Collaborative E-learning. In L.A. Tomei (Ed.), Encyclopedia of information technology curriculum integration. Hershey: Information Science Reference.

Sánchez, I (2015) La andragogía de Malcom Knowles: teoría y tecnología de la educación de adultos. (tesis doctoral). Universidad cardenal Herrera- CEU. Elche. Recuperado de http://dspace.ceu.es/bitstream/10637/7599/1/La%20andragog%C3%ADa%20de%20Malcolm%20Knowles_teor%C3%ADa%20y%20tecnolog%C3%ADa%20de%20la%20educaci%C3%B3n%20de%20adultos_Tesis_Iluminada%20S%C3%A1nchez%20Domenech.pdf

Sañudo, Lya Esther (2006) La ética en la investigación educativa. Hallazgos, núm. 6, diciembre, 2006, pp. 83-98 Universidad Santo Tomás Bogotá, Colombia.

Sieber, Joan E. (2001). "Planning research: basical ethical decision-making". En: SALES y FOLKMAN (Eds.) Ethics in research with human participants. Washington: APA, pp. 13-26.

Soprano, A. M. (2003). Evaluación de las funciones ejecutivas en el niño. *Revista de neurología*, 37(1), 44-50.

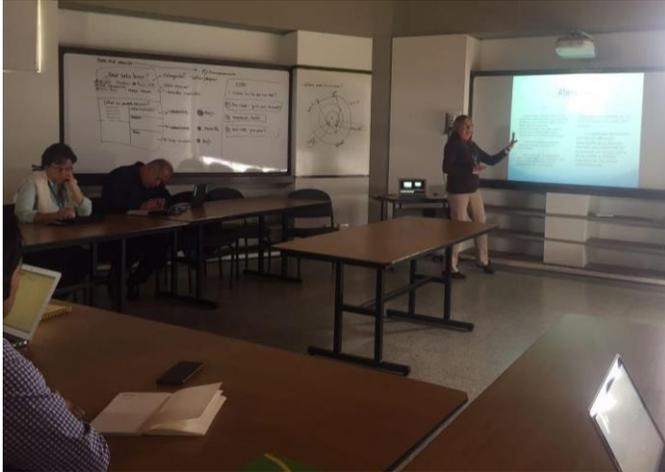
The Theoretical and Scientific Basis of Conscious Discipline®, Florida, 2001. Dr. Becky A. Bailey

UNESCO (2011). ICT Competency Framework for Teachers. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002134/213475e.pdf>

Usán-Romero, S. (2013). Instrumentos de hoy, instrumentos de ayer, la enseñanza cultural en el aula de inglés.

Yapura, Melani. Estudio sobre la incidencia de la baja autoestima en el rendimiento académico los primeros años de la escolaridad primaria. Universidad abierta interamericana. Trabajo de grado para optar por el título de licenciatura en psicopedagogía., Rosario, 2015.

Whitmore J. (2003). Coaching. El método para mejorar el rendimiento de las personas. Tercera edición. (F. Villega, Trad.), Barcelona, Paidós Ibérica (Trabajo original publicado en 2003).



Directora del departamento de apoyo a aprendizaje KOA. Capacitador.

Descripción.

Psicóloga 3 introduce al tema de las habilidades cognitivas enfocadas a las funciones ejecutivas de los estudiantes de grado quinto. Constantemente, hace comparaciones con los desempeños que tienen los niños de grado cuarto.

ATENCIÓN:

Es la base de la pirámide y de los demás procesos.

Hace énfasis en:

- La atención es de periodos de 30 minutos en actividades.
- A los 10- 15 minutos hay picos atencionales: en estos momentos los estudiantes no están atendiendo.
- Para que los estudiantes ejecuten dos actividades al mismo tiempo, estas deben estar automatizadas (atención dividida). Esto aún no lo tiene un niño de 5.
- Un niño de Quinto no puede tomar apuntes al mismo tiempo que la explicación por ello, se les debe permitir tomar notas al final de las mismas.
- Se deben fragmentar las instrucciones para que reciba una a una las instrucciones.
- Subir y bajar el tono de voz y trasladarse por el salón enfoca a los estudiantes además, le permite al profesor saber dónde está la atención.

Se da un espacio para las intervenciones de los profesores como experiencias, dudas y ejemplos.

MEMORIA

Se realizará la definición de memoria y se expondrán varios ejemplos.

Luego, se hará la comparación de la capacidad de memoria de los niños de 4 y de los de 5 haciendo énfasis en :

- Un niño de 5 tiene 9 estímulos que puede recordar.
- No se deben dar más de 6 instrucciones seguidas.
- Cuando se dé información, se debe procurar dar los datos enlazados.
- Los niños de quinto son buenos en memoria a corto plazo y malos en la de largo plazo.
- Aplicar estrategias nemotécnicas como flashcards, dibujos etc ya que la información entra por dos canales: Visual y auditivo.
- Al hacer resúmenes los lleva a recuperar e incluyendo el acto motor de la escritura.
- Categorizar la información.
- A los niños les cuesta mucho la reversibilidad por lo que también les cuesta encontrar el error. Para ello, se sugiere corregir con otro color.

Se da un espacio donde los profesores preguntan ejemplos de actividades o bien de demandas que les hacen a los niños. Se intenta dar orientación a las mismas.

Aspectos clave que aportan al logro de los objetivos de la investigación:

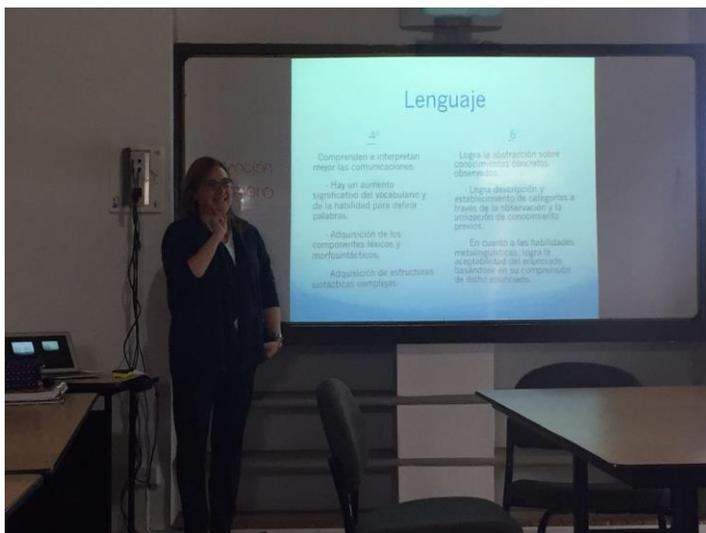
- Los nuevos aprendizajes que adquirieron los profesores.
- La interacción y el interés mostrado por algunos de los profesores por aprender más del tema.
- La intención de algunos de los profesores de implementar la teoría aprendida en sus preparaciones de clase.

Aspectos clave que dificultan el logro de los objetivos de la investigación:

- La poca atención de uno de los maestros en el tema (preocupa porque es el maestro que más requiere saber del tema teniendo en cuenta su perfil académico).
- La dinámica monótona de la capacitadora.
- La velocidad por tiempo a la que se lleva a cabo la capacitación.

DIARIO DE CAMPO N. 2		
Fecha: 8 de marzo de 2017	Lugar: Sala de Reuniones de EM.	Asistentes: Grupo completo de profesores de grado 5.
Hora: 12:50 m a 1:37 pm	Capacitadora: Psicóloga 3.	Tema: Funciones ejecutivas II parte.

Sustento fotográfico:



Directora del centro de apoyo al aprendizaje KOA.
Capacitadora.



Grupo de profesores de Proyecto Quinto invitados a esta capacitación.



Director del proyecto 5.

Descripción.

Psicóloga 3 introduce de nuevo el tema y explica que en el colegio no hay estudiantes con dificultades discriminación fonológica.

Aclara que en 4 los estudiantes no comprenden el sarcasmo y poco a poco, en 5 lo van a desarrollar. No debemos utilizar el sarcasmo porque van a comprender literalmente y lo van a tomar como una instrucción contradictoria.

5: Tienen un vocabulario más amplio por lo que pueden definir mejor que los de cuarto. Sólo hasta 6 van a poder definir no desde el uso sino desde la abstracción.

La habilidad verbal y la escritura están descompensadas por lo que son más hábiles en lo verbal. Su calidad escrita va a ser menor que una sustentación oral.

Natalia, Richard y Daniel intervienen con preguntas que Ana María contesta las preguntas con respecto a la modificación de las rúbricas durante el año.

Orlando pide tener en cuenta que aun en II semestre no se les debería demandar la ejemplificación... Ana María aclara que ello no es bueno y que hay que evitar que ejemplifiquen sino jalonarlos en el lenguaje escrito.

Hay un momento de chistes por cuenta de un comentario/ejemplo de doble sentido que relaja al auditorio.

Daniel Octavo que es profesor de lengua hace algunas aclaraciones sobre lo que hacen en la realidad o no los estudiantes.

Orlando y Ana María discuten sobre unos aspectos relacionados con el tema con el fin de aclarar dudas como los contenidos, los conceptos y las habilidades. Aclara que las estructuras sintácticas son las mismas.

Hay que modelar los procesos con los estudiantes. Los estudiantes comienzan a aprender desde lo concreto. Los niños se benefician de los ejemplos de la vida real que los lleven a lo concreto. Escribir es seriar; hay que mostrarles las diferencias de cómo hablan y como escriben.

En 5 deben estar haciendo abstracciones de conceptos observados, deben poder hacer descripciones utilizando categorías y comprender lo que hay detrás de los enunciados. Ana María cree que los estudiantes de este 5 no lo van a lograr porque aún piensan literalmente.

Invita a pensar cómo lo vamos a lograr el otro año.

Constantemente, hay un intercambio de preguntas y respuestas sobre el tema que clarifica muchos aspectos de la capacitación; también opiniones.

FUNCIONES EJECUTIVAS.

Psicóloga 3 aclara que estas son la punta de la pirámide pero en lo que más mal están los estudiantes de grado quinto. Explica la dinámica cerebral del desarrollo de las mismas.

Tienen bien desarrollada la memoria de trabajo viso- espacial pero a nivel verbal están colgados. Esto se evidencia en el seguimiento de las instrucciones.

Ana María comenta que hay 5 niños con disgrafía.

Los niños de 5 ya tienen control motriz y el control inhibitorio aunque hay niños que aún no lo tienen interiorizados. Los niños que aún no lo han logrado ya no lo van a lograr, de ahí que no se les envía a TO. Esto hace parte del autocontrol. Se les debe indicar que pare y llamarles de forma verbal.

Se hacen algunas aclaraciones sobre la integración sensorial.

Hay que trabajarle la planeación secuencial.

Se ausentan los profesores Daniel Octavo porque tenía vigilancia.

Ana María pide tener mucho cuidado con las equivocaciones con la flexibilidad cognitiva.

Esto tiene que ver con la empatía y llevarlos a mirar desde distintas ópticas el conjunto de la situación. De no hacerlo así, los estudiantes se pueden volver reactivos.

Secuenciación inversa: hacer series al revés. Las correcciones es eso por lo que les cuesta mucho, Para ello, se les debe mostrar los pasos. De ahí que se hagan las correcciones en el salón con ellos.

Pueden ordenar la memoria de trabajo.

Aún no son capaces de medir el riesgo/ beneficio de manera independiente. No miden consecuencias y solo son conscientes de lo que pasó hasta que ya pasó. No pueden prever. Lo que se debe es no asumir que ellos lo saben y que tienen una mirada a futuro. Sin embargo, hay que decirles.

La sesión termina a la 1:37.

Aspectos clave que aportan al logro de los objetivos de la investigación:

- Los nuevos aprendizajes que adquirieron los profesores.
- La interacción y el interés mostrado por algunos de los profesores por aprender más del tema.
- La intención de algunos de los profesores de implementar la teoría aprendida en sus preparaciones de clase.

Aspectos clave que dificultan el logro de los objetivos de la investigación:

- La poca atención de uno de los maestros en el tema (preocupa porque es el maestro que más requiere saber del tema teniendo en cuenta su perfil académico).

- La dinámica monótona de la capacitadora.

DIARIO DE CAMPO N. 3		
Fecha: 10 de marzo de 2017	Lugar: Sala de Reuniones de EM.	Asistentes: Directores de grupo de 5 y un profesor de Español invitado a la capacitación.
Hora: 7:20 m a 8:02 pm	Capacitadora: La investigadora.	Tema: Flipped classroom.

Sustento fotográfico:



Profesor interesado en el tema. Asistió voluntariamente.

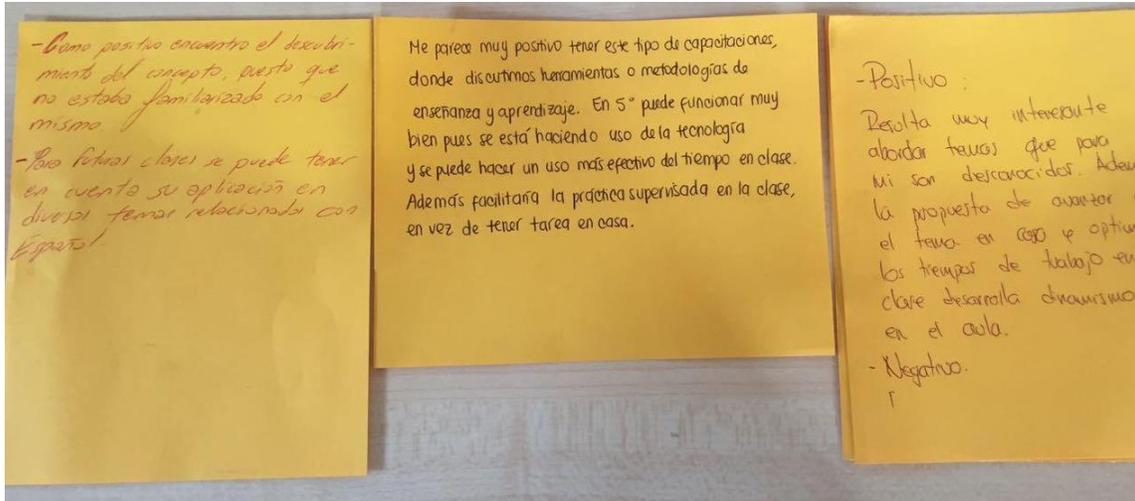
- Como positivo encuentro el descubrimiento del concepto, puesto que no estaba familiarizado con el mismo.

- Para futuras clases se puede tener en cuenta su aplicación en diversos temas relacionados con Español.

Evaluación profesor invitado.

Me parece muy positivo tener este tipo de capacitaciones, donde discutimos herramientas o metodologías de enseñanza y aprendizaje. En 5° puede funcionar muy bien pues se está haciendo uso de la tecnología y se puede hacer un uso más efectivo del tiempo en clase. Además facilitaría la práctica supervisada en la clase, en vez de tener tarea en casa.

Evaluación director de grupo N.1



Evaluaciones de la capacitación.

Descripción:

Se realiza la capacitación en el espacio destinado para la reunión de directores de grupo con buena disposición por parte de los profesores. A esta capacitación a la que originalmente es para los directores de grupo de grado quinto, quiso asistir uno de los profesores de la escuela.

Se realizar un sondeo sobre saberes previos de los asistentes acerca del Flip Classroom la que la totalidad de los asistentes mencionan no conocerlo. De ahí, se parte para poner el video (duración 5 minutos). Se observa a los asistentes viéndolo de forma atenta.

Luego, se le pregunta a los asistentes sus percepciones sobre el video en las cuales coinciden en:

- Ya antes habían utilizado videos en las clases solo que no conocían el nombre formal de este tipo de clases.
- Les parece un recurso interesante.
- Uno de los asistentes menciona que no es bilingüe por lo que no comprendió muy bien el contenido total del video.

Luego, se les da la indicación a los asistentes de ir a alguno de los lados del salón señalados; uno con “positivo” y el otro con “negativo” acerca de esta práctica pedagógica para utilizarla en las direcciones de grupo. Los tres asistentes rápidamente se ubican en el lado positivo. Luego de ello, se abre la discusión/ socialización del por qué eligieron ese lado del salón concluyendo:

- Es una estrategia de clase (para este caso para usar en la dirección de grupo) que ahorra tiempo teniendo en cuenta que estos espacios en el GLM son muy escasos y se pierden por distintas actividades.
- Brinda la oportunidad de hacer actividades diferenciadas; mientras unos estudiantes discuten, los otros repasan el tema entre otros.
- Es una estrategia diferentes de aprendizaje que brinda la oportunidad de acceder a un tema a través de dos canales: el auditivo y el visual.

Uno de los asistentes (el voluntario) comenta que por su experiencia anterior como profesor de modalidad virtual, este tipo de estrategias funcionan muy bien; otro de los asistentes menciona que además de trabajar bajo esta estrategia en la dirección de grupo, no podría porque su materia es matemática. Al respecto, la capacitadora le indica que existen varios repositorios y comunidades flipped en donde pueden encontrar información.

Luego, se le asigna la tarea a los directores de grupo en la que deben buscar un video para trabajar con sus estudiantes de dirección de grupo sobre un tema que estén trabajando esta semana y hacer una sesión Flipped del tema.

Se realiza la evaluación de la sesión en donde mencionan los participantes que esta capacitación les enseñó algo nuevo.

Aspectos clave que aportan al logro de los objetivos de la investigación:

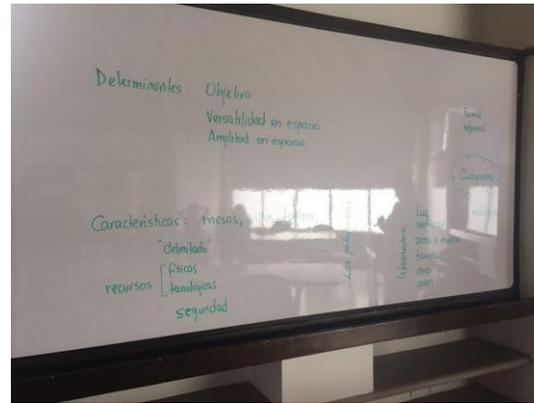
- Los nuevos aprendizajes que adquirieron los profesores.
- La interacción y el interés mostrado por todos de los profesores por aprender más del tema.
- La intención de algunos de los profesores no directores de grupo de implementar la teoría aprendida en sus preparaciones de clase.
- El saber y experiencia de uno de los profesores por una experiencia de trabajo previa al GLM.

Aspectos clave que dificultan el logro de los objetivos de la investigación:

- El video debió estar en español o con subtítulos para los profesores que no sean bilingües.

DIARIO DE CAMPO N. 4		
Fecha: 22 de febrero de 2017	Lugar: Sala de Reuniones de EM.	Asistentes: Grupo completo de profesores del proyecto Quinto.
Hora: 12:47 m a 1:32 pm	Capacitadora: Directora de Bilinguismo.	Tema: El aula de clase.

Sustento fotográfico:



Descripción.

Nota: Esta capacitación incluye además de los directores de grupo, a los profesores que hacen parte del proyecto quinto por ser de interés general y aplicación de los contenidos en todas las clases.

La capacitadora inicia la capacitación a tiempo. Comienza con una dinámica en la cual pregunta sobre lo que más le gusta del aula y lo que menos le gusta. Los profesores deben ponerlo en un post it. Se socializan los pensamientos de los asistentes.

En un segundo momento, la capacitadora menciona que “El aula de clase está en constante cambio”; y pregunta a los asistentes:

¿Cuál es el lugar ideal para que ocurra el aprendizaje? ¿Cuál es ese lugar ideal?

Los profesores hacen algunas intervenciones y la capacitadora escribe en el tablero los aportes de los mismos.

¿Qué hace que un aula de clase sea útil, eficiente y confortable para los estudiantes y el profesor que entra a enseñar? Nuevamente, anota las apreciaciones en el tablero.

Hay una broma que relaja al auditorio y algunas intervenciones de los profesores.

Directora de Bilingüismo interviene de manera magistral haciendo referencia a que la infraestructura pasa a segundo plano y lo que importa son las personas. Da algunos ejemplos sobre toma de decisiones en el aula en pro del bienestar de los niños.

Se rescatan algunas ideas.

Todo lo que esté en el aula tenga un propósito.

Ojalá en el aula las cosas estén asequibles

Ojalá las aulas tengan códigos de convivencia establecidos para trabajar de manera agradable.

Ojalá que existan rutinas y consignas para promover acuerdos.

Lo anterior, es muy importante en la dirección de grupo y en las no direcciones de grupo.

“si no me siento bien no enseño bien, si un niño no se siente bien, no aprende”.

Es clave tener unos mecanismos en donde en el aula se den procesos relevantes y que ella tiene funciones específicas; los niños deben aprender que hay cosas que pueden pasar allí y cosas que no.

Los niños deben aprender que lo único privado es el puesto y el locker; por ello deben tener acuerdo para vivir en comunidad en donde es clave el orden.

La capacitadora expone un ejemplo de una clase de ayer.

Resume que los niños no tiene noción de lo público y que solamente cuando esos acuerdos son públicos, la comunidad lo va a aprender para remitirse a lo que se estableció.

Lo ideal es construir esos acuerdos con ellos para que ellos mismos demanden su cumplimiento.

Se debe trabajar en entender el por qué de la norma.

A pesar de tener la misma infraestructura, los salones de primaria y de bachillerato son distintos.

Un salón de clase debe tener una identidad: de los adultos y de los niños. Esta no solo es verbal... también es física.

La decoración impacta y lleva a que se cuiden.

La capacitadora solicita un apoyo técnico por problemas en la presentación del video beam.

La capacitadora invita a ver lo que debe haber en el aula:

Cada cosa en su lugar y un lugar para cada cosa establecido para ellos. Aclara que el maestro “no es su empleado”

Un salón de 5 debe tener para ser un lugar común:

- Que los estudiantes sepan cómo funcionan las cosas.
- Que exista conciencia de comunidad, responsabilidad, respeto.

La capacitadora plantea una tercera actividad. Ofrece unos papeles en donde, por equipos, los asistentes hacen una lista de lo que debe tener una aula de 5. Esta actividad dura 7 minutos.

Luego, los asistentes comparten sus ideas y la capacitadora las centraliza en el tablero.

La capacitadora deja una tarea a los directores de grupo:

- Escribir los acuerdos de clase para que los demás profesores de 5 sepan que demandar.

- Estos deben ser sol
- Imprimirle personalidad al salón.

Aspectos clave que aportan al logro de los objetivos de la investigación:

- Los nuevos aprendizajes que adquirieron los profesores.
- La interacción y el interés mostrado por algunos de los profesores por aprender más del tema.
- La intención de algunos de los profesores de implementar la teoría aprendida en sus preparaciones de clase.
- La buena energía, dinámicas y la didáctica de la capacitadora.
- La pertinencia del tema.
- La preparación previa de la capacitadora en cuanto al manejo del tema y de los materiales.

Aspectos clave que dificultan el logro de los objetivos de la investigación:

- Faltó tiempo para hacer más talleres complementarios y para hacer la evaluación.

DIARIO DE CAMPO N. 5		
Fecha: 15 de Marzo de 2017	Lugar: Biblioteca de Bachillerato.	Asistentes: Director de 5A, Directora de 5B
Hora: 2:00 pm a 2:45 pm	Capacitadora: Psicóloga 2.	Tema: Coaching: sentido de trabajo I

Sustento fotográfico:





Fuente: La Investigadora. Grupo de trabajo en la sesión II de Coaching.

Descripción.

Psicóloga 2 saluda cordialmente a los asistentes, Director de grupo 1 y director de grupo 2 y les da la bienvenida a su primera sesión de coaching: sentido de trabajo. Explica brevemente en término y por qué en estas sesiones de trabajo con base en las ideas de Viktor Frankl.

Luego, inicia el proceso de coaching con el equipo de directores de grupo. El objetivo de la sesión de hoy es establecer el objetivo a lograr en los directores de grupo y que le da sentido a su labor.

Psicologa 2 explica los tres pilares de coaching; los asistentes contestan las preguntas de Psicologa 2 y hay una constante interacción en la sesión.

Psicologa 2 hace mención sobre los proyectos de vida y cuestiona a los asistentes a pensar si es colegio, el trabajo, es un proyecto.

Se discute con base en las respuestas de los asistentes sobre el sentido de trabajo y de trascendencia en los estudiantes.

Psicóloga 2 explica que las sesiones son más o menos 10 sesiones por lo que aún después de terminar el proyecto de grado de Natalia, Diana continuará con el proceso y con el acompañamiento.

Anuncia que enviará un video y asigna la tarea de pensar en el objetivo a lograr (a nivel laboral) para las sesiones individuales. Con este video trabajaremos en la sesión de mañana.

Aspectos clave que aportan al logro de los objetivos de la investigación:

- Los nuevos aprendizajes que adquirieron los profesores.
- El interés y la apertura de los profesores de temas de sus vidas personales.
- La decisión de aceptar el coaching.
- La confianza que inspira la capacitadora especialmente, en el tema de la confidencialidad.
- La motivación que nos da sobre el cambio y las ventajas de coaching.

Aspectos clave que dificultan el logro de los objetivos de la investigación:

- Los horarios diferentes de los participantes para asistir al coaching. La directora de grupo de 5C tuvo un cambio de clase por lo que no pudo asistir a último momento a la sesión.
- Las altas demandas de trabajo de esta semana que pueden dificultar los encuentros personales.

La sesión termina a las 2:45 am

DIARIO DE CAMPO N. 6		
Fecha: 16 de Marzo de 2017	Lugar: Sala de Reuniones de EM.	Asistentes: Directores de grupo de 5A, 5B, 5C.
Hora: 6:55 m a 7: 40 pm	Capacitadora: Psicóloga 2	Tema: Coaching: sentido de trabajo II

Sustento fotográfico:



Fuente: La Investigadora. Grupo de trabajo en la sesión II de Coaching.

Descripción.

Diana elabora una breve introducción para nivelar a la directora de grupo de 5C (que o asistió a la sesión de ayer) sobre el coaching y las ideas de Viktor Frankl

Luego, inicia el proceso de coaching con el equipo de directores de grupo. El objetivo de la sesión de hoy es establecer el objetivo a lograr en los directores de grupo y que le da sentido a su labor.

Psicóloga 2 explica los tres pilares de coaching; los asistentes contestan las preguntas de Diana y hay una constante interacción en la sesión.

Libertad de la voluntad: hace referencia a una cita de Sartre.

Enfatiza en que las personas que salieron de los campos con Frankl fueron aquellos que tenían unos motivos.

Voluntad del sentido: auto trascender. Hay peligros: el poder y la recompensa económica.

Psicóloga 2 hace mención sobre los proyectos de vida y cuestiona a los asistentes a pensar si es colegio, el trabajo, es un proyecto.

El grupo ve el video de Viktor Frankl: <https://www.youtube.com/watch?v=k6JeEkaaBt4>

Se discuten la desesperanza y el sufrimiento sin sentido.

Psicologa 2 invita a pensar en el sufrimiento que han tenido los participantes y que les hayan dado sentido a la vida. Estos intervienen en una dinámica conversacional.

La conclusión es que encontrar sentido de trabajo o de vida es movilizador.

Diana explica que las sesiones son más o menos 10 sesiones por lo que aún después de terminar el proyecto de grado de la investigadora, Psicologa 2 continuará con el proceso y con el acompañamiento.

Anuncia que enviará unas lecturas y asigna la tarea de pensar en el objetivo a lograr (a nivel laboral) para las sesiones individuales. Cada uno de los profesores agendará una cita con ella dependiendo de los horarios de cada uno.

Aspectos clave que aportan al logro de los objetivos de la investigación:

- Los nuevos aprendizajes que adquirieron los profesores.
- El interés y la apertura de los profesores de temas de sus vidas personales.
- La decisión de aceptar el coaching.
- La confianza que inspira la capacitadora especialmente, en el tema de la confidencialidad.
- La motivación que nos da sobre el cambio y las ventajas de coaching.

Aspectos clave que dificultan el logro de los objetivos de la investigación:

- Los horarios diferentes de los participantes para asistir al coaching.
- Las altas demandas de trabajo de esta semana que pueden dificultar los encuentros personales.

La sesión termina a las 7:40 am

DIARIO DE CAMPO N. 7		
Fecha: 31 de Marzo de 2017	Lugar: Biblioteca de Primaria.	Asistentes: Directores de grupo de 5A y 5C
Hora: 2:10 m a 2:40 pm	Capacitadora: Directora de Pre escolar.	Tema: Councious discipline

Sustento fotográfico:



Fuente: La Investigadora. Grupo de trabajo en la sesión II de Councious discipline.

Descripción.

La capacitadora comienza mostrando el material que trajo para la capacitación. Son unas láminas que muestran de manera visual las normas de la clase. Ella comenta que estas mismas se pueden utilizar, modificando un poco las imágenes con los adolescentes.

El Director de grupo de 5A pregunta si ella las lleva todos los días a las clases y ella responde que sí. Le explica la manera de utilizarlas y cómo interactúa con los niños. Hace referencia a las reglas dependiendo de los espacios en los que nos encontremos. Aclara que

más que normas, son más bien acuerdos que permiten el vivir en convivencia y el porqué de los mismos. Pone algunos ejemplos.

Presenta un personaje (Shubbert) que es el que enseña las distintas habilidades y poderes en cada uno de los espacios. Estos tienen que ver con unos libros que son a su vez, explorados por los profesores. Estos ayudan a leer las emociones y sentimientos de los niños en el salón de clase y ante las dificultades de la vida diaria que se presentan en las clases.

Presenta las gafas del corazón para ver bien a los demás.

Luego, hace referencia a las decisiones que se toman. Presenta los libros y los capítulos más interesantes (como el de la familia escolar) el de las asignaciones en la clase ya que es clave que cada uno tenga un rol en el salón.

Sugiere anotar las buenas y las malas acciones que se hagan para compartirlas en la dirección de grupo. Cuando se refuerzan las buenas acciones, van quedando en su CD Room. El profesor 1 pide aclaraciones sobre la estrategia que la capacitadora, resuelve a través de ejemplos; hace énfasis en que se refuerce lo positivo. Sugiere abordar el libro desde la página 67. Menciona que en la biblioteca del colegio hay 4 ejemplares.

Sugiere un test de la autora del modelo.

Luego, muestra a los asistentes la página de Councious discipline, el apartado para los profesores que permiten ser impresos para tenerlas en el salón de clase. Muestra un video de esta misma página. Envía el link a los correos personales. La Directora de grupo de 5C sugiere enviarle el video a todos los profesores de proyecto 5 por el interés mostrado en la capacitación anterior por todos. La idea es apoyada por el Profesor 1.

Luego, la capacitadora narra la historia de un hombre que muestra su testimonio de cómo el Councious Discipline lo salvó de las drogas y lo ayudó a auto regularse.

Explica cómo (mientras ven el video) como funciona el “time out” y el tema de ir a pensar sobre lo que se hizo. Este demora aproximadamente 2 minutos. Sugiere tener en cuenta las estadísticas que menciona el video.

Deja ver como los scores de las pruebas de Estado mejoran cuando los niños están regulados y motivados de forma positiva.

La capacitadora proyecta un segundo video. Este muestra ejercicios físicos y mentales que ayudan a conectar a los estudiantes: aclara que se llaman “Brain Smart starts” o ejercicios de gimnasia cerebral que son claves para emprender las clases. Sugiere invertir en ellos 10 minutos.

Proyecta un cuarto video acerca del funcionamiento del cerebro cuando se aplica el Councious Discipline y su relación con las funciones ejecutivas. Deja claro que se deben enseñar dichas funciones. El profesor 1 pregunta sobre si esto se implementa en pre escolar. La capacitadora manifiesta que le gustaría que alguien lo trabajara en primaria.

Presenta video del TED de la autora del Councious Discipline. Comenta y pone en práctica otro ejercicio de gimnasia cerebral con los asistentes y ello relaja la sesión por lo complicado y gracioso del ejercicio.

El profesor 1 le pregunta a la profesora 2 si aplica estas actividades pero ella cuenta que lo dejó por falta de tiempo. La capacitadora cuenta que ello es una inversión en tiempo. La profesora 2 explica cómo lo hacía utilizando las matemáticas mentales.

Explica el funcionamiento de la “Save Place” para reconocer y controlar las emociones. Aclara que en nuestra cultura se han catalogado las emociones de forma negativa y positiva cuando ello no es así: son simplemente emociones.

Explica la estrategia del “time machine” usando el tapete; esta estrategia ayuda a resolver conflictos. Hace énfasis en la familia escolar. Los profesores 1 y 2 comentan que en EM se hace de manera muy diferente y que de hecho los demás no deben inmiscuirse en los problemas de los demás.

Los profesores comentan sobre cómo cometen errores con sus propios hijos.

La capacitadora menciona que por ser un modelo es mejorable y que requiere de un cambio de mentalidad. Explica las virtudes de la buena respiración y el de la comunicación desde el amor. Se comentan algunos ejemplos de modelamiento. Explica la importancia de los mensajes y del ejemplo que se les dan a los hijos (por ejemplo el de los gritos y el de la puntualidad). Invita a la coherencia: “Hagan lo que digo y no lo que hago”.

La capacitadora explica el porqué de las capacitaciones, que tienen que ver con el proyecto de la investigadora pero que es un aprendizaje muy valioso para los años de 5 que son neurálgicos. La capacitadora menciona que no está de acuerdo con el programa de conciliación y las bondades del Councious Discipline.

La sesión finaliza dándoles muchas expectativas a los asistentes. El Director de grupo de 5A menciona que se queda con muchas cosas en que pensar.

La sesión finaliza a las 2:40 pm.

Aspectos clave que aportan al logro de los objetivos de la investigación:

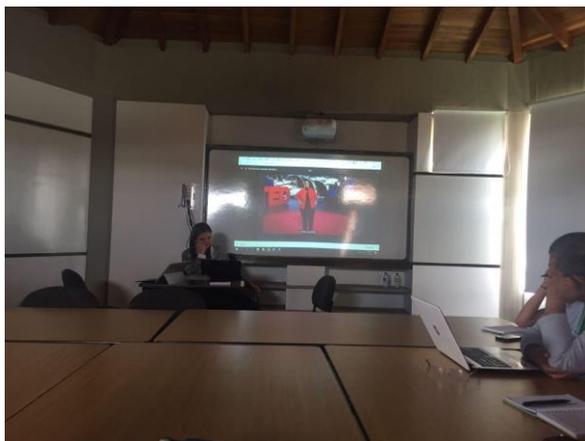
- Los nuevos aprendizajes que adquirieron los profesores; ejercicios de gimnasia cerebral, funcionamiento del cerebro, estrategias que se pueden utilizar en las direcciones de grupo entre otros.
- El interés y la apertura de los profesores de temas de sus vidas personales: comparte experiencias de sus hijos, sus aciertos y más que todo, sus errores.
- La confianza que inspira la capacitadora especialmente, en el tema del manejo de los niños más pequeños.
- La motivación que nos da sobre el cambio y las ventajas de Councious discipline por el sustento teórico del mismo y por los resultados observados luego de su implementación.

Aspectos clave que dificultan el logro de los objetivos de la investigación:

- El poco tiempo que tienen los participantes. Para esta sesión se quedaron tiempo extra a la capacitación luego del horario escolar un viernes.
- Las altas demandas de trabajo de esta semana que pueden dificultar los encuentros personales.

La sesión termina a las 2:40 am

DIARIO DE CAMPO N. 8		
Fecha: 31 de Marzo de 2017	Lugar: Sala de reuniones de EM.	Asistentes: Equipo completo de profesores de proyecto Quinto.
Hora: 12: 53 m a 2: 40 pm	Capacitadora: Psicóloga 2	Tema: Motivación intrínseca y comunicación asertiva.

Sustento fotográfico:

Fuente: La Investigadora. Grupo de trabajo en la sesión de motivación y comunicación asertiva.

Descripción.

La capacitadora hace una breve introducción sobre el video que se va a ver sobre Rita Pearson y la importancia del maestro en la vida de los estudiantes. Los asistentes, que para esta ocasión son los profesores del proyecto quinto, ven atentamente el video; la interacción el mismo es jocosa, se les ve conectados e interesados con el contenido del mismo. Incluso dejan de tomar notas para estar completamente conectados con el video. Luego, la capacitadora da un espacio de 1 minuto para anotar las impresiones del mundo. Posteriormente, se presenta un segundo video sobre un ejemplo de cómo reprender a los estudiantes, también de Rita Pearson. Este fue un poco monótono.

La capacitadora abre la reflexión sobre las impresiones del video. Los asistentes rescatan:

- Tenemos como profesores en nuestras manos construir o destruir a un niño.
- Sea cual fuere el sentimiento hacia un estudiante, todos merecen ser educados.
- Como maestros tenemos el poder de cambiar la visión de los estudiantes.
- No hay aprendizaje si no hay una buena conexión entre el profesor y el estudiante... y ello va más allá de ser buenos actores como lo mencionaba el video. .
- Nuestro trabajo está para hacer diferencia, nuestro trabajo es muy noble.
- Reconocer nuestros errores y mostrarle a los estudiantes que los profesores somos humanos y aceptarlo frente a los estudiantes. Es clave decirle a los estudiantes, “yo creo en ti”
- Los profesores debemos trascender nosotros mismos como maestros. Creer en lo que hago como maestro ya que como formador, impacto. Comenta sobre el sepelio de la mamá de Rita Pearson.
- Hay que darle a los estudiantes oportunidades de redimirse y darles la oportunidad de mejorar, posibilitar sus equivocaciones y de elegir redimirse.

A medida que avanza la capacitación, se van dando tips como:

- Animar a los estudiantes, decir primero lo positivo, empoderar a los estudiantes etc.
- Conocer mejor a los estudiantes más a fondo para enamorarnos de ellos.
- Hay que tener cuidado en la forma como se le habla a los estudiantes, la forma, el tono... puede ser el mismo mensaje pero la forma de interactuar es lo que debe tenerse muy en cuenta.

La capacitadora comparte con el grupo un cuadro divertido sobre cómo potenciar malos comportamientos. La investigadora invita al equipo a utilizar el *site* en donde se encuentran los documentos, videos, citas y bibliografía de todas las capacitaciones ofrecidas.

La investigadora pregunta sobre cuál de estas personalidades estamos potenciando en el grado quinto.

Comparte 10 pautas para profesionales que trabajamos con adolescentes; se toma el trabajo de explicar cada una de ellas y pone ejemplos para ilustrar.

La sesión finaliza a las 1:33 pm.

Aspectos clave que aportan al logro de los objetivos de la investigación:

- Los nuevos aprendizajes que adquirieron los profesores; maneras de comunicarse con los estudiantes.
- El interés y la apertura de los profesores de temas y experiencias de su labor como docentes.
- La confianza que inspira la capacitadora especialmente, en el tema del manejo de los adolescentes.
- La motivación que nos da la actividad de apertura (el video de Rita Pearson) que anima al grupo.

Aspectos clave que dificultan el logro de los objetivos de la investigación:

- El poco tiempo que tienen los participantes para profundizar en el tema.

La sesión termina a las 1: 33pm

DIARIO DE CAMPO N. 9		
Fecha: 6 de abril de 2017	Lugar: Sala de profesores de EM.	Asistentes: Directora de grupo de 6A, profesora de Historia, La investigadora.
Hora: 7:00 am a 7:35 am	Capacitadora: Psicóloga 1	Tema: Manejo de emociones.

Sustento fotográfico:



Fuente: La Investigadora. Grupo de trabajo en la sesión de manejo de emociones.

Descripción.

La capacitación comienza tarde ya que estaba planeada para las 6.45 am. Lamentablemente y por el trancón en la autopista, dos de los asistentes iniciales no pudieron llegar (los directores de grupo de grado quinto). Sin embargo, la capacitadora y la investigadora (en este momento como asistente de la capacitación) deciden seguir adelante con la misma pero a esta se suman dos profesoras que se interesaron por el tema luego de estar escuchando algunos comentarios sobre el tema.

Es así como inicia esta capacitación con la participación de una de las profesoras de Proyecto Quinto y directora de grupo de 6, una profesora profesional universitaria sin experiencia en colegios, la capacitadora y la investigadora.

Aspectos clave que aportan al logro de los objetivos de la investigación:

Si bien en esta ocasión no asistieron los directores de grupo a los cuales está dirigida la investigación, esta se dio a dos de los focos a los cuales en un futuro el presente programa de capacitación se enfocará que son los directores de grupo y los profesionales universitarios no licenciados o sin experiencia en pedagogía.

Es clave para la investigación esta experiencia porque ambas personas manifestaron estar interesadas en aprender más del tema y ser partícipes del plan de capacitación. Por ello, se les invita a que accedan a los contenidos del site de Enseñarte que constituye la segunda estrategia de este plan de capacitación. Finalizada la capacitación, manifestaron aplicar de

inmediato los contenidos y habilidades aprendidos en esta misma.

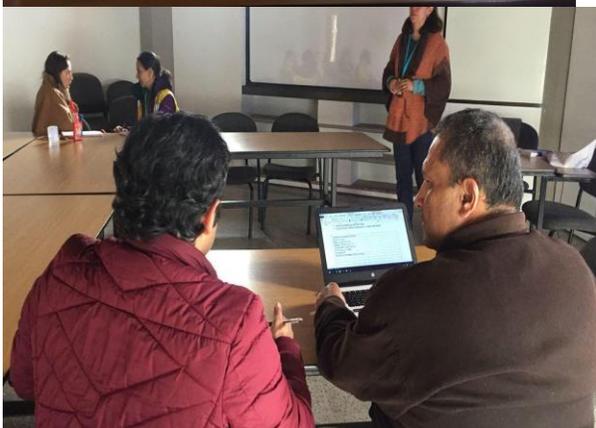
Aspectos clave que dificultan el logro de los objetivos de la investigación:

Dificulta el logro de los objetivos situaciones ajenas a la investigadora como lo son el tráfico inesperado de la autopista norte que no permitió que los directores de grupo de grado quinto participantes en esta investigación llegaran a tiempo.

DIARIO DE CAMPO N. 10		
Fecha: 19 de abril de 2017	Lugar: Sala de Reuniones de EM.	Asistentes: Grupo completo de profesores de proyecto 5.
Hora: 12:49 m a 1:32 pm	Capacitadora: Directora de calidad.	Tema: Comunicación asertiva y tips para las reuniones con padres.

Sustento fotográfico:





Directora de Gestión de calidad. Capacitadora.

Descripción.

Directora de calidad introduce a la capacitación mencionando el porqué de la misma y haciendo énfasis en la importancia de tener clara la intención del mensaje en una reunión. Aconseja que no se diga lo que uno mismo sienta que no se debe decir porque lo único que se debe decir es lo que beneficie al niño.

Proyecta un corto video (lo que los profesores no se atreve a decir a los padres) sobre el tema e invita a tomar apuntes sobre las cosas que como profesor nos cuesta decir.

Se demora un poco proyectar el video pero llama la atención que los profesores discuten sobre este tema.

En este video le dan algunos ejemplos de cosas que los maestros no se atreven a decir a los padres como la ausencia de normas en casa, falta de tiempo en familia, que los padres no deben realizarle las tareas a los niños, su hijo asiste al colegio desaseado entre otros.

Finalizado el video, la capacitadora invita a que por parejas, se haga un juego de roles en el que uno de los integrantes asuma el rol del padre y otro el de los profesores y que escojan un aspecto álgido a comunicar. Se dio un segundo tiempo para cambiar de papel y hacer el ejercicio con otra situación.

La capacitadora pregunta a los profesores sobre las situaciones que trabajaron. Luego, desarrolla un trabajo cambiando las parejas y asigna los roles y el caso. Da un tiempo (5 minutos) para que los profesores hagan el ejercicio.

Finalizado el ejercicio, la capacitadora cuestiona a los profesores sobre por qué a los profesores nos cuesta decirles a los padres. Los asistentes muy interesados participan y es una discusión muy dinámica.

La capacitadora concluye dando unos tips:

- No hay una receta para decir las cosas.
- Medir el criterio si en realidad esto está afectando al niño. Hacer énfasis en lo que realmente le está afectando al niño.
- Hablarle primero al niño del asunto. Un niño de Quinto está en capacidad de entender y decidir sobre ello.
- La seguridad: Tener evidencias: hay que llenarnos de datos dentro del ambiente profesional. No puede ser ni un pálpito o algo que pasó una sola vez.
- Buscar el bien y ayudar.
- Hay tipos de papás: son mecanismos de defensa de los papás. Una buena actitud de querer ayudar desarma a los padres.
- Hay tipos de profesores: se puede buscar la ayuda del alguien, por ejemplo de KOA.
- Prepárese para la reunión.
- Firmeza: si la reunión no fluye un papá no comprende, se debe abortar la reunión. No engancharse.
- La precisión: hacer una introducción cálida pero al punto. El padre debe irse con la claridad del motivo de la cita.
- Afecto: ponerse en los zapatos de los padres. No se debe ser meloso. Ser neutral y profesional.
- ¿Quién es el dueño de la reunión? Tenemos qué tener el control de la reunión.
- Llevar una solución. En lo posible, los niños deben estar en la reunión. El niño no debe sentir que lo estamos traicionando.

Los profesores nutren los tips y estos son avalados por la capacitadora. A pesar de la hora, los profesores siguen enganchados en la capacitación.

Aspectos clave que aportan al logro de los objetivos de la investigación:

La claridad de la capacitadora.
 La dinámica de los juegos de rol.
 El interés de los profesores.

Aspectos clave que dificultan el logro de los objetivos de la investigación:

Ninguno en esta ocasión.

ANEXO 2 TRANSCRIPCIÓN DE ENTREVISTAS.

Entrevista Final Directora de grupo 5C

Fecha: Abril 6 de 2017.

Lugar: Sala de profesores de la Escuela Media.

Duración: 00:04:19

NL: Vamos a evaluar la capacitación... te quiero preguntar:

NL: ¿Qué uso le has dado a los contenidos que haz aprendidos en las capacitaciones?

DH: Pues una de las cosas ha sido el uso de videos para antes de las clases darles ah.... Y ellos puedan preparar la lección, así es más rápido que podamos trabajar en eso... ehh... mucho sirve como la parte de cómo incide la motivación en ellos, como para tenerlo en cuenta...eh... al momento de darles retroalimentaciones, como decirles algo positivo a pesar de que les haya ido mal en vez de sentir que van perdiendo y ya no hay nada más que hacer.

NL: ¿Qué modificaciones haz hecho tú en tu práctica pedagógica y con base en la capacitación. O sea, cómo has incorporado todo esto, además de trabajo con los niños, en tu vida profesional?

DH: Pues en la parte de planear, tener en cuenta esas sugerencia y ...

NL: ¿Para el PMP.... Te ha funcionado?

DH: Para el PMP por ejemplo, los de hábitos de estudio, también para darles nuevas herramientas porque uno tiende a hacer siempre lo mismo; entonces poderles decir ¡bueno! Nos vamos a enfocar en esto... a mi una de las cosas que me pasaba era pedirles muchas cosas a la vez, entonces al final, cuando iba a revisar, pues con algunos funciona y con otros no se cumplía ninguna ... entonces como poder enfocarse en una sola para que ellos pudieran o máximo dos para que ellos realmente pudieran comenzar a avanzar en ese sentido.

NL: ¿Tú crees que esto les ha traído algún beneficio a los niños?

DH. Pues yo creo que se da más a largo plazo, tal vez aún no he podido verlo, pero creo

que sí que va a ser de gran beneficio especialmente por la edad que tienen, les sirve mucho más enfocarse en cosas definidas que tener tantas a la vez.

NL: ¿Y eso ha impactado o tu nueva capacitación en este programa ha impactado en algo en los padres o has tenido la oportunidad de brindarle como conocimiento u orientación a los padres?

DH: Pues hasta el momento... relacionado con hábitos de estudio, digamos cuando tengo reuniones con papás ahorita como de seguimiento académico y entrega de notas, revisar un poco cómo estudian en casa para los casos de niños más críticos y darles como algunos tips.

NL: Antes de la capacitación tu nos mencionabas pues que no había ninguna capacitación para profesores... Luego de esta capacitación a las que has estado asistiendo ¿te sientes más capacitada para asumir la Dirección de Grupo en el Gimnasio la Montaña?

DH: Si, creo que ayuda mucho a estar más preparado; de hecho, pues pienso que sería muy bueno que se siguiera implementando porque pues, se vieron varias cosas y creo que... como ...

NL: ...Recibieron varias cosas... ¿Cómo qué?

DH: Pues, si de esos temas, vimos todos un poco y pues sería chévere seguir viendo como implementarlo, seguir viendo como más prácticas y más recomendaciones para cómo enseñar diferentes temas, eh... de pronto más sugerencias para la disciplina consciente, para que uno lo pueda implementar de manera más fácil en el aula... yo creo que ayuda y sería muy bueno que el colegio lo implementará como algo del colegio... no como un programa solo que tu hiciste sino que fuera parte de una capacitación a Directores de grupo?

NL: ¿Cuál de todos los módulos o de los temas que vimos es el que tu crees más necesita un director de grupo para grado quinto?

DH: Yo creo que disciplina consciente.

NL: ¿Y el que menos?

DH: Pues los que tiene que ver más con, con cómo enseñar; eso no es tan del director de grupo, eso aplicaría para cada profesor, para todos los profesores en general; pero de resto, creo que todos funcionan para los directores de grupo.

Entrevista Final Director de grupo de 5A y director del Proyecto Quinto.

Fecha: Abril 27 de 2017.

Lugar: Sala de profesores de la Escuela Media.

Duración: 00:04:45

NL: ¿Qué uso le has podido dar a los contenidos aprendidos en las capacitaciones?

RV: Eh... por ejemplo con el flipped class he podido utilizar el tiempo de una manera

mucho más apropiadas ya que hay contenidos que los estudiantes pueden abordar en casa y después ser desarrollados en el aula de clase; ehmmm.... También ha mejorado la forma como me puedo relacionar tanto con los padres de familia como con los estudiantes teniendo en cuenta las diferentes dimensiones hemmm. Estoy utilizando la disciplina consciente, entonces ha sido también muy útil.

NL: ¿Qué modificaciones haz hecho en tu práctica pedagógica y con base en la capacitación? ¿Haz cambiado algo de tu dirección de grupo o de tu PMP?

RV: Si, sobre todo en los PMP. Abordarlos desde una dimensión no tan de rol académico entonces al querer mejorar la responsabilidad del estudiante sino al llevar al niño a hacer una reflexión mediante una forma de comunicación diferentes sobre la importancia de ser responsable, de planear sus actividades y si, si lo he utilizado.

NL: ¿cómo lo has incorporado a tu práctica pedagógica?

RV: Pues lo he incorporado a través de las planeaciones, y si, en las planeaciones académicas y en las planeaciones que tengo que hacer en mis procesos de mejoramiento o en las reuniones que debo atender con los padres de familia.

NL: ¿Qué beneficio de lo que haz aprendido le ha traído a los niños?

RV: Un beneficio para los niños... bueno pues, ese beneficio yo lo veo más como docente, seguramente ellos identifiquen que fue beneficio para ellos debe pasar más tiempo; sin embargo, ehmmm poder vincular la tecnología, en el caso del Flipped classroom en algo que a ellos les gusta mucho como son los videos, dentro del aula de clase es algo que los motiva mucho a hacer cosas.

NL: ¿Qué impacto o como te ha impactado en lo personal y en lo profesional participar en estas capacitaciones?

RV: La verdad es un cuestionamiento muy personal a mi labor docente ya que, pienso que uno de profesor llega a un lugar donde esta seguir, donde está seguro, donde está tranquilo, su zona de confort, se sienta y ahí queda.... Deja de moverse, entonces, las capacitaciones lo que hacen es cuestionarlo y decirle ¡Oiga hermano! Hay otras cosas diferentes que se pueden hacer hay mejores formas de hacer las cosas y, entonces en ese cuestionamiento me estoy quedando atrás.

NL: ¿Tu crees que con estas capacitaciones estarías preparado para asumir la dirección de grupo ahora en el GLM? ¿Fortalecen tus destrezas y habilidades en la dirección de grupo?

RV: Si claro, seguramente si. Sin embargo, deben ser continuadas, es decir, dentro de las proyecciones, ese tipo de capacitaciones se deben dar en un ámbito más formal de la académica, sacándolo de lo que tú estás desarrollando por nosotros.

NL: ¿Es decir, tu crees que estas capacitaciones serviría al principio de año en la inducción?

RV: Si, definitivamente y debería ser así; deberíamos tener una capacitación para poder hablar con los padres de familia y resolver conflictos de acuerdo a los estatutos, y lineamiento de la gestión de calidad del colegio: pero eso debería dárnoslo el colegio al comienzo del año a todo, a todos. Sin embargo, pues en este momento también es útil ya que el año no se ha acabado y las situaciones se presentan todos los días pero si podría ser algo más continuado.

ANEXO 3 PLANES DE ESTUDIO DE LICENCIATURAS

Licenciatura en Educación Básica con Énfasis en Humanidades y Lengua Castellana Total créditos académicos del programa: 144 SNIES 12226						
Descripción del componente	Sub.	Créditos	Horas	Nombre completo del curso		
Básico Profesional	General	3	2	Gestión Básica de la Información		
		3	4	Inglés I		
		3	4	Inglés II		
		3	4	Inglés III		
		2	2	Comunicación Escrita y Procesos Lectores I		
		2	2	Comunicación Escrita y Procesos Lectores II		
	Específico	3	2	Antropología		
		8	6	Contextos Educativos		
		3	3	Epistemología y Métodos de la Investigación		
		2	2	Fundamentos de Pedagogía		
4	3	Historia de la Pedagogía en Colombia				
4	4	Introducción al Estudio del Lenguaje				
Descripción del componente	Área	Créditos	Horas	Nombre completo del curso		
Minuto de Dios	Disipinar	2	2	Proyecto de Vida		
		2	2	Emprendimiento		
		2	2	Cátedra Minuto de Dios		
		3	2	Práctica en Responsabilidad Social		
		2	2	Electiva CMD		
		2	2	Electiva CMD		
		2	2	Ética Profesional		
		2	2	Desarrollo Social Contemporáneo		
		Profesional	Pedagógica	3	2	Didáctica y Evaluación
				2	2	Gestión Educativa
4	4			Investigación Educativa en el Énfasis		
3	3			Modelos Pedagógicos		
4	2			Teorías y Diseño Curricular		
Disipinar	2		2	Análisis del Discurso		
	2		2	Cognición y Procesos Lecto-escriturales		
	2		2	Concepción y Función del Lenguaje		
	2		2	Cultura Clásica		
	2		2	Didáctica de la Escritura		
	2	2	Didáctica de la Literatura			
	3	2	Filosofía del Lenguaje			
	3	2	Historia de la Lengua Española			
	2	2	Literatura Colombiana			
	2	2	Literatura Española			
	2	2	Literatura Hispanoamericana			
	2	2	Literatura y Sociedad			
	2	2	Seminario de Poesía			
	2	2	Semiótica de la Cultura Visual			
	3	2	Sintaxis y Semántica del Español			
2	2	Sociolingüística				
2	2	Taller de Expresión				
2	2	Teoría Lingüística				
3	2	Teoría y Crítica Literaria				
Descripción del componente	Sub.	Créditos	Horas	Nombre completo del curso		
Profesional Complementario		2	2	Electiva CPC		
		2	2	Electiva CPC		
		3	3	Electiva CPC		
		3	3	Electiva CPC		
		2	2	Electiva CPC		
		2	2	Electiva CPC		
		5	2	Práctica Profesional I		
		5	2	Práctica Profesional II		
5	2	Opción de Grado				

RESOLUCIÓN 12376 del 29 de diciembre de 2011

Fuente: Uniminuto.

UNIVERSIDAD JAVERIANA

Plan de estudios Licenciatura en Educación Infantil

Componente	Asignatura	Créditos	Total	Porcentaje
Fundamentos generales, misionales, pedagógicos y de educación.	Maestro lector y escritor	4	46	29
	Cultura, educación y desarrollo	3		
	Ciclo vital y aprendizaje	3		
	Ciberculturas y ciudadanías	3		
	Política educativa	3		
	Filosofía de la educación	3		
	Filosofía de la naturaleza	3		
	Laboratorio de pensamiento científico	4		
	Principios de pedagogía ignaciana	3		
	Aprendizaje, creatividad e innovación	4		
	Pensamiento educativo latinoamericano y perspectiva de la escuela colombiana	3		
	Ética	3		
	Educación y constitución	2		
	Teología y ecología	2		
Evaluación de experiencias educativas	3			
Fundamentos de saberes disciplinares y didácticas de la disciplina	Historia de la infancia	2	43	27
	Desarrollo infantil de 0 a 7	2		
	Familia, escuela y comunidad	3		
	Dimensiones de la formación de la primera infancia	3		
	Educación Inclusiva	3		
	Taller de formación de lenguaje	3		
	Taller de formación corporal - juego	3		

Fuente: Universidad Javeriana.

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL.

ESTRUCTURA CURRICULAR
LICENCIATURA EN EDUCACION INFANTIL

CICLOS	FORMACIÓN PEDAGÓGICA Y DIDÁCTICA		FORMACIÓN LINGÜÍSTICA		FORMACIÓN DISCIPLINAR E INVESTIGATIVA			Electivas	Horas	Créditos	Semestre			
	PROCESO PEDAGÓGICO	DESARROLLO HUMANO			ESPACIOS ENRIQUECIDOS	INVESTIGACIÓN	PRÁCTICA							
CICLO DE FUNDAMENTACIÓN TOTAL CRÉDITOS 191	Cultura, Educación y sociedad 3h 2c	Infancia, nociones y perspectivas 3h 3c	Mediaciones comunicativas I 3h 2c	Comprensión y Producción de Textos I 3h 2c	Comunicación y lenguaje I 3h 2c	Socialización I 3h 2c		Práctica I Infancia y contexto I 4h 3c	22	16	I			
	Historia de la educación 4h 3c	Introducción al desarrollo infantil 2h 2c	Mediaciones comunicativas II 3h 2c	Comprensión y Producción de Textos II 3h 2c	Arte I 3h 2c	Lúdica y psicomotricidad I 3h 2c		Práctica II Infancia y contexto II 4h 3c	22	16	II			
	Corrientes pedagógicas 4h 3c	Desarrollo neurobiológico 3h 3c	Idioma extranjero I 3h 2c		Educación matemática I 3h 2c	Ciencia y tecnología I 3h 2c	Seminario de investigación I 2h 2c	Práctica III 4h 4c	22	18	III			
	Debates pedagógicos actuales 4h 3c	Desarrollo sociocognitivo 3h 3c	Idioma extranjero II 3h 2c		Comunicación y lenguaje II 3h 2c	Socialización II 3h 2c	Seminario de investigación II 2h 2c	Práctica IV 4h 4c	22	18	IV			
	Currículo I 3h 3c	Desarrollo socioafectivo y moral 3h 3c	Idioma extranjero III 3h 2c		Educación matemática II 3h 2c	Ciencia y tecnología II 3h 2c	Seminario de investigación III 3h 2c	Práctica V 4h 4c	22	18	V			
	Currículo II 3h 3c				Arte II 3h 2c	Lúdica y psicomotricidad II 3h 2c	Seminario de investigación IV 3h 2c	Práctica VI 4h 4c	Electiva 2h 2c	18	15	VI		
CICLO DE PROFUNDIZACIÓN TOTAL CRÉDITOS 59	EJE COMPLEMENTARIO (OPTATIVO)			EDUCACIÓN INICIAL		PRIMEROS GRADOS DE BÁSICA		EJE INVESTIGACIÓN PRÁCTICA Y TRABAJO DE GRADO						
	INGLÉS	ESCENARIOS EDUCATIVOS ALTERNATIVOS	ARTE	NUEVAS TECNOLOGÍAS	EJE DISCIPLINAR Y ESPECÍFICO (Optativo)	EJE CURRICULAR Y PEDAGÓGICO	EJE DISCIPLINAR Y ESPECÍFICO (Optativo)	INVESTIGACIÓN	TUTORÍA	PRÁCTICA				
	Seminario inicial 2h 2c	Seminario inicial 2h 2c	Seminario inicial 2h 2c	Seminario inicial 2h 2c	Comunicación y lenguaje (Oralidad y Escritura en la infancia) 3h 2c		Lectura y escritura 3h 2c	Seminario de investigación V 3h 2c		Práctica VII 8h 6c	Electiva 2h 2c	18	14	VII
	Seminario complementario I 2h 2c	Seminario complementario I 2h 2c	Seminario complementario I 2h 2c	Seminario complementario I 2h 2c	Lúdica y psicomotricidad (Diseño de entornos educativos) 3h 2c	Economía y Política educativa 3h 3c	Educación Matemática 3h 2c		Tutoría trabajo de grado I 2h 2c	Práctica VIII 8h 6c		18	15	VIII
	Seminario complementario II 2h 2c	Seminario complementario II 2h 2c	Seminario complementario II 2h 2c	Seminario complementario II 2h 2c	Arte 3h 2c (Expresión plástica)	Evaluación 3h 3c	Ciencias Naturales 3h 2c		Tutoría trabajo de grado II 2h 2c	Práctica IX 8h 6c		18	15	IX
				Socialización 3h 2c		Ciencias Sociales 3h 2c		Tutoría trabajo de grado III 3h 3c	Práctica X 8h 6c	Electiva 2h 2c Electiva 2h 2c	18	15	X	

CRÉDITOS CICLO DE FUNDAMENTACIÓN 101 • CRÉDITOS CICLO DE PROFUNDIZACIÓN 59 = TOTAL CRÉDITOS 160

Fuente: Universidad Pedagógica Nacional.