



ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA

ESTRATEGIA GERENCIAL PARA EL FORTALECIMIENTO DEL PROCESO DE DISEÑO Y DESARROLLO CURRICULAR DEL CENTRO DE ESTUDIOS INTEGRALES “IMPACT INSTITUTE” EN MIRANDA, CAUCA

DANIEL ANDERSON CABRERA MUÑOZ
DERLIZ ELENA OROZCO QUINA
LUIS ORLANDO DELGADO ARIAS



Universidad[®]
Católica
de Manizales

Obra de Iglesia
de la Congregación



Hermanas de la Caridad
Dominicas de La Presentación
de la Santísima Virgen

VIGILADA MINEDUCACIÓN

ESTRATEGIA GERENCIAL PARA EL FORTALECIMIENTO DEL PROCESO DE
DISEÑO Y DESARROLLO CURRICULAR DEL CENTRO DE ESTUDIOS INTEGRALES
“IMPACT INSTITUTE” EN MIRANDA, CAUCA

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de
Especialista en Gerencia Educativa
Modalidad de grado: Proyecto de Desarrollo

Asesor¹: Mag. Jorlen Soriano Marín

Nombre de los autores:

Daniel Anderson Cabrera Muñoz

Derliz Elena Orozco Quina

Luis Orlando Delgado Arias

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA
POPAYAN, CAUCA
2022

¹ <https://orcid.org/0000-0003-1738-8534>

**MANAGEMENT STRATEGY FOR THE STRENGTHENING OF THE DESIGN
AND CURRICULAR DEVELOPMENT PROCESS OF CENTRO DE ESTUDIOS
INTEGRALES "IMPACT INSTITUTE" IN MIRANDA, CAUCA**

Daniel Anderson Cabrera Muñoz
Derliz Elena Orozco Quina
Luis Orlando Delgado Arias

CATÓLICA DE MANIZALES UNIVERSITY
EDUCATION FACULTY
SPECIALIZATION IN EDUCATION MANAGMENT
POPAYAN, CAUCA

2022



Dedicatoria

*A Dios,
A nuestras queridas Familias,
A nuestros padres e hijos, principal motivación de nuestro esfuerzo.*

Daniel, Elena y Luis

Agradecimientos

A Dios por permitirnos corresponder a nuestra vocación de educadores,

A los miembros de este equipo de trabajo,

Al Centro de estudios integrales IMPACT INSTITUTE, a sus profesores y administrativos por permitirnos desarrollar nuestra investigación y ayudarnos a alcanzar las metas propuestas.

A la UNIVERSIDAD CATOLICA DE MANIZALES, fuente y canal de sabiduría en nuestra vida profesional.

Al profesor JORLEN SORIANO, por su guía y compañía,

Docentes y compañeros de nuestra especialización.

Daniel, Elena y Luis

Notas del director de Trabajo de Desarrollo

Tabla de contenido

DEDICATORIA	5
AGRADECIMIENTOS.....	6
NOTAS DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE DESARROLLO	7
TABLA DE CONTENIDO.....	8
INDICE DE FIGURAS.....	10
RESUMEN	13
ABSTRACT.....	14
1. ESCENARIO DE APERTURA.....	16
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN	16
1.2. HORIZONTE INSTITUCIONAL.....	27
1.3. VALORES INSTITUCIONALES	28
1.3.1. <i>Misión</i>	28
1.3.2. <i>Visión</i>	28
1.4. PRINCIPIOS INSTITUCIONALES.....	29
1.4.1. <i>Innovación</i>	29
1.4.2. <i>Servicio</i>	29
1.4.3. <i>Ambiental</i>	29
1.4.4. <i>Capacitación</i>	30
1.5. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	30
1.6. ALCANCE DEL PROYECTO	34
1.7. PREGUNTA PROBLEMA.....	35
2. ESCENARIO DE FORMULACIÓN	36
2.1. OBJETIVOS.....	36
2.1.1. <i>Objetivo General</i>	36
2.1.2. <i>Objetivos Específicos</i>	36
2.2. JUSTIFICACIÓN	37
2.3. MARCO TEÓRICO.....	42
2.3.1. <i>Gerencia Educativa</i>	42
2.3.2. <i>Estrategias Gerenciales</i>	44
2.3.3. <i>La Gestión De Calidad Como Estrategia Gerencial</i>	46
2.3.4. <i>Aproximación Al Concepto De Currículo</i>	51
2.3.5. <i>El Diseño Curricular</i>	52
2.3.6. <i>Marco Legal Del Diseño Curricular En Colombia</i>	53
2.3.7. <i>Generalidades Del Diseño Curricular</i>	54
2.3.8. <i>Elementos Y Etapas Del Diseño Curricular Para Las IEDTH</i>	55
2.3.9. <i>Diseño Y Desarrollo Por Competencias</i>	57
2.3.10. <i>Competencias</i>	57
2.3.11. <i>Mejoramiento Continuo</i>	58

2.3.12.	<i>Plan De Mejoramiento</i>	60
2.4.	METODOLOGÍA	69
2.4.1.	<i>Matriz de riesgos</i>	71
2.4.2.	<i>Ruta Metodológica</i>	72
2.4.3.	<i>Universo, Población Y Muestra</i>	73
2.4.4.	<i>Instrumentos Para La Recolección De La Información</i>	76
2.4.5.	<i>Cronograma De Actividades</i>	78
2.4.6.	<i>Recursos Humanos</i>	80
3.	ESCENARIO DE EJECUCIÓN Y LOGROS	81
3.1.	HALLAZGOS.....	81
3.1.1.	<i>Necesidades Identificadas Existentes Para El Diseño Y El Desarrollo Curricular Del Centro</i>	82
3.1.2.	<i>Características y elementos que fortalecen el diseño y desarrollo curricular”,</i>	84
3.1.3.	<i>Análisis Final De Focus Group</i>	88
3.1.4.	<i>Propuesta gerencial para el fortalecimiento del diseño y desarrollo curricular</i>	91
3.2.	RESULTADOS	95
3.3.	ASPECTOS EVALUATIVOS POR PARTE DE LOS PARTICIPANTES DE FOCUS GROUP.....	101
4.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	103
4.1.	CONCLUSIONES	103
4.2.	RECOMENDACIONES	106
5.	BIBLIOGRAFÍA	107
6.	ANEXOS	114

Indice De Figuras

Figura 1	16
<i>Ubicación geográfica del municipio de miranda, cauca (colombia)</i>	16
Figura 2	17
<i>Imagen satelital del municipio de miranda, cauca (colombia)</i>	17
Figura 3	18
<i>Imagen externa del centro de estudios impact institute en miranda, cauca (colombia)</i>	18
Figura 4	19
<i>Fachada de impact institute en miranda, cauca (colombia)</i>	19
Figura 5	20
<i>Docentes del centro de estudios de impact institute en miranda, cauca (colombia)</i>	20
Figura 6	21
<i>Docentes del centro de estudios de impact institute en miranda, cauca (colombia)</i>	21
Figura 7	22
<i>Publicidad del centro de estudios de impact institute en miranda, cauca (colombia)</i>	22
Figura 8	24
<i>Fotografía curso de nivel a2 en impact institute</i>	24
Figura 9	26
<i>Fotografía de aprobación de funcionamiento por parte de la secretaria de educación</i>	26
Figura 10	32
<i>Diagrama espina de pescado, descripción del problema</i>	32
Figura 11	53
<i>Contextos curriculares</i>	53
Figura 12	65
<i>Gestión directiva</i>	65
Figura 13	66
<i>Gestión académica</i>	66
Figura 14	67
<i>Gestión de la comunidad</i>	67
Figura 15	68
<i>Gestión administrativa y financiera</i>	68

Figura 16	71
<i>Matriz de riesgo</i>	71
Figura 17	78
<i>Cronograma de actividades</i>	78
Figura 18	80
<i>Tabla de presupuestos</i>	80
Figura 19	83
<i>Formato de lista de verificación para la validación del diseño y desarrollo curricular</i>	83
Figura 20	89
<i>Nube de focus group</i>	89
Figura 21	90
<i>Tarjeta de invitación al focus group</i>	90
Figura 22	92
<i>Esquema de la estructura de la propuesta gerencial</i>	92
Figura 23	94
<i>Tarjeta de invitación encuentro de socialización de la propuesta de estrategia gerencial</i>	94
Figura 24	95
<i>Lista de verificación para la validación del diseño y desarrollo curricular</i>	95
Figura 25	99
<i>Conexión sala virtual del focus group</i>	99
Figura 26	100
<i>Conexión sala virtual encuentro de socialización de la propuesta estratégica</i>	100

Estrategia gerencial para el fortalecimiento del proceso de diseño y desarrollo curricular del centro de estudios integrales "Impact Institute" en Miranda, Cauca

Management strategy for the strengthening of the design and curricular development process of Centro de Estudios Integrales "Impact Institute" in Miranda, Cauca

Resumen

El presente Proyecto de desarrollo denominado “ESTRATEGIA GERENCIAL PARA EL FORTALECIMIENTO DEL PROCESO DE DISEÑO Y DESARROLLO CURRICULAR DEL CENTRO DE ESTUDIOS INTEGRALES “IMPACT INSTITUTE” EN MIRANDA, CAUCA” está dirigido a hacer un pequeño aporte en la mejora del proceso de diseño y desarrollo curricular de IMPACT Institute, su objetivo se centra en el diseño y propuesta de una estrategia gerencial que permita mejorar dicho proceso, y alineación de los procesos del currículo; para el presente proyecto, se adoptan elementos de la metodología basada en el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar), resaltando una matriz de riesgo para medir la viabilidad y tiempos de desarrollo del mismo, y así poder obtener resultados más eficientes.

Se realizó una investigación abierta, en dónde se aplican instrumentos y técnicas como la revisión documental que permiten garantizar una recolección de datos necesarios para el estudio, y el “Focus Group” o grupo focal, en dónde se contribuye de manera abierta en un grupo de discusión entre la comunidad de la institución.

Los resultados mostraron que existe la necesidad de fortalecer el diseño y desarrollo curricular mediante una estrategia gerencial, se lograron establecer algunas características y elementos que permiten fortalecer dichos procesos, y se presenta la propuesta gerencial de alineación curricular debidamente documentada para el fortalecimiento del diseño curricular.

Abstract

This development project named "MANAGEMENT STRATEGY FOR THE STRENGTHENING OF THE DESIGN AND CURRICULAR DEVELOPMENT PROCESS OF CENTRO DE ESTUDIOS INTEGRALES "IMPACT INSTITUTE" IN MIRANDA, CAUCA" is aimed at making a small contribution to the improvement of the design process and curriculum development of IMPACT Institute, its objective is focused on the design and proposal of a management strategy that allows the improvement of such process, and alignment of the processes of the curriculum; for the present project, elements of the methodology based on the PHVA cycle (plan, do, verify and act), highlighting a risk matrix to measure its viability and development times, and thus be able to obtain more efficient results.

We carried out an open investigation, where we applied instruments and techniques such as documentary review to guarantee the collection of data necessary for the study, and the "focus group" or focal group, where an open contribution was made to a group of discussion among the community of the institution.

The results showed that there is a necessity to strengthen the curricular design and development through a managerial strategy, it was also possible to establish some characteristics and elements that allow strengthening such processes, and the duly

documented managerial proposal of curricular alignment is presented for the strengthening of the curricular design.

1. Escenario de Apertura

1.1. Descripción De La Institución

Figura 1.

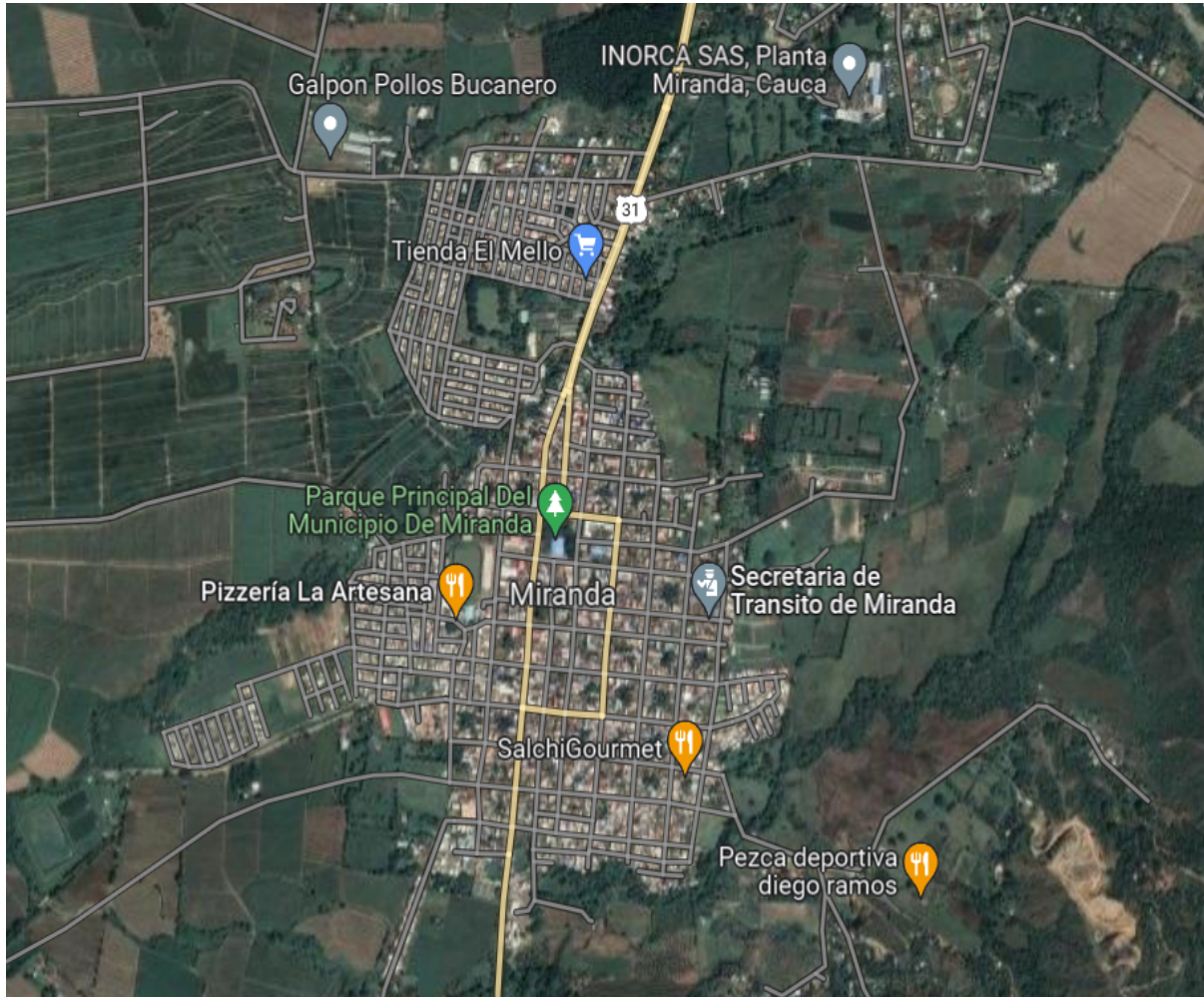
Ubicación geográfica del municipio de Miranda, Cauca (Colombia)



Fuente: Wikipedia (2019).

Figura 2.

Imagen Satelital del Municipio de Miranda, Cauca (Colombia)



Fuente: Google maps (2019).

Figura 3.

Imagen externa del centro de estudios IMPACT Institute en Miranda, Cauca (Colombia)



Nota: Fotografía tomada del archivo del instituto (2022).

Figura 4.

Fachada de IMPACT Institute en Miranda, Cauca (Colombia)



Nota: Fotografía tomada del archivo del instituto (2022).

Figura 5.

Docentes del centro de estudios de IMPACT Institute en Miranda, Cauca (Colombia)



Nota: Fotografía tomada del archivo del instituto (2022).

Figura 6.

Docentes del centro de estudios de IMPACT Institute en Miranda, Cauca (Colombia)



Nota: Fotografía tomada del archivo del instituto (2022).

Figura 7.

Publicidad del centro de estudios de IMPACT Institute en Miranda, Cauca (Colombia)

**BENEFICIOS DE ESTUDIAR
CON NOSOTROS**

- Metodología Comunicativa
- Tutorías de apoyo extra Gratuitas
- Clubs de conversación
- Plataforma virtual de apoyo

314 867 81 81

f Instagram IMPACT Institute

IMPACT INSTITUTE

Nota: Imagen tomada del archivo del instituto (2022).

El centro de estudios integrales “IMPACT² INSTITUTE” es una institución para el trabajo y el desarrollo humano ubicado en el barrio la cabaña, del municipio de Miranda – Cauca, tiene como objetivo principal la enseñanza de Inglés como lengua extranjera siguiendo los lineamientos de las *normas técnicas colombianas* (NTC) 5555 para las *Instituciones De Educación Para El Trabajo Y El Desarrollo Humano* (IETDH,) y NTC 5580 para las IETDH dedicadas a la enseñanza de idiomas, así pues buscando atender las necesidades locales, regionales y nacionales de educación en lengua extranjera requeridas por el plan nacional de bilingüismo, alineadas por el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCERL), y cumpliendo por lo dispuesto en la ley 115 de 1994, ley general de educación.

² Impact: palabra anglosajona que traduce IMPACTO, como referencia a la Misión y Visión de la institución.

Figura 8.

Fotografía curso de nivel A2 en IMPACT Institute



Nota: Fotografía tomada del archivo del instituto (2021).

IMPACT Institute como proyecto y emprendimiento es fundada en el mes de octubre del año 2017 con dos grupos: el primero de 12 niños y niñas, y un grupo de 12 jóvenes y adultos, ambos grupos tomando clases sabatinas en horas de la mañana y de la tarde respectivamente; poco después, y en aras de ampliar la oferta a la comunidad, en el mes de enero de 2018, se inicia como tal lo que serían varios grupos conformados por diferentes edades, y niveles de Inglés, y se comienza una proyección de instituto como tal, se logra tener buena acogida por parte de la población Miranda, y así pues

crecer sus aspiraciones empresariales e institucionales. Un año más tarde, en marzo de 2019, se constituye como tal la empresa “AMERICAN ENGLISH CENTER S.A.S” el cual fue el primer nombre de la empresa, en ese entonces constituida legalmente y cuyas actividades económicas irían dirigidas a la educación para el trabajo.

2 años más tarde en el mes de febrero del 2021 la empresa cambia su razón social al nombre actual “*Centro de estudios integrales IMPACT Institute*” este cambio atendía la necesidad de hacer su nombre más particular y fácil de diferenciar de entre las otras instituciones con el mismo objetivo educativo, además se proyecta a ofrecer otros tipos de educación, tales como talleres, seminarios, cursos, etc. En el mes de noviembre del 2020 se inicia con la construcción, evaluación, y validación de todos los documentos y soportes legales para la obtención de la licencia de funcionamiento y registro de programas ante la Secretaría De Educación Del Departamento Del Cauca, obteniendo para el presente año 2022 el visto bueno y concepto favorable, tanto para nuestro funcionamiento como institución educativa, y el registro de nuestros programas de formación.

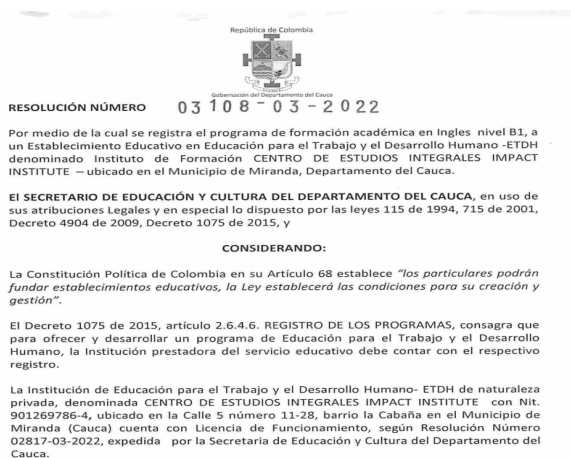
La planta docente de *IMPACT Institute* cuenta con diez (10) docentes de inglés en su mayoría licenciados en Lenguas Modernas Inglés-francés, o con certificaciones de enseñanza del inglés tipo TESOL/TEFL, además con dos personas más en el área administrativa quienes se encargan de todo lo relacionado con las finanzas de la

institución y la relación con los clientes, en total se habla de que el equipo de la institución asciende a 12 personas.

La institución ofrece 2 programas de inglés, el primero en horario intensivo de lunes a jueves de 6:00 PM a 7:30 PM, y el segundo en horario sabatino de 7:30 AM a 12:00PM. La duración de ambos programas en cuanto al total de horas, es de 168 horas por nivel, y se aborda los niveles A1, A2, B1, Y B1 + según el marco común europeo de referencia para las lenguas (MCER).

Figura 9.

Fotografía de aprobación de funcionamiento por parte de la Secretaría de Educación



En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Conceder por el término de cinco (5) años, el registro del programa de formación académica en Inglés nivel B1, al Establecimiento de Naturaleza Privada de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano-ETDH, denominado CENTRO DE ESTUDIOS INTEGRALES IMPACT INSTITUTE, con NIT. 901269786-4, ubicado en la Calle 5 número 11-28, barrio la Cabaña en el Municipio de Miranda (Cauca), el cual se describe así:

Programa	Duración (Horas)	Dirección y/o Ubicación	Municipio	Certificado de Aptitud Ocupacional
formación académica en Inglés nivel B1,	168	Calle 5 número 11-28, barrio la Cabaña	MIRANDA (Cauca)	Conocimientos académicos en inglés nivel B1.

PARÁGRAFO: Para efectos de la renovación del Registro del programa de formación académica en Inglés nivel B1, el Establecimiento de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - ETDH, denominada CENTRO DE ESTUDIOS INTEGRALES IMPACT INSTITUTE, con NIT. 901269786-4, ubicado en la Calle 5 número 11-28, barrio la Cabaña en el Municipio de Miranda (Cauca) , deberá solicitar con una antelación de seis (6) meses a la fecha de su vencimiento, la renovación del mismo. En caso contrario se producirá la expiración del programa sin que se permita el ingreso de nuevos estudiantes.

Fuente: Archivo del Instituto (2022)

1.2. Horizonte Institucional

La Misión y la Visión expuestas en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) son la guía, desde la cual, se articulan las estrategias que se seguirán para garantizar el cumplimiento y la realización de todos los fines formativos derivados de estas. Así, en el PEI se determina el plan de desarrollo institucional de Impact Institute para el mediano y largo plazo. Se presenta de manera clara y precisa la historia y el camino que se debe seguir en el futuro para la consecución de los objetivos institucionales y sociales planteados. De esta manera, el PEI es la herramienta pedagógica y administrativa que organiza los fines comunes y los medios para lograrlos. Asimismo, el presente proyecto está diseñado de manera que pueda ser evaluado y modificado por la comunidad que hace parte de Impact Institute con el fin de garantizar la mejora continua. (*PEI, Impact Institute, 2021*).

1.3. Valores Institucionales

1.3.1. Misión

“Ofrecemos un servicio educativo de alta calidad que fomenta el aprendizaje del inglés como lengua extranjera. A través de una metodología flexible y un enfoque innovador en el desarrollo de las competencias comunicativas, promovemos en nuestros estudiantes su crecimiento laboral, personal y sociocultural; aportando, así, al desarrollo de nuestra sociedad”. (PEI, Impact Institute, 2021).

1.3.2. Visión

Para el año 2025 el centro de estudios integrales IMPACT Institute será reconocido como un instituto líder en la enseñanza del inglés dentro de la región. Así, a través de la prestación de un servicio competitivo y de alta calidad, contribuirá al alcance de los objetivos planteados por el programa nacional de bilingüismo. (PEI, Impact Institute, 2021).

1.4. Principios Institucionales

1.4.1. Innovación

“Entendemos la importancia de la innovación en el servicio, adaptamos y evaluamos constantemente nuestros procesos y mecanismos de acción para atender las necesidades actuales y futuras que requieren nuestros clientes en un mundo en constante globalización. ”

1.4.2. Servicio

“Nos preocupamos por satisfacer las necesidades de nuestros clientes con eficacia y eficiencia, buscando siempre ofrecer el mejor servicio desde todas las esferas que componen el mismo. ”

1.4.3. Ambiental

“Nos sentimos comprometidos con el aprovechamiento óptimo de los recursos y con su cuidado para el beneficio de nuestra empresa y de nuestro entorno, entendiendo que nuestras acciones aportan a su conservación.”

1.4.4. Capacitación

“Promovemos la mejora continua del desempeño del personal orientado a mejorar la calidad de nuestros servicios para beneficiar a las partes interesadas.”

1.5. Descripción Del Problema

En el centro de estudios integrales IMPACT Institute en el mes de noviembre del 2021 durante la reunión de docentes, directivos, el asesor pedagógico y algunos estudiantes, se llevó a cabo el proceso de autoevaluación Institucional 2021, en el que se utilizó la metodología del DOFA, la cual permitió identificar las debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas.

Durante este ejercicio se pudo evidenciar que frente a los recursos de diseño y desarrollo curricular existe una falta de capacitación al responsable del proceso y al equipo docente, lo que ocasiona un desorganización e inconvenientes en la comunicación y en la ejecución de procesos pedagógicos dentro y fuera de las aulas; se evidencia también en los recursos humanos la falta de seguimiento y acompañamiento docente que ocasiona una carencia en la unificación de procesos pedagógicos; se evidencia también debilidad en el proceso de planeación y falta de revisión y

seguimiento al proceso de diseño y desarrollo lo que genera el desentendimiento por parte de los estudiantes respecto de la estructura curricular de los módulos o niveles del programa; así, las causas más relevantes de las anteriores problemáticas son la ausencia de lineamientos claros en el proceso de diseño y desarrollo curricular junto con la falta de documentar dicho proceso, esto se evidencia también en la metodología en donde se encuentra la desconexión entre el material didáctico y la metodología propia de la institución; en base a lo anterior, hacen falta estrategias para fortalecer una metodología apropiada que responda a las necesidades del centro para así, finalmente poder definir los procesos de evaluación docente.

La dificultad radica en la ausencia de una estrategia gerencial específica que fortalezca procesos de diseño y desarrollo curricular, que puede llevar a reflexionar alrededor de la metodología misma de la institución, y pensar que este podría ser el principal factor que ocasione dificultades en el resultado de las clases, institucionalmente se carecen de procesos de documentación de los procesos académicos y pedagógicos, lo cual aumenta de cierta forma la desorientación de los docentes respecto a la dinámica de las clases, afectando del mismo modo el proceso de enseñanza-aprendizaje en las aulas de la institución.

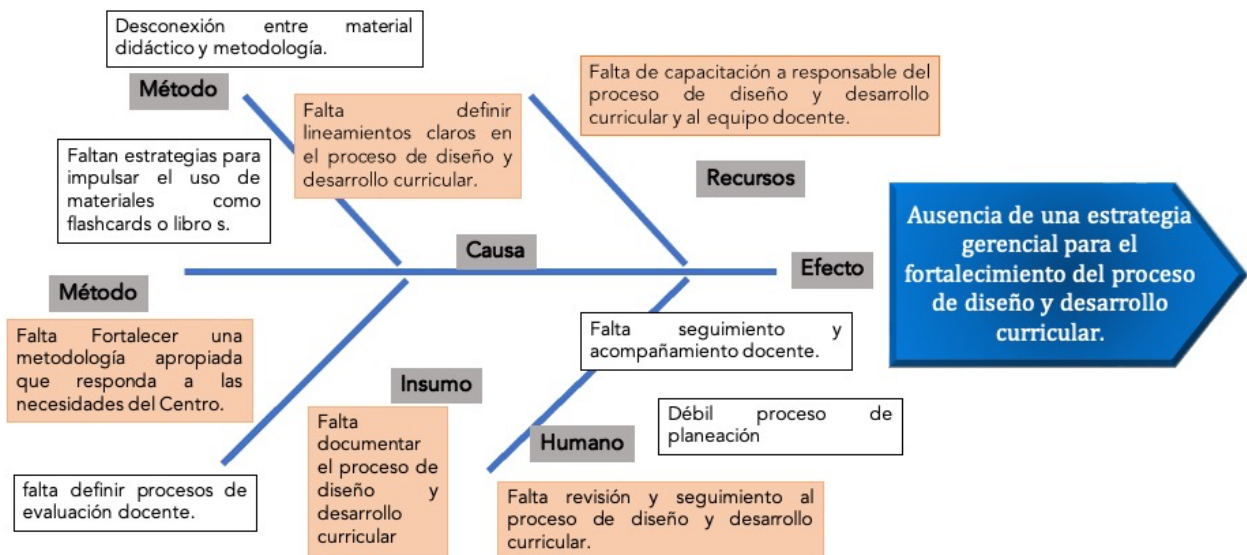
En este orden de ideas, en el Centro de Estudios Integrales IMPACT Institute, se observa la necesidad de fortalecer la gestión pedagógica en el proceso de diseño y

desarrollo curricular, además, de ser una tarea del centro reconocer las fallas y puntos por mejorar a nivel interno y de la prestación del servicio educativo en el área de idiomas, para así poner en marcha un sistema de gestión de calidad enmarcado a cumplir con las normas técnicas que corresponden en el caso de las instituciones prestadores de servicios del idioma inglés con aras de su respectiva certificación en alta calidad, que de momento no se tiene.

En el siguiente diagrama evidencia la descripción del problema:

Figura 10.

Diagrama espina de pescado, descripción del problema



Fuente: IMPACT Institute (2022).

Frente a las anteriores consideraciones, se crea la oportunidad para transformar y fortalecer la pedagogía de la institución, respondiendo así de manera oportuna a las necesidades que se evidencian con el fin de que, el lineamiento propuesto desde el PEI responda al carácter innovador de los distintos ejes que proporcionan un desarrollo académico óptimo para el aprendizaje; de igual manera conocer las necesidades actuales, enriquecen el objetivo de obtener la certificación de alta calidad brindada por el Ministerio de Educación, porque sólo después del análisis de cada estructura, se puede responder con objetividad y responsabilidad frente a los requerimientos que tienen como fin: el ofrecimiento de las mejores condiciones desde lo académico y estructural de sus planteamientos y de sus instalaciones.

1.6. Alcance Del Proyecto

El proyecto de desarrollo se realizará durante el año 2022 con los líderes del proceso de diseño y desarrollo curricular y sus partes interesadas (docentes, estudiantes) del Centro de Estudios Integrales “IMPACT Institute ubicado en miranda Cauca, se pretende desarrollar durante los meses de mayo a noviembre.

Para el diseño de la estrategia gerencial, se contará con el apoyo de la coordinadora académica, asesor pedagógico, director del centro y algunos docentes y directivos quienes brindarán elementos que permitan construir un diagnóstico, identificar riesgos y oportunidades a partir de la observación directa, que permiten fortalecer el proceso de diseño y desarrollo curricular.

A partir de este proceso, se espera que, con el desarrollo de cada una de las etapas del proyecto, se aproveche la oportunidad para definir en el centro de Estudios Integrales “IMPACT Institute de miranda (Cauca) la estrategia gerencial, que posibilite el fortalecimiento del proceso de diseño y desarrollo curricular como camino hacia el proceso de certificación de calidad bajo las normas técnicas colombianas pertinentes.

1.7. Pregunta Problema

¿Qué estrategia gerencial permite el fortalecimiento del proceso de diseño y desarrollo curricular del Centro de Estudios Integrales “IMPACT Institute”?

2. Escenario de Formulación

2.1. Objetivos

2.1.1. Objetivo General

Definir la estrategia gerencial para el fortalecimiento del proceso de diseño y desarrollo curricular del Centro de Estudios Integrales “IMPACT Institute” del municipio de Miranda – Cauca.

2.1.2. Objetivos Específicos

1. Identificar las necesidades existentes para el diseño y el desarrollo curricular del centro.
2. Establecer las características y elementos de la estrategia gerencial que permitan fortalecer el diseño y desarrollo curricular.
3. Diseñar la propuesta gerencial para el diseño y desarrollo curricular del Centro de Estudios Integrales “IMPACT Institute”.

2.2. Justificación

En las Instituciones de Educación Para El Trabajo Y El Desarrollo Humano, es fundamental que los estudiantes se sientan a gusto con los servicios recibidos, lo que conlleva a evaluar la calidad del servicio, que a su vez son el resultado de procesos de trabajo internos. En la educación estos procesos son elementos requeridos por el MEN, siguiendo un marco legal de referencia de condiciones mínimas, en todos los niveles de educación. Desde el sector privado hasta el sector público, se generan diariamente esfuerzos por cumplir a cabalidad con los requerimientos de los entes de control y vigilancia del gobierno nacional, en este orden de ideas también es fundamental reconocer que para las instituciones privadas, cuyo funcionamiento es de carácter auto sostenible, es importante abrirse brechas a convenios con el sector oficial, lo que permite apoyar los procesos de las instituciones educativas públicas desde los diferentes campos de la educación.

En el caso de las instituciones para el trabajo y el desarrollo humano en el área de idiomas, es fundamental, prestar un servicio de calidad que se ajuste a las necesidades de los estudiantes, y del contexto local y nacional, para esto se requiere que dichas instituciones que prestan los servicios de educación en lenguas extranjeras, cuenten con certificaciones de calidad como requisito para desarrollar convenios con los entes

territoriales por mandato del Ministerio de Educación Nacional (MEN), esto para garantizar que el servicio a celebrarse en convenio, es óptimo, eficiente y que suple las necesidades que se proyectan entre las partes.

Las normas técnicas colombianas (NTC) son un conjunto de normas para la certificación de calidad para empresas y actividades profesionales. En el ámbito educativo, y enfatizando las normas técnicas que enmarcan las instituciones para el trabajo y el desarrollo humano, (IETDH) y para la prestación del servicio educativo en el área de idiomas, se consolidan las NTC 5555 y NTC 5580 las cuales son un conjunto de requisitos que se deben cumplir específicamente en las áreas mencionadas, las cuales evalúan aspectos como procesos de evaluación docente, procesos de evaluación estudiantil, metodología efectiva, certificaciones internacionales para el nivel de inglés de docentes y estudiantes, espacios de acompañamiento estudiantil, recursos digitales, multimedia y físicos promoviendo la transversalidad del servicio, esto con el objetivo de conseguir certificarse en calidad bajo ambas normas.

A nivel de organización de la institución educativa como empresa prestadora del servicio educativo, es primordial echar un vistazo a la eficacia en la realización de procesos internos de la empresa, la comunicación efectiva, ambiente laboral, comunicación y reciprocidad en capacitación por parte de proveedores, recursos humanos, entre otros.

En el entendido que: **La ley No. 1651.** "POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICAN LOS ARTÍCULOS 13, 20, 21,22,30 Y 38 DE LA LEY 115 DE 1994 Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES-LEY DE BILINGÜISMO" **Artículo 6•** Adiciónese al artículo 38 de la Ley 115 de 1994 el siguiente texto: "Las instituciones de educación para el trabajo y desarrollo humano que decidan ofrecer programas de idiomas deberán obtener la certificación en gestión de calidad, de la institución y del programa a ofertar, sin perjuicio del cumplimiento de los demás requisitos establecidos en las normas jurídicas vigentes para el desarrollo de programas en este nivel de formación. Todas las entidades del Estado, cualquiera que sea su naturaleza jurídica o territorial, sólo podrán contratar la enseñanza de idiomas con organizaciones que cuenten con los certificados de calidad previstos en el presente artículo".

De acuerdo con lo planteado anteriormente, **Impact Institute** considera la calidad como un pensamiento de mejora continua, adopta lo establecido en la Norma Técnica Colombiana NTC 5555 la cual permite demostrar la capacidad de las Instituciones formadoras para el trabajo y desarrollo Humano en la medida en que ofrece servicios educativos que satisfacen los requisitos legales y del entorno productivo, económico y social bajo un sistema de gestión de calidad y le apuesta a la excelencia en todos los procesos que integran el que-hacer educativo.

En este camino a la excelencia, se considera pertinente dar una mirada a la dirección estratégica del Instituto, la cual le va a permitir tomar decisiones en cada uno de los procesos pedagógicos, pero especialmente en el proceso de diseño y desarrollo curricular con miras a la prestación de un servicio para la comunidad de Miranda Cauca de alta calidad, que responda a sus necesidades y expectativas. Cuenta para ellos con el recurso humano, el trabajo colaborativo, comprometido de sus directivos y la credibilidad de los habitantes de la región.

Para *IMPACT* Institute, definir una estrategia gerencial específica que fortalezca el proceso de diseño y desarrollo curricular; le va a permitir evaluar el estado en que se encuentra dicho proceso, identificar los riesgos que mitigar y las oportunidades que aprovechar para ser coherente con su misión y visión y que, a su vez, responda al propósito de formar personas competentes en el dominio del inglés y capaces de proyectarse laboralmente a nivel regional, nacional e internacional definido en su Proyecto Educativo Institucional. En la medida en que la estrategia gerencial le brinde las herramientas para articular y estructurar la gestión del conocimiento e información documentada, la asimilación y apropiación de cada uno de los componentes (metodología, didáctica, planes, proyectos, proceso de evolución, de control y seguimiento, entre otros) de un diseño curricular, el directivo y directivo docente estará dando respuesta y asegurando la calidad educativa; es importante resaltar que no se

parte de cero pues se cuenta con profesionales idóneos, infraestructura adecuada y con una población estudiantil urgida de oportunidades laborales y con “herramientas necesarias para desenvolverse en un mundo globalizado” aspectos explícitos en uno de los principios del PEI: Mejoramiento continuo: promover estrategias orientadas a mejorar la calidad de los servicios para beneficiar a las partes interesadas.

De ahí, que el proyecto de desarrollo *Estrategia gerencial para el fortalecimiento del proceso de diseño y desarrollo curricular del Centro de Estudios Integrales “IMPACT Institute” en Miranda, Cauca* contribuye con la gestión de calidad de los procesos pedagógicos pertinentes para los destinatarios y a su vez con el desarrollo de la región como institución de formación para el trabajo y desarrollo humano.

2.3. Marco Teórico

En este momento de la historia, la educación se enfrenta a una serie de cambios que tienen como finalidad mejorar los procesos de enseñanza para ofrecer al educando una experiencia integral de aprendizaje. Ante este contexto, se hace necesario, transformar las prácticas educativas, desde procesos de reflexión docente, en donde se analice la forma en que se está enseñando y las estrategias que se pueden implementar para mejorar dicha enseñanza.

Las siguientes categorías permiten darle fundamentos al presente proyecto de grado de acuerdo con planteamientos expuestos por algunos autores:

2.3.1. Gerencia Educativa

En el ambiente educativo la gerencia es ejercida por el rector, el cuál es el responsable de cada uno de las gestiones o procesos que se llevan a cabo dentro de una organización educativa, además, del cumplimiento de las funciones de: planificación, organización, control y seguimiento, con el firme propósito de lograr los objetivos institucionales y resultados eficientes.

Al respecto Ramírez Orozco (2016) define la **gerencia educativa** como un proceso de organización y administración de los recursos que van a permitirle el logro de los objetivos organizacionales mediante una eficiente gestión y donde el gerente **educativo** (directivo) dirige sus equipos hacia las metas de la organización.

La Universidad Católica de Manizales, (2016, p. 8). En uno de los artículos titulado “la gerencia educativa y la gestión del cambio” le apuestan a la construcción de su propia definición de Gerencia la cual está en sintonía con el concepto que se viene reflexionando en el proyecto de desarrollo: “Se puede entender el concepto de Gerencia como la necesaria capacidad de la organización para aprovechar todos los recursos que tiene a la mano, que le brinda el medio; debe hacerlo de manera óptima, brindando sostenibilidad a sus proyectos e inclusive colocando estos recursos a producir mucho más, de tal forma que se procure un desarrollo sostenible y sustentable, es decir, sostenibilidad con lo que tiene y a partir de allí producir más.

Por otra parte, Méndez, Quintero Evaristo (2012) define la gerencia educativa como aquella disciplina científica que tiene por finalidad lograr el éxito de una organización en términos de eficacia, eficiencia, efectividad, calidad en los procesos curriculares, académicos, investigativos y de servicios orientados a la satisfacción de los estudiantes, docentes y de la comunidad educativa en general, de convivencia, de gobernabilidad, pertinencia y responsabilidad social que permitan el desarrollo individual y social en términos de sustentabilidad y responsabilidad social.

Por lo tanto, la gestión educativa es la clave para que lo que haga cada integrante de una institución educativa en cabeza del gerente – directivo tenga sentido y pertenencia dentro de un proyecto educativo que es de todos. Es importante lograr que todos avancen hacia un mismo objetivo para lograr lo que se quiere, y tener una mejora continua.

2.3.2. Estrategias Gerenciales

Las estrategias gerenciales se conciben de acuerdo con la definición del Diccionario Enciclopédico Universal Bolivariano, (2005) como el “arte de la táctica, es decir, el despliegue y manejo de fuerzas para alcanzar un objetivo limitado o un fin inmediato” en este orden de ideas el directivo docente se convierte en el artífice de un proyecto educativo, construido con compromiso y determinación que le permita ser respuesta a nuevos retos y desafíos que enfrenta día a día la educación. Surge entonces la necesidad de formular, estrategias indispensables para mantenerse en este mundo cambiante.

En este sentido, Fernández (2012) señala, que la estrategia es una acción esperada y planeada de manera anticipada, con el objetivo de cumplir los propósitos esperados por la organización. Es decir, antes de ejecutar las estrategias, se debe formular, y

considerar todos los elementos pertinentes para lograr el desarrollo y fortalecimiento de la gestión o proceso en el que se espera obtener la mejora continua.

Cobra importancia entonces, la formulación de una estrategia que pretenda contribuir a la calidad, que sea viable, medible y que establezca con claridad la visión de la organización, para saber qué se espera lograr y a dónde se quiere llegar, de esta manera nace una estrategia a partir de las necesidades cambiantes del entorno en el que se desenvuelve.

Para formular estrategias, se considera necesario tener en cuenta las características mencionadas anteriormente, para el desarrollo de las acciones y decisiones tomadas, en caso que no se cumpla con estas características, es seguro que la organización no alcance los objetivos establecidos.

Para, (Pimentel, 1999, p. 3) las estrategias gerenciales se “desarrollan a través de un plan, en el cual integran las principales metas y políticas de una organización, estableciendo la secuencia coherente y armónica de las acciones por realizar” además de estar determinadas con el factor tiempo, objetivos a cumplir, de tal modo que se presente un plan estructurado, sin dejar de lado a las políticas que sitúan la administración de dichos recursos.

Por otro lado, Maldonado (2016, p.45) señala, que “la estrategia empresarial, es un plan de utilización y asignación de los recursos disponibles con el fin de modificar el equilibrio competitivo y de volver a estabilizar a favor de la empresa considerada”. Es por ello que la empresa debe formular estrategias, teniendo en cuenta los recursos con los que dispone, pues de nada sirve, formular alternativas de solución, si no cuenta con los medios o recursos necesarios que le permitan garantizar los objetivos establecidos por la organización.

De esta manera, el directivo escolar es fundamental en una organización, porque la existencia de un guía que oriente la tarea docente y administrativa, permitirá ofrecer un excelente nivel de educación, que alcance a cumplir con todas las metas institucionales, entre ellas, el fortalecimiento de los procesos curriculares.

2.3.3. La Gestión De Calidad Como Estrategia Gerencial

En la actualidad los nuevos escenarios globales inciden en todas las organizaciones sociales y de manera especial en el ámbito educativo, obligándolo a buscar rápidas transformaciones y a enfrentar el reto de proyectarse y adaptarse a un proceso de cambio que responda a las necesidades del mundo actual, mediante los

procesos de socialización; Para ello resulta vital que la educación generadora de cambios, facilite una socialización de valores, normas y patrones de comportamiento en los ciudadanos desde su función social.

Al respecto la (UNESCO, 2000) plantea que “la educación permanente debe ser una restructuración continua del ser humano, de sus conocimientos, aptitudes, y de su acción. Debe permitir tomar conciencia y desempeñar su función social en aras de lograr una transformación en la sociedad”.

Igualmente (Diaz. 2008) plantea que “la función social de la educación como preservadora, estabilizadora y controladora de la existente situación social permite transmitir, conservar, promover y consolidar los patrones de conducta, las ideas y valores socialmente aceptados, creándose en este proceso una cualidad superior, traducida en nuevos valores para la interpretación de nuevas realidades que construye cada generación. Para cumplir sus funciones sociales la calidad será clave si se busca construir un nuevo escenario educativo en cualquier sociedad”.

En correspondencia con la relación sociedad - educación, debe asociarse el concepto de calidad del proceso formativo que trae como consecuencia el resultado de la educación. La calidad en la educación implica resultados de cambios y transformaciones sociales.

La norma ISO 9000:2015 define la calidad como el grado en el que un conjunto de características inherentes a un objeto (producto, servicio, proceso, persona, organización sistema o recurso) cumple con los requisitos.

Sin embargo, Sánchez (2001) amplía el término, señalando que la Calidad es una filosofía, una cultura, una estrategia, un estilo de gerencia que posibilita y fomenta la mejora continua.

Para Chiavenato (2000, p.132), la calidad se define como “el grado de excelencia a un precio aceptable, calidad es lograr o alcanzar el más alto nivel en vez de contentarse con lo fraudulento”. Por tanto, “la calidad no solo se beneficia, sino que depende de los valores éticos que rigen las actuaciones de las instituciones, hacer lo que es correcto y mejor para todos los involucrados es la forma más eficiente de conducir una institución”. En ese contexto, (Hernández, 2002, p.67). considera que en un sistema educativo, la calidad es necesaria, para que el proceso de aprendizaje sea realmente significativo.

De acuerdo con los acercamientos del concepto de calidad, cabe ahondar en la definición de la gestión de la calidad contemplado en la norma ISO 9000: 2015 como un sistema de gestión de actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización con respecto a la calidad, entendiendo éste, como un sistema de elementos interrelacionados para establecer la política y los objetivos los cuales se pretende alcanzar y lograr los objetivos.

Es entonces, que la gestión de la calidad se plantea como un proceso dinámico e interactivo, consistente en planear, organizar, liderar y controlar las acciones, para lograr la adecuación al uso de los servicios que realiza.

En este sentido, el presente trabajo de grado enmarca la gestión de la calidad por encontrarse en concordancia con el ciclo de mejora continua de Deming: planear-hacer-verificar-actuar; donde la “planeación”, la organización y el liderazgo conllevan a “hacer” un servicio educativo conforme con los requisitos especificados, o sea que se ajuste al uso que se le dará, en donde la verificación y la actuación, como componentes de control (Moreno Pino, 2003).

Es ahí, que la gestión de la calidad ha resultado como la estrategia que impulsa un sistema de aseguramiento de la calidad de los diferentes procesos; de hecho las instituciones han emprendido para mantenerse vigentes y demostrar a los sectores sociales la pertinencia de sus funciones y oferta educativa, dichos procesos de certificación, los cuales giran en torno a la evaluación educativa y el aseguramiento de la calidad.

La Gestión de calidad sirve de puente para alcanzar ventajas competitivas, eficiencia y productividad a través del ciclo de mejora continua.

Un Sistema de Gestión de la Calidad puede ayudar a tener un mejor control de cada uno de los procesos internos de una organización, desde un enfoque basado en procesos interrelacionados. Por ende, una cultura de la calidad debe estar basada en

requisitos específicos como la satisfacción del cliente en toda su extensión y sobre la base del principio de mejora continua, La gestión de la calidad, como nuevo enfoque gerencial, permite a organizaciones convertirse en entidades de avanzada en los senderos de la gestión del conocimiento, basada principalmente en el recurso más importante, el recurso humano y sus conocimientos.

Por otra parte, es importante mencionar en torno a la gestión de calidad dos leyes que indican los principios y constitucionales sobre el derecho y las condiciones de calidad que debe tener la educación como lo establece el decreto 2566 de 2003 y la ley 1188 de 2008. Por su parte, la Ley 1188 de 2008 que estableció de forma obligatoria las condiciones de calidad para obtener el registro calificado de un programa académico, para lo cual las Instituciones de Educación Superior, además de demostrar el cumplimiento de condiciones de calidad de los programas, deben demostrar ciertas condiciones de calidad de carácter institucional.

Es entonces, como un Sistema de Gestión de Calidad (SGC) se convierten en una decisión estratégica para toda organización que le puede ayudar a mejorar su desempeño y proporcionar una “base sólida para las iniciativas de desarrollo sostenible” cabe referenciar de manera especial la NTC 5555 la cual establece los requisitos del sistema de gestión de la calidad para instituciones de formación para el trabajo y la NTC 5580 la cual establece los requisitos del sistema de gestión de la calidad para instituciones de formación para el trabajo. Según lo dispuesto por el Ministerio de

Educación Nacional en la Guía 34, las Instituciones educativas requieren nuevas formas de gestión para cumplir sus propósitos y desarrollar sus capacidades, por lo que la Gestión Institucional debe dar cuenta de cuatro áreas de gestión: gestión directiva, gestión académica, gestión de la comunidad, gestión administrativa y financiera (MEN, 2008).

Se hará énfasis de manera especial, en el área de gestión pedagógica, debido a que es la parte en la que se desea trabajar el presente proyecto de grado.

2.3.4. Aproximación Al Concepto De Currículo

El currículo se le podría definir como un conjunto de cursos que cubren un área específica o área temática. Se percibe el currículo como un marco de contenido o componentes relacionados con un campo de estudio particular. El plan de estudios a menudo evoca palabras como coordinación, instrucción y contenido de "qué enseñar" y "qué deben aprender los estudiantes". El currículo podría entenderse como formal e informal, es decir, como un conjunto de información relevante que los docentes deben comunicar y seguir, pero con libertad en las estrategias que los docentes pueden utilizar para transferir información.

El MEN define el currículo como "el conjunto de criterios, planes de estudio, programas, metodologías, y procesos que contribuyen a la formación integral y a la construcción de la identidad cultural nacional, regional y local, incluyendo también los

recursos humanos, académicos y físicos para poner en práctica las políticas y llevar a cabo el proyecto educativo institucional.” (Ministerio de educación, s.f.)

2.3.5. El Diseño Curricular

El diseño curricular se enfoca en crear un plan de lección integral que alinee el contenido con los objetivos de aprendizaje, incluido cómo desarrollar los planes de clase y como construir los cursos. Cada objetivo de aprendizaje se cumple con estrategias de evaluación, ejercicios, contenido, análisis de temas y actividades interactivas.

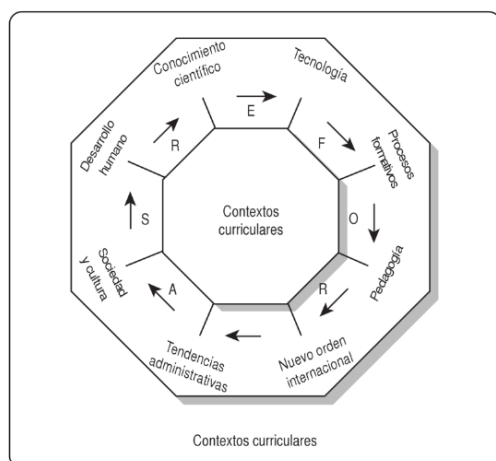
Se habla de diseño curricular, al momento de apertura de la programación de la educación, esto, pensando en una oferta educativa organizada, enriquecedora, y significativa. Se debe pensar en el diseño curricular como un proceso que nos permite ajustar y mejorar estrategias estructuradas prestando atención a diversos, o un problema específico, implica pensar en las organizaciones o instituciones educativas del conocimiento como agentes que son capaces de adaptarse al cambio.

M. Iafrancesco menciona que “si la educación no se contextualiza frente al desarrollo científico y tecnológico, y cambia su forma obsoleta de transmitir el conocimiento (tiza, tablero y saliva) pierde la posibilidad de formar mentes investigadoras, y retarda los procesos de modernización, el currículo debe atender lo científico y lo tecnológico” (2003, p. 36). De esta forma se puede ver el proceso de

desarrollo curricular como un conjunto de esfuerzos académicos, transversales y de diferentes áreas del conocimiento.

Figura 11.

Contextos curriculares



Fuente: Iafrancesco, p.36 (2003)

2.3.6. Marco Legal Del Diseño Curricular En Colombia

Las normas colombianas que definen, regulan y dan pautas para el diseño del currículo en los diferentes establecimientos educativos del país son directamente las siguientes:

- Ley General de Educación, Ley 115 de 1994 (Ministerio de educación, 1994).
- Decreto 1860 de 1994 (Ministerio de educación, 1994).

- Resolución 2343 de 1996 (Ministerio de educación, 1996).
- Decreto 1290 de 2009 (Ministerio de educación, 2009).
- Lineamientos curriculares de las diferentes áreas.
- Estándares básicos de competencias en diferentes áreas.

2.3.7. Generalidades Del Diseño Curricular

Según el MEN algunas generalidades en el proceso de diseño y desarrollo curricular para las ETDH de acuerdo con el decreto 1075 de 2015 son:

- Promover la formación en la práctica del trabajo mediante el desarrollo de conocimientos técnicos y habilidades, así como la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional y ocupacional, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria para el desarrollo de competencias laborales específicas.
 - Contribuir al proceso de formación integral y permanente de las personas complementando, actualizando y formando en aspectos académicos o laborales,

mediante la oferta de programas flexibles y coherentes con las necesidades y expectativas de la persona, la sociedad, las demandas del mercado laboral, del sector productivo y las características de la cultura y el entorno.

- La ETDH tiene un carácter operativo, por lo anterior, los niveles de cualificación que se pueden usar para estructurar los programas son los niveles 3,4 (C) y 6 (D) de la Clasificación Nacional de Ocupaciones - CNO.

- El perfil de egreso debe estar asociado con una salida ocupacional, con la posibilidad de entrar al mercado laboral.

- Para el proceso de aprendizaje debe desarrollarse al menos el 50% de formación práctica en ambientes de aprendizaje real.

- Para programas de carácter técnico laboral la duración debe ser de 600 a 1800 horas y conocimientos académicos de 160 a 1800 horas.

- El desarrollo de programas de ETDH, conlleva a la obtención de una certificación en aptitud ocupacional. (Ministerio de educación, 2015)

2.3.8. Elementos Y Etapas Del Diseño Curricular Para Las IEDTH

En el Decreto 1075 de 2015. Artículo 2.6.4.8 se establece que por regla general para estructurar el plan de estudios se tomarán las normas de competencia de los niveles de cualificación C y D de la Clasificación Nacional de Ocupaciones; si no existen normas en

estos niveles de cualificación se pueden tomar las normas de competencia del nivel de cualificación B.

Los elementos mínimos que deben contener diseño curricular son en cumplimiento de lo establecido en el decreto 1075 de 2015.

- Estudio de pertinencia y justificación del programa
- Objetivos del programa
- Unidad de aprendizaje
- Resultados de aprendizaje
- Saberes y conocimientos
- Evaluación: técnicas, herramientas, evidencias
- Horas teoría y práctica
- Escenarios de aprendizaje
- Técnicas y estrategias metodológicas
- Instrumentos de evaluación
- Medios educativos y pedagógicos
- Material de apoyo
- Metodología
- Perfil Docente

- Perfil de ingreso
- Perfil de egreso (Ministerio de educación, 2015)

2.3.9. Diseño Y Desarrollo Por Competencias

El enfoque por competencias en educación promueve el desarrollo de competencias educativas, que enlazan el conocimiento, destrezas, cualidades y valores, con el objetivo de dar una formación integral. Así pues, es de interés del presente proyecto de desarrollo implementar el mismo bajo un enfoque de desarrollo curricular por competencias, que, en las IETDH en el área de idiomas, específicamente inglés, presenta una gran oportunidad para construir un programa de formación en idioma extranjero inglés a partir del perfil de egresado plasmado en el PEI.

2.3.10. Competencias

El Ministerio de Educación Nacional define las competencias como:

El conjunto de conocimientos, actitudes, disposiciones y habilidades (cognitivas, socio-afectivas y comunicativas), relacionadas entre sí para facilitar el desempeño flexible y con sentido de una actividad en contextos relativamente nuevos y retadores. Por lo tanto, la competencia implica conocer, ser y saber hacer. (Ministerio de educación, s.f.

M. Iafrancesco (2003) entiende las competencias y considera que:

“Las competencias están relacionadas con el uso apropiado de las aptitudes intelectivas y de las capacidades mentales para comprender lo que se hace y con el manejo eficiente, eficaz, y efectivo de métodos, técnicas, procesos y procedimientos con habilidad y destreza para saber hacer lo que se comprende y, es utilizar, este saber y este saber hacer, con pertinencia, en la solución de problemas relevantes. (M. Iafrancesco (2003)).

2.3.11. Mejoramiento Continuo

Con el desarrollo institucional que se presenta cada día, las instituciones se enfrentan a la necesidad de mejorar según las necesidades académicas y pedagógicas, con el fin de brindar a los estudiantes herramientas oportunas y metodologías necesarias que fortalezcan el proceso formativo y respondan a las exigencias actuales.

Toda institución debe tener un lineamiento claro desde su plan de desarrollo institucional (PEI), lo cual hace que la estructura de trabajo y su metodología sea clara y consistente, y esta se fortalece cada vez que se abordan herramientas como metas y evaluaciones para proceder a mejorar para progresar como institución, atendiendo al seguimiento de los estudiantes, de los profesores y sus procedimientos.

Por tanto, toda institución tiene la responsabilidad de mejorar continuamente, constantemente, entendiendo que es necesario y posible para garantizar una mejor educación para quien la brinda y quien la recibe, es decir, el educador y el estudiante.

Si mejorar es la esencia de quienes aprenden, también lo es de quienes se dedican a la enseñanza.³

Dentro de los deberes inherentes como educadores está el mejorar la calidad educativa, con el fin de proporcionar a la sociedad y a la misma educación docentes con bases coherentes dentro del constante cambio social, que sepan abordar problemáticas desde los ámbitos justos y necesarios desde donde se evidencie el desarrollo y mejoramiento. Esto se hace evidente cuando los estudiantes no solo acumulan conocimiento sino también alcanzan los objetivos con claridad, es decir, el conocimiento y el conocedor logran tener una relación clara y natural, así, detrás de todo ese proceso existe y debe existir un proceso de mejoramiento que ocasione una formación activa, que nutre los procesos a los cuales son llevados los estudiantes, brindando metodologías que atraen y facilitan la recepción de todo lo que un educador puede y debe brindar.

³ Ministerio De Educación, ¿Y ahora como mejoramos?

Así, podemos tener como primicia principal en el mejoramiento lo citado por el mismo Ministerio de educación:

El motor del mejoramiento es tener la convicción firme y constante de que la educación agrega valor y que contribuye a superar las dificultades de un medio rodeado de muchas carencias. Es un elemental derecho de justicia y de equidad en nuestra sociedad, que todos los niños y jóvenes reciban mejor educación y los mismos niveles de educación básica. (Guía 5 M. , 2004).

2.3.12. Plan De Mejoramiento

Teniendo como base la Guía No 5 brindada por el Ministerio De Educación sobre los planes de mejoramiento podemos decir que un plan de mejoramiento es resultado de las metas propuestas y con ello los procedimientos para lograr los resultados que generen los ajustes necesarios a una institución que necesita fortalecer su pedagogía en un tiempo definido para apoyar su misión. Así, es necesario tener claro por parte de todos los miembros de la institución que participaran en el proyecto, por lo que se necesita disponibilidad y docilidad, asumiendo que es necesario para todos, y esto contará con el aporte de todas las partes directamente implicadas destacando las habilidades que todos pueden poner en función de dicho plan de mejoramiento, es decir que brinde metodologías, organizaciones, programación, recursos, y por supuesto la experiencia.

El proceso de mejoramiento destaca por características fundamentales que guiarán el trabajo a realizar, así, se encuentra entre ellas:

Liderazgo

La persona que normalmente destaca en este papel es el del Rector, quien al estar a la cabeza de la institución es quien guía y vela por el pleno funcionamiento de la institución y todas sus dependencias, a él corresponde elaborar estrategias de mejoramiento, y de estar al cuidado y estudio de cada ámbito que pueda necesitar intervención con el fin de “*alcanzar estándares de alto nivel en todas las áreas de trabajo del colegio*”⁴.

Pero, aunque el Rector este a la cabeza, en su papel de líder le acompaña un equipo que apoya estas responsabilidades esto se conoce como *Senior Leadership Team* (SLT), y el cual puede estar conformado por docentes como personas de la planta administrativa.

Para llevar a cabo un buen liderazgo se debe conocer a plenitud la misión de la institución, sus valores y el lineamiento para tomar decisiones y afrontar proyectos de mejoramiento que enriquezcan su identidad, y con los participantes del SLT los cuales ya desempeñan un papel en distintas dependencias, ocasionara un mejoramiento

⁴ Ministerio de Educación, Al tablero, liderazgo y participación

distribuido y con opiniones que fortalecen todas las estructuras de una institución, esto proporciona equidad y mejor conocimiento de lo que se hace necesario fortalecer.

Es evidente que el rector es el líder por excelencia para desarrollar e implementar el plan de mejoramiento. Es quien se encarga de recordar siempre hacia donde se va. Mantiene la directriz hacia la cual se orienta la institución, de acuerdo con su PEI. Conserva el rumbo de los pasos y acciones coherentes para el mejoramiento que se necesita, enmarcado dentro de la visión del colegio. Su tarea de orientación, liderazgo y promoción del proceso, es definitiva. (Guía 5, 2004).

Por tanto, es labor del Rector convocar y orientar el plan de mejoramiento, justificarle y socializar las metas de dicho proceso y seleccionar el SLT apto para alcanzar dichas metas con las características ya mencionadas, a él se suman coordinadores como personal que se encargan de ser puente de comunicación frente a las inquietudes y necesidades de docentes y ejecución metodológica escolar, por su parte los docentes que son quienes asumen el mejoramiento llevándolo a la práctica en las aulas y adecuan y mejoran aún más frente a la recepción por parte de los estudiantes, dotando todo el proceso con capacitaciones y documentación que fundamente con claridad los cambios propuestos; finalmente en este proceso de liderazgo es de vital importancia contar con la participación de padres de familia, instituciones aliadas que puedan dar orientaciones en base a su experiencia junto a

profesionales expertos en el área a tratar o al desarrollo de planes de mejoramiento y funcionarios de la secretaría de educación. Con ello podemos concluir frente al liderazgo que es la unión de un interés común, que genera una comunidad que conoce y crea desde los cambios sociales y los distintos ámbitos escolares y buscan progresar y evolucionar en la pedagogía institucional.

Evaluación

La evaluación es un punto de inflexión en el plan de mejoramiento, porque este proceso nos permite medir y determinar cuales son los problemas o dificultades que delimitan el tener un nivel académico aun mejor, mas favorable. Por ello es necesario agotar etapas para lograr dichos diagnósticos:

- Analizar los resultados de las evaluaciones en la institución para obtener una visión clara de la enseñanza y sus metodologías.
- Analizar los resultados de los exámenes de estado, realizando una comparación con los resultados de los años anteriores y comparar con. Lo planteado en el PEI desde lo plantado para en conjunto con la evaluación docente confrontar las áreas que destacan por la falta de fortalecimiento.
- Analizar las causas que generan dichos resultados.

En base a lo anterior y conociendo los puntos a mejorar, sus causantes, se puede comprender mejor las necesidades que se tienen en la institución y así poder determinar a donde se quiere llegar respecto de la formación que se esta brindado; con todo lo anterior se puede trabajar en los distintos componentes de mejoramiento y entrar a desarrollar un plan de mejoramiento desde los elementos de referencia, las áreas a trabajar y las actividades que nos conducirán al fortalecimiento del PEI.

Dentro de los procesos de gestión para dar viabilidad al plan de mejoramiento se debe tener en cuenta las siguientes graficas que abordan los distintos ámbitos:

Figura 12.

Gestión Directiva

GESTIÓN DIRECTIVA



ELEMENTOS DE REFERENCIA

- La gestión académica
- La gestión administrativa y financiera
- La gestión de la Comunidad

ÁREAS EN LAS QUE SE TRABAJA

- Direccionamiento estratégico
- Planeación
- Sistemas de Comunicación
- Desarrollo del clima institucional

ACTIVIDADES PARA CREAR OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO

- Visión compartida/ horizonte institucional
- Proyección y definición de oportunidades
- Procesos comunicativos
- Integración de equipos de trabajo

Fuente: Guía No 5, planes de mejoramiento (2004).

Figura 13.

Gestión Académica

GESTIÓN ACADÉMICA



ELEMENTOS DE REFERENCIA



- Resultados de las evaluaciones
- Estándares básicos de calidad

ÁREAS EN LAS QUE SE TRABAJA



- Plan de estudios
- Estrategias de articulación de grados, niveles y áreas
- Metodología de enseñanza
- Proyectos transversales
- Investigación
- Clima de aula

ACTIVIDADES PARA CREAR OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO



- Integración curricular
- Acuerdos pedagógicos
- Diálogo entre grados, áreas y niveles
- Tiempos para el aprendizaje
- Sistema de evaluación interna
- Uso de resultados
- Uso pedagógico de recursos

Fuente: Guía No 5, planes de mejoramiento (2004)

Figura 14.

Gestión de la comunidad

GESTIÓN DE LA COMUNIDAD



Fuente: Guía No 5, planes de mejoramiento (2004).

Figura 15.

Gestión Administrativa y financiera

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA



Fuente: Guía No 5, planes de mejoramiento (2004).

2.4. Metodología

Para dar cumplimiento a los objetivos del proyecto de desarrollo se aplicará la metodología basada en el *CICLO PHVA* (planificar, hacer, verificar y actuar).

Este ciclo constituye una de las principales herramientas de mejoramiento continuo en las organizaciones, utilizada ampliamente por los sistemas de gestión de la calidad (SGC) con el propósito de permitirle una mejora integral de los servicios ofrecidos, mejorado permanentemente la calidad.

A través de cada uno de los pasos del ciclo PHVA el Instituto puede:

- *Planificar:* En esta etapa se definen los objetivos y cómo lograrlos, esto de acuerdo a las políticas organizacionales y necesidades de las partes interesadas. Puede ser de gran utilidad realizar grupos de trabajo y utilizar herramientas de planificación. Esta etapa es muy importante ya que permite el desarrollo de las otras, lo que indica que si no se planea bien los resultados en las otras 3 etapas no serán confiables.
- *Hacer:* Es ejecutar lo planeado, en esta etapa es recomendable hacer pruebas pilotos antes de implantar los procesos definidos. En su desarrollo se

puede evidenciar los problemas que se tienen en la implementación, se identifican los riesgos y las oportunidades de mejora y su implementación.

- *Verificar:* En esta etapa se comprueba que se hayan ejecutado los objetivos previstos mediante el seguimiento y medición de los procesos, confirmando que estos estén acordes con las políticas y a toda la planeación inicial.

- *Actuar:* Mediante este paso se realizan las acciones para el mejoramiento del desempeño de los procesos, se corrigen las desviaciones, se estandarizan los cambios, se realiza la formación y capacitación requerida y se define como monitorearlo.

En conclusión, la adopción del ciclo PHVA es de gran ayuda para actuar sobre los procesos y no sobre las personas.

2.4.1. Matriz de riesgos

La presente matriz de riesgos permitirá evaluar el tipo de riesgo y su impacto, además de idear un plan que permitirá evitar o mitigar la probabilidad que dicho riesgo identificado ocurra, durante el proceso de la planificación del proyecto de desarrollo.

Figura 16.

Matriz de Riesgo

MATRIZ DE RIESGO PROYECTO DE DESARROLLO			
RIESGO	TIPO DE RIESGO	IMPACTO	PLAN DE RESPUESTA
1. El incumplimiento en la ejecución de las etapas para el desarrollo del proyecto.	Riesgo operativo	MODERADO	Realizar seguimiento y control periódico del cronograma del proyecto.
2. La falta de conocimiento del proyecto por parte de algunas partes interesadas.	Riesgo de conocimiento	MODERADO	Dar a conocer el proyecto a las partes interesadas en la ejecución del proyecto.
3. La falta de comunicación asertiva entre los miembros que lideran el proyecto	Riesgo de la gestión de la información	MODERADO	Generar espacios de encuentro virtual que permitan consolidar la información.
4. Falta de recursos digitales disponibles para la ejecución del proyecto.	Riesgo de tecnología.	BAJO	Realizar un análisis de los recursos físicos y tecnológicos que permitan llevar a cabo el proyecto.

Fuente: Propio (2022).

2.4.2. Ruta Metodológica

El presente trabajo referente al “proceso de diseño y desarrollo curricular a través de una estrategia Gerencial del Centro de Estudios Integrales “IMPACT Institute” del municipio de Miranda – Cauca.” Ha sido elaborado en distintas etapas para alcanzar el objetivo general propuesto; dichas etapas son:

- *Etapa 1:* Identificar el contexto y las necesidades del centro de estudios integrales “IMPACT Institute” del municipio de miranda – Cauca, y generar así un diagnostico sobre la información suministrada.
- *Etapa 2:* Consolidar la información y fortalecerla a través de un Marco teórico que fundamente cada elemento abordado en el presente trabajo.
- *Etapa 3:* Documentar el proceso metodológico con el fin de dar un contexto claro frente al fortalecimiento del proceso de diseño y desarrollo curricular del Centro de Estudios Integrales “IMPACT Institute” del municipio de miranda – Cauca, de igual manera la planeación del *Focus Group* como instrumento de recolección de información.
- *Etapa 4:* La ejecución del Focus Group con el grupo escogido como muestra de la población conformado por: coordinadora académica, asesor pedagógico, director del centro y algunos docentes y directivos.

- *Etapa 5:* presentación del fortalecimiento del proceso de diseño y desarrollo curricular a través de la estrategia gerencial del Centro de Estudios Integrales “IMPACT Institute” del municipio de Miranda - Cauca.

2.4.3. Universo, Población Y Muestra

En el ejercicio metodológico del presente proyecto de desarrollo, para conocer y profundizar en el contexto del mismo es importante definir universo, población y muestra:

2.4.3.1 Universo

El Prof. N. Tomás Atauje Calderón en su metodología de la investigación define el Universo como *“la totalidad de individuos o elementos en los cuales puede presentarse determinada característica susceptible a ser estudiada”* teniendo como una de sus características mas relevante el hecho de *“ser necesario escoger una parte de ese universo, para llevar a cabo el estudio”*. (Atauje Calderon, 2014).

Considerando lo anterior, en este proyecto de desarrollo, UNIVERSO hace referencia al centro de estudios integrales “IMPACT INSTITUTE” en el municipio de Miranda- Cauca, en donde se desarrolla el proceso de diseño y desarrollo curricular.

Por tanto, en el marco del presente proyecto de desarrollo “el universo” esta definida por:

- Director General
- Director Financiero
- Coordinadora Académica
- 10 docentes
- 194 alumnos

2.4.3.2 Población

Es definido por el Prof. N. Tomás Atauje Calderón como *“la parte del universo en la cual vamos a basar nuestro estudio, según las características de nuestra investigación”*. (Atauje Calderon, 2014).

en el marco del presente proyecto de desarrollo “la población” esta definida por:

- 3 directivos
- 3 docentes

Del Centro de Estudios Integrales IMPACT INSTITUTE en el municipio de Miranda Cauca, y serán ellos quienes a través instrumentos y procedimientos de aplicación otorgarán la información necesaria para fortalecer el proceso de diseño y desarrollo curricular.

2.4.3.3 Muestra

“Hace referencia a la Parte o Subconjunto de la población, también conocida como población muestral; grupo en el que se realiza el estudio” (Atauje Calderon, 2014).

Frente a lo anterior, y de acuerdo al alcance planteado para este método se centrará en la revisión documental y un *Focus Group* consistente de: director general, coordinadora académica, asesor pedagógico y dos docentes.

En el marco del presente proyecto de desarrollo “la muestra” esta definida por:

- 2 docentes
- 3 directivos

2.4.4. Instrumentos Para La Recolección De La Información

Para la realización del presente trabajo de grado, se hace necesario utilizar dos técnicas de recolección de información, que permitan garantizar una recolección de datos apropiada al estudio, para luego ser analizadas desde la problemática identificada. Entre las técnicas determinadas se proyectaron:

2.4.4.1 La revisión documental

Según Hurtado (2020) Es una técnica para recolecta información escrita sobre un determinado tema, teniendo como fin proporcionar variables que se relacionan indirectamente o directamente con el tema establecido. La revisión documental se realizará, mediante el diseño de una lista de Chequeo en forma de cuestionario que permite verificar el grado de cumplimiento de los requisitos del diseño y desarrollo curricular del centro de estudios integrales IMPACT INSTITUTE (*ver Anexo 1*).

2.4.4.2 Focus Group

Otra técnica que permite comprender la problemática en este proyecto, es el *Focus Group*, técnica colaborativa en que un grupo pequeño de participantes del centro de estudios integrales IMPACT INSTITUTE pueden contribuir a discusiones abiertas para identificar y comprender las características y elementos de estrategia gerencial. Esto lo valida Martínez-Miguel (1999), el grupo focal “es un método de investigación colectivista, más que individualista, y se centra en la pluralidad y variedad de las actitudes, experiencias y creencias de los participantes, y lo hace en un espacio de tiempo relativamente corto”.

2.4.5. Cronograma De Actividades

Figura 17.

Cronograma de Actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES										
OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDAD	RESULTADO	RESPONSABLE	MES						
				MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV
1. Identificar las necesidades existentes para el diseño y el desarrollo curricular del centro.	Diseñar una lista de verificación para realizar la revisión documental del diseño curricular del Instituto.	Formato de lista de verificación	Lideres del proyecto				X			
	Aplicar el instrumento la lista de verificación para la revisión documental.	Documento diligenciado lista de verificación						X		
	Realizar análisis de los resultados de la lista de verificación.	Análisis y conclusiones						X		
2. Establecer las características y elementos de la estrategia gerencial que permita fortalecer el diseño y desarrollo curricular	Planear <i>Focus Group</i>	Memoria fotográfica Planeación del Encuentro virtual.	Lideres del proyecto					X		
	Desarrollar el <i>Focus Group</i> con representantes de directivos y docentes para definir	- Memoria fotográfica del <i>Focus Group</i> . - Material digital del <i>Focus Group</i> ejecutado. - Evaluación y						X		

	acciones que permitan fortalecer el diseño y desarrollo curricular existente.	conclusiones del <i>Focus Group</i>								
	Analizar los resultados del <i>Focus Group</i> .	Resultados del <i>Focus Group</i>					X			
3. Diseñar una propuesta gerencial para el fortalecimiento del diseño y desarrollo curricular.	Recoger los resultados de listas de verificación y <i>Focus Group</i>	Documento analítico	Lideres del Proyecto					X		
	Elaborar la Propuesta gerencial del diseño y desarrollo curricular.	Herramienta pedagógica de la propuesta gerencial del diseño curricular.	Lideres del proyecto					X		
	Convocar encuentro virtual para socializar la propuesta de diseño y desarrollo curricular.	Invitación Agenda del encuentro para la socialización.							X	
	Socializar la propuesta gerencial a las partes interesadas del instituto para realizar ajustes o mejoras.	Memoria fotográfica recomendaciones de la socialización.							X	X

Nota: Tabla elaborada para el presente trabajo (2022)

2.4.6. Recursos Humanos

Para alcanzar el objetivo de *Fortalecer el proceso de diseño y desarrollo curricular a través de una estrategia gerencial en el Centro de Estudios Integrales “IMPACT Institute” del municipio de Miranda – Cauca*, es necesario mostrar la inversión que se considera indispensable en el ejercicio metodológico para aplicar la herramienta de recolección informativa por medio del Focus Group, y también, el análisis documental de la institución. Para ello, por medio de la siguiente tabla de Presupuesto Global por Fuentes de Financiación, se evidencia dichos presupuestos necesarios.

Figura 18.

Tabla de presupuestos

PRESUPUESTO GLOBAL POR FUENTES DE FINANCIACIÓN					
RUBROS	FUENTES				TOTAL
	PROPIAS		CONTRAPARTIDA		
	RECURRENTE	NO RECURRENTE	RECURRENTE	NO RECURRENTE	
LOGISTICA: Refrigerios visita docentes		17.000.00			\$ 204,000.00
EQUIPOS: Uso de datos móviles y WI-FI			150.000.00		\$ 150,000.00
SOFTWARE					
MATERIALES					
SALIDAS DE CAMPO				25.000.00	\$ 300,000.00
MATERIAL BIBLIOGRAFICO: impresión de documentos				12.500.00	\$ 150,000.00
SERVICIOS TECNICOS					
MANTENIMIENTOS		8.400.00			\$ 100,800.00
TOTAL					\$ 904,800.00

Nota: Tabla elaborada para el presente trabajo (2022).

3. Escenario De Ejecución Y Logros

3.1. Hallazgos

Los hallazgos del presente proyecto de desarrollo, permiten evidenciar la necesidad de un fortalecimiento del diseño y desarrollo curricular del centro de estudios integrales IMPACT INSTITUTE, mediante la definición de una estrategia gerencial específica que conduzca a la mejora continua de la organización en óptica de los procesos del sistema de gestión de calidad.

Por lo tanto, se logra:

- Identificar las necesidades existentes para el diseño y el desarrollo curricular del centro.
- Establecer las características y elementos de la estrategia gerencial que permita fortalecer el diseño curricular.
- Diseñar y presentar la propuesta gerencial para el fortalecimiento del diseño curricular.

De acuerdo con los objetivos planteados en el presente proyecto de desarrollo los resultados son los siguientes:

3.1.1. Necesidades Identificadas Existentes Para El Diseño Y El Desarrollo Curricular Del Centro

Mediante la lista de verificación (*Anexo 1*) en forma de cuestionario, el cual contiene los indicadores de validación enfatizando en dos procesos: DISEÑO Y DESARROLLO CURRICULAR, el cual permite verificar el grado de cumplimiento de los requisitos, aplicada en los documentos facilitados por el centro de estudios integrales IMPACT INSTITUTE.


A través del instrumento “lista de verificación” el aspecto evaluado: “cuenta con una metodología definida para la planeación e implementación del proceso de diseño curricular” se pudo evidenciar, que aunque la organización ha establecido el aseguramiento de la calidad mediante procedimiento de verificación, cumpliendo con los requisitos que permiten la validación del diseño y desarrollo curricular, se identifica la necesidad de una alineación curricular debidamente documentada, debido a que según la documentación evaluada Proyecto Educativo Institucional PEI de Impact Institute y módulos de programas académicos, se hace necesario definir una serie de pasos que indiquen el cómo se realiza el desarrollo curricular para que éste sea un proceso continuo, sistemático y adecuado a la planificación del diseño debidamente documentado.

Figura 19.

Formato de lista de verificación para la validación del diseño y desarrollo curricular

Centro de Estudios Integrales IMPACT INSTITUTE.
LISTA DE VERIFICACION PARA LA VALIDACIÓN DEL DISEÑO Y DESARROLLO CURRICULAR

ELABORADO POR: _____



FECHA: _____

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL CURRÍCULO

PROCESO:	GESTIÓN PEDAGOGICA
FUENTE:	PEI – UNIDAD DIDACTICA
UBICACIÓN DEL CENTRO	Municipio de miranda - CAUCA
OBJETIVO:	Identificar las necesidades existentes para el diseño y el desarrollo curricular del centro de estudios integrales IMPACT INSTITUTE.

2. INDICADORES DE VALORACION DEL DISEÑO Y DESARROLLO CURRICULAR

Ciclo PHVA	Elemento específico del diseño y desarrollo curricular a evaluar	Cumple		Valoración Comentario
		SI	NO	
P	El currículo responde a las necesidades de formación claramente establecida y documentada.			
P	El currículo define las entradas para la planeación y cuenta con información documentada requerida.			
H	La fundamentación del currículo considera el contexto social, económico, político del momento			
H	Tiene en cuenta estándares nacionales relevantes para la fundamentación del currículo.			
H	Cuenta con material de estudio para el aprendizaje de la lengua inglesa.			
H	Define una metodología flexible y un enfoque innovador en el desarrollo de las competencias comunicativas.			
H	Las intenciones educativas del diseño curricular se encuentran expresadas en la implementación del proceso de aprendizaje.			
H	Cuenta con una metodología definida para la planeación e implementación del proceso de diseño curricular.			
V	Existen articulación y coherencia entre el plan de estudio propuesto y la denominación académica del programa.			
V	Determina controles en el proceso de diseño y desarrollo curricular.			
A	Están definidos claramente los criterios de evaluación en pro de la mejora continua.			

Nota: Elaboración propia.

3.1.2. Características y elementos que fortalecen el diseño y desarrollo curricular”,

Se llevó a cabo un *Focus Group* con miembros de la institución tal como se ha descrito anteriormente en la muestra: 3 directivos y dos docentes. Dicho encuentro concebido el día 6 de octubre del año 2022 ha sido fundamentado en tres cuestionamientos, de los cuales cada uno arrojó los siguientes resultados:

- **¿Qué entiende UD por diseño y desarrollo curricular?**

Los miembros entienden por diseño que son procesos misionales, de los cuales su función radica en poder llevar a cabo la misión institucional, procesos que están encargados del servicio, en el diseño curricular se plantean todas las estrategias y la metodología que se va a implementar para alcanzar esa misión institucional; desarrollo curricular es por tanto la ejecución que se ha planteado para lograr los cometidos.

- **¿Cómo se ha desarrollado el diseño curricular de la institución desde su fundación hasta la actualidad?**

Frente a este cuestionamiento resulta relevante el hecho que inicialmente no había un diseño curricular, ni se contaba con la claridad del mismo, las bases iniciales estaban tomadas de guías existentes en internet y de material propio del director que había adquirido en su proceso personal de formación, en algunos enfoques fueron tomados como base otras instituciones; de igual manera hacia falta una organización en el plan de estudios ya que no había un plan o guía, es decir, carecía de estructura y de avance metodológico. Frente a la documentación, había procesos libres, que limitaban la identidad de la institución en su diseño curricular. Con el pasar del tiempo han adquirido distintos materiales en búsqueda de una pedagogía y metodología educativa con el fin de sumar en el orden de dicho proceso educativo.

Con el tiempo, *IMPACT Institute* ha sumado una metodología más clara, y una sistematización a su desarrollo curricular para un mejor seguimiento del proceso formativo de los estudiantes, junto con un mapa de actividades que simplifica el proceso común de enseñanza, y una mejor

formación docente desde la metodología adoptaba por la institución como característica propia que lo destaca en la región. De igual manera se ha ido buscando material complementario tales como: *Syllabus, Life de NatGeo, y Personal Best de Richmond*; así, Se busca un dinamismo que converge en los mismos cometidos contando con la autonomía del docente. Se ha buscado fortalecer aspectos dinámicos, lúdicos y “divertidos”, que fueron características propias de la institución y que le pusieron en punto de referencia entre la población.

- **¿De los elementos que componen el diseño curricular de su institución cuáles cree que se han visto afectados en su ejercicio y que acciones de mejora cree usted necesarios implementar en estos elementos que menciona?**

Los elementos que han sido mencionado por los participantes del Focus Group y que se asumen con mayor relevancia son:

- Acompañamiento a los docentes, basado en una retroalimentación que ayude a la consecución del mismo fin institucional
- Diseño y aplicación de encuestas para conocer las necesidades académicas actuales y también corregir aspectos metodológicos que frenen el desarrollo de las clases, con el fin de buscar el dinamismo desde la experiencia del docente y de la institución.
- Acompañamiento a los padres de familia frente los direccionamientos de la institución, y la participación de los mismos en los aspectos educativos y en la toma de decisiones pedagógicas para un mejor entendimiento y colaboración de ambas partes en el proceso formativo de sus hijos.
- Capacitación frente al uso del material en las clases, teniendo como base la observación y evaluación docente considerando a este hecho la evaluación docente realizada por los alumnos, para así, conocer la perspectiva de los estudiantes frente a las condiciones a mejorar.
- Revisión de la estructura y el avance metodológico que ayuden a la institución a consolidarse en la región y que este factor aporte en las necesidades de las demás empresas logrando así, ser la mejor opción para el aprendizaje del idioma según las necesidades y exigencias de la población.

3.1.3. Análisis Final De Focus Group

A manera de conclusión la respuesta a los tres interrogantes mencionados anteriormente permitió definir características y elementos esenciales de una estrategia gerencial como:

- La resignificación del diseño y desarrollo curricular del centro de estudios integrales Impact Institute.
- Articulación entre los procesos pedagógicos del Instituto permitiendo un trabajo conjunto con la conciencia de que un proceso afecta a los otros procesos del centro.
- Gestión del conocimiento, porque genera un intercambio en la información y experticia, enriqueciendo procesos pedagógicos al interno de la Institución.

El siguiente grafico permite recoger a nivel general los aportes de cada uno de los integrantes en el Focus Group.

Figura 20.

Nube de Focus Group



Nota: Imagen elaborada para el presente trabajo (2022).

Figura 21.

Tarjeta de invitación al Focus Group



Nota: Imagen elaborada para el presente trabajo (2022).

3.1.4. Diseño de la propuesta gerencial

Se estableció realizar la socialización del diseño de la propuesta gerencial durante reunión del equipo directivo, avalada por el director del centro de estudios integrales, en el que se da a conocer de manera puntual mediante una presentación de los resultados de las actividades planeadas y desarrolladas en el presente proyecto.

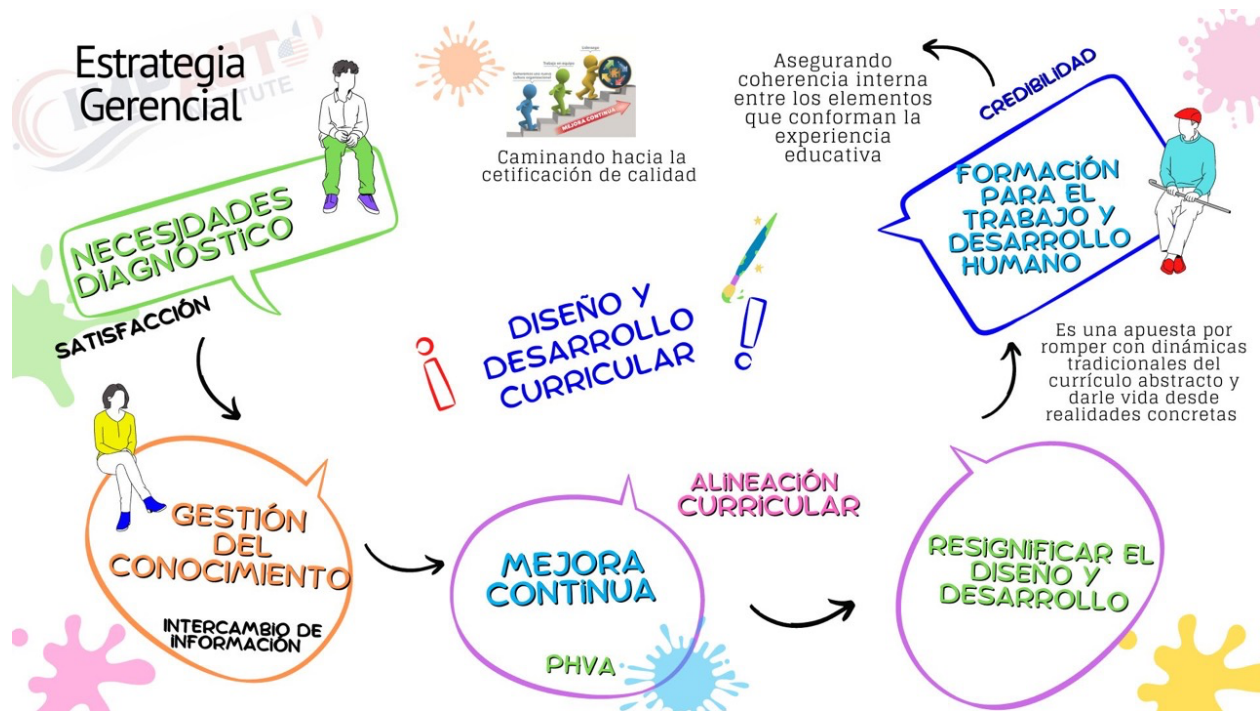
Este espacio generó motivación en el equipo directivo frente a la alineación del diseño y desarrollo curricular que fortalece y encamina hacia el proceso de certificación en un sistema de Gestión de calidad.

Durante el desarrollo de la reunión los participantes manifestaron su agradecimiento al ser beneficiados de los aportes de la propuesta gerencial. Debido a la distancia entre los integrantes del equipo por residir en diferentes departamentos de Colombia (Cauca, Nariño y Huila), se realizó una conexión mediante la plataforma de *Meet* en la que se socializó la presentación del diseño de la propuesta del proyecto.

A continuación, se presenta un esquema de la estructura de la propuesta gerencial que permite el fortalecimiento del diseño y desarrollo curricular y como valor agregado los elementos que enrutan hacia un proceso de certificación del SGC.

Figura 22.

Esquema de la estructura de la propuesta gerencial



Nota: Imagen elaborada para el presente trabajo (2022).

En el centro de la estrategia esta el diseño y desarrollo curricular como proceso misional. Que afecta las otras gestiones de la organización.

Caracterizada por:

- Partir de las necesidades de los destinatarios y partes interesadas, de manera que garantice el cumplimiento de sus objetivos, exigencias y Satisfacción.
- Gestionar el conocimiento intercambio de información y experiencia dentro de la organización. - GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.
- Estar estructurada bajo el ciclo de la mejora Continua. (PHVA) Permite Alinear los procesos.
- Resignificar el proceso de diseño y desarrollo curricular de Impact Institute.
- Dar credibilidad a Impact Institute posicionándolo como centro de formación para el trabajo y desarrollo humano en el municipio de Miranda, Cauca.
- Conduce a la certificación y reconocimiento del sistema por parte de una Entidad de Certificación.

Figura 23.

Tarjeta de invitación encuentro de socialización de la propuesta de estrategia gerencial.



Nota: Imagen elaborada para el presente trabajo (2022).

3.2. Resultados

Figura 24.

Lista de verificación para la validación del diseño y desarrollo curricular

**Centro de Estudios Integrales IMPACT INSTITUTE.
LISTA DE VERIFICACION PARA LA VALIDACIÓN DEL DISEÑO Y
DESARROLLO CURRIULAR**



ELABORADO POR:

- Derliz Elena Orozco Quina
- Luis Orlando Delgado Arias
- Daniel Anderson Cabrera Muñoz

FECHA: 30 de septiembre de 2022.

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL CURRÍCULO

PROCESO:	GESTIÓN PEDAGOGICA
FUENTE:	PEI – UNIDAD DIDACTICA
UBICACIÓN DEL CENTRO	Municipio de miranda - CAUCA
OBJETIVO:	Identificar las necesidades existentes para el diseño y el desarrollo curricular del centro de estudios integrales IMPACT INTITUTE.

2. INDICADORES DE VALORACION DEL DISEÑO Y DESARROLLO CURRICULAR

Ciclo PHVA	Elemento específico del diseño y desarrollo curricular a evaluar	Valoración		
		Cumple		Comentario
	DISEÑO Y DESARROLLO CURRICULAR	SI	NO	
P	El currículo responde a las necesidades de formación claramente establecida y documentada.	x		El currículo cumple en lo establecido en una organización, donde inciden fundamentos, elementos, contenidos, que actúan simultáneamente en el proceso enseñanza–aprendizaje, que debe responder a finalidades específicas.
P	El currículo define las entradas para la planeación y cuenta con información documentada requerida.	x		Aunque se definen y están identificados los requisitos que permiten determinar la conformidad de un diseño y desarrollo curricular, no se evidencia la información documentada de fácil acceso, que se pueda controlar y mantener.
H	La fundamentación del currículo considera el contexto social, económico, político del momento	x		Si, considera el contexto social, económico, político y está debidamente documentado en el Proyecto Educativo Institucional.
H	Tiene en cuenta estándares nacionales relevantes para la fundamentación del currículo.	x		Si se tiene en cuenta, el Ministerio de Educación Nacional define y socializa estándares Básicos de Competencias en Lenguas Extranjeras: inglés, los cuales adicionalmente contribuyen a que los estudiantes colombianos se preparen para afrontar las exigencias del mundo globalizado.
H	Cuenta con material de estudio para el aprendizaje de la lengua inglesa.	x		Los cursos de los programas incluyen materiales impresos para los clubes de conversación y demás actividades académicas. Los estudiantes tienen acceso a una plataforma virtual que puede usar las 24 horas del día.

H	Define una metodología flexible y un enfoque innovador en el desarrollo de las competencias comunicativas.	x		Si, se ha definido una metodología flexible y un enfoque innovador. La organización lleva a cabo la concreción de todos los aspectos técnicos relacionados con los distintos componentes del currículo: los objetivos, los métodos y materiales, los contenidos y la evaluación.
H	Las intenciones educativas del diseño curricular se encuentran expresadas en la implementación del proceso de aprendizaje.	x		Se evidencia en las estrategias y acciones dirigidas a generar en los aprendizajes las intenciones educativas contempladas en el diseño curricular. Parte de las necesidades de cada uno de los estudiantes.
H	Cuenta con una metodología definida para la planeación e implementación del proceso de diseño curricular.		x	Aunque se ha establecido el aseguramiento de la calidad en el que hacer institucional mediante el procedimiento de verificación del programa a través de Checklist, en donde los líderes de procesos y/o cualquier colaborador pueda saber cómo se debe realizar la tarea y así comprobar de una forma ordenada y sistemática el cumplimiento de los requisitos que contiene la lista. Es necesario evidenciar de manera documental una serie de pasos que indiquen el cómo se realiza el diseño y desarrollo curricular para que este sea un proceso continuo, sistemático y adecuado a la planificación.
V	Existen articulación y coherencia entre el plan de estudio propuesto y la denominación académica del programa.	x		Se evidencia la articulación entre el plan de estudios y la unidad didáctica trabajada.
V	Determina controles en el proceso de diseño y desarrollo curricular.	x		Se define el seguimiento y la evaluación continua de los programas de aprendizaje para tomar medidas específicas que

				<p>garantizan un desempeño sobresaliente.</p> <p>Se han establecido por cada área indicadores que permiten medir de forma objetiva su comportamiento frente a las metas organizacionales. La periodicidad de la medición puede ser mensual, trimestral, semestral y anual.</p>
A	Están definidos claramente los criterios de evaluación en pro de la mejora continua.	x		<p>Si, están definido y son claros los criterios de evaluación además de contemplar la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación debidamente documentados como parte de este proceso.</p> <p>Se realiza y se tiene contemplada la autoevaluación institución en pro de la mejora continua.</p>

Nota: tabla elaborada para el presente trabajo (2022).

Figura 25.

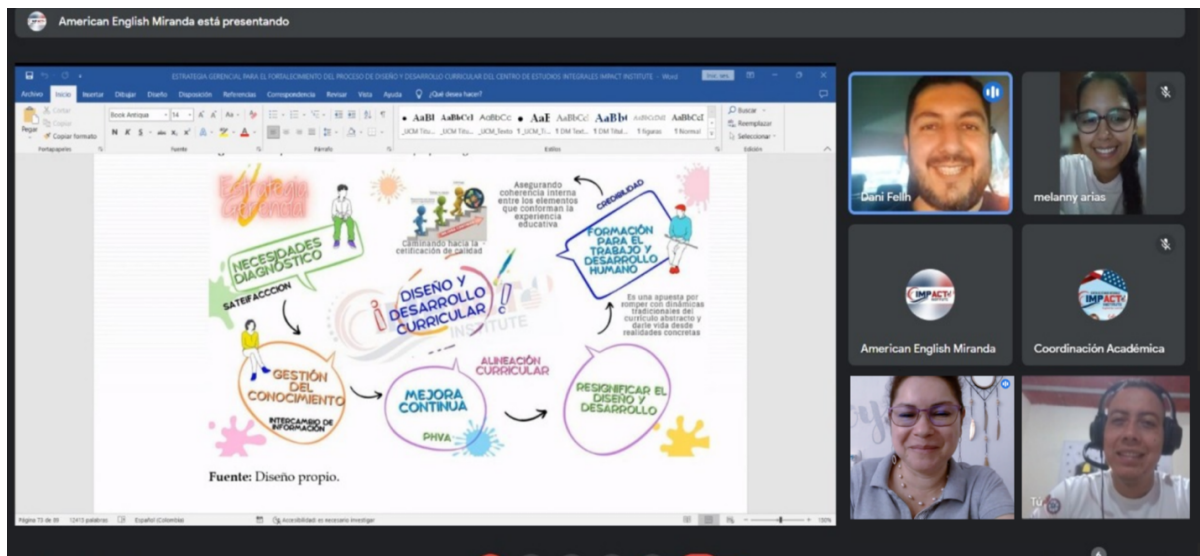
Conexión sala virtual del Focus Group



Nota: Fotografía tomada para el presente trabajo (2022).

Figura 26.

Conexión sala virtual encuentro de socialización de la propuesta estratégica.



Nota: Fotografía tomada para el presente trabajo (2022).

3.3. Aspectos Evaluativos Por Parte De Los Participantes De Focus Group

- **Giorgi Diaz - Docente de Inglés**

“Inicialmente, agradezco al director Luis y a sus compañeros de trabajo de grado por brindar el espacio donde nos pudimos descubrir un poco más como equipo de IMPACT Institute, y también por tenerme en cuenta para aportar con un grano de arena desde mi experiencia, a la construcción y reflexión alrededor de IMPACT.

Resalto del encuentro el hecho de analizar el proceso de diseño y desarrollo curricular en el instituto, y contar con la participación de otros colegas de IMPACT con quienes pudimos mirar hacia atrás, y apreciar lo que se ha construido, los aspectos por mejorar.

Finalmente, gracias a la reciente actividad, hemos podido apreciar también, cómo todo proyecto va tomando forma y dando excelentes resultados desde sus inicios, muy buen espacio, y muy buen aporte.”

- **María José Álvarez - Docente de Inglés**

“En el encuentro que llevamos a cabo en el día del “Focus Group” pude observar aspectos positivos como lo fue la organización del grupo de trabajo de grado, y sus preguntas muy dirigidas a indagar sobre el proceso de diseño y desarrollo curricular

desde el inicio de IMPACT, en el encuentro virtual se abordaron diferentes preguntas de aspectos como, planes de estudio, materiales didácticos, metodología, entre otros, todo se realizó con mucho profesionalismo, y en el marco de la buena organización, el respeto y un ambiente muy ameno con todos los participantes. “

“Quiero destacar el compromiso con su trabajo de grado, ya que en ningún momento se observó la improvisación.”

- **Melanny Arias - Coordinadora Académica**

“El *Focus Group* fue un espacio enriquecedor y de mucha reflexión para nuestra institución, se abordaron con mucha precisión los aspectos de diseño y desarrollo curricular que implementamos en IMPACT desde su fundación, hasta el momento actual, esto nos permitió tener una conversación muy fluida de nuestro crecimiento como institución, y de la mejora y aspectos por mejorar que hemos experimentado a lo largo de nuestra labor en IMPACT. Quiero agradecer al equipo de trabajo de grado, los profesores, DANIEL, HELENA Y LUIS por brindar la oportunidad a nuestro instituto de ser parte su trabajo de grado.”

4. Conclusiones Y Recomendaciones

4.1. Conclusiones

1. Los objetivos de este proyecto de desarrollo han sido respondidos con total claridad y las respuestas a los mismos están sujetos a ajustes y ampliación a un mayor grado de profundización. La respuesta a estos objetivos define los elementos estratégicos para la implementación del SGC en el centro de estudios integrales IMPAC INSTITUTE.

2. Se identifica la necesidad de alineación del proceso de diseño y desarrollo curricular entre los diferentes elementos que lo conforman para asegurar el cumplimiento final de los propósitos que se quieren alcanzar planteados en el presente proyecto de desarrollo.

3. El proyecto de desarrollo se ajusta no solo a la solución del problema planteado y debidamente justificado, sino a un proceso de mejoramiento continuo de la calidad de la educación ofrecida por el centro de estudios integrales IMPACT INSTITUTE.

4. La Comunidad Educativa del centro de estudios integrales IMPACT INSTITUTE cuenta con todos los elementos para articular el proyecto de desarrollo a su quehacer educativo haciendo participe a todos y cada uno de los actores del escenario comunitario.

5. El diseño y desarrollo curricular requiere de procesos gerenciales y administrativos muy bien concebidos y ejecutados: la toma de decisiones, la delegación de funciones y el manejo de los conflictos, llevan a reconocer, el valor de la gerencia para la educación y en forma especial para el desarrollo y la evaluación curricular.

A nivel general se puede concluir que la propuesta estratégica que aquí se presenta es pertinente y responde a las necesidades identificadas en el diagnóstico, además de responder al fortalecimiento del diseño y desarrollo curricular como camino hacia el proceso de certificación en SGC y así cumplir con el propósito de IMPACT INSTITUTE de formar personas competentes en el dominio del inglés y capaces de proyectarse laboralmente a nivel regional, nacional e internacional.

Citando la definición de Márquez, 2010, p. 120 “la alineación entendida como la conexión lógica entre las partes de un todo que permiten concebirlo como una unidad en la que cada parte o segmento se articula de modo armónico con los otros”, la estrategia de alineación curricular posibilita el fortalecimiento del proceso de diseño y desarrollo curricular como camino hacia el proceso de certificación de calidad.

4.2. Recomendaciones

1. La Gestión gerencial es esencial en la ejecución de los diferentes procesos de una Institución educativa. Por lo que se recomienda realizar un trabajo de reflexión pedagógica a partir de la estrategia gerencial propuesta en el proyecto de desarrollo que permita recibir ajustes pertinentes para el proceso de diseño y desarrollo curricular.

2. A partir de los hallazgos y resultados de la ejecución del cronograma del presente proyecto de desarrollo, se recomienda que desde su direccionamiento se tome la decisión de iniciar en el centro de estudios integrales IMPACT INSTITUTE el proceso de certificación del SGC.

5. Bibliografía

1. Ministerio de educación. Concepto de currículo. Artículo 1621. Disponible en:

<https://www.mineduacion.gov.co/1621/article-79413.html>

2. Giovanni M. Iafrancesco, Nuevos fundamentos para la transformación curricular: a propósito de los estándares, Bogotá, Cooperativa Editorial

Magisterio, 2003, p 36. Disponible en:

<https://books.google.com.co/books?id=J8GWJc7mCbKc&lpg=PP1&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>

3. Ministerio de educación. (2009). *DECRETO No. 1290* (pp. 1-5). Bogotá DC:

Ministerio de educación. Disponible en:

https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-187765_archivo_pdf_decreto_1290.pdf

4. Ministerio de educación. (1996). *Resolución 2343*. Bogotá DC: Ministerio de educación. Disponible en:

[http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/1079/1/Ministerio de Educacion Resolucion 2343 junio 5 de 1996.pdf](http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/1079/1/Ministerio_de_Educacion_Resolucion_2343_junio_5_de_1996.pdf)

5. Ministerio de educación. (1994). *DECRETO 1860 DE 1994*. Bogotá DC: Ministerio de educación. Disponible en: https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-172061_archivo_pdf_decreto1860_94.pdf

6. Ministerio de educación. (1994). *Ley 115 de Febrero 8 de 1994*. Bogotá DC: Ministerio de educación. Disponible en: https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf

7. Ministerio de educación. (2015). *ORIENTACIONES SOBRE EL DISEÑO CURRICULAR PERTINENTE DE PROGRAMAS DE EDUCACION PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO*. Bogotá DC: Ministerio de educación. Disponible en: https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-380612_recurso_1.pdf

8. Giovanni M. Iafrancesco, Nuevos fundamentos para la transformación curricular: a propósito de los estándares, Bogotá, Cooperativa Editorial Magisterio, 2003, p 96. Disponible en:
<https://books.google.com.co/books?id=J8GWJc7mCbKc&lpg=PP1&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>
9. Ministerio de educación. Concepto de competencia. Artículo 79413. Disponible en: <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-79413.html>
10. De Cárdenas Santamaría, M. Campo Saavedra M.F. Ley 1651 de julio 12 de 2013. Recuperado de
<https://www.mineducacion.gov.co/portal/normativa/Leyes/381602:Ley-1651-de-julio-12-de-2013>
11. De F Castelblanco A. PEI – Proyecto Educativo Institucional – IMPACT Institute, 2020.
12. Institute IMPACT, PEI – Proyecto Educativo Institucional,
 - a. <https://drive.google.com/file/d/1A4jbybqXzuXRWb-lwTAaPQJS3jTPnV6M/view>

13. Méndez Quintero, Evaristo (2012). Gerencia de las organizaciones educativas. *Negotium*, 8(23),202-226.[fecha de Consulta 11 de Junio de 2022]. ISSN:
Disponibile en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78225158008>
14. Kaline P. Romero, Estrategias gerenciales para mejorar el trabajo en equipo en los colaboradores del Instituto Municipal de Deportes y Recreación del municipio de Arjona-Bolívar trabajo de desarrollo 2018
<https://repositorio.ucm.edu.co/bitstream/10839/2155/1/Kaline%20Paola%20Romero%20Ramos.pdf>
15. Oro, Ieda Margarete, y Facin L. Carlos Eduardo (2020). Uso dos Sistemas de Controle Gerencial no Equilíbrio da Tensão Dinâmica na Implementação de Estratégias de Inovação em Empresa Familiar. *Base Revista de Administração e Contabilidade da UNISINOS*, 17(2),309-336.[fecha de Consulta 11 de Junio de 2022]. ISSN: . Disponibile en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337264549008>

16. García V. Mariángela, Estrategias gerenciales para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre directivos y docentes. Abril 2027. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/84888421.pdf>

17. Hernández Mondragón, A. R. (2006). La acreditación y certificación en las instituciones de educación superior. Hacia la conformación de circuitos académicos de calidad: ¿Exclusión o Integración?. Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle, 7(26),51-61.[fecha de Consulta 11 de Junio de 2022]. ISSN: 1405-6690. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34202604>

18. Aristizábal, G. R., Martín, G., Cárdenas, R. y V. M. Buitrago. (2009). Impacto de la certificación ISO 9001:2000 en la visión y misión de una institución educativa de educación preescolar, básica y media certificada (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá. Recuperado de goo.gl/kIFyPr

19. Corredor Mendoza, Gloria Patricia, y Becerra Londoño, Sandra Liliana (2015). Efectos de la certificación de calidad ISO 9001:2008 en la gestión de los colegios de La Presentación de la provincia de Bogotá. SIGNOS-Investigación en Sistemas

de Gestión, 7(1),31-39.[fecha de Consulta 11 de Junio de 2022]. ISSN: 2145-1389.

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560458750003>

20. Díaz, T. (2008). La educación como factor de desarrollo. Revista Virtual Universidad Católica del Norte, 23. Disponible en <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/149/287>
21. ICONTEC, NTC 5555. Sistemas de Gestión de Calidad para Instituciones de formación para el mundo del trabajo.
22. ICONTEC, 5580. Programa de Formación para el trabajo en el área de idiomas. Requisitos.
23. Ministerio de Educación Nacional (MEN). (2008). Guía para el mejoramiento institucional de la autoevaluación al plan de mejoramiento. Series Guía No. 34. Primera edición.
24. De Cárdenas Santamaría, M. Campo Saavedra M.F. Ley 1651 de julio 12 de 2013. Recuperado de

<https://www.mineducacion.gov.co/portal/normativa/Leyes/381602:Ley-1651-de-julio-12-de-2013>

25. De F Castelblanco A. PEI – Proyecto Educativo Institucional – IMPACT Institute, 2020.

26. Figura 2. ¿Qué son los objetivos SMART y cómo ayudan en el crecimiento de una empresa? Fuente:

<https://www.questionpro.com/blog/es/que-son-los-objetivos-smart/>


27. Institute IMPACT, PEI – Proyecto Educativo Institucional,

- a. <https://drive.google.com/file/d/1A4jbybqXzuXRWb-lwTAaPQIS3jTPnV6M/view>

6. ANEXOS

Anexo 1

Formato Lista de Verificación

Centro de Estudios Integrales IMPACT INSTITUTE. LISTA DE VERIFICACION PARA LA VALIDACIÓN DEL DISEÑO Y DESARROLLO CURRIULAR				
ELABORADO POR:				
FECHA: _____				
1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL CURRÍCULO				
PROCESO:	GESTIÓN PEDAGOGICA			
FUENTE:	PEI – UNIDAD DIDACTICA			
UBICACIÓN DEL CENTRO	Municipio de miranda - CAUCA			
OBJETIVO:	Identificar las necesidades existentes para el diseño y el desarrollo curricular del centro de estudios integrales IMPACT INTITUTE.			
2. INDICADORES DE VALORACION DEL DISEÑO Y DESARROLLO CURRICULAR				
Ciclo PHVA	Elemento específico del diseño y desarrollo curricular a evaluar	Valoración		
		Cumple		Comentario
	DISEÑO CURRICULAR Y DESARROLLO CURRICULAR	SI	NO	
P	El currículo responde a las necesidades de formación claramente establecida y documentada.			
P	El currículo define las entradas para la planeación y cuenta con información documentada requerida.			
H	La fundamentación del currículo considera el contexto social, económico, político del momento			
H	Tiene en cuenta estándares nacionales relevantes para la fundamentación del currículo.			
H	Cuenta con material de estudio para el aprendizaje de la lengua inglesa.			
H	Define una metodología flexible y un enfoque innovador en el desarrollo de las competencias comunicativas.			
H	Las intenciones educativas del diseño curricular se encuentran expresadas en la implementación del proceso de aprendizaje.			
H	Cuenta con una metodología definida para la planeación e implementación del proceso de diseño curricular.			
V	Existen articulación y coherencia entre el plan de estudio propuesto y la denominación académica del programa.			
V	Determina controles en el proceso de diseño y desarrollo curricular.			
A	Están definidos claramente los criterios de evaluación en pro de la mejora continua.			



Universidad[®]
Católica
de Manizales

VIGILADA MINEDUCACIÓN

*Obra de Iglesia
de la Congregación*



Hermanas de la Caridad
Dominicas de La Presentación
de la Santísima Virgen

Universidad Católica de Manizales
Carrera 23 # 60-63 Av. Santander / Manizales - Colombia
PBX (6)8 93 30 50 - www.ucm.edu.co