

**Universidad Andina Simón Bolívar**

**Sede Ecuador**

**Área de Educación**

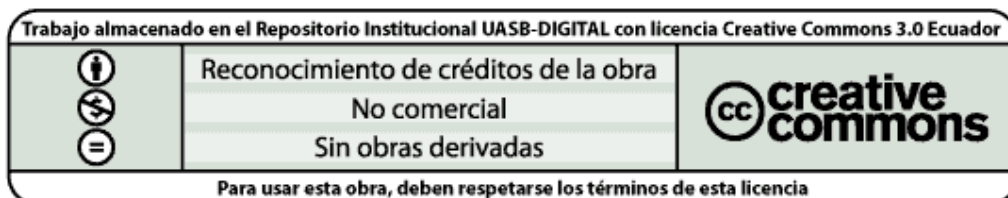
Programa de Maestría en Gerencia Educativa

**Innovación docente en el marco de cumplimiento de los estándares de desempeño profesional estipulados por el Ministerio de Educación, en el colegio Johannes Kepler**

Autora: Ximena Jacqueline Ponce Regalado

Tutor: Gabriel Pazmiño Armijos

**Quito, 2016**



## CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Ximena Jacqueline Ponce Regalado, autora de la tesis titulada “INNOVACIÓN DOCENTE EN EL MARCO DE CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL ESTIPULADOS POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, EN EL COLEGIO JOHANNES KEPLER”, mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Magíster en Gerencia Educativa en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo, por lo tanto, la Universidad utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital u óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor/a de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

Fecha. ....

Firma: .....

## **Resumen:**

No es suficiente una encuesta o como en este caso tres, para adentrarse en el bosque de alternativas que el proceso educativo encierra, sin embargo pretendo con este estudio analizar el efecto de una estructura (Reforma educativa del 2010 Ecuador) que puede involucrar cambios significativos, que supone transformación y variaciones cualitativas relevantes; por lo que el objetivo que tiene esta investigación es determinar cómo el cumplimiento de estándares y la formulación de documentos por parte de los docentes del Colegio Johannes Kepler afecta a las diferentes gestiones relacionadas con el proceso educativo y cómo la puesta en marcha de un planteamiento teórico pensado y diseñado por un reducido grupo social, implica a sus participantes a concertar, planificar, determinar procesos y procedimientos que requieren ser mediados por las autoridades de cada institución, con un acompañamiento atento y persistente, que podría equilibrar la gestión integral del sistema educativo y en especial la gestión docente en el aula; sin perder la creatividad para seleccionar, implementar experiencias formativas que desafíen a los estudiantes a ser resilientes y críticos, a través de prácticas significativas que les permita integrar nuevos aprendizajes y mejorar sus relaciones interpersonales.

Este trabajo tiene como intención dar luces a todos los lectores, educadores y directivos de los diferentes establecimientos educativos, para encontrar un balance en la gestión administrativa y “la razón de ser” de toda institución educativa que es formar seres humanos competentes socialmente y no solamente reformular evidencias administrativas para llegar a ser más eficientes y eficaces en un proceso que necesita sabiduría y equilibrio para dejar una huella y revolucionar un sistema.

Además, pretendo dilucidar la influencia que vive el docente, en su práctica cotidiana que tiene como marco de acción estándares que miden su conocimiento y dominio de los lineamientos curriculares determinados a nivel nacional, que permiten a sus protagonistas (los maestros/as ecuatorianos/as) analizar el alcance de la gestión de aprendizaje, su capacitación y su compromiso ético profesional, y que les lleva en su gestión pedagógica a ser creativos e innovadores esencialmente en el proceso de enseñanza aprendizaje, a promover políticas y estrategias que permitan potenciar una cultura orientada hacia el cambio, aplicando un enfoque flexible, integrado, interdisciplinario y crítico en su intervención en el aula.

## Contenido

<b>Introducción</b> .....	<b>5</b>
<b>Capítulo I</b> .....	<b>9</b>
De las reformas a la educación y el contexto actual de la investigación. ....	9
Vivencias de la Reforma de 1996 en el colegio Johannes Kepler. ....	9
Tareas más importantes de las autoridades del JK en la Reforma de 1996 .....	11
Tareas más relevantes de los docentes del JK en la Reforma de 1996. ....	12
Reforma Curricular para la Educación Básica de 1996 .....	14
Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación 2010 y 2011.....	17
Educación e interculturalidad .....	20
La creatividad en el marco de las reformas educativas .....	21
<b>Capítulo II</b> .....	<b>23</b>
Encuestas aplicadas a los docentes del colegio Johannes Kepler.....	25
Gestión del desarrollo curricular. Primera y segunda encuesta. ....	26
Gestión del aprendizaje. Primera y segunda encuesta. ....	39
Desarrollo profesional. Primera y segunda encuesta. ....	55
Compromiso ético. Primera y segunda encuesta. ....	61
Resultados - tercera encuesta.....	68
<b>Capítulo III</b> .....	<b>72</b>
Creatividad e innovación .....	72
Seis ámbitos para medir la Innovación y creatividad docente en el Colegio Johannes Kepler .....	72
Creatividad e Innovación educativa .....	78
Innovación educativa.....	79
TIC en el marco de la innovación docente .....	83
El pensamiento lateral como alternativa de formación .....	84
<b>Conclusiones y Hallazgos</b> .....	<b>86</b>
1. Conclusiones de la gestión de desarrollo curricular.....	88
2. Conclusiones de la gestión de aprendizaje.....	90
3. Conclusiones del ámbito de desarrollo profesional .....	92
4. Conclusiones del ámbito de compromiso ético.....	94
<b>Conclusiones de la Tercera Encuesta</b> .....	<b>96</b>
<b>Recomendaciones y apuntes finales</b> .....	<b>99</b>
<b>Conclusiones finales</b> .....	<b>102</b>
<b>Bibliografía</b> .....	<b>111</b>

## **Introducción**

En la actualidad el sistema educativo en Ecuador atraviesa un proceso de evaluación de su gestión integral. Esta veeduría ha sido liderada por los entes representantes del Estado y ha sido aplicada a todo tipo de instituciones de educación (Inicial, Básica, Bachillerato). En este escenario, el gobierno ecuatoriano ha delimitado leyes, procesos, parámetros y estándares de calidad, que introducen algo nuevo que produce mejora.

El 19 de Julio de 2012 se oficializó la puesta en marcha del reglamento general a la Ley orgánica de Educación Intercultural cuya naturaleza se ajusta al objetivo 3 del Plan Nacional del Buen Vivir que dice: Promover el mejoramiento de la calidad en la prestación de servicios de atención que componen el Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social. En ese marco, las instituciones educativas han sido llamadas a seguir procesos de auditoría institucional.

En aras de aportar en el debate por el mejoramiento de la educación en Ecuador, esta investigación en su primer capítulo hace referencia, sobre cómo fue contextualizada la Reforma Curricular del 1996 en la institución educativa Johannes Kepler, y de qué manera la estructura de la Reforma del 2010 ha afectado en el quehacer docente, al integrar nuevas políticas, normativas y exigencias tanto pedagógicas como administrativas.

En ese caminar por parte de los directivos y docentes, ante una situación adversa o de crisis que de alguna manera significa en ciertos momentos la implementación de la Reforma Curricular de 2010 en el equipo docente del JK, provocó en el equipo, vivir un proceso de transformación, un proceso de cambio en el sistema educativo a nivel nacional, que requería obligatoriamente por parte de la autoridades del Ministerio de Educación una capacitación para incorporar todos los nuevos lineamientos que entraban en vigencia en las diferentes gestiones de las instituciones educativas; y que en lugar de ser un punto de unión nacional, se convierte en un proceso de conocimiento exclusivo de unas pocas, que afecta especialmente a los colegios particulares, a los cuales nunca se les explicó su estructura y nuevas exigencias, convirtiéndose en un camino sin salida para unas instituciones y constituyéndose en un gran reto y desafío para otras.

En el segundo capítulo les aproximaré, a la realidad en la que vive la institución educativa frente a una estructura que demanda del docente un repensar continuo del

orden establecido y un accionar rápido, más dinámico y efectivo, para no quedarse en el camino.

Tomando como referencia los cuatro ámbitos de los Estándares de desempeño profesional docente, en este capítulo se pretende determinar cuál es el desempeño General de Desarrollo Curricular, la Gestión de aprendizaje, el Desarrollo profesional y el Compromiso Ético de los docentes, indagar de qué manera se integra al proceso educativo y cómo la nueva manera de documentar y construir las evidencias de este trabajo afecta el tiempo del docente en su quehacer pedagógico cotidiano, especialmente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Este diagnóstico nos permitirá ubicar fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, que presentan el equipo del JK en un espacio de innovación, transformación y una dinámica formativa que nos dará las luces necesarias para identificar la influencia directa que ha tenido La Reforma de 2010 en la gestión integral del docente en la Institución educativa del colegio Johannes Kepler.

Esta investigación toma como corpus de análisis documentos que evidencian la observación y seguimiento a la labor docente en el aula, para apreciar de qué manera se cumplen los estándares de Desempeño Profesional Docente determinados a nivel nacional, y si en ese cumplimiento, los educadores pueden gestionar sus principales tareas de manera coherente, consistente e innovadora en sus aulas; y a su vez, confirmar la utilización de tiempo en la producción y formulación de documentos en su gestión pedagógica.

Para este fin, se utilizan tres encuestas y algunas sesiones de focus groups, aplicadas a 31 docentes, cuyos resultados se puedan contrastar con las respuestas individuales y por escrito de cada participante, frente a espacios de discusión y profundización de algunos temas, encuentros aclaratorios en los que los educadores describen con mayor precisión su rol y tareas docentes.

En el tercer capítulo se analizará si la gestión de aprendizaje realizada en el colegio Johannes Kepler partiendo de la capacidad que tiene el profesorado de adaptación, apropiación y ejecución eficaz del proceso de enseñanza aprendizaje, se puede determinar ciertas características que demuestren en qué medida la intervención docente es creativa e innovadora. Además, se examinará la capacidad y resiliencia de los docentes para reflexionar, descubrir, señalar y cambiar, no solamente viejas formas

del quehacer pedagógico, o nuevas maneras de construir evidencias en su trabajo docente; sino, que les permita identificar todos aquellos procesos y tareas necesarias para enriquecer el camino de transformación y cambio que requiere la educación, a través de acciones y procesos contextualizados, actividades y estrategias que respondan a la necesidad y solución de problemas relevantes de cada comunidad educativa.

Por lo que, los cambios, la transformación, las maneras diferentes de hacer las cosas, el abrir la mente para nuevos conocimientos, la asimilación y adaptación sobre la reformulación de diferentes gestiones en la vida institucional, se convierte en un proceso que marca una dinámica diferente de planeación, ejecución y evaluación; acompañada de una formulación de evidencias que realizadas con un orden sistemático, les permite a directivos y docentes observar y medir su trabajo; cuya rendición de cuentas y verificación de procesos, les asiente graduar las tareas docentes y administrativas, especialmente las de la gestión pedagógica curricular en el aula, para que el desempeño del sistema educativo sea más eficiente y eficaz.

Es decir, el alcance de esta indagación medirá la gestión de aprendizaje, acciones administrativas obligatorias, que requieren tiempo, organización y que en su ejecución y un estricto cumplimiento, serán imprescindibles para la adaptación, aceptación y apropiación de los docentes de sus nuevas responsabilidades, sin perder de vista los aportes y/o desventajas en el momento de implementarlas en su proceso de enseñanza aprendizaje.

La metodología de investigación propuesta para dar cuenta de los indicadores del cumplimiento de estándares de desempeño profesional docente, es de tipología mixta: cualitativa y cuantitativa. Por un lado, a nivel cualitativo, vamos a obtener como referencia la percepción individual y la coevaluación de los docentes de las tres secciones del colegio JK y la apreciación de sus autoridades, (Rector, Vicerrector y Coordinadores de sección) y a nivel cuantitativo, se procesarán los resultados de tres encuestas, de las cuales, dos explorarán de qué manera se cumplen los estándares de desempeño profesional en la institución, determinando sus fortalezas y los aspectos a mejorar. Y una tercera encuesta, que medirá la adaptación docente a nuevas tareas, la utilización de tiempo de los maestros/as en cada proceso, y formulación de informes, con la intencionalidad de mediar los porcentajes de integración de las destrezas que un

docente debe tener dominio y las que se encuentren en proceso, para tomarlas en cuenta y proponer planes y estrategias para capacitar a los docentes.

Para finalizar se detallarán los hallazgos encontrados, las conclusiones que evidencien la capacidad de adaptabilidad docente, la necesidad de establecer debates sobre los efectos en el ejercicio pedagógico-administrativo frente a las regulaciones de la Reforma que impone el Estado. Además, como algo relevante se contemplará que el docente no pierda la pasión, el entusiasmo por proponer nuevas maneras de relacionarse en sociedad, espacio en el que hace falta individuos integrales, reflexivos, críticos y creativos que sean capaces de cambiar todo aquello en lo que no estén de acuerdo y que, sus propuestas bien fundamentadas y funcionales puedan debatir posiciones perfectibles que siempre estarán sujetas a procesos de mejora y de innovación.

Espero que este trabajo se convierta en una motivación para todo docente que lo lea, lo estudie y que le inspire, para que nunca se limite a cumplir tan sólo con lo establecido, sino sea audaz y atrevido para formular nuevos procesos que modifiquen sobre todo la actitud humana; para que ningún maestro/a se desaliente, ni pierda la inspiración en su gestión pedagógica, dilucide el cumplimiento de una doble función de “ser” el gran maestro/a y administrador/a creativo y transformador de su labor formativa, que tiene voz y decisión en su ámbito de acción para cumplir con su rol de docente innovador/a en el siglo XXI.

Cabe mencionar que esta investigación puede reflejar valiosos resultados, que pueden constituirse de interés colectivo, y que la declaración de sus fortalezas y posibles preocupaciones, necesidades o reformulaciones de las acciones más relevantes en el quehacer docente, pueden ser reflexiones y propuestas útiles no solamente para el Colegio Johannes Kepler, sino para otros sistemas.

Por lo que surgen las siguientes preguntas ¿Hasta qué punto las exigencias y normativas estatales son las más adecuadas y se alinean a cubrir las verdaderas necesidades pedagógicas, logísticas y administrativas de los docentes en el Colegio Johannes Kepler? ¿Qué sucede y cómo ha influido en el docente, la formulación de documentos, informes y evidencias de su gestión pedagógica, en el tiempo de preparación de los mismos, su estado anímico, sus logros y efectividad en el proceso de enseñanza-aprendizaje? ¿Dan cuenta de los intangibles emocionales, los procesos de regulación educativa?



## **Capítulo I**

### **De las reformas a la educación y el contexto actual de la investigación.**

Toda Reforma propuesta debería ser un proceso abierto que implique a cada actor inmerso en él, la reflexión en la práctica, en una investigación analítica e integradora constante, que se sujete a una evaluación continua, que permita identificar si esa nueva estructura transforma o mejora cualitativamente el sistema, una evaluación que a más de medir los impactos a de medir los obstáculos.

Una valoración continua de tareas y prácticas pedagógicas-administrativas que nos permita no caer en la rutina, bajo esta variación el cambio educativo no es pensable al margen de las tensiones y resistencias, de aquellos que directamente están involucrados y que hacen vivo el proceso en las aulas; por lo que requiere principalmente del docente una fundamentación reflexiva, crítica y deliberada, sobre aquello que se cambia, y en el camino se determina qué dirección tomar, con qué políticas y con qué recursos.

En este primer capítulo se hace referencia, sobre cómo fue contextualizada la Reforma Curricular de 1996 en la institución educativa Johannes Kepler, y de qué manera la estructura de la Reforma de 2010 ha afectado en el quehacer docente, al integrar nuevas políticas, normativas y exigencias tanto pedagógicas como administrativas.

### **Vivencias de la Reforma de 1996 en el colegio Johannes Kepler.**

La Reforma del 96, se introduce en el quehacer del equipo del JK, con la presencia protagónica de las autoridades del Ministerio de Educación del Gobierno de Oswaldo Hurtado, que tuvieron como estrategias para contextualizarla, organizar talleres de capacitación, cursos, encuentros frecuentes, que fueron impartidos de manera igualitaria especialmente a los centros educativos que eran parte de las grandes ciudades del país. Fue una suerte pertenecer al segmento privilegiado, que contó con Supervisores que mensualmente se reunían con todos los Rectores de los colegios fiscales, fisco misionales y particulares de la zona y personalmente se ocuparon de capacitar y explicar a detalle los requerimientos que tanto directivos como docentes debían seguir para organizar su trabajo y cumplir con los lineamientos curriculares de la Reforma vigente.

Estas reuniones reglamentadas, se convertían en encuentros en los que la personalidad y exigencia de cada autoridad (Supervisor de cada sección, preescolar, educación básica y Bachillerato) marcaba el rigor y formalidad en los procesos. Considero no hubo un lineamiento único en sus procesos, procedimientos y estrategias; en la planificación, en la ejecución y sobre todo en la evaluación de procesos educativos, que permitieran medir el cumplimiento, desarrollo y logros en el sistema educativo, creo que quedó muy abierto el campo de acción, por lo que como sabemos los resultados no fueron los mejores.

Se podrían referir algunas diferencias entre las dos Reformas, considerando a la actual con una fortaleza en la formulación única de procesos y procedimientos, matrices de evaluación, formatos de contenidos y competencias que obligatoriamente tienen que ser documentados. Definitivamente la diferencia que quiero referir es que la actual Reforma 2010, su socialización a las instituciones particulares no se alineó en un orden democrático, en un orden igualitario; la implementación del proceso de cambio no dio las mismas condiciones y oportunidades a las instituciones públicas que a las instituciones particulares. Considero se inicia un proceso relevante con una generalización muy equivocada de la educación particular en el país, en la que se advierte evidencias de aversión del Gobierno de la Revolución Ciudadana hacia las instituciones educativas particulares, por lo que algunas instituciones se quedan fuera del sistema por no lograr cumplir con los estándares determinados por las autoridades del Ministerio de Educación, principalmente por falta de información, claridad en los procesos de cambio implementados.

Es cierto que los sectores rurales no fueron atendidos por la Reforma del 96, se evidencia la falta de atención, olvido y poco o ningún respaldo a estos espacios sociales, se advierte indiferencia del Gobierno a este sector, generando desigualdad. Existen pruebas fehacientes para demostrar que sin apertura los procesos y los cambios se ven obstaculizados, pero más grave es eliminar de la lista de prioridades la cobertura a un grupo humano numeroso que se queda rezagado y poco atendido.

El sistema construido por un reducido grupo de técnicos, educadores y profesionales multifacéticos, siempre se tomará como una imposición y no precisamente como una oportunidad, cuando se vive un proceso a distancia, cuando la construcción no es mayoritaria, el impacto tanto en la Reforma del 1996 como en la de 2010, se

advierte resistencia en su aplicación porque es más fácil inmovilizarse, predomina la resistencia al cambio, aunque, de a poco vayan familiarizándose con los nuevos sistemas. Indudablemente los procesos vividos son diferentes, la Reforma de 96 se la concibe como un sistema educativo abierto, autónomo y libre para cada institución; y la del 2010, se la concibe muy estructurada, demandante, impuesta, sin opciones al inicio, esperando revisiones oficiales en la práctica y obligando a cada institución educativa a buscar opciones en la implementación, en el cumplimiento de procesos y procedimientos que les permita a cada grupo humano inmerso no solamente, recibir y aceptar una nueva estructura, sino a proponer un modo distinto de dirigir la atención hacia los problemas o situaciones contextualizados a resolver.

Pienso que las instituciones públicas en el pasado no contaban con infraestructura, maestros y una metodología que les permitiera aprovechar el tiempo en el aula. A pesar de sentir incomodidades por la falta de comunicación y participación de las autoridades en la implementación de la Reforma del 2010, y a pesar de no contar con la información oportuna sobre nuevos acuerdos y procedimientos del proceso educativo, veo el cambio a nivel nacional, que por primera vez un sector social rezagado, se ha sentido atendido, tratado con dignidad, que apuesta al progreso, la atención a este grupo humano era una utopía inalcanzable y ahora se hace visible y posible en el país. Nuestra cultura y realidad evidencia cambios, tal vez hay que esperar un poco más, para que sean profundos, pero el hacer las cosas con mayor rigor y con una evaluación continua definitivamente permite mejora y le lleva al país a otro destino social, cultural, político y económico.

### **Tareas más importantes de las autoridades del JK en la Reforma de 1996**

El colegio Johannes Kepler, siempre tuvo un marco de gestión filosófica, una misión y visión para impartir una educación con valores y principios con una metodología que le colocaba a la institución educativa como valiosa y considerada a nivel académico y emocional. Con una filosofía y bases pedagógicas fundamentales le han permitido mantenerse en el tiempo con 25 años de funcionamiento.

Las autoridades, Rectora, Vicerrector, Coordinadores de Sección y de área, tienen como tareas principales organizar, planear, ejecutar y evaluar y como documentación obligatoria están consideradas: la Unidad Didáctica, la planificación diaria y entrega semanal, que en ese entonces era indefectible para cada docente.

En mi cargo de Rectora, era relevante organizar las actividades anuales, realizar el cronograma de actividades que involucraba los diez meses de trabajo y a toda la comunidad; formalizar y firmar contratos con el personal, formular las funciones generales de los docentes y del personal administrativo. Llevar un registro de asistencia de todo el personal.

Respetaba y hacía respetar las reglas y normas que constaban en el Reglamento Interno que se alineaba correctamente a las Leyes de la Constitución y las leyes Educativas vigentes en el país, y en las funciones administrativas docentes, se contemplaba las políticas institucionales. Otra responsabilidad era realizar el POA Institucional de inicio y el final del año lectivo, con la confirmación del cumplimiento de los objetivos contemplados en las tres secciones y en los tres ámbitos: Pedagógico, Administrativo y Cultural-Deportivo.

### **Tareas más relevantes de los docentes del JK en la Reforma de 1996.**

Los maestros tenían que realizar el POA de su nivel y de su área, entregar las fichas de seguimiento de destrezas por área, hacer los cuadros de doble entrada en los que se analizaba la integración de destrezas de todo el grupo de estudiantes por nivel y por área, entregar observaciones individuales para cada estudiante, las mismas que tenían un lugar especial en la libreta. Realizar reuniones con maestros, psicóloga interna y psicólogos externos para tomar decisiones en equipo sobre los casos de los niños con dificultades académicas y de comportamiento, las mismas que se transmitían a los padres de familia con oportunidad y se resumían en un registro del DOBE.

La evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje y de los estudiantes era a través de una Evaluación de Procesos que evaluaba; el 20% de la integración de destrezas por área. El 20% de tareas en casa. El 20% de investigaciones y proyectos, el 20% de evaluaciones de unidad por destrezas y 20% de evaluaciones trimestrales. Todas estas calificaciones sumaban el 100%. Además, Al inicio del año se realizaban la primera semana las pruebas diagnósticas en las principales materias: inglés, lenguaje y matemáticas.

La conducta se calificaba sobre 20/20, se llevaba registros anecdóticos de cada estudiante, en las que se anotaban, características peculiares de cada estudiante, situaciones o eventos significativos con fechas y participantes.

Los maestros tenían los documentos base para su gestión pedagógica y administrativa: Eran entregados unos folletos con normas de comportamiento para estudiantes, compromisos de padres de familia y de maestros para actuar en unidad escuela-hogar, estos estaban contemplados en el Código de Convivencia.

Dentro de las normas se destacaban las que se relacionaban con los valores de respeto, responsabilidad, honestidad y solidaridad. Estaban contemplados procedimientos para faltas leves tales como: tratar de manera descomedida a sus maestros y compañeros, discriminación por color de piel, discriminación por profesar diferente religión, discriminar por diferente estrato social (teníamos los estudiantes becados hijos de los señores que apoyaban en el mantenimiento); por no saludar, por no expresar lo que no les gustaba y llegar a golpear a alguien, no cuidar del medio ambiente: clasificar la basura, no tener su caja de reciclaje en el aula, dañar su espacio de siembra. Como faltas graves estaban: traer y consumir licor, traer y consumir en el colegio drogas, robos y daños intencionales de los bienes físicos. Se evaluaban cada trimestre y teníamos reuniones con padres tres veces al año obligatoriamente, la conducta en función de las faltas que se registraban a los estudiantes y la nota final era consensuada con el equipo docente en las juntas de curso.

También realizábamos tres juntas de curso en el año, una por trimestre, en las juntas estaban presentes los profesores de cada nivel, la psicóloga, las coordinadoras Vicerrector y Rectora.

La documentación obligatoria consistía en la entrega de algunos documentos por trimestre, excepto las planificaciones de Unidad y las de cada día y semanal por asignatura y por docente. Se registraba la asistencia y se llenaba los leccionarios diariamente y se revisaba a todo el equipo cada mes, documentos que eran requeridos por los supervisores para cumplir con la hoja de ruta para la promoción y legalización de documentos en el Ministerio de Educación al final del año lectivo.

Nos reuníamos con el equipo docente por secciones todas las semanas, un día Preescolar, otro Primaria, y otro Secundaria. Además, había reuniones quincenales con el personal administrativo. Se revisaba el cumplimiento de funciones en los recreos por parte de los maestros en las tres secciones; se publicaba los cuadros de aplicación de funciones en las carteleras de cada sección, en las cuales se daba a conocer qué maestros estaban de turno para el cuidado y acompañamiento de los estudiantes en los recreos.

El cumplimiento de procesos, siempre fue exigente en el colegio, sin embargo, no se hacían tanto énfasis en la documentación de todas las acciones con el rigor que exige ahora la Reforma de 2010. (Todo lo gestionado debe estar registrado con firmas de responsabilidad, o si no existe).

### **Reforma Curricular para la Educación Básica de 1996**

Se destaca la inclusión de la educación regional y la apertura a un primer diálogo intercultural. Para 1983 se aprueba la Ley de Educación en la administración de Osvaldo Hurtado.

En el plano mundial es válido subrayar que organismos como las Naciones Unidas, el Banco Mundial y la CEPAL, entablarán planes en Latinoamérica por erradicar el analfabetismo en la población. Estas iniciativas permearán las políticas de gobierno de Febres Cordero (1984-1988) y Borja (1988-1992). No obstante, como anota Arcos Cabrera,

*Los ciclos virtuosos de la reforma orientada al acceso dejaron de operar. Entre 1990 y el 2000 el analfabetismo apenas se redujo un punto porcentual y la tasa de matrícula en el nivel primario permaneció estancada alrededor del 90%. Incluso se redujo el ritmo de crecimiento de la matrícula en la secundaria.*

El espíritu de las reformas de los años noventa apuntaba a mejorar la calidad de la educación, concebida en reducir los índices de deserción escolar en la educación media. También es justo nombrar el esfuerzo de estas transformaciones a la Ley en aras de incluir la categoría “logros de aprendizaje” en el sistema educativo. Ahora bien, la especialización y el diversificado como preparación a la inclusión social y de trabajo también es un aporte destacado de la Reforma que se contempla en el capítulo VI, apartado sobre la Supervisión Educativa:

Art. 38.- La supervisión es una función especializada encargada de velar por el cumplimiento de los fines y de las normas de educación y de promover el mejoramiento de la enseñanza y del desarrollo de las comunidades, mediante una acción sistemática y permanente.

Art. 39.- La supervisión, siendo principalmente un servicio de asesoramiento profesional y de control, tomará además en cuenta las opiniones de la comunidad, a fin de que el proceso educativo se desenvuelva en función de las necesidades de la misma.

Art. 40.- Para el desempeño del cargo de supervisor es indispensable poseer preparación especializada, residir por lo menos en los días laborables en el área del lugar de trabajo que le ha sido asignada, además de reunir los requisitos que determina el reglamento.

Como se ha remarcado en el resumen histórico de la intervención estatal a la educación en Ecuador, las políticas de cambio se orientaron en su mayoría a suplir los niveles de acceso y calidad. Por el contrario, el ejercicio docente en el aula (creatividad en innovación) no ha sido considerado directamente. A continuación se establecen las diferencias y rupturas que significó -en el ejercicio docente de los profesores de educación básica- la transición de la reforma del año 1996 frente a la Ley Orgánica de Educación Intercultural<sup>1</sup> del 2011.

Para el interés de esta investigación es indispensable establecer una comparación entre la Reforma Curricular para la Educación Básica de 1996 y la enmienda realizada a la misma durante el año 2010. El análisis comparativo que se realiza a continuación no pretende determinar binariamente la naturaleza de los cambios que se establecían, por el contrario, se busca complejizar los aportes y las deficiencias que se identifican para el interés de esta investigación.

La presentación de la Reforma del 96 sitúa a la educación como “el motor para el desarrollo humano de un país, así como el medio por el cual un país forma y prepara a sus hombres y mujeres para construir y consolidar la democracia, para defender la paz, para vivir la solidaridad social y buscar la realización individual”<sup>2</sup>. Del mismo modo, de la Reforma del 96 vale destacar la autoridad que adquirió el CONESUP para organizar los currículos de enseñanza y la fundación de los Institutos Pedagógicos (IPED).

En un proceso de mejoramiento de la calidad en la educación los docentes son los agentes que permiten concatenar los mejoramientos en las distintas áreas: currículo, metodologías, docencia, estudiantes e infraestructura. El contexto de aquella época mostraba una deficiencia importante en cuanto a la formación académica de los maestros. Según un informe del SINEC del año 2002-2003 el nivel de instrucción de los profesores de educación primaria y media en un 60% no posee estudios universitarios de educación. Si bien se crean los Institutos Pedagógicos (IPED) su impacto será

---

<sup>1</sup> Ministerio de Educación. Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI).2007

<sup>2</sup> Ministerio de Educación. Reforma Curricular a la Educación de 1996.

insuficiente, en cuanto a la formación docente se puede afirmar que los maestros carecen de apoyos e incentivos para su capacitación y estudio.

Uno de los aspectos controvertibles de la Reforma Curricular para la Educación Básica del 96 es la ausencia de un sistema nacional de evaluación de la calidad en la enseñanza. Si bien se entregaron pautas informativas de seguimiento a la calidad, estas no trascendieron puesto que no se realizó un análisis detallado de los resultados. No se implementaron resultados del sistema de evaluación de logros de aprendizaje que mejoraran las políticas educativas. Este escaso seguimiento se sumó al pobre rol de la sociedad en el proceso formativo de la juventud. El aula quedó distanciada de los núcleos familiares y la responsabilidad de enseñanza se les depositó exclusivamente a las instituciones educativas.

Durante la época de la Reforma Curricular para la Educación Básica del 96 Ecuador es un país cuya población urbana se encuentra concentrada en dos grandes ciudades (Quito y Guayaquil) aunque su grupo de habitantes mayoritario reside en el área rural. Esta condición demográfica va en contravía de las inversiones presupuestarias para la educación, la Reforma derivó en asignaciones que favorecieron los planteles urbanos y no los rurales.

Ecuador, por su diversidad étnica y racial, es considerado un país culturalmente heterogéneo. Según la Reforma Curricular para la Educación Básica del 96, en el apartado sobre “La Interculturalidad en la Educación”, afirma que las relaciones sociales han estado históricamente por una relación de poder entre dominadores y dominados

La relación sociocultural entre el dominado y el dominante ha atravesado tres etapas en la historia. La primera, denominada “choque cultural”, etapa de conflicto, característica de los años de la conquista y de la colonia. La segunda, la de la aculturación, incorporación y asimilación a lo que se denominaría desde entonces “cultura nacional”, promovida desde la época inicial republicana. La tercera, la etapa de la interculturalidad, como un proceso contemporáneo en formación, que supone un avance en el pensamiento, hacia el reconocimiento y respeto de las diferencias<sup>3</sup>.

Para el año 96 Ecuador cuenta con un 6,8% de población indígena y un 4,9% de población afrodescendiente, la inclusión formal en la educación de estos grupos

---

<sup>3</sup> CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN. (1996). Propuesta consensuada de reforma curricular para la educación básica. Quito: Ministerio de Educación y Cultura.



históricamente subalternizados apenas empieza a producirse. Para el año 2001 el Ministerio de Educación realiza una medición de las diferentes unidades educativas del país y se encuentra que los niveles de escolaridad de las poblaciones indígenas rurales y los afrodescendientes rurales están por debajo de los resultados de poblaciones urbanas.

### **Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación 2010 y 2011**

En octubre del año 2008 el Ecuador realizó ajustes constitucionales que delimitaron el marco de acción de la Educación Superior actual en el país. De este proyecto se puede identificar una apuesta directa por el acceso y la calidad de la enseñanza.

Uno de los principales logros de la asamblea constituyente, fue haber posicionado, mediante dos mandatos, el tema de la educación superior. El primer mandato estableció la gratuidad de la educación para sus niveles medio, básico y de 'tercer nivel', que consiste en toda la formación universitaria de pregrado. Producto del segundo mandato del presidente Correa se pensó que la gratuidad tendría que venir de manera simultánea con la calidad<sup>4</sup>.

Es cierto que la punta visible del iceberg en la reestructuración de la política educativa del 96 es la LOEI. Sin embargo, vale apuntar que durante la administración de Alfredo Palacio en el año 2006 se realizó una consulta popular que indagó sobre el Plan Decenal de Educación, con un 66.1 % del electorado a favor, correspondiente a 4 409 377 votos, se determinan 8 puntos como políticas de Estado hacia la educación:

1. Universalización de la Educación inicial de 0 a 5 años de edad;
2. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo año;
3. Incremento de la matrícula en el bachillerato hasta alcanzar al menos el 75 % de la población en la edad correspondiente;
4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación formal alternativa.
5. Mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas;
6. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación del Sistema Nacional de Evaluación;
7. Revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida;
8. Aumento del 0,5 % anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6 %.

---

<sup>4</sup> Reformas a la Educación Superior en América Latina: Ecuador, Chile, México, Perú y Colombia. Memorias del encuentro. Bogotá, 23 de octubre de 2013. Ministerio de Educación Nacional.

En el año 2007 la Dirección Nacional de Currículo del Ministerio de Educación se planteó evaluar el impacto de la Reforma del 96. Según el informe:

Los resultados fueron, entre otros: desactualización de la Reforma, incongruencia entre los contenidos planteados en el documento curricular y el tiempo asignado para su cumplimiento, desarticulación curricular entre los diferentes años de la Educación General Básica.

En el año 2008 el presidente entrante Rafael Correa Delgado asume los ocho pilares establecidos por el Plan Decenal de Educación y alinea los objetivos a su política pública, inicialmente denominada Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010 y posteriormente denominado Plan Nacional del Buen Vivir 2009 - 2013. Según se establece en el mismo documento, “El Buen Vivir es la forma de vida que permite la felicidad y la permanencia de la diversidad cultural y ambiental; armonía, igualdad, equidad y solidaridad. No es buscar la opulencia ni el crecimiento económico infinito. (...) El Buen Vivir es el *sumak kawsay*”<sup>5</sup>

Las enmiendas entraron en vigencia en el año 2010 para el régimen de las instituciones educativas de la Sierra y en el año 2011 para el régimen escolar de la Costa. La puesta en marcha de esta nueva normativa conocida como Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) de 2011 se alinea al Plan Nacional Para el Buen Vivir 2009-2013 desarrollado por la administración del presidente Rafael Correa. La educación, por primera vez en la historia de Ecuador, se convierte en un área prioritaria para el país. Esta decisión del ejecutivo estipula un aumento en los fondos desde el presupuesto nacional.

El desarrollo de la LOEI toma partida de un diagnóstico realizado en el año 2007 por la Dirección Nacional de Currículo al modelo curricular de 1996 y en el que participaron especialistas y docentes ecuatorianos. Los objetivos que se plantearon en la revisión fueron<sup>6</sup>:

- Actualizar el currículo de 1996 en sus proyecciones social, científica y pedagógica.
- Especificar, hasta un nivel meso-curricular, las habilidades y conocimientos que los estudiantes deberán aprender, por área y por año.
- Ofrecer orientaciones metodológicas viables para la enseñanza y el aprendizaje, a fin de contribuir al desempeño profesional docente

---

<sup>5</sup> SENPLADES

<sup>6</sup>CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN. (2010). Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010

- Formular indicadores esenciales de evaluación que permitan comprobar los aprendizajes estudiantiles así como el cumplimiento de los objetivos planteados por área y por año
- Promover, desde la proyección curricular, un proceso educativo inclusivo, fortalecer la formación de una ciudadanía para el Buen Vivir, en el contexto de una sociedad intercultural y plurinacional.

La implementación de la LOEI atendió algunas necesidades docentes que la Reforma de 1996 no suplía. Uno de estos proyectos fue la formulación de estándares de calidad y la fundación del Programa de Formación Docente permitiendo que los profesores accedieran a incentivos y apoyos para mantenerse actualizados. De igual manera se promovió un sistema de escalafón docente en el que se valoraba a cada perfil según su formación académica, experiencia profesional, años de experticia, nivel de capacitación, publicaciones, investigaciones, ponencias, entre otros. Este escalafón posibilitó al profesorado a acceder a unos salarios más altos. No obstante, se observa que los niveles de formación académica exigidos por la nueva ley distan del nivel del grueso del profesorado a nivel nacional. El rol que encarna el docente en el marco de la LOEI es mucho más activo que el observado en la Reforma del 96, el ejercicio profesional docente empieza a ser reconocido desde el Ejecutivo y el Legislativo con la importancia que merece. En ese sentido también, y a diferencia de la enmienda del 96, la sociedad –plurinacional y multiétnica- asume una participación más directa en la formación de los jóvenes ecuatorianos.

Simultáneamente a la vigencia de la LOEI, Ecuador pone en marcha las escuelas del Milenio, atendiendo al diagnóstico realizado por la Comisión Nacional de Currículo. Como se anotó anteriormente una de las falencias de la Reforma del 96 era la brecha existente entre la educación urbana por sobre la rural. La construcción de Escuelas del Milenio fue una respuesta al déficit de escolaridad en las regiones periféricas, fruto de la firma de la Declaración del Milenio en el año 2005 que Ecuador junto con 147 países aprobó.

La implementación de la LOEI se realiza en paralelo a la Ley Orgánica de Educación Superior LOES enfocada al mejoramiento de la academia universitaria y la formación de estudiantes en tercer y cuarto nivel de estudios. El gobierno central determina la vigilancia y el cumplimiento de la LOES al Consejo de Educación Superior (CES) y el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Educación Superior (CEAACES). A su vez se determina que el ente encargado de la

Educación Nacional se conforma, según el Art. 25 de la LOEI, por cuatro instancias, una central y tres de gestión descentralizada: intercultural y bilingüe, distrital intercultural y bilingüe y circuitos educativos interculturales y bilingües.

### **Educación e interculturalidad**

Uno de los aportes destacables de la LOEI es el ingreso de la categoría de interculturalidad al sistema nacional de educación. La interculturalidad, según Walsh, es “el contacto e intercambio entre culturas en términos equitativos; en condiciones de igualdad”<sup>7</sup> un proceso que en Ecuador se asemeja más a un choque que a un contacto, una relación de poder típica de dominación. A pesar de que Ecuador es un país multicultural y plurinacional, históricamente las políticas sobre la enseñanza pormenorizaron a los grupos subalternos indígenas y afrodescendientes. La educación hasta el año 1996 desconocía la lengua y los dialectos de las comunidades y las clases se impartían en español. Esta situación fue cuestionada por diversos autores puesto que denotaba colonialidad cultural.

La inclusión de las necesidades de esos grupos periféricos a la LOEI supuso dos esfuerzos: dialogar con sus cosmovisiones y establecer un diálogo en metodologías de enseñanza. Como apuntan Jara, Íñigo y Sosa, los cambios que estableció la LOEI en gran medida se enfocaron al fortalecimiento tecnológico, el mejoramiento de infraestructura y a la capacitación docente:

También se ha capacitado a docentes de los pueblos y nacionalidades indígenas del país, se ha equipado con bibliotecas digitales a colegios de la jurisdicción intercultural bilingüe que incluye computadoras, copiadoras, pizarras digitales; se ha procedido a implementar en algunos colegios con laboratorios de Física, Química y Biología, así como la revisión y actualización de textos de Kukayus Pedagógicos para la Educación Básica kichwa andina.

La capacitación docente es liderada por el Ministerio de Educación y para el caso de los docentes de los pueblos y nacionalidades se enfoca en la profesionalización de los profesores y la nivelación en metodologías de enseñanza, en su mayoría asociadas a las TIC. La innovación y la creatividad son categorías difíciles de rastrear en esos entornos y para el interés de esta investigación no es vital abordarlos.

---

<sup>7</sup> Walsh, C. (2009). Interculturalidad, Estado, Sociedad. Luchas (de) coloniales de nuestra época. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar-Abya-Yala.

## La creatividad en el marco de las reformas educativas

Los procesos históricos de reforma a la educación coinciden en evidenciar una falencia y un descuido particular al ejercicio docente, en especial a las habilidades creadoras y de innovación. En ese sentido se observa un vacío cualitativo en la medición del oficio del docente. El proceso creativo (desarrollo del pensamiento flexible y de ideas originales) parece escaparse de los procesos cuantitativos de regulación estatal. No obstante, el desafío de la educación en el presente siglo se plantea incluir estas categorías “intangibles” como base del proceso de desarrollo estudiantil. Se puede evidenciar que la creatividad y la innovación han sido relegadas a un segundo plano en las reformas a la educación.

Algunos casos de estudio en otras latitudes, de reformas a la educación, como el caso español a finales de la década de los 90, revelan el papel determinante de las categorías de *creatividad* e *innovación* desde el ejercicio docente. Autores como Saturnino de La Torre han defendido la tesis de que una reforma que no se centra en la creatividad y la innovación es un proceso muerto.

El artículo 3 de la Ley de Educación<sup>8</sup> de 1983, en sus apartados b y e, referencian a la creatividad y la innovación como fines de la educación ecuatoriana:

- b) Desarrollar la capacidad física, intelectual, creadora y crítica del estudiante, respetando su identidad personal para que contribuya activamente a la transformación moral, política, social, cultural y económica del país;
- e) Estimular el espíritu de investigación, la actividad creadora y responsable en el trabajo, el principio de solidaridad humana y el sentido de cooperación social;

Por su parte en los principios generales del ámbito, principios y fines de la Ley Orgánica de Educación Intercultural<sup>9</sup> 2011, la creatividad aparece referenciada como:

Investigación, construcción y desarrollo permanente de conocimientos.- Se establece a la investigación, construcción y desarrollo permanente de conocimientos como garantía del fomento de la creatividad y de la producción de conocimientos, promoción de la investigación y la experimentación para la innovación educativa y la formación científica;

---

<sup>8</sup> LEY DE EDUCACION, 1983 Ley 127 Registro Oficial 484 de 03-may.-1983

<sup>9</sup> LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL, Año II. Quito, Jueves 31 de Marzo del 2011. N° 417

Si bien la Ley Orgánica de Educación Intercultural<sup>10</sup> no plantea explícitamente ningún encargo de carácter administrativo referente a los procesos de acreditación, autoevaluación o plan de mejoramiento, la aplicación de estas tareas recae en su quehacer diario de manera indirecta. Si bien la naturaleza y los beneficios de la Ley de Educación Intercultural no son del interés académico de esta investigación, resulta evidente que el surgimiento de nuevas reglas a la educación repercute imperativamente en el sistema administrativo y docente de las instituciones educativas.

En esa línea el Modelo de Autoevaluación Institucional<sup>11</sup> establece en el apartado tercero la participación de todos los miembros de la comunidad educativa:

Participación: como forma de involucramiento de los miembros de la comunidad educativa, tanto en el conocimiento del estado de desarrollo institucional como en la construcción de espacios para la contribución significativa y propositiva en la autoevaluación y sus resultados.

---

<sup>10</sup> El capítulo cuarto de la ley se titula De los Derechos y Obligaciones de los docentes y contempla 20 derechos y 19 obligaciones.

<sup>11</sup>

## Capítulo II

No es suficiente una encuesta o como en este caso tres, para adentrarse en el bosque de alternativas que el proceso educativo encierra, para analizar el efecto de un estructura que puede involucrar cambios significativos, que supone transformación y cambio cualitativo relevante, no simplemente mejora y ajuste del sistema vigente, pensada en transformaciones curriculares flexibles creativas y participativas acordes a las necesidades de los actores de la comunidad.

De ahí que, participar en la Reforma, implicará de sus participantes una concertación y planificación dirigida a reconsiderar los contenidos y orientaciones de los procesos educativos, considerando el momento histórico, un proceso de cambio educativo que debe ser ampliamente debatido y avalado por todos los actores sociales y no solamente un camino teórico pensado y diseñado por un reducido grupo social.

El objetivo de este capítulo es determinar cómo el cumplimiento de estándares y la formulación de documentos por parte de los docentes del Colegio Johannes Kepler, se da de manera cotidiana en su gestión pedagógica-administrativa; y de qué manera perciben su gestión, en relación al tiempo que disponen para formular documentos y evidencias de las diferentes gestiones relacionadas con el proceso educativo, y después de estas actividades obligatorias; de qué manera, ese proceso, puede ser mediado por las autoridades de cada institución, que con su acompañamiento atento y persistente, podrían tomar decisiones y equilibrar la gestión integral del docente, en especial en el aula; sin perder la creatividad para seleccionar, implementar experiencias formativas problematizadoras, motivadoras, que desafíen a los estudiantes hacia un nuevo tipo de relaciones.

De ahí que, las instituciones educativas deberán encontrar el balance en la formulación de evidencias, sin desviarnos del propósito, de ser eficientes y efectivos en la gestión pedagógica; y que ese camino de trabajo consciente, de formulación de procesos, procedimientos, estrategias, métodos, de manera sistemática y formal, cumplan con el fin que persigue nuestra institución educativa de "innovar la educación", promover políticas y estrategias que permitan potenciar una cultura orientada hacia el cambio, aplicando un enfoque flexible, integrado, interdisciplinario y crítico en su intervención en el aula.

Esta investigación pretende dilucidar la influencia que vive el docente con este proceso de transformación, que ha creado nuevos caminos para gestionar el sistema educativo. Es decir, cómo ese orden sistemático, observable y medible, permite alcanzar a la organización y al sistema educativo, coherencia y eficacia en las diferentes gestiones.

A continuación, detallo los instrumentos de evaluación aplicados en esta investigación: **tres encuestas** que han sido formuladas para docentes y directivos del Colegio Johannes Kepler, dos, están determinadas para medir y observar de qué manera el profesorado del centro educativo cumple con los estándares establecidos a nivel nacional y posiblemente pueden ir más allá de los mínimos obligatorios, y otra, que mide la influencia directa que tiene la formulación de documentos en el trabajo docente.

En la primera hemos formulado indicadores de logro (consejo Ejecutivo del JK) para medir el cumplimiento de los estándares a nivel nacional, se plantean indicadores que permiten al equipo de trabajo tomar consciencia de cómo se realizan los procesos educativos, cuáles son sus fortalezas y aquellas áreas, ámbitos o gestiones en los que podrían mejorar como equipo gestor.

Este documento está presentado en cuatro gestiones: En este documento se analizan cuatro aspectos, dentro de los cuales están: **Desarrollo Curricular**, en el que se encuentran 3 estándares generales y 8 estándares específicos; **Gestión de Aprendizaje**, que se subdivide en 4 estándares generales y 17 estándares específicos; **Gestión de desarrollo profesional**, con 2 estándares generales y 7 estándares específicos; y el de **Compromiso Ético**, que tiene 3 estándares generales y 10 estándares específicos.

Este lineamiento de trabajo involucra a tres actores que observan el proceso, el docente cuando se hace la autoevaluación, los compañeros docentes que intercambian criterios de sus acciones en equipo y, la apreciación de los directivos del trabajo de cada docente.

Para presentar una estructura coherente y organizada, se describe a continuación, cómo se aplicaron las encuestas y se obtuvo la apreciación de los encuestados en tres momentos. La primera encuesta se determinó para observar y medir el fiel cumplimiento de los estándares planteados por el Ministerio de Educación y cuyos



indicadores de logro, fueron formulados y consensuados para incorporarlos a las dos encuestas, por el grupo de docentes y autoridades, que conforman el Consejo Ejecutivo del Colegio Johannes Kepler.

La primera y la segunda encuesta, tienen el propósito de observar y medir la realización de las diferentes gestiones pedagógicas en este establecimiento en particular y, plantea especialmente en **la segunda encuesta**, indicadores que expresan procesos, procedimientos, frecuencia en tiempos; que describen las maneras singulares de hacer las cosas en esta institución, por lo que, los hemos denominado indicadores de logro de “innovación”, cuyos enunciados fueron planteados para dar cuentas de la acción creativa e innovadora, que tiene un orden sistemático en la gestión pedagógica institucional, que es motivo de nuestro estudio.

Al final, la investigadora realizará reuniones de Focus Group con los maestros de las tres secciones para hacer aclaraciones y solicitar más información relacionada con el cumplimiento de los estándares.

### **Encuestas aplicadas a los docentes del colegio Johannes Kepler.**

A continuación señalaré dos siglas que servirán de apoyo para que los lectores pueden identificar rápidamente de qué se trata la información impartida.

**E.G** Estándar General. y **E.E** Estándar Específico.

Se ha establecido la utilización de letras para enunciar cada indicador de logro que corresponde a cada estándar General y específico y con la palabra Indicador, se han escrito los indicadores que para la investigadora son enunciados que encierran procesos que demandan una gestión de innovación.

A continuación, detallamos los resultados de las tres encuestas: las muestras de las encuestas, en la primera, es de 31 docentes; en la segunda es de 29 docentes y en la tercera es de 30 docentes de Educación Inicial, Educación Básica General y Bachillerato.

En la primera dimensión de Desarrollo Curricular y en la segunda dimensión de Desarrollo del Aprendizaje; la investigadora consideró apropiado realizar algunas preguntas aclaratorias a los docentes de las tres secciones del colegio JK, utilizando la técnica de (Focus Group). Esta información se tabula de manera integrada y se anota a

continuación de cada indicador de logro, que corresponde a los estándares específicos, especialmente de las dos dimensiones mencionadas.

### **Resultados de la primera y segunda encuesta.**

#### **Gestión del desarrollo curricular. Primera y segunda encuesta.**

EG.1.1. El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña.

E.E 1.1.1. Es competente en el manejo del área del saber que enseña.

#### **Indicadores de logro:**

**a) Conozco el Plan Curricular Institucional basado en los lineamientos de la Reforma Curricular Nacional del 2010 y siempre soy coherente y eficaz en la ejecución y aplicación de lo que planifico.**

a) El 63,4 % de los docentes de JK conocen el Plan Curricular Institucional basado en los lineamientos de la Reforma Curricular Nacional del 2010 y son coherentes y eficaces en la ejecución y aplicación de lo que planifican, por lo que tienen dominio en este indicador en conocimiento y práctica.

El 36,6 % responde que lo hace “frecuentemente” .

**b) Siempre me actualizo, estudio y leo temas relacionados con los objetivos y destrezas que persigo en mi asignatura.**

b) El **69,9%** de los docentes de las tres secciones nos refiere que es un grupo profesional comprometido con su rol de docente, que siempre se actualiza, estudia y lee temas relacionados con los objetivos de sus asignaturas.

Y el 25,8% responden que “frecuentemente” lo hacen. Y el 4,3% de los docentes lo hace ocasionalmente.

**c) Participo de las capacitaciones ofrecidas por el Colegio y siempre las pongo en práctica.**

c) El **62,4 %** de los docentes del JK, siempre están poniendo en práctica lo que reciben en sus capacitaciones. Por lo que, deduzco que los temas elegidos han sido acertados y útiles en su labor pedagógica. “El **37,6 %, implementa** frecuentemente.

### **Segunda encuesta**

Indicador: Implemento siempre (**en cada clase**) y pongo en práctica diferentes teorías, procesos, métodos, técnicas administrativas, y docentes, reconocidamente válidos, congruentes, con las necesidades de la institución y de los actores de la Comunidad Educativa, con el propósito de mejorar mi área del saber e identificar las relaciones que tiene mi área con otros saberes y otros campos de acción.

El 67,8 % de los docentes del Colegio Johannes Kepler tiene una acción permanente (siempre) para implementar y poner en práctica diferentes teorías, procesos, métodos, técnicas administrativas, y docentes, reconocidamente válidos, congruentes, con las necesidades de la institución y de los actores de la Comunidad Educativa, con el propósito de mejorar su área del saber, e identificar las relaciones que tiene su área con otros saberes y otros campos de acción. El 32,2% implementa frecuentemente, por lo que mayoritariamente los docentes de las tres secciones, cumplen eficientemente este indicador.

### **Primera encuesta**

E.E 1.1.2. Comprende como el conocimiento en estas materias es creado, organizado y como se relaciona con otras.

a) Realizo siempre, proyectos multidisciplinarios,(dos por año) dando énfasis a mi asignatura. (Presentar proyectos)

El 47,3% de los educadores del Colegio JK en su autoevaluación, co-evaluación y evaluación de directivos, contestan que siempre realizan proyectos multidisciplinarios, dando énfasis en temas relacionados con su asignatura. El 47,3% lo hace frecuentemente y el 5,4% debe mejorar.

La suma de maestros que hace siempre y frecuentemente es de 94,6%, por lo que trabajan los docentes mayoritariamente, mínimo dos veces al año, con proyectos, relacionados con sus asignaturas.

## **Primera encuesta**

Indicador: Siempre tomo en cuenta que ninguna materia es un cajón estanco, metodológicamente en ciertos momentos es positivo su trato particular y específico; pero no olvido que en la vida real, es un solo escenario en el que integramos todo el conocimiento para resolver problemas. Con los proyectos (mínimo dos por Quimestre), siempre integro los aprendizajes de manera significativa.

El 80,5% de los educadores responden que siempre integran los aprendizajes con la realización de proyectos, y que lo hacen mínimo dos veces por Quimestre y el 19,5% lo hacen frecuentemente, y no tenemos la información cuántas serían consideradas para ser calificadas como frecuentes.

El 100% de los docentes con el trabajo de los proyectos integra los aprendizajes de manera significativa.

**Focus Group.** Les pregunté a los docentes, ¿si consideraban apropiado trabajar dos veces al año con proyectos? “que la frecuencia en su ejecución, sería relativa, y otros pensaban, que definitivamente, si sería relevante vivir la experiencia (varias veces), ya que es un proceso que pone en práctica una base conceptual construida conjuntamente por docentes y estudiantes; experiencias, situaciones y problemáticas de la vida real, gestionadas por un grupo “real de personas“, que aprende en la acción y la reflexión de sus acciones”. Otros docentes hacen otra reflexión: “Es imprescindible, no olvidar nunca, el propósito, los objetivos y las implicaciones de tiempo, esfuerzo, coordinación, para hacer realidad una de las prácticas didácticas más completas, como es trabajar con “PROYECTOS INTEGRADORES”. y algunos maestros expresan que: “consideran es un trabajo exigente, que demanda que todos se conviertan en expertos planificadores y coordinadores de acciones; que requieren buenas relaciones entre todos sus participantes; una buena comunicación; organización y distribución de responsabilidades entre los docentes principalmente; y luego, ellos y ellas a su vez, puedan gestionar con sus estudiantes las acciones que serán directamente responsables”. Agregan además, “un proyecto Integrador debe unir objetivos, propósitos, destrezas de diferentes áreas y diferentes asignaturas y sobretodo “no debe perder la perspectiva que va a medir el desempeño (resultados concretos del aprendizaje) que les demuestre los avances y dominio de sus estudiantes en los ejes curriculares de sus asignaturas de manera integral, por lo que consideran que dos bien hechos, serían suficientes”.

También mencionan, “que todo debe tener una estructura determinada y que el establecer rúbricas, establecer criterios puede aportar para vivir un proceso, que debe ser evaluado en tres tiempos, al inicio, en el camino y al final; con criterios para medir principalmente alcances y progresos académicos; sino también, la organización y estructura de aquellos lineamientos obligatorios, tales como: trabajo en equipo, cooperación en las diferentes acciones (actividades claves) para la consecución de los objetivos, grado de participación de los actores en el cumplimiento de sus responsabilidades, evidencias del producto final que se propongan alcanzar con el desarrollo del proyecto”.

Ante la pregunta: Qué son los Ejes de aprendizaje y qué son los Bloques curriculares, y si estos nos podrían ayudar para determinar la conexión entre los temas, áreas y asignaturas para los proyectos. Los maestros responden partiendo de su experiencia, que existen materias que se conectan directamente con algunas áreas, por ejemplo el área de ciencias sociales, se conecta con las asignaturas de historia, geografía, historia del arte, de economía, y que podían tener una aproximación también, con sociología, antropología, política o el derecho.

Refieren en su conversión, que el realizar proyectos, necesariamente es un trabajo que involucra a un grupo de personas con similares intereses a resolver situaciones de conflicto a nivel social, cultural, académico, económico, político, que generalmente se integran y se resuelven en varias dimensiones. Generalmente los equipos de trabajo son del mismo nivel o ciclo, que demandan una considerable inversión de tiempo, en planificación, coordinación, ejecución y presentación de un producto final, por lo que es imprescindible trabajar en equipo, con objetivos comunes y con un alto nivel de compromiso y sobre todo realizar un trabajo cooperativo. Los describen como los espacios más sacrificados de trabajo, sin embargo en la generalidad el grupo de docentes piensa que constituyen una de las experiencias más gratificantes para todos sus actores por el aprendizaje significativo y sus prácticas didácticas.(Focus Group)

### **Primera encuesta**

1.1.3. Demuestra la utilidad del área del saber que imparte para la vida cotidiana y profesional.

**a) Siempre les informo a mis estudiantes para qué les sirve lo que aprenden y lo incluyo en mi planificación como un eje de mi trabajo.**

El **64,5%** de los maestros informa a sus estudiantes para qué sirve lo que ellas y ellos aprenden y el **35,5%** lo hacen frecuentemente.

El **100%** de los maestros informa a sus estudiantes para qué les sirve lo que están aprendiendo.

**Focus Group.** Les pregunté: ¿Cuántos maestros hacen realidad el lema “Aquí cambiamos el mundo”?, ¿Cuántos después del conocimiento impartido, se dan un tiempo para integrarlo en otros ámbitos que no sea, solamente, el de su aula? los maestros responden:” existen algunas asignaturas que tal vez se pueden poner en práctica, pero el tiempo que tenemos es muy corto para extendernos y hacer el seguimiento de los estudiantes para ver si lo que aprendieron les fue útil o no”.

¿Qué objetivo tiene enseñar algo que se va a quedar guardado en el libro de trabajo, en el cuaderno o solamente va a ser una reflexión de clase o solo un requisito para ser evaluado y pasar el año? docentes responden “No es tan así”,

¿Pero, cómo podríamos tener una información fidedigna sobre si el aprendizaje impartido fue útil o no para el estudiante, si no nos damos el tiempo de confirmarlo? contestan, “sé que algunos estudiantes si lo utilizan”.

¿Cuándo evalúan, les ponen en situaciones a sus estudiantes en las que pueden describir el para qué les ha servido lo estudiado? a parte de las evaluaciones (pruebas objetivas) en las que se observa cómo el estudiante produce a nivel escrito a través de un ensayo, un cuento, un texto descriptivo, argumentativo, expositivo, pienso que, estamos viendo ya una aplicación del nivel de comprensión que tiene cada estudiante. En pruebas objetivas de Ciencias Sociales, podemos constatar, cómo cada estudiante contextualiza la situación social, política, económica y cultural actual de su país y de otros importantes del mundo. En las ciencias naturales, igualmente en la prueba objetiva, en el ítem que realizan experimentos, le dan al estudiante una manera práctica de enfrentar situaciones en las que una base teórica-práctica puede abrir la posibilidad de ver el nivel de comprensión y la utilización de pautas de investigación científica. Creo que sí, podemos medir sus aplicaciones con evaluaciones formales, indudablemente poniendo una o varias preguntas en las cuales podamos obtener

información para sentirnos seguros que el proceso pedagógico cumple el objetivo de ser útil y ser significativo para la vida de los estudiantes.

## **Segunda encuesta**

Indicador: Siempre comparto con mis estudiantes experiencias significativas (**mínimo una vez por parcial**) con algunos personajes que han puesto en marcha emprendimientos de productos, procesos, servicios e investigaciones relacionados con temas de mi asignatura.

El **65,5%** de los maestros siempre comparten con sus estudiantes experiencias significativas, conociendo a algunos personajes que han puesto en marcha emprendimientos de productos, procesos, servicios e investigaciones relacionados con temas de su asignatura. El **25,3%** lo hacen frecuentemente y el **9,2%** debe mejorar.

**Focus Group.** ¿Cuáles han sido las experiencias más significativas que ustedes han compartido con sus estudiantes? unos respondieron: “después de leer libros de lectura de autores ecuatorianos, invitarles a diferentes autores, a que los estudiantes puedan compartir con él o ella sus vivencias y la construcción de su carrera, su vida personal y profesional”. Invitar a empresarios, emprendedores que trabajan en algunas áreas laborales, o gente con diferentes profesiones que han venido a contarles a los estudiantes a que se dedican, cuál es su profesión, cuáles son las principales tareas y acciones dentro de su cargo, sus responsabilidades, su nivel de progreso, sus fortalezas su limitaciones, las dificultades y éxitos obtenidos en su carrera”. En Orientación Vocacional, “algunas personalidades de diferentes universidades que les explican a los jóvenes, cómo puede ser su vida universitaria cuando ellos eligen la carrera correcta y cómo podría ser su experiencia universitaria, si no exploran en su mundo interior, ¿quiénes son?, ¿qué quieren?, ¿por qué lo quieren? y ¿para qué lo quieren? información esencial para tomar decisiones”

## **Primera encuesta**

E.G 1.2. El docente conoce, comprende y utiliza las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje.

1.2.1. Implementa metodologías de enseñanza donde se usan los conceptos, teorías y saberes de la asignatura que imparte.

a) Siempre utilizo el modelo pedagógico C3, para organizar mi clase.

El 78,5% de los maestros utilizan el modelo pedagógico C3, para organizar su clase, y el 21,5% lo hace frecuentemente, es decir lo hacen mayoritariamente.

### **Segunda encuesta**

Indicador: Siempre observo y comparto varias prácticas con los docentes de mi asignatura, de mi equipo de trabajo o de otras edades que están antes o después de mi nivel (una vez cada mes), prácticas que al ser parte de nuestra vida institucional, nos permiten enriquecernos de experiencias que tienen buenas ideas y excelentes prácticas que motivan y suben el nivel de nuestra gestión pedagógica. (La utilización adecuada de las estrategias metodológicas del modelo C3, la incorporación de nuevos conceptos y procedimientos, los atributos del perfil BI, rúbricas, espacios, recursos didácticos y tecnológicos, que están contemplados como objetivo de nuestras observaciones).

El 62,1% de los maestros siempre observan y comparten varias prácticas con los docentes de su asignatura, de su equipo de trabajo o de otras edades que están antes o después de su nivel (una vez cada mes), prácticas que al ser parte de su vida institucional, les permite enriquecerse de experiencias que tienen buenas ideas y excelentes prácticas que motivan y suben el nivel de su gestión pedagógica. (La utilización de las estrategias metodológicas, la organización, los conceptos, ejes de indagación, atributos del perfil BI, rúbricas, espacios, recursos didácticos y tecnológicos, están contemplados como objetivo de u observaciones).

El **32,2%** lo hace frecuentemente y el **5,7%**. Debe mejorar.

**Focus Group.** ¿Quién me puede contar cuál es la base epistemológica del modelo C3, sus principios? los maestros responden de manera imprecisa. De los once principios, recuerdan y mencionan 5: Trabajan con los hemisferios cerebrales (aprendemos con los dos hemisferios cerebrales). Inteligencias múltiples (Existen diferentes tipos de inteligencias: Inteligencias múltiples; Estilos de aprendizaje,(cada persona utiliza diferentes tipos de aprendizaje); Conocimientos previos y prerrequisitos (nuestro pensamiento es radial asociativa) y dominio en la utilización de las estrategias metodológicas; Partimos de las necesidades sentidas de nuestros estudiantes (Aprendemos cuando necesitamos saber para satisfacer una necesidad). Aprender es el proceso de descubrir lo que sabes pero no sabes que sabes. En la estructura de la aplicación de las estrategias metodológicas. Existen docentes que todavía no se sienten



seguros de cómo lo están aplicando y están siendo atendidos por Vicerrector y Coordinador del BI.

Encuentro que los docentes, si bien tienen aproximaciones al modelo que utilizan, el grupo necesita trabajar en una capacitación para recordar y replantear la manera teórica y práctica con la que han estado manejando un proceso, que les permite identificar el cómo un docente estructura y lleva a cabo su trabajo pedagógico dentro del aula, que ajustando algunos conceptos y prácticas, los resultados podrían ser más significativos.

### **Primera encuesta**

1.2.1. Implementa metodologías de enseñanza donde se usan los conceptos, teorías y saberes de la asignatura que imparte.

a) Siempre tomo en cuenta la etapa evolutiva de mi grupo de estudiantes y la base curricular de mi nivel para impartir mi clase.

El 72,0% de los maestros, responde que siempre toman en cuenta la edad evolutiva de su grupo, y la base curricular de su nivel para impartir su clase.

El 28,0% de los docentes lo hace frecuentemente.

### **Segunda encuesta**

Indicador Siempre tomo en cuenta las edades y métodos, investigo técnicas, creo recursos, formas de comunicación, prácticas didácticas de otros contextos exitosos nacionales e internacionales y los adapto a mi contexto, y los llevo a la práctica. (Estas buenas prácticas las registro en el Portafolio docente)

El 56,3% de los docentes siempre toma en cuenta las edades y métodos, investiga técnicas, crea recursos, formas de comunicación, prácticas didácticas de otros contextos exitosos nacionales e internacionales, los adapta a su contexto y los lleva a la práctica. (Estas buenas prácticas las registran en el Portafolio docente)

El 31,0 % lo hace frecuentemente y 12,6% no lo toma en cuenta en su práctica docente.

**Focus Group.** ¿Qué corrientes teóricas y metodológicas del quehacer educativo nos enmarca la Actualización y Fortalecimiento Curricular del 2010. ? Un docente responde: “la pedagogía Crítica”, en qué se fundamenta la Pedagogía crítica un maestro responde, “que ubica al estudiante como protagonista principal del proceso de enseñanza-aprendizaje, estudiante que debe saber qué hacer, y qué pensar para resolver situaciones problemáticas, actuar con valores para su interacción social, y que ante las variadas estructuras metodológicas, el colegio trabaja con un Modelo pedagógico de aprendizaje que es el C3. Ante a la pregunta: ¿qué papel juega el Desarrollo de la Condición Humana y preparación de la Comprensión en la pedagogía Crítica? uno, responde: “con respecto a la Condición Humana, entiendo que es formar ciudadanos y ciudadanos que tengan valores como, la honestidad, la responsabilidad social, que nos permite conducirnos con respeto entre todos y con la naturaleza. Otro maestro complementa: “ El Desarrollo Humano es actuar con buenas relaciones interpersonales, buenas prácticas en relación con el medio ambiente y sobre todo tomar en cuenta acciones conscientes de responsabilidad social que impulsan a actuar dentro de una cultura de cuidado y respeto por el prójimo y la naturaleza, es decir que, todos los actores de la comunidad educativa nos sintamos protagonistas de un proceso educativo integral y que individualmente nos sintamos un referente positivo no solamente para nuestros estudiantes, sino para otros espacios sociales, en el colegio, en la ciudad, a nivel nacional y en el mundo, pensando que todos estamos y actuamos interconectados y que somos uno. Recordemos siempre, que tenemos un mismo escenario planetario que es la madre Tierra”.

### **Primera encuesta**

1.2.3. Utiliza sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el aula.

a) Siempre utilizo las seis estrategias metodológicas del Modelo C3, que me permiten enseñar, respetando:

#### **a.1 Los dos hemisferios cerebrales.**

El 51,6% responden que siempre consideran la predominancia hemisférica de sus estudiantes, toman en cuenta sus características individuales 47,3% toma en cuenta frecuentemente y 1,1% no las toma en cuenta.

## **a.2 Estilos de aprendizaje.**

El 35,5% de maestros(as) respeta los estilos de aprendizaje de sus estudiantes, 63,4% está en proceso de hacerlo y el 1,1 % debe mejorar.

El 98,9 % de los docentes respeta los estilos de aprendizaje de sus estudiantes.

## **a.3 Inteligencias múltiples**

El 57,0 % de los docentes toman en cuenta las capacidades, habilidades particularidades de sus estudiantes para hacer su propuesta pedagógica, 40,9 % está en proceso, 2,2% debe tomar en cuenta para mejorar el proceso de enseñanza- aprendizaje.

## **a.4 Pensamiento radial asociativo.**

El 68,8% de los docentes parte de los conocimientos previos y prerrequisitos de cada asignatura para conectar de manera eficaz nuevos datos que la mente tiene que asociarlos con los antiguos y formar una nueva Totalidad, para integrar datos de la mente que utiliza el enfoque racial, y el 31,2%.lo hace frecuentemente.

## **a.5 Partiendo de los prerrequisitos y conocimientos previos.**

El 68,8% de los docentes siempre comienza su clase partiendo de los prerrequisitos y conocimientos previos de sus estudiantes y 22,6% lo hace frecuentemente y 8,6% lo hace ocasionalmente.

## **Segunda encuesta**

Indicador: siempre hago el seguimiento de mis estudiantes (**cada mes y medio**) en Juntas de Curso, las mismas que permiten al equipo de maestros encontrar las mejores estrategias para habilitar y apoyar a los estudiantes con dificultades o Necesidades Educativas Especiales; a través de formular adaptaciones metodológicas, adaptaciones curriculares, Planes de tutoría y clases de Refuerzo Académico.

El **68,8%** de los docentes, siempre al final del parcial, en las Juntas de Curso, acuerdan como equipo de maestros, trabajar algunas estrategias para habilitar y apoyar a los estudiantes con dificultades o Necesidades Educativas Especiales; a través de formular adaptaciones metodológicas, adaptaciones curriculares, Planes de tutoría y clases de Refuerzo Académico.

El **22,6%** de los docentes lo hace frecuentemente.

El **8,6%** de los docentes lo hace ocasionalmente.

Si consideramos a los docentes que cumplen con este proceso siempre y los que lo hacen frecuentemente nos suma el 91,4% de los maestros que lo está haciendo, lo cual nos da como información que este proceso se cumple de manera excelente.

**Focus group.** ¿Tienen alguna estrategia para resolver los casos que les preocupa de los estudiantes que son muy inquietos y también de los que son muy pasivos? los maestros responden. “La mejor es la comunicación asertiva y oportuna.” “la verdad es que más nos preocupan los casos de los niños que se muestran más inquietos, con grandes dificultades para concentrarse y mantener su atención en un tiempo determinado y sostenidamente”, pienso que hablamos más de ellos. sin embargo, ¿si existiera un niño que no me habla y es muy reservado, si le pondría atención? Menciona un maestro y agrega, “que posiblemente estos niños que necesitan ayuda también, son los casos que pueden pasar inclusive desapercibidos y posiblemente son los casos que no registramos con frecuencia. ¿Crees que estos casos son más o menos importantes que los que comúnmente les llaman la atención? Creo que los dos grupos de estudiantes necesitan una atención oportuna de nuestra parte. ¿Cuáles son la o las estrategias que encuentran para trabajar en equipo y formular un plan de acción para los estudiantes que necesitan ser atendidos de manera diferente? “los docentes buscamos momentos para reunirnos formalmente, sin prisa y con información relevante (hechos constatados e información fidedigna),”siendo este primer paso, clave y decisivo para resolver de manera confiable el caso.” “Otra estrategia sería, comentar las observaciones realizadas por las o los maestros que tienen relación con el o la estudiante, describir su comportamiento, identificar algunas características coincidentes y a partir de ellas trabajar en equipo. (Docentes y psicóloga interna, en algunos casos y en otros con Rector o Vicerrector). “Pensamos que todos somos responsables, desde nuestro rol, como maestros, como maestros tutores, como autoridad del DECE, como autoridades del colegio, Rector y Vicerrector, padres y/o representantes. Entonces, qué es trabajar en equipo?, un maestro contesta ”El trabajo en equipo permite tener un objetivo un norte para seguir, considero es necesario monitorearlo, el tiempo que sea necesario hasta que se propicie el cambio esperado o el “inesperado, en positivo”, hasta lograr habilitar en los estudiantes actitudes y aptitudes, este trabajo no será exclusivo para los estudiantes

que tienen Necesidades Educativas Especiales, sino como un seguimiento y monitoreo obligatorio para todos los estudiantes.” qué evidencias concretas podrían describir como las más relevantes, si las dificultades son relacionadas con el proceso de enseñanza aprendizaje?

Los acuerdos son: con tutor/a, psicóloga, representante y estudiante, se verifican que los acuerdos que se realizaron por escrito se cumplan fielmente, a través, de la formulación de adaptaciones metodológicas, y/o adaptaciones curriculares, Planes de tutoría y clases de Refuerzo Académico por parte de los docentes, los mismos que serán formulados con un tiempo de ejecución y seguimiento de cinco semanas que dura el trabajo de Refuerzo Académico con cada estudiante que tiene calificaciones menores a 7/10.

¿Cuántos estudiantes en promedio en sus grupos de estudiantes necesitan de este trabajo en equipo? Responden, “en grupos de 20 a 25, por lo menos 8 necesitan de adaptaciones metodológicas. En cuanto a casos de estudiantes que necesitan una adaptación curricular, hasta el momento, solamente se ha registrado un caso, que corresponde a un estudiante que cursa el segundo año de Bachillerato (por distrofia muscular); y mencionan que están haciendo el seguimiento de dos casos más, que están realizando sus respectivas evaluaciones para determinar si sería adecuado o no hacerlo.

### **Primera encuesta.**

E.G 1.3. El docente conoce, comprende, implementa y gestiona el currículo nacional.

1.3.1. Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula.

a) Siempre respeto lo establecido en el currículo nacional, para mi nivel y asignatura, lo que tomo de base obligatoria para mis planificaciones de bloque y diarias.

El 64,5 % de los docentes siempre respetan lo establecido en el currículo nacional, para su nivel y materia, lo toman como una base obligatoria para sus planificaciones de Bloque Temático y sus planificaciones diarias, el 32,3% lo hace frecuentemente y 3,2% a pesar de hacerlo debe familiarizarse más con la estructura establecida.

## **Primera encuesta**

1.3.2. Conoce la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula.

a) Siempre analizo y reflexiono sobre el currículo, la estructura de cada bloque temático, los objetivos, las destrezas con criterio de desempeño, sugerencias metodológicas, los procesos y procedimientos, establecidos en la gestión pedagógica.

El 61,3% de docentes siempre enseñan en el aula con lo que currículo establece, el 36,6% lo hacen frecuentemente y 2,2% deben mejorar.

El 97,9 % de docentes siempre cumplen con los lineamientos curriculares en lo que enseñan e imparten en el aula, y el 2,2 % debe mejorar en este aspecto.

## **Segunda encuesta**

Indicador: siempre analizo y reflexiono sobre el currículo, la estructura de cada bloque temático, los objetivos, las destrezas con criterio de desempeño, sugerencias metodológicas, los procesos y procedimientos, establecidos en la gestión pedagógica; para conocerlos, organizarlos, dosificarlos y ejecutarlos sistemáticamente, para realizar mi tarea docente de manera eficiente y eficaz.

El 59,8% de docentes siempre analiza y reflexiona sobre el currículo, y el 40,2% de docentes lo hace frecuentemente.

**Focus Group.** ¿Conocen la función de la estructura curricular nacional y la relación con el proceso de enseñanza en el aula? responden: existen destrezas con criterios de desempeño que tenemos que integrar en cada nivel, una base conceptual obligatoria que debemos cumplir Para qué nos sirve este trabajo que me han referido? para que todos aprendan por lo menos los mínimos obligatorios que les impulse su deseo de seguir el Bachillerato y sigan en la universidad. Me han referido ya, algunos elementos de la estructura curricular (mencionados en el estándar 1.1), ¿qué piensan del perfil de salida? Una maestra responde: “es lo que vamos a obtener y vamos a poder observar integrado en nuestros estudiantes al terminar el proceso”, ¿saben cuáles serán las características de sus estudiantes al terminar el décimo año de educación básica? Los profesores mencionan varias cosas que si bien se relacionan de alguna manera, no están

directamente relacionadas con los enunciados de cada característica que todos los docentes deberían dominar y tener presente para observar y medir los progresos de aprendizaje de sus estudiantes. La entrevistadora les menciona que: considera es necesario que el Perfil de salida este claro para todos, les presenta a través del proyector y les pide. “Léanlas, estúdienlas, reflexionen sobre ellas y mediten si las están contemplando en el momento que imparten los aprendizajes en el aula”

### **Gestión del aprendizaje. Primera y segunda encuesta.**

#### **Primera encuesta**

E.G 2.1 El docente planifica para el proceso de enseñanza - aprendizaje.

2.1.1. Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel.

a) Siempre tomo en cuenta los estándares, destrezas de desempeño de mi nivel, para la elaboración de mi planificación (de bloque temático).

El 80,6%, siempre toman en cuenta los estándares y destrezas de su nivel en su planificación, y 19,4%, frecuentemente

El 100% el grupo de maestro responde que siempre y frecuentemente toman en cuenta los estándares y destrezas de cada nivel para la elaboración de la planificación de bloque temático.

#### **Segunda encuesta**

Indicador: siempre me actualizo, leo, veo videos, me informo de experiencias educativas significativas, (cada semana) que se trabajen en mi nivel de enseñanza y que se aplican exitosamente en otras instituciones a nivel nacional e internacional, contextualizándolas a mi realidad.

El 72,4%, de los docentes responde que se actualiza, lee, ve videos, se informa de experiencias significativas (cada semana) siempre, el 24,1% que lo hace frecuentemente y el 3,4% que lo hace ocasionalmente.

El 96,5% del grupo de docentes lo hace siempre y frecuentemente (cada semana), con un 3,4% de maestros que deben mejorar.

## **Primera encuesta**

2.1.2. Incluye en sus planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos de acuerdo con los objetivos de aprendizaje definidos.

a) Siempre hago el seguimiento de los procesos de aprendizaje de acuerdo a los objetivos y destrezas que están definidos para mi nivel, área y asignatura (cada parcial), también, características individuales de mis estudiantes, que tomo en cuenta para mi planificación y evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

El 64,5% de los docentes siempre hacen el seguimiento de los procesos de aprendizaje de acuerdo a los objetivos y destrezas de cada área, nivel, y asignatura, características individuales de sus estudiantes, que toman en cuenta en su planificación y evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje, el 34,4% lo hace frecuentemente y el 1,1% lo hace ocasionalmente.

## **Segunda encuesta**

Indicador: siempre evalúo de manera grupal e individual al final de cada parcial, la integración de competencias /destrezas con criterio de desempeño; para contemplar en el proceso de enseñanza aprendizaje, otras actividades de apoyo que impulsen acciones de alta generalización, con conocimientos asociados y contextualizados a la vida personal y social de los estudiantes. Procesos tales como: concursos académicos (ONU, Libro leído interno e intercolegial), concursos culturales, de arte, música en lengua A y Lengua B; competencias deportivos a nivel local e intercolegial.

El 62,1%, de maestros evalúa siempre de manera individual y grupal la integración de las destrezas con criterio de desempeño para contemplar en el proceso de enseñanza aprendizaje, otras actividades de apoyo que impulsen acciones de alta generalización, con conocimientos asociados y contextualizados a la vida personal y social de los estudiantes. Procesos tales como: concursos académicos (ONU, Libro leído interno e intercolegial), concursos culturales, de arte, música en lengua A y Lengua B; competencias deportivos a nivel local e intercolegial. 34,5% lo hace frecuentemente y 3,4% de los docentes lo hace ocasionalmente.

**Focus Group** ¿Cuál es la dimensión epistemológica del diseño curricular, cómo es el proceso de construcción de los conocimientos?



Un maestro responde:” se orienta al desarrollo del pensamiento y modo de actuar lógico, crítico y creativo, para conseguir los objetivos y destrezas con criterio de desempeño en los estudiantes, a través de vivir pedagógicamente situaciones reales y significativas de la vida, que a los maestros y estudiantes nos permita observar, analizar, reflexionar comparar ideas, buscar información, visualizar lugares y hechos, simulación de procesos o situaciones de la realidad, que desarrolladas de una manera frecuente con un orden sistemático de complejidad; les permitirá principalmente a los estudiantes profundizar los conocimientos y llegar a sus propias posiciones y conclusiones.

En cuanto a la lectura comprensiva, ¿qué hacemos en nuestros salones de clase? la lectura comprensiva y la escritura tienen que ser ejes curriculares de todas las áreas de aprendizaje, (principalmente los docentes somos responsables de crear en los estudiantes la necesidad de leer habitualmente.

¿Qué podrían decir de la evaluación integradora de los resultados de aprendizaje? que debemos evaluar de forma sistemática el desempeño de los estudiantes, poder tener una información muy clara sobre la integración de las destrezas con criterio de desempeño de los estudiantes, cada parcial debemos registrar los avances e informar del proceso a los estudiantes y a los representantes.

¿Qué técnicas de evaluación utilizan? Entre los que mencionaron fueron:

- ✓ La observación directa del desempeño de los estudiantes.
- ✓ Elegir la mejor solución de aquellas que tenemos como opción. (desarrollara pensamiento divergente y combinarlo con el pensamiento convergente, para tomar la solución más creativa, original y útil.
- ✓ Producción escrita: escribir ensayos, textos argumentativos, expositivos, descriptivos, dialógicos, científicos, cuentos, resúmenes, informes entre otros.
- ✓ Pruebas objetivas de cada asignatura. (Selección múltiple en un ámbito de razonamiento).
- ✓ Integrar los conocimientos, observar y medirlos a través de indicadores de logro cognitivos, procedimentales y valorativos.

### **Primera encuesta**

2.1.3. Utiliza TIC como recurso para mejorar su práctica docente en el aula.

a) Siempre utilizo las TICs, como un recurso valioso de investigación, que alimenta mis planificaciones semanales, recurso que me permite desarrollar la curiosidad, la investigación e indagación de mis estudiantes, tomando en cuenta lo más relevante para ampliar su conocimiento e información.

El 53,8% siempre utiliza las TICs, como un recurso valioso de investigación, que alimenta sus planificaciones semanales, recurso que le permite desarrollar la curiosidad, la investigación e indagación de sus estudiantes, tomando en cuenta lo más relevante para ampliar su conocimiento e información. El 35,5% lo hace frecuentemente y 10,8% los utiliza ocasionalmente.

### **Segunda encuesta**

Indicador: Siempre utilizo las TICs como una herramienta (planificaciones semanales) para que mis estudiantes puedan conocer otras culturas, les permita estar mejor informados, respetar otros puntos de vista, ser más críticos, ser solidarios, reflexivos y valoren lo que tienen, y sobretodo, utilicen este medio de manera ética y útil para su bien propio y bien común.

El 51,7% de los docentes siempre utiliza las tics como una herramienta (planificaciones semanales) para que sus estudiantes puedan conocer otras culturas, les permita estar mejor informados, respetar otros puntos de vista, ser más críticos, ser solidarios, reflexivos y valoren lo que tienen, y sobretodo, utilicen este medio de manera ética y útil para su bien propio y bien común. El 44,8% las utilizan frecuentemente y 3,4% lo hacen ocasionalmente.

### **Primera encuesta**

2.1.4. Planifica para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potencializar los recursos y maximizar el aprendizaje.

a) Siempre utilizo material concreto, visual y auditivo, utilizo los textos, tomando en cuenta el tiempo para dosificar su contenido, y trabajo la integración de destrezas para potencializar las capacidades de mis estudiantes, es decir, el manejo eficiente de recursos materiales y humanos, impulsa el proceso de enseñanza-aprendizaje, haciéndolo más eficiente.

El 54,8% de los docentes utiliza material concreto, visual y auditivo, utiliza los textos, tomando en cuenta el tiempo para dosificar su contenido, y trabaja la integración de destrezas para potencializar las capacidades de sus estudiantes, es decir, el manejo eficiente de recursos materiales y humanos, impulsa el proceso de enseñanza-aprendizaje, haciéndolo más eficiente y el 45,2% lo hace frecuentemente.

### **Segunda encuesta**

Indicador: siempre considero el tiempo, (los minutos pertinentes para realizar una tarea o una evaluación, mínimo de 1/2 hora y máximo de 2 horas sostenidas), en la evaluación formal, de acuerdo al ritmo individual, tomando en cuenta sus particularidades o tomando en cuenta sus NEE, realizo las modificaciones de tiempo, dependiendo el caso. Respeto lo determinado por la institución, e Instituciones de certificación educativa, tales como: INEVAL, Cambridge u otras.

El 70,1% de los docentes les dan el tiempo pertinente para realizar cada tarea encomendada; para realizar evaluaciones escritas y formales (mínimo de 1/2 hora y máximo de 2 horas sostenidas); respetando las características individuales de cada estudiante especialmente de los que tienen NEE (haciendo adaptaciones en las evaluaciones de los estudiantes, si fuera necesario); y si las evaluaciones son para certificaciones, respetando la metodología y forma de evaluación de cada certificadora. El 29,9% de maestros lo hace frecuentemente

### **Primera encuesta**

E.G 2.2. El docente crea un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje.

2.2.1. Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje.

a) Siempre promuevo espacios de interacción positiva en el aula (especialmente en el momento de la Tutoría), me intereso por mis estudiantes, por conocer sus necesidades y dificultades, les incentivo al diálogo, les escucho dentro y fuera de clase y les doy tiempo para desarrollar su expresión oral y expresar sus aportes en clase.

El 64,5% de los docentes siempre promueve espacios de interacción positiva en el aula (especialmente en el momento de la Tutoría), se interesan por sus estudiantes,

por conocer sus necesidades y dificultades, les incentivan al diálogo, les escucho dentro y fuera de clase y les doy tiempo para desarrollar su expresión oral y expresar sus aportes en clase y el 35,5% de docentes lo hacen frecuentemente.

### **Segunda encuesta**

Indicador: siempre promuevo actitudes positivas en la comunidad educativa (cada semana), me intereso por las familias de mis estudiantes y mis estudiantes, utilizo técnicas innovadoras para relacionarme con cada uno de ellos y ellas (Morning Meetings, Tutorías, Desarrollo Personal) de manera empática y democrática.

El 66,7% de los docentes promueven actitudes positivas cada semana en sus actividades de Morning Meetings, Tutorías y desarrollo Personal, de manera empática y democrática. El 31,0%, de docentes lo hace frecuentemente y 2,3% lo hace ocasionalmente.

### **Primera encuesta**

2.2.2 Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa.

a) Cumplo como docente y hago el acompañamiento a mis estudiantes y padres de familia para cumplir los acuerdos establecidos en el Código de Convivencia co-creados por todos los actores de la Comunidad educativa.

El 71,0% de los docentes cumple como docente y hace el acompañamiento a sus estudiantes y padres de familia para supervisar el fiel cumplimiento de los acuerdos establecidos en el Código de Convivencia co-creados por todos los actores de la Comunidad educativa. El 29,0% de los docentes lo hace frecuentemente.

b) Siempre creo espacios de relación en los que puedo conversar, acordar y ejecutar acciones solidarias (programa de participación estudiantil) CAS, para solucionar problemas de responsabilidad social y de intercambio democrático con mis estudiantes y con otros de diferentes niveles del colegio.

El 87,1% de los docentes siempre crea espacios de relación en los que pueden conversar, acordar y ejecutar acciones solidarias (programa de participación estudiantil)

CAS, para solucionar problemas de responsabilidad social y de intercambio democrático con sus estudiantes y con otros de diferentes niveles del colegio. El 12,9% de los docentes lo hace frecuentemente.

c) Cuando se dan situaciones de conflicto, siempre me doy el tiempo para investigar y escuchar a mis estudiantes sobre lo ocurrido. Cuando no estoy claro/o, incluso busco testigos que puedan darme más información. Así resuelvo coherentemente el problema.

El 80,6% de los docentes cuando se dan situaciones de conflicto, siempre se dan el tiempo para investigar y escuchar a sus estudiantes sobre lo ocurrido. Cuando no están claros/as, incluso buscan testigos que puedan proporcionarles más información. Así resuelven coherentemente los problemas. El 19,4% de los docentes lo hacen frecuentemente.

d) Siempre escucho a los estudiantes involucrados, su participación y responsabilidad que tienen en cada situación de conflicto y les pido restaurar sus relaciones y/o reponer lo que hubieran dañado.

El 75,3% de los docentes escuchan siempre a sus estudiantes cuando tienen un conflicto y le permiten hacerles responsables de su participación en la situación, restaurar la relación de los que estuvieran involucrados o cubrir el daño ocasionado. y 24,7% de los docentes lo hace frecuentemente.

e) Siempre me cercio que, los estudiantes involucrados, ofrezcan las disculpas pertinentes a los afectados y les declaro las consecuencias de sus decisiones o actos. Siempre les escribo los reportes para informar a sus representantes con sus respectivas consecuencias.

El 59,1% de docentes se cerciora que los estudiantes ofrezcan una disculpa a los afectados y les dan las consecuencias lógicas y naturales pertinentes, las mismas que se registran por escrito y se les informa a sus padres. El 40,9% de docentes lo hace frecuentemente. En este caso el hacerlo frecuentemente no sería lo óptimo, ya que algunos casos quedarían sin proceso.

f) Siempre me reúno con los representantes de mis estudiantes para informarles lo sucedido.

El 35,5% de los docentes se reúne con los representantes de los estudiantes para informarles de lo sucedido, 49,5% lo hace frecuentemente y 15,1% lo hace ocasionalmente. Este es un aspecto que no puede funcionar a medias, considero es un proceso importante y obligatorio en la convivencia, que nunca debería tener excepciones.

### **Segunda encuesta**

Indicador: siempre utilizo las dramatizaciones o socio-dramas (Educación inicial dos veces a la semana; primaria y secundaria, una vez al mes) escenas en los que los estudiantes puedan vivir situaciones de conflicto reales, tales como: problemas dificultades con sus pares, con sus padres; escenas del mundo real, juicios políticos, juicios de casos civiles, penales, debates y foros de discusión que le permita a cada estudiante, representando su papel en cada situación, vivir el personaje y sacar sus conclusiones.

El 51,7% de los docentes hace siempre dramatizaciones o socio-dramas en los que sus estudiantes pueden vivir situaciones de conflicto reales tales como: problemas dificultades con sus pares, con sus padres; escenas del mundo real, juicios políticos, juicios de casos civiles, penales, debates y foros de discusión que le permita a cada estudiante, representando su papel en cada situación, vivir el personaje y sacar sus conclusiones. El 41,4% de docentes lo hace frecuentemente y el 6,9% lo hace ocasionalmente.

### **Primera encuesta**

2.2.3 Organiza el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados.

a) Siempre cumplo con el procedimiento para solicitar los espacios de uso común del colegio, para tener el escenario acondicionado, cumplir con mis objetivos y aprendizajes programados en mi planificación.

El 34,4% de los docentes siempre cumple con el procedimiento para solicitar los espacios de uso común del colegio, para tener el escenario acondicionado, cumplir con

sus objetivos y aprendizajes programados en su planificación. El 53,8% lo hace frecuentemente y 11,8% lo hace ocasionalmente.

### **Segunda encuesta**

Indicador: Siempre utilizo espacios naturales (lugares exteriores: bosque, jardines, canchas, juegos psicomotores, etc.) y otros diseñados y creados con una intencionalidad (una vez cada semana), para que las experiencias de mis estudiantes sean realmente significativas y vayan más allá del objetivo esperado.

El 47,1% de los docentes siempre utilizan espacios naturales, (lugares exteriores: bosque, jardines, canchas, juegos psicomotores, etc.) y otros diseñados y creados con intencionalidad, para que las experiencias de sus estudiantes sean realmente significativas y vayan más allá del objetivo esperado. El 39,1% de los docente lo hace frecuentemente y el 13,8% lo hace ocasionalmente.

### **Primera encuesta**

E.G 2.3. El docente actúa de forma interactiva con sus alumnos en el proceso de enseñanza - aprendizaje.

2.3.1. Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase. Siempre inicio mi Trabajo pedagógico con la primera estrategia metodológica del C3 (Vivenciar), que se refiere a los conocimientos previos o prerrequisitos con los que parten los estudiantes en el proceso pedagógico.

El 54,8% de los docentes siempre parten de los conocimientos previos y prerrequisitos de sus estudiantes para relacionarlos con el conocimiento nuevo que será impartido y 45,2% de los docentes lo hace frecuentemente.

### **Segunda encuesta**

Indicador: siempre utilizo variadas técnicas, especialmente la de preguntas que propicia en mis estudiantes un reto cognitivo, en cada clase) y utilizo materiales didácticos que atraigan su atención, para conectarles de manera significativa a los conceptos que voy a trabajar en mi asignatura.

El 59,8% de los docentes utiliza siempre técnicas en cada clase, y materiales atractivos para llamar la atención de sus estudiantes, para conectarles de manera

significativa a los conceptos que van a trabajar en sus asignaturas. El 37,9 % de los docentes lo hacen frecuentemente y 2,3% lo hacen ocasionalmente.

### **Primera encuesta**

2.3.2. Emplea materiales y recursos coherentes con los objetivos de la planificación y los desempeños esperados.

a) Siempre tengo listos y organizados los materiales didácticos y recursos pedagógicos, las Tics. Los mismos que, utilizo eficientemente en el proceso de enseñanza- aprendizaje de cada clase.

El 45,2%, de los docentes tiene listos y organizados los materiales didácticos y recursos tecnológicos, los mismos que utiliza siempre eficientemente en el proceso de enseñanza aprendizaje en cada clase. El 51,6% de los docentes lo hace frecuentemente y 3,2% lo hace ocasionalmente.

### **Segunda encuesta**

Indicador: siempre me doy tiempo (cada semana) para preparar material didáctico concreto, material visual, auditivo, quinesésico, buscar videos, invitados especiales (una por quimestre), para atraer la atención y el interés de mis estudiantes.

El 49,4% de los docentes se dan tiempo (cada semana) para preparar material didáctico concreto, material visual, auditivo, quinesésico, buscar videos, invitados especiales (una por quimestre), para atraer la atención y el interés de sus estudiantes. El 48,3% de los docentes lo hace frecuentemente y 2,3% lo hace ocasionalmente.

### **Primera encuesta**

E.G 2.4. El docente evalúa, retroalimenta, informa y se informa de los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

2.4.1. Promueve una cultura de evaluación que permite la autoevaluación del docente y del estudiante.

a) En la (Visualización, cuarta estrategia metodológica del C3), previo a la práctica, siempre hago la demostración del trabajo que deseo se integre en mi grupo, de esta manera puedo observar el grado de participación, conocimiento y confianza que tienen mis estudiantes al aplicar los conocimientos aprendidos, primero en el Trabajo



Grupal, y luego en la estrategia de Ensayo (quinta estrategia metodológica del C3), evaluó formalmente e individualmente a mis estudiantes lo aprendido.

El 50,5% de los docentes en la estrategia metodológica de Visualización (cuarta estrategia metodológica del Modelo C3), previo a la práctica, siempre hacen la demostración del trabajo que desean integrar en el grupo, de esta manera pueden observar el grado de participación que tienen sus estudiantes y si el conocimiento está aprendido, y luego en la estrategia de Ensayo (quinta estrategia metodológica del C3), hacen la evaluación individual para evaluarlos formalmente y 49,5% de docentes lo hace frecuentemente.

b) En esta estrategia (Visualización), siempre refuerzo conceptos y procedimientos a mis estudiantes o/ y, para constatar de qué manera se van integrando las competencias en cada uno de ellos y ellas. Es el momento, en el que puedo apoyar a los estudiantes en procesos procedimientos que todavía no están afianzados, a través de un trabajo grupal y haciendo juntos ejercicios de diferentes niveles de complejidad.

El 66,7% de los docentes, en la estrategia de la Visualización siempre refuerzan conceptos y procedimientos, para constatar de qué manera se van integrando se van integrando las competencias en cada uno de ellos y ellas. Es el momento, en el que puedo apoyar a los estudiantes en procesos procedimientos que todavía no están afianzados, a través de un trabajo grupal y haciendo juntos ejercicios de diferentes niveles de complejidad. El 33,3% de los docentes lo hace frecuentemente.

c) Siempre, pido a los estudiantes que integran de manera más efectiva y rápida sus conocimientos apoyar a sus compañeros con dificultades. De esta manera evaluó el conocimiento del estudiante que apoya y el de aquel que necesita ayuda.

El 45,2% de los docentes piden siempre a sus estudiantes que tiene una mejor captación de lo aprendido, a apoyar a sus pares que tienen dificultades, de esa manera evalúa el conocimiento del que enseña y el de aquel que necesita. EL 50,5% de los docentes lo hace frecuentemente y el 4,3% lo hace ocasionalmente.

## **Segunda encuesta**

Indicador: siempre me cercioro a través de prácticas de campo, investigaciones, informes, actividades evaluativas, pruebas objetivas, (con sus respectivas rúbricas) del

porcentaje obtenido por el grupo de mis estudiantes mínimo el 75% de integración del conocimiento, caso contrario, replanteo mi trabajo hasta lograr el 75% o más.

El 75% de los docentes siempre se cerciora a través de prácticas de campo, investigaciones, informes, actividades evaluativas, pruebas objetivas, (con sus respectivas rúbricas) del porcentaje obtenido por el grupo de sus estudiantes, mínimo el 75% de integración del conocimiento, caso contrario, replantean su trabajo hasta lograr el 75% o un porcentaje mayor a esta cifra. El 31,0% de los docentes lo hace frecuentemente.

2.4.2. Evalúa los objetivos de aprendizaje que declara enseñar.

### **Primera encuesta**

a) Siempre mido el avance de los objetivos del Bloque temático y la integración de las destrezas con criterio de desempeño a mis estudiantes, y registro en el cuadro de doble entrada al final de cada parcial.

El 55,9% de los docentes siempre mide los avances de los objetivos del Bloque y la integración de las destrezas con criterio de desempeño a sus estudiantes en el cuadro de doble entrada al final del parcial, 35,5% de los docentes lo hace frecuentemente y 8,6% lo hace ocasionalmente.

### **Segunda encuesta**

Indicador: siempre promuevo actividades opcionales con diferentes niveles de complejidad, para estudiantes que quieran ir más allá del objetivo de la clase.

El 57,5 % de los docentes siempre promueve actividades opcionales con diferente tipo de complejidad par estudiantes que tienen otro ritmo de aprendizaje y que pueden ir más allá del objetivo de la clase. El 40,2 % de los docentes lo hacen frecuentemente y 2,3% lo hace ocasionalmente.

2.4.3. Evalúa permanentemente el progreso individual de sus estudiantes así como el de toda la clase como una forma de regular el proceso de enseñanza-aprendizaje y mejorar sus estrategias.

### **Primera encuesta**

a) Siempre evaluó en la estrategia de “ensayar” a todos los estudiantes de manera individual la integración del conocimiento y las competencias que poseen para poner en práctica lo aprendido. Mediante: ensayos, informes, prácticas de campo, investigación científica y pruebas objetivas, para constatar la integración del conocimiento.

El 53,8% de los docentes siempre evalúan en la estrategia de Ensayar del Modelo C3, a todos los estudiantes de manera individual a través de ensayos, prácticas de campo, investigación científica y pruebas objetivas, para constatar la integración del conocimiento. El 40,9% de los docentes lo hacen frecuentemente y 5,4% lo hace ocasionalmente.

### **Segunda encuesta**

Indicador: siempre estímulo a mis estudiantes a investigar y explorar maneras de contextualizar lo aprendido, a través de prácticas (tareas de aplicación para la casa, o prácticas en otros contextos, en donde se pueda aplicar lo aprendido) para descubrir sus fortalezas y su motivación individual y así, integrar el conocimiento en diferentes ámbitos académicos, sociales y culturales (mínimo una vez cada semana).

El 75,9% de los docentes siempre estimula a investigar y explorar maneras de contextualizar lo aprendido, a través de prácticas, tareas para la casa, o prácticas en otros contextos, en donde se pueda aplicar lo aprendido, para descubrir sus fortalezas y su motivación individual, y así, integrar el conocimiento en diferentes ámbitos académicos, sociales y culturales (mínimo una vez cada semana) y 2,3% lo hace ocasionalmente.

2.4.4. Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje.

### **Primera encuesta**

a) Siempre estímulo a mis estudiantes a participar activamente en cada clase, con sus puntos de vista, les escucho, aunque no estén acertados y los direcciono al fin pedagógico que persigo.

El 82,8% de los docentes siempre estimulan a participar en clase, dar sus puntos de vista, los escucha, aunque no estén acertados y los direcciona al fin pedagógico que

persigue. El 14,0% de los docentes lo hace frecuentemente y 3,2% lo hace ocasionalmente.

### **Segunda encuesta**

Indicador: en la práctica, (Estrategia de Ensayo) siempre estoy pendiente cuando uno o varios estudiantes tienen dificultad de realizar alguna tarea encomendada, me dirijo a ellos o ellas para alentarles; les explico y les doy las instrucciones nuevamente si les hace falta; les entrego las rúbricas del trabajo, y me cercioro que esta vez, me den razón de la responsabilidad que tienen verbalmente; les escucho, y les doy el tiempo para realizar el trabajo (especialmente los que tienen NEE).

El 79,3% de los docentes en la práctica, siempre están pendientes cuando uno o varios estudiantes tienen dificultades al realizar alguna tarea encomendada, y con mucha sabiduría les dirigen a ellos o ellas para alentarles; les explican y les dan las instrucciones nuevamente si les hace falta; les entregan las rúbricas del trabajo, y se cercioran que esta vez, les den razón de la responsabilidad que tienen verbalmente; les escuchan, y les dan el tiempo para realizar el trabajo (especialmente los que tienen NEE) y 20,7% de los docentes lo hacen frecuentemente.

### **Primera encuesta**

2.4.5. Informa oportunamente a sus estudiantes respecto de sus logros y sobre aquello que necesitan hacer para fortalecer su proceso de aprendizaje.

a) Después de cada evaluación (final de parcial), siempre reviso conjuntamente con mis estudiantes la prueba o trabajo con sus respectivas rúbricas para analizar los aciertos y los errores y dar una nota cuantitativa.

El 63,4% de los docentes revisa siempre, conjuntamente con sus estudiantes las pruebas o trabajos, con sus respectivas rúbricas para analizar sus aciertos y errores y dar una nota cuantitativa. El 34,4% de los docentes lo hace frecuentemente, 1,1% lo hace ocasionalmente y 1,1% no responde.

### **Segunda encuesta**

Indicador: al final de cada parcial, siempre, después de mi revisión de pruebas o actividades sumativas, formalizo por escrito y verbalmente con cada estudiante el puntaje obtenido de manera individual, de acuerdo a las rúbricas establecidas, y

puntualizo los requerimientos logrados y aquellos en los que cada estudiante debe mejorar.

El 32,2% de los docentes al final de cada parcial, siempre, después de la revisión de pruebas o actividades sumativas, formalizan por escrito y verbalmente con cada estudiante el puntaje obtenido, de manera individual, de acuerdo a las rúbricas establecidas, además puntualizan los requerimientos logrados y aquellos que cada estudiante debe mejorar. El 54,0% de los docentes lo hace frecuentemente. El 5,7% lo hace ocasionalmente y el 2,3% de los docentes, no responde.

### **Primera encuesta**

2.4.6. Informa a los padres de familia y/o apoderados, así como a los docentes de los siguientes años, acerca del proceso y los resultados educativos de sus hijos y/o representados.

a) Siempre, al final de quimestre y al final del año escolar, hago un cierre, entregándoles a los padres de familia (representante) y al tutor/a del siguiente año escolar, la evaluación final e informe sobre el desempeño integral de cada uno de mis estudiantes.

El 62,4% de los docentes al final del segundo quimestre, hacen el cierre, entregándoles a los representantes de cada estudiante y a cada tutor del siguiente año lectivo, la evaluación final e informe sobre el desempeño integral de cada uno de los estudiantes. El 16,1% de los docentes lo hace frecuentemente. El 20,4% lo hace ocasionalmente y 1,1% no responde.

### **Segunda encuesta**

Indicador: al final del quimestre, siempre entrego un remarque positivo de cada uno de mis estudiantes, observación que adjunto a la libreta de calificaciones (en un diploma), para que pueda enterarse como es valorado y reconocido cada estudiante por todos los maestros, no sólo en lo académico, sino también en el ámbito social, cultural y deportivo.

El 42,5% de los docentes siempre al final de cada quimestre, entregan un remarque positivo de cada uno de mis estudiantes, observación que adjunto a la libreta de calificaciones (en un diploma), para que pueda enterarse como es valorado y

reconocido cada estudiante por todos los maestros, no sólo en lo académico, sino también en el ámbito social, cultural y deportivo. El 16,1% de los docentes lo hace ocasionalmente y el 4,4% no responde.

### **Primera encuesta**

2.4.7. Usa información sobre el rendimiento escolar para mejorar su accionar educativo.

a) Siempre, al final del parcial presento el plan de tutoría y Refuerzo Académico de mi grupo, e informo por escrito y verbalmente el proceso a sus representantes con detalles de logros y dificultades. (Realizo el Refuerzo Académico cada cinco semanas para los estudiantes que tienen menos de 7/10, y elijo la asignatura que menos puntaje tiene, para iniciar con el Refuerzo académico en las 2 horas de Clubs.

El 47,3% de los docentes, siempre presentan al final de parcial el plan de tutoría y Refuerzo Académico a los representantes de los estudiantes que tienen menos de 7/10 en diferentes materias, y elijen la asignatura que menos puntaje tiene, para iniciar con el Refuerzo académico en las 2 horas de Clubs. Este plan dura cinco semanas. El 43,0% de los docentes lo hacen frecuentemente y 9,7% lo hace ocasionalmente.

### **Segunda encuesta**

Indicador: siempre hago el seguimiento individual de mis estudiantes que tienen NEE, les doy a sus representantes un informe de cómo va su proceso por parcial, con avances y logros, tanto con las dificultades presentadas y recomendaciones. Se menciona además, los acuerdos establecidos por los docentes, DECE, Psicólogo externo, si fuera el caso y por parte del estudiante y de sus representantes, para que todos los actores de este proceso estén claros sobre los avances o dificultades que se pueden presentar en el mismo.

El 55,2% de los docentes hace siempre, el seguimiento individual a los estudiantes que tienen necesidades educativas especiales, les entregan un informe de cómo va el proceso de habilitación y les refiere a los representantes de cada estudiante los avances, logros o dificultades que se dan en el proceso, con sus respectivas recomendaciones. El 34,5% de docentes lo hace frecuentemente y 10,3% lo hace ocasionalmente.

## **Desarrollo profesional. Primera y segunda encuesta.**

### **Primera encuesta**

E.G 3.1. El docente participa en forma colaborativa con otros miembros de la comunidad educativa.

3.1.1 Actúa acorde a los objetivos y filosofía del Proyecto Educativo Institucional y del Currículo Nacional.

a) Conoce la misión y atributos del BI, La misión y principios del JK.

El 51,6% de docentes tienen integrada la misión, atributos del BI y la misión y visión del colegio Johannes Kepler. El 48,4 % de los docentes está en proceso de conocer la misión y atributos del BI y la misión y visión del Colegio Johannes Kepler.

### **Segunda encuesta**

Indicador: siempre actúo como referente positivo para mis estudiantes, cumpliendo puntualmente mis horarios, interviniendo oportunamente cuando hay que llamar la atención a mis estudiantes u otros de otros niveles, que estuvieran haciendo algo incorrecto, (seguir acuerdos de código de convivencia, numeral 5. Reportes disciplinarios) informo al maestro tutor/a, o a vicerrectorado, si fuera necesario para que se intervenga si la falta es grave o muy grave.

El 83,9% de los docentes siempre actúan como referentes positivos para sus estudiantes, cumpliendo puntualmente sus horarios, interviniendo oportunamente cuando hay que llamar la atención a sus estudiantes u otros de otros niveles, que estuvieran haciendo algo incorrecto, (seguir acuerdos de código de convivencia) informan al maestro tutor/a, o a vicerrectorado, si fuera necesario para que se intervenga si la falta es grave o muy grave. El 16,1% de docentes lo hace frecuentemente.

3.1.2. Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades del aula y de la institución.

### **Primera encuesta**

a) Siempre tengo una excelente comunicación con los representantes de mis estudiantes y los involucro en las actividades programadas. Trabajo con chats y correos electrónicos y sobre todo con la agenda estudiantil.

El 74,2% de los docentes siempre tienen una excelente comunicación con los representantes de sus estudiantes y los involucra en las actividades programadas. El 20,4% de los docentes lo hace frecuentemente y 5,4% lo hace ocasionalmente.

### **Segunda encuesta**

Indicador: siempre participo con los representantes, estudiantes y otros docentes en diferentes actividades y proyectos que me permiten liderar, apoyar y estimular la participación de todos los actores de la Comunidad Educativa, en actividades como: Primera reunión de padres, Juramento a la Bandera, La Navidad con la comunidad de Nayón, Navidad con la familia JK, Mañana Deportiva, Escuelas para padres, Casa Abierta, como las actividades más importantes que desarrollan un sentido de pertenencia, de solidaridad y trabajo cooperativo en el colegio JK.

El 77,0% de los docentes siempre participan con los representantes, estudiantes y otros docentes en diferentes actividades y proyectos que les permite liderar, apoyar y estimular la participación de todos los actores de la Comunidad Educativa, en actividades como: Primera reunión de padres, Juramento a la Bandera, La Navidad con la comunidad de Nayón, Navidad con la familia JK, Mañana Deportiva, Escuelas para padres, Casa Abierta, como las actividades más importantes que desarrollan un sentido de pertenencia, de solidaridad y trabajo cooperativo en el colegio JK. El 19,5% de los docentes lo hace frecuentemente y 3,4% lo hace ocasionalmente.

E.E 3.1.3. Genera nuevas formas de aprendizaje con sus colegas y sus estudiantes.

### **Primera encuesta**

a) Comparto siempre las mejores experiencias pedagógicas con mi equipo de trabajo (Una vez cada quince días) con el objetivo de enriquecernos pedagógicamente y proponer e intercambiar experiencias innovadoras.

El 54,8% de los docentes siempre, comparten siempre las mejores experiencias pedagógicas con su equipo de trabajo (Una vez cada quince días) con el objetivo de



enriquecerse pedagógicamente y proponer e intercambiar experiencias innovadoras. El 45,2% lo hacen frecuentemente.

b) Visito siempre a otras maestras /as (tres veces por quimestre) que trabajan en mi equipo, y a otras que están en otros niveles e incluso en otras secciones, con el propósito de conocer nuevas prácticas pedagógicas que me permitan innovar.

El 20,4% de los docentes, siempre visita a otras/os maestros de su equipo y de otros niveles, incluso de otras secciones, con el propósito de conocer nuevas prácticas pedagógicas que me permitan innovar. El 35,5% de los docentes lo hace frecuentemente y 44,1% lo hace ocasionalmente.

c) Siempre escucho exposiciones o trabajos prácticos de mis estudiantes (una vez por lo menos en el lapso que demora un bloque temático) para identificar sus capacidades y habilidades, y a partir de eso, propongo nuevas prácticas pedagógicas para mejorar la expresión oral de los mismos.

El 57,0% de los docentes siempre escuchan a sus estudiantes (por lo menos una vez en el lapso que demora un Bloque temático), para identificar sus capacidades y habilidades, para a partir de esta observación, proponer nuevas prácticas pedagógicas y mejorar la expresión oral de sus estudiantes. El 28,0 % de los docentes lo hace frecuentemente y el 11,8% lo hace ocasionalmente y 3,2% no responde.

## **Segunda encuesta**

Indicador: siempre comparto prácticas didácticas (cada quince días), videos, películas, lecturas con contenidos destinados a la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje; estrategias, técnicas de resolución de problemas, comunicación asertiva, especialmente con mis colegas docentes y estudiantes.

El 49,4% de los docentes siempre, cada quince días comparten prácticas didácticas, videos, películas, lecturas con contenidos destinados a la mejora de del proceso de enseñanza aprendizaje, estrategias y técnicas de resolución de problemas, comunicación asertiva, con todos los actores de la Comunidad Educativa, especialmente con sus colegas, El 42,5% de los docentes lo hace frecuentemente y 8,0% lo hace ocasionalmente.

E.E 3.1.4. Genera en el aula y en la institución una cultura de aprendizaje permanente.

### **Primera encuesta**

a) Siempre gestiono relaciones empáticas con mis estudiantes (Especialmente en Morning Meeting) y en el momento que surgen dificultades en el aula o fuera de ella; las tomo como una oportunidad que me permite mantener mi mente abierta para aprender más, sobre quiénes son y qué necesidades tienen mis colegas y estudiantes, es así que, al tratarles como personas integrales extiendo puentes de comunicación que nos permite enfrentar, aprender y resolver cada situación de la vida que se nos presenta, de manera asertiva, independientemente que la situación sea positiva o adversa.

El 73,1% de los docentes gestiona relaciones empáticas con sus estudiantes en los (especialmente Morning Meeting) y en el momento que surgen dificultades en el aula o fuera de ella, las toman como una oportunidad que les permite mantener su mente abierta para aprender más, sobre quiénes son y qué necesidades tienen sus colegas y sus estudiantes, y así, al tratarles como personas integrales, encontrar la mejor actitud de cada protagonista para enfrentar, aprender y resolver cada situación de la vida que se le presente, independientemente que sea positiva o adversa. El 26,9% de los docentes lo hace frecuentemente.

### **Segunda encuesta**

Indicador: siempre gestiono relaciones empáticas con mis estudiantes y compañeros de trabajo que me permiten mantener una actitud y mente abierta para reflexionar y aprender. Especialmente en acciones cotidianas como: Al saludar y despedirme, expresar mi sentir y pensar con palabras amables, escuchando con atención e interés cuando me dicen algo y apoyando diligentemente a quien lo requiera.

El 88,5% de los docentes gestionan relaciones empáticas con sus estudiantes y compañeros de trabajo que le permiten mantener una actitud y mente abierta para reflexionar y aprender, especialmente en acciones cotidianas como: Al saludar y despedirme, expresar mi sentir y pensar con palabras amables, escuchando con atención e interés cuando me dicen algo y apoyando diligentemente a quien lo requiera. y 11,5% lo hace frecuentemente.

E.G 3.2. El docente reflexiona antes, durante y después de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes.

3.2.1. Analiza sus prácticas pedagógicas a partir de la retroalimentación dada por otros profesionales de la educación.

### **Primera encuesta**

a) Siempre estoy abierto/a a ser observado/a y retroalimentado/a, (visitas de observación, mínimo una por parcial) por las autoridades del colegio y otras externas que puedan enriquecerme y capacitarme.

El 87,1% de docentes están siempre, abiertos a ser observados y retroalimentados, a través de visitas de observación, mínimo una por parcial, por parte de las autoridades competentes del colegio, y otras externas que pueden enriquecerlos y capacitarlos. El 12,9% lo están frecuentemente.

### **Segunda encuesta**

Indicador: después de una observación, siempre estoy dispuesto/a a planear, ejecutar y evaluar mi plan de mejora, el mismo que tomará referencia en todas las observaciones que me sean hechas, los objetivos que me plantee y los tiempos que determinemos juntos, docente y autoridad que observa, serán sujetos a comprobación y si son cumplidos, siempre serán reconocidos todos los docentes públicamente con su equipo de trabajo.

El 80,5 % de los docentes, siempre están dispuestos a planear, ejecutar y evaluar su plan de mejora, el mismo que tomará referencia a todas las observaciones que le sean hechas; los objetivos que se planteen y los tiempos que determinen docentes y autoridades que observan, serán sujetos a comprobación y si son cumplidos, serán siempre reconocidos todos los docentes públicamente con su equipo de trabajo y 19,5% de docentes lo hace frecuentemente

### **Primera encuesta**

3.2.2. Hace los ajustes necesarios al diseño de sus clases luego de examinar sus prácticas pedagógicas.

a) Cuando me doy cuenta (reuniones con Vicerrector y coordinador BI) que no he trabajado respetando las estrategias metodológicas, y/o no he alcanzado el nivel de satisfacción de mi trabajo pedagógico, siempre reviso mis acciones, para hacer los ajustes necesarios. (Plan de Mejora).

El 65,6% de los docentes se da cuenta en las reuniones con Vicerrector y Coordinador de BI, que no alcanzado el nivel de satisfacción esperado en su trabajo pedagógico y siempre revisa sus acciones y cumple con su plan de mejora. El 33,3% de los docentes lo hace frecuentemente y 1,1% lo hace ocasionalmente.

3.2.3. Demuestra tener un sentido de autovaloración de su labor como docente y agente de cambio.

a) Me siento siempre protagonista del proceso de enseñanza aprendizaje, consciente que soy un referente de palabra y de acción, un agente de cambio, para mis estudiantes, a partir de mi autovaloración y autoevaluación.

El 74,2% de los docentes siempre, se considera protagonista del proceso enseñanza aprendizaje, conscientes que son referentes de palabra y acción, para sus estudiantes, a partir de su autovaloración y autoevaluación. El 23,7 % de los docentes lo hace frecuentemente, 1,1 % de los docentes ocasionalmente, 1,1% no responde.

## **Segunda encuesta**

Indicador: siempre, reflexiono sobre el “decir” y el “hacer” de los procesos de enseñanza-aprendizaje, analizo los procedimientos, las técnicas, y recursos didácticos (Ficha de desempeño docente, cada parcial). Especialmente reflexiono, como es mi actitud y desenvolvimiento con mis estudiantes, padres de familia y compañeros/as docentes.

El 69,0% de los docentes siempre reflexionan sobre el “decir” y el “hacer” de los procesos de enseñanza-aprendizaje, analizan los procedimientos, las técnicas, y recursos didácticos (Ficha de desempeño docente, cada parcial). Especialmente reflexionan, como es su actitud y desenvolvimiento con sus estudiantes, padres de familia y compañeros/as docentes y 31,0% de los docentes lo hace frecuentemente.

## **Compromiso ético. Primera y segunda encuesta.**

### **Primera encuesta**

E.G 4.1. El docente tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes.

4.1.1. Comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural de los estudiantes.

a) Siempre, tengo la responsabilidad de estar muy bien informado/a para impulsar el desempeño de mis estudiantes (en seis Juntas de curso anuales) y de atenderles sin que sea un obstáculo su condición intelectual, económica o cultural.

El 90,3% de los docentes tienen la responsabilidad de estar bien informados, en cada junta de curso que se realizan tres por quimestre, para impulsar el desempeño de cada uno de sus estudiantes y de atenderles sin que sea un obstáculo su condición intelectual, económica o cultural. El 8,6% de docentes lo hace frecuentemente y 1,1% lo hace ocasionalmente.

### **Segunda encuesta**

Indicador: siempre converso y escucho el pensar y el sentir de mis estudiantes, utilizando una técnica de comunicación, por lo menos, una vez al día, este espacio lo hemos llamado “Morning Meeting”, es nuestra oportunidad de declarar el respeto y la tolerancia a las diferencias con el prójimo; respeto y tolerancia a las diferencias entre mis estudiantes. Este tiempo nos permite declarar compromisos, expectativas y temores, que nos hace sentirnos comprendidos y más humanos.

El 66,7 % de los docentes siempre conversa, escucha el pensar y sentir de sus estudiantes, utilizando una técnica de comunicación, por lo menos una vez al día, “Morning Meeting” en este tiempo los estudiantes pueden declarar sus compromisos, expectativas, temores que les hace sentir comprometidos a respetar y ser más tolerantes con sus pares y más humanos. 24,1% de los docentes lo hace frecuentemente. El 8,0% lo hace ocasionalmente y 1,1% no responde.

## **Primera encuesta**

E.G 4.2. El docente se compromete con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen Vivir.

4.2.1. Refuerza hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores y prácticas democráticas.

a) Siempre, utilizo un lenguaje, una rutina establecida para reforzar hábitos, principios, valores y prácticas democráticas. tales como: Las Asambleas, tutorías en el aula, Desarrollo personal, lo hago Respetando los puntos de vista de todos los actores de la Comunidad, principalmente a mis estudiantes, y llevo a cabo el fiel cumplimiento de los acuerdos del Código de Convivencia co-creados juntos.

El 80,6% de los docentes utilizan un lenguaje, unos espacios establecidos para reforzar hábitos, principios, valores y prácticas democráticas tales como: Las Asambleas, tutorías en el aula, Desarrollo personal, lo hacen Respetando los puntos de vista de todos los actores de la Comunidad, principalmente sus estudiantes, y llevan a cabo el fiel cumplimiento de los acuerdos del Código de Convivencia co-creados juntos. El 19,4% de los docentes lo hace frecuentemente.

## **Segunda encuesta**

Indicador: siempre trabajo con los diez atributos del perfil del Bachillerato Internacional, que nos permite a todos los actores de la comunidad educativa, ser reflexivos, respetar otros puntos de vista, ser solidarios, con una mentalidad internacional.

El 43,7% de los docentes siempre trabaja con los diez atributos del perfil del BI, que les permite a todos los actores de la comunidad educativa, ser reflexivos, respetar otros puntos de vista, ser solidarios, con una mentalidad abierta. El 42,5% de los docentes lo hace frecuentemente y 13,8% lo hace ocasionalmente.

## **Primera encuesta**

4.2.2. Fomenta en sus alumnos la capacidad de analizar, representar y organizar acciones de manera colectiva, respetando las individualidades.

a) Siempre organizo actividades grupales e individuales (Estrategia de Ensayo) en las que fomento el análisis, pensamiento crítico de mis estudiantes, respetando sus características individuales.

El 62,4% de los docentes siempre organiza actividades grupales e individuales en las que fomenta el análisis, pensamiento crítico de sus estudiantes, respetando sus características individuales. El 31,2% lo hace frecuentemente y 6,5% lo hace ocasionalmente.

### **Segunda encuesta**

Indicador: siempre tomo en cuenta las características individuales de mis estudiantes, impulso actividades en las que ellos puedan ser líderes y protagonistas de algunas de ellas; utilizo una técnica en la que gestiono que todos participen por orden de lista, y por lo menos lideren una actividad académica en cada parcial (participación del libro leído, hacer un reportaje, hacer un artículo, hacer un cuento, un dibujo, una poesía, una canción, un periódico, una cartelera, u otras cosas más, con la colaboración de todo el grupo) la misma que les permitirá desarrollar su capacidad de analizar, representar y organizar acciones de manera colectiva.

El 69,0% de los docentes, siempre toma en cuenta las características individuales de sus estudiantes, impulsa actividades en las que ellos pueden ser líderes y protagonistas de algunas de ellas. Utilizan una técnica en la que gestionan que todos participen, por orden de lista, y por lo menos lideren una actividad académica en cada parcial, la misma que les permitirá desarrollar su capacidad de analizar, representar y organizar acciones de manera colectiva, el 28,7% lo hace frecuentemente y 2,3% lo hace ocasionalmente.

### **Primera encuesta**

4.2.3. Se informa y toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

a) Siempre, indago sobre aspectos de vida familiar, social y cultural de mis estudiantes, que pueden ponerles en situaciones de vulnerabilidad; para acompañarlos y apoyarlos cuando lo necesiten, trabajo en equipo con el DECE.

El 62,4% de los docentes siempre indagan sobre aspectos de la vida, social, cultural de sus estudiantes, que pueden ponerles en situaciones de vulnerabilidad; para

acompañarlos y apoyarlos cuando lo necesiten, trabajando en equipo con el DECE. El 32,3% de docentes lo hace frecuentemente y 5,4% lo hace ocasionalmente.

### **Segunda encuesta**

Los docentes indagan sobre aspectos de la vida, social, cultural de sus estudiantes, que pueden ponerles en situaciones de vulnerabilidad; para acompañarlos y apoyarlos cuando lo necesiten, trabajando en equipo con el DECE.

Indicador: siempre propicio, círculos de diálogo, (docente / estudiante), y de mediación con Rector y/o Vicerrector, Psicólogo/a, Tutor en los casos que los estudiantes y el equipo que acompaña en el proceso, considere necesario para la solución del problema o conflicto, casos en los que los estudiantes son protagonistas de la solución del problema y conflicto. (Aplicando el proceso de consecuencias lógicas).

El 71,3% de los docentes siempre propician, círculos de diálogo y mediación, en los que los estudiantes son protagonistas de la solución del problema y conflicto. El 25,3% lo hace frecuentemente y 3,4% lo hace ocasionalmente.

### **Primera encuesta**

4.2.4. Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.

a) Siempre promuevo prácticas saludables de buenos hábitos de orden organización y buena alimentación, ejercicio y cuidado de nuestro cuerpo. (Una vez por semana)

El 69,9% de los docentes siempre promueven prácticas saludables de buenos hábitos de orden y de organización, buena alimentación, ejercicio, cuidado de su cuerpo todos los días. El 29,0 % de docentes lo hace frecuentemente y 1,1% lo hace ocasionalmente.

### **Segunda encuesta**

Indicador: siempre pongo en conocimiento en las Asambleas (una vez por semana) y pongo en práctica todos los días, acciones de sustentabilidad y temas que nos permitan relacionarnos en armonía con la naturaleza y con la especie humana, tales como: Reciclaje, Siembra Cosecha, campañas de ahorro de energía, cuidado del agua, cuidado y alimentación de los animales de la granja; Ciudadanos Globales socialmente responsables, Cultura de Paz; entre otros.



El 60,9% de los docentes siempre ponen, en conocimiento cada semana en las Asambleas y ponen en práctica todos los días, acciones de sustentabilidad que les permite relacionarse en armonía con la naturaleza y con la especie humana, tales como: Reciclaje, Siembra Cosecha, campañas de ahorro de energía, cuidado del agua, cuidado y alimentación de los animales de la granja; Ciudadanos Globales, Cultura de Paz; entre otros. El 35,6% de docentes lo hace frecuentemente y 3,4% lo hace ocasionalmente.

### **Primera encuesta**

E.G 4.3. El docente enseña con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos.

4.3.1. Promueve el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes.

a) Siempre estoy pendiente de que mis estudiantes tengan la motivación para venir al colegio, la confianza para que puedan enterarme de lo que les hace falta, de lo que anhelan, de gestionar sus emociones y las mías propias como docente, para garantizar su permanencia y promoción en el espacio de “Morning Meeting”.

El 63,4% de los docentes siempre están pendientes de que sus estudiantes tengan la motivación para venir al colegio; la confianza para que puedan enterarles de lo que les hace falta, de lo que anhelan, de gestionar sus emociones y las propias de cada docente, para garantizar su permanencia y promoción en el espacio de “Morning Meeting”. El 34,4% de docentes lo hace frecuentemente y 2,2% lo hace ocasionalmente.

### **Primera encuesta**

4.3.2. Promueve un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humanos en la comunidad.

a) Siempre mi pensar y mi actuar está en función de obtener mi bienestar personal, sin olvidar que todos y todo estamos interconectados, y que mi bienestar esta en interdependencia del de los demás.

El 78,5 % de los docentes siempre obtienen bienestar personal, sin olvidar que todos están interconectados, y que el bienestar está en interdependencia de los demás. y 21,5% de los docentes lo hace frecuentemente.

## **Segunda encuesta**

Indicador: Siempre trabajo en Tutoría todas las semanas y en las Asambleas cada quince días, con temas relacionados con los valores del colegio y los atributos del BI, que les permite a los estudiantes y a toda la comunidad reflexionar sobre buenas prácticas democráticas. Los valores del colegio que son: respeto, honestidad y responsabilidad social; y además, los atributos del BI: indagadores, informados e instruidos, de mentalidad abierta, solidarios, pensadores, reflexivos, buenos comunicadores, audaces, equilibrados.

El 63,2% de los docentes siempre trabajan en Tutoría todas las semanas y en las Asambleas cada semana, con temas relacionados con los valores del colegio y los atributos del BI, que les permite a los estudiantes y a toda la comunidad reflexionar sobre buenas prácticas democráticas. Los valores del colegio son: respeto, honestidad y responsabilidad social; y además, los atributos del BI: indagadores, informados e instruidos, de mentalidad abierta, solidarios, pensadores, reflexivos, buenos comunicadores, audaces, equilibrados.

De los docentes y el 36,8% de los docentes lo hace frecuentemente.

## **Primera encuesta**

4.3.3. Respeta las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje.

a) Siempre respeto con mente abierta, a cada uno de mis estudiantes, a pesar de su cultura, etnia, nacionalidad, economía, política y creencias.

El 93,5% de los docentes siempre respetan con mente abierta, a cada uno de sus estudiantes, a pesar de su cultura, etnia, nacionalidad, economía, política y creencias, y el 6,5% de los docentes lo hacen frecuentemente.

## **Segunda encuesta**

Indicador: Siempre promuevo foros, dos debates de discusión, mínimo por quimestre, de aspectos sociales, políticos culturales que contribuyen al respeto y tolerancia a las diferencias e imparten el conocimiento con respeto y valoración a otras culturas con mente abierta, reflexiva, solidaria e internacional.

El **36,8%** de los docentes siempre promueven foros, dos debates de discusión, mínimo por quimestre, de aspectos sociales, políticos culturales que contribuyen al respeto y tolerancia a las diferencias e imparten el conocimiento con respeto y valoración a otras culturas con mente abierta, reflexiva, solidaria e internacional. El **56,3%** de los docentes lo hacen frecuentemente y **6,9%** de los docentes lo hace ocasionalmente.

### **Primera encuesta**

4.3.4. Fomenta el respeto y valoración de otras manifestaciones culturales y multilingües.

a) Siempre impartiré el conocimiento con respeto y valoración a otras culturas con mente abierta, reflexiva, solidaria e internacional.

El 88,2% de los docentes siempre imparte el conocimiento con respeto y valoración a otras culturas con mente abierta, reflexiva, solidaria e internacional. El 10,8 % de los docentes lo hace frecuentemente y 1,1% lo hace ocasionalmente.

### **Segunda encuesta**

Indicador: Siempre promuevo con toda la comunidad educativa el respeto a cada uno de mis estudiantes y familias de otras etnias o nacionalidades, la convivencia y el aprendizaje de las culturas de las que son originarios y participo conjuntamente con mis estudiantes en actividades que caracterizan a cada una de ellas y ellos en el Proyecto “Yo soy especial”. Cada estudiante tiene una semana para ser el personaje más importante de la clase.

El 33,3% de los docentes promueven con toda la comunidad educativa el respeto a cada uno de sus estudiantes y familias de otras etnias o nacionalidades, la convivencia y el aprendizaje de las culturas de las que son originarios y participan conjuntamente con sus estudiantes en actividades que caracterizan a cada una de ellas y ellas en el Proyecto “Yo soy especial”. Cada estudiante tiene una semana para ser el personaje más importante de la clase. El 25,3% de los docentes lo hace ocasionalmente. El 8,0 % de los docentes considera que no aplica en sus funciones este indicador, y el 8,0% no responde.

## **Primera encuesta**

4.3.5. Genera formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los estudiantes.

Siempre la interacción social con mis estudiantes y con mis pares docentes, está determinada en un marco democrático. Nadie es dueño de la verdad, cada día me doy momentos para escuchar los diferentes puntos de vista de mis estudiantes y cada semana en reuniones de sección, escucho los puntos de vista de mis compañeros docentes.

El 89,2% de los docentes siempre en su interacción social con sus estudiantes y con sus pares docentes, está determinada en un marco democrático. Nadie es dueño de la verdad, cada día se brindan espacios para escuchar los diferentes puntos de vista de sus estudiantes y cada semana en reuniones de sección, escuchan los puntos de vista de sus compañeros docentes. El 9,7% de los docentes lo hace frecuentemente y 1,1% lo hace ocasionalmente.

## **Segunda encuesta**

Indicador: Siempre participo con mis estudiantes en el proceso democrático que implica la elección del Consejo Estudiantil (mes de octubre) y trabajamos como veedores de la ejecución de las actividades y proyectos planteados por la lista ganadora.

El 47,1% de los docentes siempre participan con sus estudiantes en el proceso democrático que implica la elección del Consejo Estudiantil (mes de octubre) y trabajan como veedores de la ejecución de las actividades y proyectos planteados por la lista ganadora. El 18,4% de los docentes lo hace frecuentemente 12,6% lo hace ocasionalmente y el 8,0% consideran que no aplica este indicador en la edad y participación de sus estudiantes y el 13,8% no responde.

## **Resultados - tercera encuesta**

Los docentes reconocen que el documentar sus tareas sistemáticamente les permite actualizar los procesos y procedimientos pedagógicos esenciales con mayor reflexión y efectividad. La información del tiempo que requieren los maestros para efectuar sus más destacadas tareas según el punto de vista de la investigadora, han sido resultado de un promedio de respuestas y condiciones que caracteriza a cada docente que se relaciona al número de asignaturas de las cuales son responsables y al número de

niveles con los que trabaja cada maestro. Por lo que detallamos a continuación los tiempos que los docentes utilizan mayoritariamente para sus diferentes tareas:

Necesitan de 1 a 2hs. para planificar el bloque curricular; de 1 a 2 horas para planificar por día por semana. Previo a las planificaciones los docentes utilizan de 1 a 2 horas para leer e investigar al día; utilizan alrededor de 1h para ver videos; 1h para encontrar canciones y juegos; 1h para preparar material didáctico; 1h para planear dinámicas y técnicas de estudio; 1h para revisar tareas de clase o de la casa; 1h para revisar evaluaciones. (Una a la semana); 1h planear salida pedagógicas. (Una vez al mes).

Teniendo como referencia estas actividades base, y tomando en cuenta el tiempo promedio invertido en las diferentes variables de la encuesta, estaríamos hablando que los maestros para organizar su tarea pedagógica, utilizan de **12 a 14** horas diarias para planificar, ejecutar y evaluar su trabajo; existiendo un tercio de los maestros en el colegio Jk que dicen trabajar **18** horas diarias para cumplir con responsabilidad su gestión. (3 docentes que trabajan con tres asignaturas y cuatro niveles diferentes en Bachillerato y educación Básica Superior), el ideal de carga horaria sería del 60% del tiempo total de trabajo, para que el docente pueda contar con su 40% restante para planificar efectivamente su trabajo.

A continuación detallamos los resultados obtenidos en la encuesta 3:

El **56%** de los docentes responde que para planear sus clases necesitan leer e investigar alrededor de **1 hora al día**. Al **28%** les lleva alrededor de **1 a 2 horas al día** y al **11%** de los docentes les lleva de **4 a 10 horas**. (Cuadro 5)

El **67%** de los docentes para planificar sus clases, les demora encontrar videos relacionados al tema de su asignatura de **0 a 1 hora** al día. El **19%** de los docentes les lleva alrededor de **1 a 2 horas** al día y al **8%** de los docentes les lleva de **4 a 10 horas (profesores/as que tienen tres materias y dan a cuatro grupos de estudiantes de, 10mo, 1ero., 2do., 3ero., de Bachillerato)**. (Cuadro 6)  
Al El **64%** de los docentes para encontrar canciones y juegos relacionados con su tema de clase, le lleva de **0 a 1 hora al día**. Al **8%** de los docentes para encontrar canciones y juegos les demora de **1 a 2 horas**. Al **3%** de los docentes les demora encontrar canciones y juegos de **2 a 3 horas**. Al **3%** de los docentes de **4 a 10 horas** y el **22%** no responde. (Cuadro 7)

Al **58%** de los docentes les demora preparar material didáctico de **0 a 1 hora** al día. Al **25%** de los docentes les demora preparar material didáctico de **1 a 2 horas al día**. Al **6%** de los docentes les demora preparar material didáctico de **2 a 3 horas**. Y al **11%** de los docentes les demora preparar material didáctico de 4 a 10 horas a la semana. (Cuadro 8)

Al **28%** de los docentes les demora planear experiencias significativas salidas pedagógicas de **0 a 1 hora** al día. Al **5%** de los docentes les demora planear experiencias significativas salidas pedagógicas de **1 a 2 horas** al día.

Al **3%** de los docentes les demora planear de **2 a 3 horas**. Al **22%** de los docentes les demora planear de **4 a 10 horas**. El **3%** no les lleva tiempo. El **39%** no responde. (Cuadro 9)

El **56%** de los docentes les demora planificar contemplando dinámicas, técnicas de estudio de 0 a 1 hora. Al **19%** de los docentes les demora entre **1 hora a 2**. Al **6%** de los docentes les demora planificar de **2 a 3 horas**, al **11%** de los docentes les demora planificar de **4 a 10 horas** y el **8%** no responde. (Cuadro 10)

El **19%** de los docentes se demora en corregir tareas de **0 a 1 hora** al día. Al **17%** de los docentes les demora corregir tareas de **1 a 2 horas**. Al **17%** de los docentes les demora de **4 a 10 horas**. El **8%** no aplica y el **31%** no responde. (Cuadro 11)

El **25%** de los docentes se demora en corregir pruebas de **0 a 1 hora**. El **25%** de los docentes se demora en corregir pruebas de **1 a 2 horas**, el **28%** de los docentes les demora corregir pruebas de **4 a 10 horas**. El **8%** no aplica (maestras de educación inicial) y el **14%** no responde. (Cuadro 12)

Ante la pregunta ¿Cuánto tiempo le lleva realizar su planificación? El **11%** de los docentes utiliza de **0 a 1 hora** para planificar el bloque Curricular, el **33%** de los docentes utiliza de **1 a 2 horas**, el **17%** de los docentes utiliza de **2 a 3 horas**, el **3%** de los docentes utiliza de **3 a 4 horas**, el **33%** de los docentes utiliza de **4 a 9 horas** para planificar el bloque Curricular y el **3%** no responde.

En cambio, el **8%** de los docentes utiliza de **0 a 1 hora** para su planificación diaria y por semana. El **36%** de los docentes utiliza de **1 a 2 horas** para la planificación diaria por semana. El **14%** de los docentes utiliza de **2 a 3 horas** para la planificación

diaria por semana. El **6%** de los docentes utiliza de **3 a 4 horas** para la planificación diaria por semana. El **33%** de los docentes utiliza de **4 a 9 horas** para la planificación diaria por semana. El **3 % no responde**.

Ante la pregunta, sobre ¿Cuántos documentos deben entregar cada año y cuánto tiempo necesita para formularlos? Cabe mencionar que esta pregunta, se planteó de manera abierta, no estuvo sujeta a opciones determinadas, por lo que sus respuestas, se dan en unos rangos muy variados, por lo que se hace preciso un encuentro de (Focus Group) en el cual, explican que son muchos documentos; su percepción es indeterminada, porque se manifiestan cansados y sobre exigidos por la entrega de la documentación obligatoria. Documentos de gestión directamente relacionados con el proceso de aprendizaje y otros más, relacionadas con el Departamento de Consejería estudiantil (DECE), que son elaborados conjuntamente con los Psicólogos de la Institución y Equipo de docente.

## **Capítulo III**

### **Creatividad e innovación**

La Reforma, trae cambios, de ahí que, partimos de una acción transformadora que esta determinada por una acción creadora, que como nos define Saturnino de la Torre:

*“La creatividad es un bien social, una decisión y un reto de futuro. Por ello, formar en creatividad es apostar por un futuro de progreso, de justicia, de tolerancia y de convivencia. Creatividad es hacer algo nuevo para bien de los demás”.*

Entonces el cambio es una acción transformadora cuya finalidad es el mejoramiento de un proceso para cambiar aquellas cosas que son rutinarias, mecánicas, cotidianas y reconociéndole a la acción de cambio, creativa o innovadora más que un proceso ingenioso y original; es un proceso de capacitación y potencialización de sujetos y organizaciones educativas, que propicia el avance y plenitud de un orden nuevo en todo el sistema.

En el tercer capítulo se analizará si la gestión de aprendizaje realizada en el colegio Johannes Kepler partiendo de la capacidad que tiene el profesorado de adaptación, apropiación y ejecución eficaz del proceso de enseñanza aprendizaje, se puede determinar ciertas características que demuestren en qué medida la intervención docente es creativa e innovadora. Además, se examinará la capacidad y resiliencia de los docentes para reflexionar, descubrir, señalar y cambiar, no solamente viejas formas del quehacer pedagógico, o nuevas maneras de construir evidencias en su trabajo docente; sino, que les permita identificar todos aquellos procesos y tareas necesarias para enriquecer el camino de transformación y cambio que requiere la educación, a través de acciones y procesos contextualizados, actividades y estrategias que respondan a la necesidad y solución de problemas relevantes de cada comunidad educativa.

### **Seis ámbitos para medir la Innovación y creatividad docente en el Colegio**

#### **Johannes Kepler**

La institución educativa Johannes Kepler establece entre sus normas y procedimientos de funcionamiento distintos elementos relacionados a la creatividad e innovación, tales como: excelencia docente, proyectos de emprendimiento, proyectos de integración con la comunidad y proyectos académicos. El docente que ejerce en la



institución debe contar con cualidades de pensamiento lógico creativo<sup>12</sup> y actitud innovadora. Según el Modelo Pedagógico y los lineamientos institucionales del Colegio Johannes Kepler<sup>13</sup>, para poder demostrar que existe innovación docente se deben tener en cuenta los siguientes seis elementos:

**1. El objetivo de la educación siempre debe ser el estudiante.** En las encuestas realizadas la posición del docente JK está programada a garantizar igualdad de oportunidades, gestión adecuada de la diversidad, contemplar que existe en un grupo de estudiantes de distintas capacidades e inteligencias, diversidad social y económica.

La educación actual supone el reto docente de enfrentar la diversidad estudiantil. El docente posee la capacidad de adaptar su didáctica a las distintas potencialidades de cada individuo. Es así como la creatividad y la innovación permiten al docente, desarrollar dinámicas de aprendizaje ajustadas a las necesidades y oportunidades de cada estudiante. Como apunta Fermín<sup>14</sup> el reto de la educación escolar en América Latina es el de atender la diversidad estudiantil, contemplar a los estudiantes como un universo heterogéneo de capacidades y potencialidades. El profesor adquiere un rol de enseñanza-aprendizaje-comprensión, es decir: en la medida que conoce a sus tutorizados reinventa su metodología de enseñanza y la ajusta según el entorno. Fermín agrega que “esta educación implica tener una visión diferente, en la que se reconoce que cada estudiante tiene unas necesidades y características propias, que son producto de los múltiples factores biológicos y ambientales que han incidido en su desarrollo y aprendizaje.<sup>15</sup>”

**2. Se debe observar mejora continua:** partiendo de objetivos factibles, lograr llegar a objetivos ambiciosos y lograr cambios basados en la investigación.

La docencia es una labor cuyo principal impacto es medible con el paso de las generaciones. La función social del colegio JK de la educación es formar individuos que trasciendan en el escenario político, social económico y cultural de la sociedad del conocimiento. No obstante, desde el Colegio Johannes Kepler se pretende que los

---

<sup>12</sup> Colegio Johannes Kepler. Construcción participativa del código de convivencia institucional. 2013-2014. Modificado según recomendaciones en la auditoría del 12 de diciembre de 2014. p. 39.

<sup>13</sup> Los lineamientos que se establecen como características del docente creador e innovador en la Institución son los parámetros que dan paso a la elaboración de la encuesta que se elaboró para esta investigación y cuyos resultados se presentan en el capítulo II.

<sup>14</sup> Fermín, Marlene. 2014. Retos en la formación del docente de Educación Inicial: La atención a la diversidad en revista de investigación n°67. P.76.

<sup>15</sup> *Ibíd.* P. 78.

docentes establezcan metas cuyo impacto sea medible en el corto, mediano y largo plazo. El profesor es el guía que posibilita el desarrollo de competencias fundamentadas en el hábito de la investigación.

- 3. Se debe difundir la cultura de la evaluación:** mediante la implementación de la autoevaluación, el desarrollo de la conciencia hacia el conocimiento de nuestros límites y de nuestras capacidades, el conocimiento de los límites de la institución educativa y su gestión de mejora continua, el compromiso firme de parte del profesorado, el compromiso firme del personal directivo y el conocimiento de las limitaciones de la escuela frente a sus oportunidades.

El espíritu de funcionamiento del Colegio Johannes Kepler se concibe desde la construcción participativa de los procesos institucionales. En ese marco es determinante propiciar el respeto por los demás, por el ecosistema, la sociedad y las libertades individuales. La autoevaluación educativa es un proceso del que participan todos los miembros de la comunidad académica. La autoevaluación es un proceso de reconocimiento e interiorización de las destrezas y falencias que existen al interior de una institución educativa. En términos de Cooperrider y Whitney<sup>16</sup> es una indagación apreciativa de los procesos afectivos orientados hacia una intervención de cambio a futuro.

- 4. Debe existir colaboración:** El trabajo cooperativo, interdisciplinario, en equipo y en red, comparten prácticas docentes que sirven de intercambio profesional que les aporta las herramientas necesarias para lograr la solución de problemas entre los miembros de la comunidad educativa con proyección a redes educativas, convenios institucionales y grupos sociales mediante el logro de acuerdos.

La Comunidad Educativa del Johannes Kepler promueve el intercambio institucional y la cooperación con actores vinculados a la colectividad social y el entorno. El docente es el timonel de la apertura, adaptación e integración a procesos de participación comunitaria. El perfil docente<sup>17</sup> establece que el maestro es un ser social, facilitador de relaciones y comprometido con el cambio de la comunidad en la que labora.

---

<sup>16</sup> Cooperrider, D., y Whitney, D. (2005). Indagación apreciativa: una revolución positiva en el cambio. Berrett-Koehler Publishers.

<sup>17</sup> Colegio Johannes Kepler. Construcción participativa del código de convivencia institucional. 2013-2014. Modificado según recomendaciones en la auditoría del 12 de diciembre de 2014. p. 39.

- 5. Debe existir voluntad** de los docentes, de los representantes, padres y madres de familia que asumen sus derechos sin contraponer los derechos del estudiantado.

La familia es el núcleo de todo proceso educativo. Para la misión educativa del Johannes Kepler es indispensable generar concordancia entre la formación familiar y la escolar. Históricamente la familia fue el principal escenario de la formación, no obstante la apertura de accesos a centros escolares generaron una tensión entre los dos ambientes formativos. En esa perspectiva Rivillas Díaz afirma que “con el paso del tiempo va surgiendo la necesidad de dejar en manos de otras personas ajenas del núcleo familiar la educación de los niños y niñas, y se da el nacimiento del maestro y de las instituciones educativas, sujetos y organizaciones creados y formados específicamente en el arte de educar.”<sup>18</sup> Desde el Johannes Kepler se identifica la necesidad de establecer un diálogo de cooperación entre el entorno familiar y al aula académica, para que proceso de formación de jóvenes llegue a buen puerto.

- 6. La innovación debe conducir a ser más eficientes** en la utilización de los recursos humanos, económicos y materiales (estrategia 2020 de la Unión Europea.) Para ello se debe contar con el planteamiento de indicadores, objetivos y procedimientos que tomen en cuenta todos los proyectos y procesos (proyecto de innovación tecnológica<sup>19</sup>) que nos lleve a la utilización de la educación digital mediante el empleo de recursos tecnológicos.

La inclusión de TIC en el proceso educativo se contempla como un eje central de la labor docente del Colegio Johannes Kepler. Del mismo modo se advierte que la innovación no es un proceso aislado sino que requiere ser articulado a todos las labores institucionales. Por último, es vital propiciar espacios para la creatividad y el emprendimiento estudiantil. Desde los años 2000 las instituciones norteamericanas han fundado incubadoras de proyectos enfocados a ciencia, tecnología y conocimiento. El

---

<sup>18</sup> Jhoanna Rivillas Díaz. Encuentros y desencuentros: familia y escuela. Barreras y desafíos para la formación. Infancias e imágenes. Vol 13, No 2 (julio-diciembre 2014). pp. 159-166.

<sup>19</sup> Hacer política educativa supone tener visión de futuro y también una estrategia para hacer realidad ese futuro deseado. ¿Es posible basar la política educativa en la innovación?, ¿Puede ser la innovación sostenible?, ¿Es posible conseguirlo en relación con las TIC?. En realidad, no hay alternativa: las respuestas a estas tres preguntas tienen que ser afirmativas y hay maneras de conseguirlo.

El desarrollo de la competencia digital de nuestros estudiantes exige cambios en nuestra práctica docente habitual. Hablamos de innovación porque el reto no consiste en enseñar como siempre pero a través de ordenadores; como afirma Rogersson-Revell (2007:72), no es una cuestión de simple innovación tecnológica puesto que más tecnología no implica cambio ni tampoco garantiza éxito educativo alguno: la cuestión es como usamos la tecnología. Tenemos, por ejemplo, muchos datos acerca de la influencia del uso de ordenadores para el desarrollo de la competencia comunicativa y, como explica Blake (2007), la influencia de estos no se deriva automáticamente del uso de la herramienta en sí sino de cómo se use al servicio de una interacción significativa y reflexiva con otros seres humanos.

Por ello, si queremos que se acepten las TYIC en la escuela, tendremos que pensar cómo se gesta, difunde y normaliza la innovación educativa.

Colegio Johannes Kepler es menester dotar al estudiante de un escenario idóneo para poner en marcha sus ideas de cambio social. Por último, se debe contemplar que la actitud emprendedora es una competencia, “la educación permite al estudiante un mejor conocimiento sobre sus posibilidades de emprender y le permite tener una mayor determinación en sus intenciones.”<sup>20</sup>

Por lo que, los cambios, la transformación, las maneras diferentes de hacer las cosas, el abrir la mente para nuevos conocimientos, la asimilación y adaptación sobre la reformulación de diferentes gestiones en la vida institucional, se convierte en un proceso que marca una dinámica diferente de planeación, ejecución y evaluación; acompañada de una formulación de evidencias que realizadas con un orden sistemático, les permite a directivos y docentes observar y medir su trabajo; cuya rendición de cuentas y verificación de procesos, les asiente graduar las tareas docentes y administrativas, especialmente las de la gestión pedagógica curricular en el aula, para que el desempeño del sistema educativo sea más eficiente y eficaz.

Es decir, el alcance de esta indagación medirá la gestión de aprendizaje, acciones administrativas obligatorias, que requieren tiempo, organización y que en su ejecución y un estricto cumplimiento, serán imprescindibles para la adaptación, aceptación y apropiación de los docentes de sus nuevas responsabilidades, se efectúen sin perder de vista los aportes y/o desventajas en el momento de implementarlas en su proceso de enseñanza aprendizaje.

La Reforma ha de ser pensada bajo condiciones sociales, económicas, políticas, ideológicas y culturales, que compromete un proceso deliberado socialmente concertado y planificado; dirigido a reconsiderar los contenidos y orientaciones de los procesos educativos, cambios creativos e innovadores que sin la participación de todos sus actores, puede convertirse en un proceso que le falta solidez, fundamentación y legitimación en su ejecución, que no puede acabar en nuevos enunciados y principios, en estéticas relaciones y buenas intenciones.

Entonces, como lo definiría Juan Escudero (PASCUAL, 1988:86)

“Innovar a de equivaler a un determinado clima en el que todo el sistema educativo, desde la Administración, profesores y alumnos propicie la disposición a indagar, descubrir, reflexionar, criticar y

---

<sup>20</sup> M<sup>a</sup> Pilar Flores Asenjo, José Palao Barberá. Evaluación del impacto de la educación superior en la iniciativa emprendedora. Historia y Comunicación Social. 2015. Universidad Complutense de Madrid

cambiar. Una apuesta a lo colectivamente construido como deseable por la imaginación creadora, transformación de lo existente. Reclama en suma, la apertura de una rendija utópica en el seno del sistema que en lo educativo disfruta de un exceso de tradición, perpetuación, conservación del pasado”.

Es decir que no todo cambio, podría ser considerado innovación, ni toda acción singular, original podría ser suficiente para ser estimada como una acción innovadora, un requisito fundamental para ser considerada como una acción innovadora, es que cumpla con resolver una situación problemática contextualizada que apoya a un grupo social considerable.

A la sazón de Jaume Carbonell (CAÑAL DE LEÓN, 2002: 11-12), se entiende por innovación educativa a:

“(un) conjunto de ideas, procesos y estrategias, más o menos sistematizados, mediante los cuales se trata de introducir y provocar cambios en las prácticas educativas vigentes. La innovación no es una actividad puntual sino un proceso, un largo viaje o trayecto que se detiene a contemplar la vida en las aulas, la organización de los centros, la dinámica de la comunidad educativa y la cultura profesional del profesorado. Su propósito es alterar la realidad vigente, modificando concepciones y actitudes, alterando métodos e intervenciones y mejorando o transformando, según los casos, los procesos de enseñanza y aprendizaje. La innovación, por tanto, va asociada al cambio y tiene un componente – explícito u oculto- ideológico, cognitivo, ético y afectivo. Porque la innovación apela a la subjetividad del sujeto y al desarrollo de su individualidad, así como a las relaciones teoría- práctica inherentes al acto educativo.”

Agrega, Francisco Imbernón (1996: 64):

“la innovación educativa es la actitud y el proceso de indagación de nuevas ideas, propuestas y aportaciones, efectuadas de manera colectiva, para la solución de situaciones problemáticas de la práctica, lo que comportará un cambio en los contextos y en la práctica institucional de la educación”.

Y el tercero, (PASCUAL, 1988:86), que plantea:

“Sin perder de vista que la innovación educativa es un proceso de definición, construcción participación social”.

A partir de estos conceptos el proyecto de cambio ha de ser plenamente rivalizado y avalado por todo el cuerpo social, la innovación requiere una fundamentación reconcentrada, crítica y analizada, sobre qué cambiar, en qué dirección, cómo hacerlo, con qué políticas y con qué recursos, que envuelve un proceso de debate social concertación y planificación, dirigido a reconsiderar los contenidos y lineamientos de los procesos educativos.

Lo cotidiano de la vida institucional su estructura y organización, influye en el día a día del docente y sus opciones y responsabilidades, sus nuevas tareas y nuevas exigencias, determinadas en su gestión pedagógica y administrativa, les permite a los

docentes realizar su trabajo con la disposición, aceptación de las responsabilidades, y a parte de tener una participación proactiva para realizar su trabajo.

Considero a la educación como un proceso dinámico, cambiante que siempre está modificándose y se puede observar comportamientos latentes a los cambios que se han producido de acuerdo a una nueva normativa. Es así que el marco conceptual de innovación al cual me quiero referir es el que define Jaume Carbonel Cañal, que la innovación es “(un) conjunto de ideas, procesos y estrategias, más o menos sistematizados, mediante los cuales se trata de introducir y provocar cambios en las prácticas educativas vigentes. Por lo que puedo confirmar que el equipo docente del colegio Johannes Kepler ha podido adaptarse a las nuevas formas de enfrentar, planificar, ejecutar y evaluar su tarea más importante que es el proceso de enseñanza aprendizaje. y con estos ajustes en su desempeño docente, puede evaluar cuantos beneficios, oportunidades, dificultades o amenazas se han presentado a nivel cognitivo, procedimental y actitudinal en el equipo docente.

Se estructuran procesos, procedimientos y estrategias útiles para resolver los problemas cotidianos de convivencia, dificultades de gestión en el aula, actividades, técnicas y procedimientos que se van suscitando en el quehacer cotidiano docente. Es decir, El manejo coherente de la gestión pedagógica curricular es la que da la credibilidad de un sistema educativo, y responde a una cultura de evaluación continua, basada en un marco de cumplimiento de estándares, procesos y procedimientos, que le dan a cada Institución educativa una mejora permanente y la posibilidad de llegar a un nivel de “transformación”. Sin embargo, el trayecto, los fines, objetivos, metas, deberían determinarse en función de aquellas personas que lo van a ejecutar, aquellas que lo van a construir, cuyas mentes deben compaginar con todo aquello que se quiere crear y que es importante, relevante para que el proceso de enseñanza aprendizaje sea eficaz.

Para ampliar nuestro marco conceptual es necesario explicitar que entienden algunos expertos sobre los conceptos de creatividad e innovación educativa.

### **Creatividad e Innovación educativa**

Definir la creatividad no es nada sencillo, puesto que es un concepto complejo y el grueso de sus definiciones resultan estrechos. Algunos autores vinculan la creatividad a los procesos de desarrollo. Otros, se inclinan por asociarla al desempeño humano en el

quehacer cotidiano. Creatividad se desprende etimológicamente de la expresión “crear”, es decir, construir o sacar de la nada. En términos filosóficos la creatividad se asume como una actividad humana que genera valores nuevos. Igualmente, “según la teoría marxista-leninista, la creación constituye un proceso en el que participan todas las fuerzas espirituales del hombre, entre ellas la imaginación.”<sup>21</sup>

En un sentido más estricto, vale delimitar la creatividad en cuanto a la enseñanza.

Un buen resumen de las aproximaciones a definir el concepto de creatividad docente es el que ofrece Olena Klimenko<sup>22</sup>

Los estudiosos de la creatividad como, por ejemplo, Margaret A. Boden (1994), Sternberg (1997), Aníbal Puente Ferreras (1999), Mihaly Csikszentmihalyi (1998), Manuela Romo (1997), Saturnino de la Torre (2003), América González (1994), Marta Martínez Llantada (1998), Albertina Mitjans Martínez (1997), etc., plantean que el proceso de la creatividad se basa en los procesos de pensamiento y habilidades ordinarias, comunes a todas las personas, y que una definición de la creatividad basada en la descripción de tipos de procesos de pensamiento y estructuras mentales involucrados en esta permite llegar a controlar la paradoja implícita en las definiciones de la creatividad como algo misterioso.

Ahora bien, la creatividad no deja de concebirse como un concepto polisémico sobre el que se construyen diversas posturas y definiciones. A fines educativos, más que demarcar la categoría de creatividad, vale la pena identificar el proceso de consecución de la misma. Es decir, la creatividad más que un punto de llegada aparece como una vía para la consecución de otros fines. En este proceso se contemplan elementos cognitivos y motivacionales entre los que se destacan la percepción, el recuerdo, el pensamiento, la imaginación, la decisión, etc.<sup>23</sup> Según la UNESCO el sujeto creador es: objetivo, sólido en sus criterios, dinámico, flexible, original, imaginativo, agudo, tenaz y tiene curiosidad intelectual<sup>24</sup>.

## **Innovación educativa**

---

<sup>21</sup> Soriano Gómez, Orquidea. Reflexiones sobre la creatividad y sus particularidades en la edad preescolar, publicado en CubaEduca. 1999.

<sup>22</sup> *La creatividad como un desafío para la educación del siglo XXI*. educ.educ., diciembre 2008, volumen 11, número 2, pp. 191-210

<sup>23</sup> PENSAMIENTO LATERAL Y CREATIVIDAD EN LA FORMACIÓN DEL INGENIERO en Revista Pedagogía Universitaria 1998 Vol. 3 No. 2 M.Sc. Luisa M. Martínez

<sup>24</sup> Apuntes para la estimulación, por los docentes, de la creatividad en los estudiantes. MARÍA TERESA CARDOSO BARRERAS. Universidad Pedagógica “José de la Luz y Caballero”, Holguín, Cuba

La categoría de innovación reúne varias acepciones que van desde el origen etimológico en la raíz latina *innovatio* hasta un extenso campo polisémico: *ovo*, *novitas*, *novius*, *renovo*, *renovatio*, *renovator*.

A manera de aproximación genérica se podría afirmar que la innovación es una acción de transformación cuya finalidad es el mejoramiento de un proceso o situación mediante el cambio. Llevado al campo educativo la innovación serían todos aquellos procesos enfocados a cambiar ideas y prácticas escolares establecidas. Desde esta perspectiva la creatividad (como acción de cambio) sería imprescindible en cualquier proceso de innovación. En su análisis sobre la innovación educativa Wilfredo Rimari Arias recopila los postulados de distintos autores, vale remarcarlos:

Varios autores han aportado con definiciones de innovación educativa. Entre ellos está Jaume Carbonell (CAÑAL DE LEÓN, 2002: 11-12), quien entiende la innovación educativa como:

“(un) conjunto de ideas, procesos y estrategias, más o menos sistematizados, mediante los cuales se trata de introducir y provocar cambios en las prácticas educativas vigentes. La innovación no es una actividad puntual sino un proceso, un largo viaje o trayecto que se detiene a contemplar la vida en las aulas, la organización de los centros, la dinámica de la comunidad educativa y la cultura profesional del profesorado. Su propósito es alterar la realidad vigente, modificando concepciones y actitudes, alterando métodos e intervenciones y mejorando o transformando, según los casos, los procesos de enseñanza y aprendizaje. La innovación, por tanto, va asociada al cambio y tiene un componente – explícito u oculto- ideológico, cognitivo, ético y afectivo. Porque la innovación apela a la subjetividad del sujeto y al desarrollo de su individualidad, así como a las relaciones teoría- práctica inherentes al acto educativo.”

Por su parte, Francisco Imbernón (1996: 64) afirma que:

“la innovación educativa es la actitud y el proceso de indagación de nuevas ideas, propuestas y aportaciones, efectuadas de manera colectiva, para la solución de situaciones problemáticas de la práctica, lo que comportará un cambio en los contextos y en la práctica institucional de la educación”.

De otro lado, Juan Escudero (PASCUAL, 1988: 86) señala que:

“Innovación educativa significa una batalla a la realidad tal cual es, a lo mecánico, rutinario y usual, a la fuerza de los hechos y al peso de la inercia. Supone, pues, una apuesta por lo colectivamente construido como deseable, por la imaginación creadora, por la transformación de lo existente. Reclama, en suma, la apertura de una rendija utópica en el seno de un sistema que,



como el educativo, disfruta de un exceso de tradición, perpetuación y conservación del pasado. (...) innovación equivale, ha de equivaler, a un determinado clima en todo el sistema educativo que, desde la Administración a los profesores y alumnos, propicie la disposición a indagar, descubrir, reflexionar, criticar... cambiar.”<sup>25</sup>

La innovación educativa es un proceso que si bien parte del cambio, no se limita exclusivamente a ello. Diversos autores coinciden en que innovación es exclusivamente un cambio. La innovación, en términos escolares, se asocia a un proceso transformador y potenciador de capacidades del individuo. En ese sentido el proceso de innovación docente apunta a desarrollar la autonomía crítica e investigativa del estudiante. Rimari Arias ratifica que “el proceso de innovación educativa sólo se conciben dentro de un enfoque de educación liberadora de las potencialidades del hombre y de su entorno.”<sup>26</sup>

Por esta razón, la conceptualización y medición del proceso innovativo representa un problema metodológico. Si la misión teleológica de la innovación docente se determina por los cambios cualitativos en las capacidades del sujeto, la identificación del proceso transformador resulta compleja. De igual manera, la transformación del individuo se hace presente en las relaciones interpersonales y en su interacción social. Entonces, desde esa mirada de transformación, la innovación docente desencadena un cambio cultural y social. El entorno educativo se constituye en el origen de un posible cambio de la estructura hegemónica de lo social, político, económico y cultural. En esa línea Rimari reconoce un proceso estructural:

“La innovación tiene un carácter sistemático por la naturaleza misma de la educación y de la escuela, que es un sistema abierto, de tal modo que la introducción de un cambio en algún componente tiene repercusiones más o menos mediatas en los otros componentes con los que se relaciona e interactúa. En consecuencia, la innovación implica repensar todo el orden establecido y propender a su mejora.”<sup>27</sup>

### **Tipología de la innovación educativa**

Definir la morfología del proceso de innovación en la educación es complejo, no obstante autores como Pascual<sup>28</sup> han establecido una clasificación según características naturales de la innovación.

---

<sup>25</sup> Rimari Arias, Wilfredo. La Innovación Educativa, instrumento de desarrollo.

<sup>26</sup> Rimari Arias, Wilfredo. La Innovación Educativa, instrumento de desarrollo.

<sup>27</sup> *Ibidem*.

<sup>28</sup> *Ibidem*.

- Definición, construcción y participación social

El acto de innovar no puede recaer en la acción por la acción, es determinante concebir una categoría cuya finalidad se oriente a la agrupación de agentes sociales que trabajen desde sus propias posibilidades para el mejoramiento de las condiciones políticas y culturales de la población.

- Tensión utópica en el sistema educativo, en las escuelas y en los agentes educativos

El horizonte de la innovación educativa debe propender por construir un horizonte promisorio alejado de los patrones rutinarios establecidos. El sistema escolar viene reclamando una ruptura de las estructuras hegemónicas de pensamiento que se reproducen en el pensamiento de los educandos. El maestro innovador debe sembrar en los estudiantes un sentido crítico, reflexivo, cuestionador e investigativo. Autores como Alejandro Piscitelli han llamado a “hackear” el sistema de educación para detonar un cambio radical en la formación de pensamiento autónomo.

- Procesos de capacitación nuevos programas, nuevas tecnologías, o inculcación de nuevos términos y concepciones

La apertura tecnológica en el marco de la Sociedad de la Información y el conocimiento es determinante en cualquier proceso de innovación educativa. Si bien la innovación no está directamente relacionada a los desarrollos tecnológicos, vale reconocer que estas posibilidades potencian las capacidades de las instituciones educativas. A su vez, es indispensable que se establezcan procesos de capacitación, mejora y autoevaluación de todas las poblaciones de un plantel educativo.

- Estructura de roles complementarios

La dirección de los planteles educativos debe velar por la planeación, ejecución y medición de la innovación educativa. Entender la magnitud de los procesos enfocados al cambio contempla la diversidad de actores que participan del mismo. Desde las directrices, pasando por los profesores y expertos, hasta los alumnos.

## **TIC en el marco de la innovación docente**

La dinámica de la Sociedad de la Información y el Conocimiento como menciona Manuel Castells<sup>29</sup> ha transformado todos los ámbitos del quehacer humano. El impacto de las TIC en el mundo contemporáneo es enorme, incluso equiparable a la revolución industrial. La hegemonía de las tecnologías en la actualidad supone un cambio de paradigma socioeconómico, un escenario tecno-económico que según Castells plantea:

- La información es su materia prima. Se trata de tecnologías para actuar sobre la información, no sólo información para actuar sobre la tecnología.
- La mayoría de los procesos de nuestra existencia individual y colectiva están directamente influidos por esa tecnología.
- La morfología de red parece estar bien adaptada para una complejidad de interacción creciente y dota de flexibilidad al sistema (lógica de la interconexión).
- La flexibilidad y capacidad para reconfigurarse, un rasgo decisivo en una sociedad caracterizada por el cambio constante y por la fluidez organizativa.
- La convergencia e integración creciente de tecnologías específicas en un sistema altamente integrado. Así, la microelectrónica, las telecomunicaciones, la optoelectrónica y los ordenadores están ahora integrados en sistemas de información.
- Por fin, el paradigma de la tecnología de la información no evoluciona hacia su cierre como sistema, sino hacia su apertura como una red multifacética. Sus cualidades fundamentales con su carácter integrador, la complejidad y la interconexión.

En ese marco también la educación se ha visto afectada por el surgimiento de nuevas tecnologías que pretenden alterar el desarrollo histórico de los procesos de enseñanza. Si bien el desarrollo tecnológico es abrumador en la última década, los efectos sobre la educación apenas son palpables. Quizás este fenómeno se pueda explicar por el lugar que ocupa la educación en el debate global, donde se priorizan temas económicos políticos y militares. Aunque la educación es un bien central, su lugar en la agenda global está relegado. Este efecto se evidencia en el desarrollo tecnológico cuyos principales avances no se orientan a la educación.

De otra parte, no se puede desconocer la brecha digital, para Castells la Sociedad Red (que conecta al 80% de la población mundial) no ha logrado penetrar el mundo entero. El desarrollo de la Sociedad de la Información no es un proceso homogéneo, sus repercusiones se ajustan al contexto local de cada región.

---

<sup>29</sup> *La Era de la Información. Vol. I: La Sociedad Red.* México, Distrito Federal: Siglo XXI Editores. 2002.

En cuanto a la innovación, Castells ha planteado un modelo de las “capacidades” que remplace al de los “contenidos”, los centros educativos deben consolidarse como espacios para que los estudiantes aprendan a prender y no donde se les brinden cúmulos de información

La Sociedad Red (Jan van Dijk, 1991) se constituye como la sucesión de cambios en las relaciones sociales, económicas, políticas y culturales; la educación tal y como la conocemos debe reestructurarse. Si bien la inclusión de TIC representa un paso importante hacia la reinención, quizás el punto central de la reestructuración docente consiste en reconocer a la población estudiantil. Los estudiantes que asisten a los claustros educativos pertenecen a la denominada generación Y, sus capacidades de aprendizaje han cambiado. El estudiante de la generación Y posee una menor capacidad de concentración fruto de la sobre oferta de información. El trabajo de los docentes es desafiante frente a la revolución tecnológica. Es allí donde la creatividad e innovación resultaran decisivos, el docente deberá conocer en profundidad los desarrollos de las TIC para desarrollar una estrategia pedagógica que se le permita trascender en el estudiante de la generación Y. Más que negar las nuevas tecnologías, la pedagogía del futuro deberá poner al servicio de la enseñanza las potencialidades de las TIC.

### **El pensamiento lateral como alternativa de formación**

Ante las tendencias de estructuración del pensamiento fundamentadas en el racionalismo y la lógica, Edward de Bono propuso (*New Think: The Use of Lateral Thinking, 1967.*) una metodología del pensamiento fundamentada en el uso de la creatividad para la resolución de problemas. Este esquema, novedosísimo para su época, se fundamentaba en la complejización de algoritmos tradicionales para dar cuenta de determinada situación problémica. De Bono planteó la posibilidad de reordenar el pensamiento en modelos flexibles no tradicionales que permitieran la aparición de ideas fuera del patrón convencional. Pensar el *pensamiento lateral* como metodología docente representa ventajas en los resultados de aprendizaje, tales como:

- Fomentar la toma de decisiones originales y auténticas
- Generar respuestas diversas ante la solución de problemas comunes
- Desarrollar la habilidad creadora en el estudiante

Apostar por una metodología de enseñanza desde el *pensamiento lateral* supone entender al sujeto (estudiante) en su singularidad, contemplando su dimensión afectiva.

Desde el racionalismo y el pensamiento lógico el sujeto (estudiante) fue reducido a su capacidad cognoscitiva desligando su afectividad. Para De Bono las motivaciones personales y el estímulo afectivo determinan el proceso de aprendizaje. El pensamiento lateral apunta a potencializar la libertad del estudiante que, movido por sus propias convicciones, reconoce su responsabilidad en su proceso formativo. La creatividad fomenta una educación integral del sujeto teniendo en cuenta su personalidad y su desarrollo humano.

En la misma línea de De Bono, Weinstein y Mayer<sup>30</sup> subrayan que la finalidad de cualquier actividad de enseñanza consiste en intervenir el estado emocional y afectivo del estudiante, ya que esta condición determina el proceso en el que el aprendiz asimila los nuevos conocimientos. Para esto es determinante propiciar la creatividad desde tempranas edades. Según un estudio de la Universidad de Zurich, referenciado en el documental “Alphabet” de Eric Wagenhofer, el 98% de los niños entre 3 y 5 años poseen un nivel de pensamiento lateral orientado a la creatividad y la imaginación. Luego de 10 años en la escuela, ese porcentaje se reduce a un 3%, lo que lleva a cuestionar el modelo de la educación moderna. Autores de la talla de Sir Ken Robinson afirman que la escuela moderna (racionalista, lógica) aplaca casi en su totalidad la habilidad creadora de los estudiantes.

Contemplar la creatividad como pilar del ejercicio docente permite al maestro realizar un ejercicio autónomo y flexible a sus propias ideas. Distintos autores han problematizado esta idea de la independencia docente. Por ejemplo el profesor Lorenzo Martín Pérez (1996) considera toma en cuenta las siguientes condiciones<sup>31</sup>:

- Creación de una disposición positiva.
- Fundamentación y profesionalización del contenido.
- Integración sistemática de los componentes.
- Problematización de la enseñanza.
- Autorreflexión y auto evaluación sistemática de los estudiantes.
- Adecuada orientación, ejecución y control de las acciones de aprendizaje.
- Posición activa y transformadora del alumno.
- Adecuada comunicación pedagógica.
- Creación de un clima positivo que propicie el intercambio y el debate.

---

<sup>30</sup> *Ibidem.*

<sup>31</sup> Apuntes para la estimulación, por los docentes, de la creatividad en los estudiantes. MARÍA TERESA CARDOSO BARRERAS. Universidad Pedagógica “José de la Luz y Caballero”, Holguín, Cuba

Asimismo la UNESCO<sup>32</sup> establece que un maestro creador es aquel que reúne características tales como: conocer y amar su profesión y la de sus alumnos, perfeccionar constantemente su trabajo docente metodológico, mantenerse actualizado en su ciencia, inquietarse por las experiencias pedagógicas de avanzada, propiciar las condiciones pedagógicas para el aprendizaje, tratar con respeto las ideas y preguntas insólitas, reconocer el valor de las ideas de los alumnos, alentar el aprendizaje por descubrimiento, promover la búsqueda de problemas y soluciones, dar libertad de acción a los estudiantes y crear las condiciones necesarias para lograr la calidad de la educación.

### **Conclusiones y Hallazgos**

El grupo de docentes entrevistados está conformado por 6 profesoras graduadas en Educación Parvularia, 1 en Educación Musical y 1 que está cursando el último año de Educación Parvularia que atienden a niños y niñas de 2 años 6 meses hasta 5 años. Cuatro de las educadoras tienen certificación B2 y C1 en el idioma Inglés. Trabajan en 7 paralelos de Educación inicial, con grupos de 18 a 23 niños en cada paralelo. Además están siendo parte 2 maestros de Educación Física que se encargan del desarrollo de Expresión Corporal y Motricidad. Los dos tienen una licenciatura en Educación Física y uno de ellos tiene una Maestría en Desarrollo Psicomotor.

La edad promedio del equipo de docentes de educación Inicial es de 32 años. La experiencia de los docentes va desde los 3 años de experiencia profesional hasta los 15 años.

El ciclo de la Educación Básica Elemental está conformado por: 3 Licenciadas en Educación Parvularia y una con una Maestría en educación Especial, que trabajan en segundo y tercero de básica, 1 psicóloga especializada en terapia de Lenguaje, 1 Doctora en Pedagogía y una Licenciada en Pedagogía mención Inglés en cuarto de básica. La edad promedio de este grupo es de 36 años. La experiencia profesional de los docentes va desde los 5 años hasta los 11 años.

El tercer equipo, ciclo de Educación Básica Media, está conformado por seis educadoras: 3 Licenciadas en ciencias de la Educación y 1 de ellas Magister en Educación básica; 1 socióloga con certificación en el área de inglés, 1 licenciado en

---

<sup>32</sup> *Ibidem*

ciencias de la educación con mención en inglés, 1 licenciada en Psicología Educativa. La edad promedio es de 31 años. La experiencia de los docentes va desde los 2 años de experiencia profesional docente a 10 años.

El cuarto equipo está conformado por doce maestros de Básica Superior: 4 licenciados en Ciencias de la Educación especialización inglés, 2 licenciados en Matemáticas, 3 licenciados en Lengua y Literatura. 1 doctor en Psicología Clínica. La edad promedio del grupo es de 36 años. La experiencia de los docentes va desde los 2 años de experiencia profesional docente a los 25 años.

## **Conclusiones**

Se expondrá los hallazgos de la investigación, los mismos que evidencian la adaptabilidad del docente frente a otra estructura curricular y otras maneras de la acción pedagógica y el procesamiento de la información por parte de los docentes del colegio Johannes Kepler, en cuya verificación de cumplimiento de sus tareas y formulación de documentos, surgen las siguientes preguntas ¿Hasta qué punto las exigencias y normativas estatales son las más adecuadas y se alinean a cubrir las verdaderas necesidades pedagógicas, logísticas y administrativas de los docentes en el Colegio Johannes Kepler? ¿Qué sucede y cómo ha influido en el docente, la formulación de documentos, informes y evidencias de su gestión pedagógica, en el tiempo de preparación de los mismos, su estado anímico, sus logros y efectividad en el proceso de enseñanza-aprendizaje? ¿Dan cuenta de los intangibles emocionales, los procesos de regulación educativa?

La Reforma y Actualización del 2010 tiene una estructura curricular de alto alcance, la misma que fue diseñada para que sea parte de la vida personal y profesional de todo docente ecuatoriano, este actor está siendo considerado uno de los protagonistas más importantes del proceso educativo, y de su gestión pedagógica curricular en el aula, depende el cambio de mentalidad que requiere todo un pueblo.

A continuación presento los resultados del proceso integral de cambio en sus principales actores, los docentes del Colegio Johannes Kepler, que han reformulado su manera habitual de trabajo, y cómo esta nueva estructura ha influido en su gestión cotidiana, en especial en el proceso de enseñanza-aprendizaje, donde los docentes ejercen su doble función: una que se da de manera tripartita, enseñar, gestionar

emociones y aprender; y la otra de formular una bitácora técnica en la que se registran todos los eventos esenciales que son descritos en 53 matrices, que hacen visible y formal un proceso complejo, con planes y acciones obligatorias que son parte de la mejora continua del sistema educativo.

Con la reformulación de las diferentes gestiones en especial de la pedagógica curricular, el trabajo docente cambia y se ve abocado a varias exigencias que consiste especialmente en formular evidencias de la mayoría de sus acciones docentes, las mismas que dan una referencia objetiva del accionar pedagógico, que les permite observar, medir y reformular las tareas docentes para la consecución de los objetivos y el perfil de salida de los estudiantes después de su instrucción en la educación básica.

El objetivo de la aplicación de las tres encuestas y las preguntas aclaratorias del Focus Group, están determinadas para analizar cómo el cumplimiento de estándares y la formulación de documentos por parte de los docentes del Colegio Johannes Kepler que se da de manera cotidiana en su gestión pedagógica-administrativa, influye en la creatividad e innovación docente en el momento de seleccionar, implementar experiencias formativas problematizadoras, motivadoras, que desafíen a los estudiantes hacia un nuevo tipo de relaciones y de aprendizajes en el aula.

## **1. Conclusiones de la gestión de desarrollo curricular**

Todos los docentes (31 entrevistados) respetan lo establecido en el currículo nacional, para su nivel y materia.

Es así que, los docentes toman en cuenta las características de las diferentes edades de los grupos con los que trabajan; utilizan métodos participativos; investigan técnicas; creación de recursos; analizan formas de comunicación asertiva; prácticas didácticas de otros contextos exitosos nacionales e internacionales y los adaptan a su contexto, y los lleva a la práctica, los mismos que son referidos con sus respectivas evidencias en su Portafolio docente.

El 62,4 % de los docentes del JK, pone siempre en práctica lo que reciben en sus capacitaciones y “El 37,6 % están en proceso, por lo que se sugiere hacer un seguimiento y monitoreo mínimo una vez por parcial para implementar con mayor efectividad procesos, procedimientos, prácticas pedagógicas y administrativas docentes.



El equipo del JK se cataloga en su mayoría, como un docente que conoce, comprende y utiliza las principales teorías de investigación relacionadas con el proceso de enseñanza aprendizaje, utilizan el Modelo C3 (Gilbert Brenson Lazan), sin embargo, el manejo debe ser realizado mínimo con el 90% de maestros/as para obtener resultados efectivos.

Los maestros programan encuentros (mínimo cuatro veces al año) con personalidades que han puesto en marcha emprendimientos de productos, procesos, servicios e investigaciones relacionados con temas de sus asignaturas.

La información obtenida demuestra que los maestros de las tres secciones del colegio JK, en su mayoría posee un alto nivel de preparación, capacidad de integrar los diferentes temas de aprendizaje en un orden interdisciplinario, (trabajo en proyectos cuatro veces al año con una participación del 70% de los docentes), con un alto nivel de investigación, trabajo en equipo, y compromiso, sin embargo para aportar para el desarrollo de un pensamiento interdisciplinario se requiere mínimo el 90% de docentes que lo lleven a cabo un proceso educativo creativo con interesantes resultados.

Se advierte que el 30% de docentes, por ser nuevos, necesitan un acompañamiento para entender los principios del modelo C3 y necesitan un acompañamiento para mejorar su aplicación.

## **Hallazgos**

En esta investigación, encontramos que los maestros luego de cumplir con sus tareas docentes y documentos, sus acciones han sido sistemáticas, conscientes y fundamentadas en que la formulación de evidencias les permite mejorar procesos, procedimientos, estrategias; mejorar la comunicación; el trabajo en equipo; que genera acciones de cambio coordinadas y hacen al sistema más efectivo y eficaz.

Sin embargo, la preocupación y malestar expresados por los docentes, sobre las tareas de la gestión pedagógica, la encuentran muy laboriosa, especialmente en lo que se refiere a la presentación de documentos, en la planeación de sus clases, en el poco tiempo que les queda para preparar los recursos didácticos concretos, y la consideran con una estructura obligatoria que tiene demasiados requerimientos; por lo se ha determinado un estudio minucioso sobre la funcionalidad de algunos documentos que podrían formularse de manera integrada y podrían tener la misma información, para no desperdiciar recursos, ni tiempo.

## **2. Conclusiones de la gestión de aprendizaje.**

A más de cumplir con todos los estándares propuestos en este ámbito, los docentes en un porcentaje muy alto mantienen una actitud de actualización, leen, ven videos, se informan de experiencias significativas tanto dentro como fuera de la institución. Sin embargo para los que todavía no tienen el hábito, podrían organizarse campañas de lectura, investigación, diseño de software, producción de videos, y otros más.

Es así que utilizan con mucha frecuencia las TICs como un recurso didáctico aplicado en todas las áreas de estudio, como una herramienta para mejorar su práctica docente y un medio de investigación que impulsa el trabajo integral, a través del cual pueden conocer otras culturas; les permite estar mejor informados, investigar científicamente; respetar otros puntos de vista; respetar la autoría intelectual; ser reflexivos y críticos; y sobretodo, utilicen este recurso de manera ética y útil para su bien propio y bien común.

Las TICs además, utilizan los docentes del JK de manera delimitada y canalizada para que cada estudiante encuentre la información necesaria, a través de una formulación de tres a cinco preguntas que orientan su indagación y les hace posible el uso efectivo del tiempo.

Cabe destacar que la mayoría de docentes del JK crean un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje y un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo con sus estudiantes. Hay que trabajar con capacitaciones para un manejo efectivo de la tutoría.

Además, los docentes utilizan con frecuencia una técnica que consiste en dramatizar o hacer socio dramas, en los que sus estudiantes pueden vivir situaciones de conflicto reales tales como: problemas dificultades con sus pares, con sus padres; escenas del mundo real; juicios políticos, juicios de casos civiles, penales, debates y foros de discusión que le permite a cada estudiante, en el momento que representa su papel, vivir el personaje y sacar sus propias conclusiones.

Solo algunos docentes del colegio se dan el tiempo de crear recursos didácticos acordes al tema (la mayoría utiliza la tecnología, más que material concreto).

La mayoría de docentes estimulan, investigan y exploran maneras de contextualizar lo aprendido, a través de prácticas, tareas para la casa, o prácticas en otros contextos, actividades que les permite descubrir sus fortalezas y su motivación individual, es así, que integran el conocimiento en diferentes ámbitos académicos, sociales y culturales.

Los docentes de manera general tienen la responsabilidad conjuntamente con el DECE, de estar pendientes cuando uno o varios estudiantes de su nivel tienen dificultades en el proceso de enseñanza-aprendizaje, realizan su gestión de apoyo con las instrucciones que reciben de los Psicólogos de la institución o equipo externo. Los docentes al final de cada parcial hacen el seguimiento individual a los estudiantes que tienen necesidades educativas especiales y les entregan un informe de cómo va el proceso de habilitación a los representantes de cada estudiante.

La mayoría de los docentes respeta la individualidad de sus estudiantes, ofrecen actividades opcionales (carpetas con material en las diferentes áreas o rincones de trabajo), para los estudiantes que tienen un diferente ritmo y desempeño académico. Supervisión y monitoreo por parte de Vicerrectorado y coordinadores de sección y área.

Los docentes escuchan a sus estudiantes en presentaciones orales, por lo menos una vez en el lapso que demora un Bloque temático, para identificar sus capacidades y habilidades verbales, especialmente en el área de Lengua Ay B.

Los docentes al final de cada parcial, después de la revisión de pruebas o actividades sumativas, formalizan por escrito y verbalmente con cada estudiante el puntaje obtenido, de acuerdo a las rúbricas establecidas.

El docente evalúa, retroalimenta, y se informa de los procesos de aprendizaje de los estudiantes, a través de la evaluación individual y grupal que realizan al final de cada parcial (cada cinco a seis semanas), donde se observa y mide la integración de las destrezas con criterio de desempeño en sus diferentes áreas.

En los resultados de la evaluación los docentes se cercioran a través de prácticas de campo, investigaciones, informes, actividades evaluativas, pruebas objetivas, (con sus respectivas rúbricas) del porcentaje obtenido por el grupo de sus estudiantes, que esperan sea mínimo 75% de integración del conocimiento, caso contrario retomarán conceptos y procedimientos.

Los docentes al final de cada quimestre, entregan un remarque positivo de cada uno de sus estudiantes, observación que adjuntan a la libreta de calificaciones o se presenta a través de un diploma.

Los docentes del JK siempre, al final del parcial presentan el plan de tutoría y Refuerzo Académico de su grupo, e informan por escrito y verbalmente el proceso a los representantes de los estudiantes.

Todos los docentes son evaluados al final de cada parcial en su desempeño profesional y en lo comportamental, de la misma manera que lo son sus estudiantes, con

dos instrumentos: Ficha de desempeño docente y ficha de Código de Honor de los estudiantes.

Los docentes del colegio Johannes Kepler cumplen exitosamente con el planteamiento de los estándares de la gestión de aprendizaje, por lo que su gestión y desempeño en las encuestas nos da como información que el equipo docente planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado, proponiendo actividades de aprendizaje, procesos evaluativos y de Refuerzo Académico, de acuerdo a los estándares y objetivos definidos en la Reforma Nacional e incluso, en algunos casos plantean actividades pedagógicas que se caracterizan por ser interesantes e innovadoras.

### **Hallazgos**

El equipo de docentes en su mayoría, cumple con el objetivo de considerar a sus estudiantes como los protagonistas principales de su proceso de enseñanza aprendizaje, por lo que en su gestión se garantiza un trato con igualdad de oportunidades, con una adecuada gestión en el respeto a la diversidad, tomando en cuenta que existe en un grupo de estudiantes con distintas capacidades e inteligencias, diversidad social y económica.

El equipo docente se plantea objetivos factibles a corto mediano y largo plazo, con proyectos académicos, proyectos ecológicos, tecnológicos y culturales; y trabajos de investigación social, que fomenta el desarrollo de la creatividad y la innovación. Prácticas y eventos que toman en cuenta a todos los actores de la Comunidad Educativa

### **Reflexión**

Que el docente no solamente tenga la responsabilidad de educar para “ser cultos” sino para enfrentar y mejorar las relaciones de los individuos que conforman la sociedad; de empoderarse de sus tareas principales: gestionar la enseñanza, las emociones y los aprendizajes de sus educandos; trabajar unidos y en cooperación, tomar en cuenta las maneras más efectivas de llevar a cabo sus ideas y compartirlas frecuentemente con sus colegas.

### **3. Conclusiones del ámbito de desarrollo profesional**

A continuación destaco las prácticas docentes y trabajo profesional integral que ejecutan los docentes del colegio Johannes Kepler en relación a su gestión pedagógica curricular con la comunidad educativa.

Las autoridades a través de sus observaciones (una vez por parcial) de clase y acompañamiento a los docentes, determinan aquellas fortalezas y debilidades o limitaciones, oportunidades y amenazas que tiene el equipo docente y administrativo, establece un cronograma de capacitaciones, talleres, cursos y debates. Entrenándoles en los temas y prácticas docentes, al inicio y al final del primer quimestre, para mejorar el desempeño docente y potencializar las capacidades de cada uno de los integrantes del equipo Institucional.

Uno de los principales intereses de la Institución es que todo el personal docente y administrativo y en especial los docentes manejen estrategias para gestionar relaciones empáticas con sus colegas y estudiantes. Reciben capacitaciones periódicas dos por parcial.

En este ámbito de desarrollo profesional, cabe destacar que los docentes actúan como referentes positivos para sus estudiantes y colegas, cumpliendo puntualmente sus horarios, interviniendo oportunamente cuando sea necesario, en los procedimientos que han sido convenidos para llamar la atención a sus estudiantes y a sus colegas, siguiendo los acuerdos del Código de Convivencia.

Los docentes del JK reflexionan sobre el “decir” y el “hacer” de los procesos de enseñanza-aprendizaje, analizan los procedimientos, las técnicas, y recursos didácticos; acción que ejecutan una vez por parcial y dejan constancia en la Ficha de desempeño docente y en el informe de avance de la asignatura dirigido al Vicerrector.

### **Hallazgos**

Los docentes y personal administrativo actúan acorde a los objetivos y filosofía del Proyecto Educativo Institucional y del Currículo Nacional, que trabajan en colaboración con los padres de familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades del aula y de la institución.

El docente reflexiona antes, durante y después de su labor pedagógica, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes y genera en el aula y en la institución una cultura de aprendizaje permanente, introduciendo nuevas formas de acciones pedagógicas con sus colegas y sus estudiantes, analizando permanentemente sus prácticas pedagógicas y retroalimentándose con el intercambio directo con las autoridades de la institución u otros profesionales de la educación que participan de forma colaborativa en sus capacitaciones permanentes.

Existen procesos sistemáticos de evaluación, uno de lo más importantes es la implementación de la autoevaluación, que se ha constituido en el desarrollo de la conciencia de cada actor de la comunidad hacia el conocimiento de sus límites, capacidades personales y profesionales; el conocimiento de los límites de la institución educativa, los procesos académicos, administrativos y afectivos, y que al ser analizados por todos sus actores, deben ser priorizados, gestionados y resueltos en una gestión de mejora continua por toda la Comunidad Educativa.

#### **4. Conclusiones del ámbito de compromiso ético.**

El docente del Johannes Kepler tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes, comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independientemente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural de los mismos.

Los docentes conversan, escuchan el pensar y sentir de sus estudiantes, utilizando una técnica de comunicación, por lo menos una vez al día, “Morning Meeting”. Las Asambleas, tutorías en el aula, Desarrollo personal, lo hacen respetando los puntos de vista de todos los actores de la comunidad educativa, principalmente de sus estudiantes, y llevan a cabo el fiel cumplimiento de los acuerdos del Código de Convivencia que fueron co-creados juntos.

Los docentes toman en cuenta los diez atributos del perfil del BI, que les permite a todos los actores de la comunidad educativa, ser reflexivos, respetar otros puntos de vista, ser solidarios, con una mentalidad abierta, estar bien informados y comunicarse eficazmente.

Los docentes conjuntamente con sus educandos, respetando sus características individuales, les dejan elegir y comprometerse a realizar actividades grupales e individuales (Estrategia de Integración).

La mayoría de los docentes toman en cuenta los compromisos individuales y grupales de sus estudiantes, al final de cada bloque temático, con respecto a los aprendizajes más significativos y útiles para su vida, que trascienden más allá del aula. Estos se registran en su ficha de Código de Honor.

Los docentes indagan sobre aspectos de la vida, social, cultural de sus estudiantes, que pueden ponerles en situaciones de vulnerabilidad; para acompañarlos y apoyarlos cuando lo necesiten, trabajando en equipo con el DECE, para esto propician, círculos de diálogo y mediación con Rector y/o Vicerrector, Psicólogo/a, Tutor.

Los docentes promueven prácticas saludables de buenos hábitos de orden y de organización, buena alimentación, ejercicio, cuidado de su cuerpo (mínimo una vez a la semana).

Los docentes ponen en conocimiento cada semana en las Asambleas, temas sobre la condición Humana y temas relacionados con las diferentes áreas de estudio, que motivan y estimulan a los estudiantes a ponerlos en práctica todos los días, acciones tales como: Reciclaje, Siembra Cosecha, campañas de ahorro de energía, cuidado del agua, cuidado y alimentación de los animales de la granja; Ciudadanos Globales responsables socialmente, Cultura de Paz; entre otros.

El docente enseña con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos y promueve el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes.

Los docentes siempre trabajan en Tutorías todas las semanas y en las Asambleas cada semana, con temas relacionados con los valores del colegio y los atributos del BI, que les permite a los estudiantes y a toda la comunidad reflexionar sobre buenas prácticas democráticas.

Los maestros promueven foros, dos debates de discusión, mínimo por quimestre, de aspectos sociales, políticos culturales que contribuyen al respeto y tolerancia a las diferencias e imparten el conocimiento con respeto y valoración a otras culturas con mente abierta, reflexiva, solidaria e internacional.

Los docentes en las Asambleas (una vez por semana) imparten a sus estudiantes el conocimiento de temas y normas de sustentabilidad y ponen en práctica todos los días, acciones tales como: Reciclaje, Siembra Cosecha, campañas de ahorro de energía, cuidado del agua, cuidado y alimentación de los animales de la granja; además, hablan de temas como la democracia, Ciudadanos Globales socialmente responsables; Cultura de Paz; entre otros.

Promueve la comunidad educativa el respeto a cada uno de sus estudiantes y familias de otras etnias o nacionalidades; la convivencia y el aprendizaje de las culturas de las que son originarios, y participan conjuntamente con ellas y ellos en el Proyecto “Yo soy especial”. (Cada estudiante tiene una semana para ser el personaje más importante de la clase).

La mayoría de los docentes imparten el conocimiento con respeto y valoración a otras culturas con mente abierta, reflexiva, solidaria e internacional.

La interacción social de los docentes con sus estudiantes y con sus colegas docentes, está determinada en un marco democrático. Nadie es dueño de la verdad.

### **Hallazgos**

Los docentes con sus buenas prácticas, generan formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre todos los actores de la comunidad educativa, en especial con los estudiantes, a los cuales respetan por sus características peculiares, relacionadas a su cultura y a su nacionalidad, para maximizar su aprendizaje. Promueven un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humanos de la comunidad. Es decir el docente del Johannes Kepler activa y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir y refuerzan hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores y prácticas democráticas para proteger a sus estudiantes de situaciones de riesgo que pueden vulnerar sus derechos.

La familia es el núcleo de todo proceso educativo. Para la misión educativa del Johannes Kepler es indispensable generar concordancia entre la formación familiar y la escolar, se identifica la necesidad de establecer un diálogo de cooperación entre el entorno familiar y al aula académica, para que el proceso de formación de niños y jóvenes llegue a fortalecer la interdependencia del sistema.

### **Conclusiones de la Tercera Encuesta**

La mayoría de los maestros del Colegio Johannes Kepler se sienten afectados en su tarea pedagógica por la formulación de documentos y evidencias de su gestión pedagógica.

Las dos terceras partes de los docentes al formular documentos y evidencias dicen que les resta eficiencia para atender las necesidades de sus estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje.

A pesar de manifestarse contrariados en ciertos momentos, por la formulación excesiva de documentos que expresan deben realizar, reconocen que el documentar sus tareas, procesos y procedimientos, les permite tomar conciencia de sus acciones pedagógicas, reflexionarlas, y analizar la manera de cómo se desarrollan cada una; sintetizar el todo de la construcción del proceso de enseñanza-aprendizaje, reconociendo que son acciones pedagógicas perfectibles, que a través de una declaración formal de evidencias de su trabajo efectuado, seguimiento y evaluación



continua, les permite a cada maestro reconocer con mayor efectividad las tareas que deberán tomarse en cuenta para trabajarlas con mayor atención y en las mejores condiciones, acciones pedagógicas que se podrían gestionar tales como: tiempo, oportunidad, lenguaje, creación de modelos, interacciones, entorno físico, expectativas claras, elementos que se analizan en la relación del docente con estudiante y viceversa. (Focus Group)

Ante la pregunta, sobre ¿Cuántos documentos deben entregar cada año y cuánto tiempo necesita para formularlos? Cabe mencionar que esta pregunta, se planteó de manera abierta, no estuvo sujeta a opciones determinadas, por lo que sus respuestas, se dan en unos rangos muy variados, por lo que se hace preciso un encuentro de (Focus Group) en el cual, explican que son muchos, que su percepción es indeterminada, por el cansancio y el decir que se sienten sobre exigidos con la rendición de cuentas a través de la documentación solicitada. Documentos de gestión directamente relacionados con el proceso de aprendizaje y otros más, relacionadas con el Departamento de Consejería estudiantil (DECE), que son elaborados conjuntamente con los Psicólogos de la Institución y Equipo docente.

Sumado al tiempo que sea necesario para formular las evidencias de los procesos institucionales que están estipulados y que son requeridos para la Auditoría que se realiza a todas las instituciones educativas. Cada institución organizará la recopilación de información, tomando en cuenta todos los formularios oficiales y socializados por las redes del Ministerio de Educación, tales como: **7** Documentos de desarrollo e implementación de adaptaciones curriculares para estudiantes con necesidades educativas especiales, asociadas a la discapacidad; **8** documentos de Implementación de estrategias de evaluación que orienten a los estudiantes y docentes-de manera permanente, oportuna y precisa- a lograr los objetivos de aprendizaje; **9** de Desarrollo y supervisión de programas de asistencia psicológica y/o pedagógica oportunos; **5** de Desarrollo y Plan de Tutoría; **10** de Monitoreo e implementación del currículo nacional vigente para cumplir los estándares de aprendizaje; **5** Promover entre los docentes el trabajo colaborativo para la planificación intercambio de estrategias de evaluación y de resolución de conflictos; **4** Desarrollo del Plan de tutoría, que garantice el refuerzo académico y que ofrezca retroalimentación pertinente, detallada y precisa para mejorar el rendimiento en el aprendizaje; **5** de implementación planes de acompañamiento efectivos y permanentes para estudiantes con necesidades educativas especiales (NEE);

en total la Dimensión Pedagógica –Curricular está estructurada con **53** documentos, que se deberá analizar profundamente cuáles serán los que apoyen realmente el proceso de enseñanza aprendizaje.

De ahí que, las instituciones educativas deberán encontrar el balance en la formulación de evidencias, sin desviarse del propósito, de ser eficientes y efectivas en la gestión pedagógica; y que ese camino de trabajo consciente, de formulación de procesos, procedimientos, estrategias, métodos, de manera sistemática y formal, cumplan con el fin que persigue nuestra institución educativa de ” innovar la educación”, promover políticas y estrategias que permitan potenciar una cultura orientada hacia el cambio, aplicando un enfoque flexible, integrado, interdisciplinario y crítico en su intervención en el del sistema educativo.

Los documentos más importantes para llevarlos con un orden sistemático en el colegio JK, que nos dan una información oportuna, sobre el avance de la asignatura y principalmente sobre los logros y dificultades que tiene cada uno de nuestros estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje son:

- 1) El **53%** de los docentes piensan que es importante el POA
- 2) El **86%** está de acuerdo con la Planificación de Bloque Curricular
- 3) EL**83%** está a favor de la Planificación diaria
- 4) EL **53%** a favor del Plan de tutoría.
- 5) EL **58%** a favor del Informe de alcance académico por asignatura.

**Sugerencias de otros documentos que estarían haciendo falta:**

- ✓ El 5% piensa que es necesario hacer el Plan de esquema de asignatura.
- ✓ El 3% piensa que es necesario el informe individual de estudiantes.
- ✓ el 8% piensa que es necesario evaluación y cuadros estadísticos.
- ✓ El 3% de Autoevaluación.
- ✓ El 3% Entregar Plan de Proyecto.
- ✓ Desempeño docente. Autoevaluación docente y evaluación de autoridades. Que no lo mencionan. A opinión de los miembros del Consejo ejecutivo, si es importante.
- ✓ Código de Honor. Autoevaluación y evaluación del estudiante. Que no lo mencionan. El Consejo Ejecutivo menciona que si es necesario.
- ✓ PCI. No se lo menciona.

## **Recomendaciones y apuntes finales.**

En la gestión de desarrollo Curricular, se hace esencial que los docentes estudien los lineamientos curriculares, los objetivos, destrezas con criterio de desempeño de su nivel, técnicas, creación de recursos didácticos y tecnológicos. Debe realizarse un seguimiento continuo por parte de las autoridades del colegio, para que a medida que se construye el camino pedagógico y las relaciones, los maestros vayan dándose cuenta de aquellas cosas que todavía no se hacen bien, que tomen atención de algunos procesos en los que se consideran buenos, que con un seguimiento, observación y evaluación continua, dichos procesos y procedimientos construidos, pueden ser perfectibles, más funcionales y con acciones sistemáticas por parte de todo el equipo de trabajo, pueden generar una ganancia para hacer las tareas docentes, aún más, eficientes y eficaces.

Existe un porcentaje considerable de maestros que necesitan apoyo y acompañamiento pedagógico, ya sea por su condición de ser nuevos profesionales, sin experiencia, o porque llevan poco tiempo en el colegio, y su proceso de inducción no ha sido suficiente y necesitan seguimiento y apoyo por parte de las Autoridades y compartir más experiencias pedagógicas con sus compañeros de ciclo o de sección.

A pesar de las declaraciones de los docentes, que se consideran un equipo conector, que comprende y tiene dominio de la estructura Curricular, creo que la capacitación regular y especializada, es esencial para que un docente sea capaz de procesar, integrar, familiarizarse y contextualizar lo aprendido en otros ámbitos; que sea capaz de establecer relaciones en lo académico, lo social, lo cultural, lo económico y sobre todo en lo científico de su entorno próximo. Que más allá de buenas intenciones, realmente se dé el cambio de mentalidad en los docentes y estudiantes, que sin duda, esta relación sinérgica, organizada con un norte, logrará cumplir con uno de los objetivos más importantes de la Reforma del 2010, que es *“potencializar el proceso educativo inclusivo de equidad para fortalecer la formación ciudadana para la democracia en el contexto de una sociedad intercultural y plurinacional”*<sup>33</sup>.

Que ese cambio de manera de pensar y hacer las cosas por parte del docente y los estudiantes, transforme el proceso educativo y la gestión pedagógica curricular que no solamente esté considerada para obtener un trabajo útil dentro del aula a nivel académico, sino que genere primero, un cambio de condiciones en la vida personal y

---

<sup>33</sup> Informe final de la Reforma Curricular del 2010, pag:1

profesional del docente y que sus acciones sostenidas en el tiempo, se reflejen en su actividad pedagógica cotidiana y coherente, que influirá en el cambio de pensamiento y resolución de problemas de las presentes y futuras generaciones de ciudadanos ecuatorianos conscientes y empoderados de que el cambio está en nuestras manos.

Encuentro contradicciones entre lo que los docentes contestaron de manera escrita en las dos encuestas, en relación a las preguntas aclaratorias que se trabajaron con el Focus Group, en las que se puede profundizar más sobre los temas explorados y se puede evidenciar con mayor tiempo de reflexión, las verdaderas opiniones de un quehacer complejo que amerita tiempo para procesarlo y que en el camino puede ser reorientado en sus pasos. El evaluar, es un proceso que está en todo momento de la vida, atreverse a planear nuevas maneras de hacer las cosas, modificar, perfeccionar procesos y procedimientos, permite al docente y al estudiante caminar con la idea de que "juntos" son el equipo que puede transformar su realidad.

Que la acción pedagógica edifica una relación de doble vía en la que la mayor responsabilidad recae en el docente (adulto) "guía estratégico" que fomenta, construye con sus mejores habilidades y en los mejores escenarios existentes y creados, para que el educando elija y se conecte con lo que le es más útil, le sirva y pueda ser parte de su vida.

Los maestros en su gran mayoría con algunas excepciones, se muestran inseguros sobre cómo los estudiantes pueden poner en práctica en otros contextos lo aprendido en el aula, las respuestas que dan, no son contundentes, se manifiestan con dudas al respecto, ya que no explicitan las acciones que les permitirían demostrar la utilidad que representa en sus estudiantes los aprendizajes transmitidos y su integración a su vida cotidiana.

A pesar que el trabajo de proyectos influye en una práctica significativa, multidisciplinaria, integradora, el proceso del mismo no es ejecutado con las premisas necesarias. Contextualizar lo aprendido, aplicarlo en otros espacios y escenarios de acción, sacarlo fuera del aula, es ir más allá que memorizar para una evaluación o una prueba. Básicamente todo el conocimiento aprendido por cada uno de los estudiantes, debe beneficiarlos individualmente y ayudar a la comunidad local en la que interactúan, pasando por su aula, colegio en general, ciudad, comunidades cercanas; para en ese convivir desarrollen la empatía, se sientan útiles, felices, que sus prácticas se conviertan

en vivencias reales, con las condiciones necesarias, que propicien en los estudiantes el desarrollo de muchas destrezas, para que su práctica académica se convierta en una experiencia integral, en donde las cosas no suceden afuera, sino que los estudiantes y docentes son parte fundamental de ellas.

No debemos olvidar que la educación está en la experiencia, en el momento, en la alegría de descubrir algo, en la satisfacción de tener la pregunta y formular una respuesta y no necesariamente en obtener la respuesta. Creo que muchos profesores se sienten frustrados por la obsesión que tienen en los resultados, es importante ir al encuentro con la magia que tiene el trayecto del viaje, el proceso de una vivencia pedagógica, en la que se vive la vocación del maestro, y en su función de docente proactivo, no espera que las cosas sucedan fuera de él, sino que las genera desde adentro.

Los resultados de la aplicación de las dos encuestas nos da la información que el equipo docente se cataloga como conocedor, que comprende y utiliza las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje, sin embargo, en un taller de capacitación para analizar el nivel de conocimiento y profundidad con el que aplican el Modelo C3, en el cual se trataron temas como: el constructivismo y las diferencias con una pedagogía conceptual, los maestros no tienen una contundencia en las respuestas, su participación consiste en varias ideas imprecisas sobre los mayores exponentes de la educación y sus teorías, los maestros no logran referir los principales conceptos y explicitar maneras de aplicarlos.

Todo apuntaría que el maestro da por hecho algunas bases fundamentales en su preparación y manejo profesional, especialmente en el proceso de enseñanza, se observa que el docente realiza muchas de sus acciones pedagógicas por experiencia, más que por conocimiento profundo, por lo que todo docente en su propuesta pedagógica, siempre procurará ser indagador, investigador, y capaz de proponer metodologías de enseñanza, prácticas didácticas, que se relacionen y contextualicen con la vida cotidiana y la asignatura que imparten.

Entonces, la gestión pedagógica es el camino de trabajo consciente, de formulación de procesos, procedimientos, estrategias, métodos y puesta en marcha de manera sistemática y formal, cumple con el fin de “innovar la educación”. Un docente que no está seguro de lo que sabe y que no tiene la humildad de reconocer lo que le hace

falta conocer, puede estar en riesgo y poner en un mayor peligro al grupo humano del cual se ha hecho responsable.

Si bien es importante tener una estructura que especifique todo el lineamiento curricular, que para el docente es su base, punto de partida, no es menos importante que cada profesional estudie, se apropie de su asignatura, de la filosofía, la composición del sistema educativo, para tomar lo que más le sea útil, para que sus estudiantes puedan construir aquellas condiciones, aptitudes y habilidades para convivir y participar activamente en la sociedad; y que su gestión pedagógica y administrativa se lleve a cabo no como un decidir voluntario de unos pocos, sino, como el norte que conduce a todos los involucrados a creer en un proceso que permite a un pueblo evolucionar y verse a sí mismo como un individuo y una sociedad con otras circunstancias para ser respetada y valorada.

Entonces la misión de los docentes es valorar su identidad cultural nacional, es valorar sus símbolos y valores patrios que caracterizan a la sociedad ecuatoriana, no solamente porque están dispuestos en un espacio especial en el aula; el himno nacional no será la obligación impuesta de cantarlo cada semana; ni el flamear la bandera nacional, la costumbre de todos los colegios por tantísimos años; sino porque en la mente del educando existe un lugar para la comprensión de sus raíces que pueden otorgarle un sentido de pertenencia que le define y le permite ser primero ciudadano Ecuatoriano, para luego, ser ciudadano del mundo. Cómo no analizar cada situación y cada paso que damos si en el ámbito educativo todos y todo nos educa.

Creo que la Reforma podría representar un camino, un ideal de una nación, ojalá no le busquemos un lugar especial en una carpeta, en donde los anhelos y el conocimiento de nuevas relaciones, sean sólo un documento más.

### **Conclusiones finales**

Es fundamental considerar la estructura de la Dimensión Pedagógica–Curricular, en la que se ha establecido 53 informes, que constan en las matrices que el Ministerio de Educación en su auditoría toma en cuenta a todas las instituciones educativas y que son parte del proceso de enseñanza aprendizaje. La responsabilidad que tienen los docentes es directa e involucra una toma de consciencia frecuente de los procesos y procedimientos que son parte de la gestión pedagógica que son cambiantes y que deben

ser analizados profundamente, para que en un proceso dinámico de trabajo se determine esas tareas ineludibles que el docente estará abierto y decidido a cumplirlas con eficiencia y efectividad. (Mirar conclusiones de la tercera encuesta anexo 2)

De ahí que, las instituciones educativas deberán encontrar el balance en la formulación de evidencias, sin desviarse del propósito, de ser eficientes y efectivas en la gestión pedagógica; y que ese camino de trabajo consciente, de formulación de procesos, procedimientos, estrategias, métodos, de manera sistemática y formal, cumplan con el fin que persigue nuestra institución educativa de "innovar la educación", promover políticas y estrategias que permitan potenciar una cultura orientada hacia el cambio, aplicando un enfoque flexible, integrado, interdisciplinario y crítico en su intervención en el del sistema educativo.

Tomando el proceso educativo como lo más relevante, la razón de ser de una institución educativa, no basta la base conceptual, el enfoque, el camino; hace falta que **los protagonistas del proceso, especialmente los docentes**, desarrollen sus sentidos, acercándose a la realidad desde múltiples perspectivas, para revolucionar su pensamiento, su sentir y su actuar en la formación integral de sí mismos y de sus estudiantes y, que la evaluación sistemática de todos los procesos educativos, les permita encontrar mejores vías para conseguir los objetivos que buscan, especialmente la evolución del ser humano frente a un contexto diverso, aplicado en el proceso de enseñanza aprendizaje, que no puede quedar en simples propósitos, sino se logre integrar a un todo dinámico y coherente que construya activamente la transformación moral, social, cultural, política y académica de los ciudadanos de nuestro país.

Concibo a la gestión docente en el ámbito educativo, como una analogía, en la que la actitud del protagonista frente a un paisaje físico, y la percepción y acciones de la personas que lo contemplan, pueden ser diversas; unas que miran de lejos, y otras que se adentran rápidamente hacia él, y otras más que se quedan en la periferia, ninguna de ellas estableciendo un "contacto íntimo", con los elementos del ambiente, y por lo tanto privándose de conocerlo a plenitud. De otra parte, están los individuos que deciden examinar el lugar a fondo, en muchas direcciones y sentidos: tocan, huelen, exploran e investigan una y otra vez, buscando recabar más experiencias y tratando de ampliar sus enfoques. *"Mientras unos se han quedado en la epidermis, en las afueras, las mentes inquietas han palpado el paisaje a fondo"*. (Walter Risso.)

Si aplicaríamos como un ejercicio de la vida en el que cada persona se adentra al bosque y solamente lo hiciera por el mismo lado, o transitara por el mismo sendero y no se atrevería a ir más allá de lo conocido, de seguro será difícil, hacerse una idea real y completa del lugar. Podrá describir los altibajos del camino con precisión matemática, pero nunca podrá apropiarse de su verdadera riqueza. Es así que, los docentes en ciertos momentos se quedan en su “status quo”, se inmovilizan, porque se niegan la alternativa de explorar su mundo, sus habilidades o inhabilidades, su perfil personal y profesional que será el que genere los cambios que hacen falta, en un proceso, en el que ha existido poca audacia para mover otras acciones y encontrar otros resultados.

En esta analogía veo personificada la vida de todos, no solo de los docentes sino en cualquier profesional, que no posea una característica común, la mente flexible, que no se conforma con una sola aproximación; sino que vuelve a los mismos sitios en tiempos diferentes, con intenciones renovadas y miradas desprevenidas y como un espiral en ascenso, se renueva y crece en cada nueva excursión; es así que un docente con pensamiento flexible, comprendería una idea, un esquema, una estructura, una situación, un proceso totalizador, con su mente abierta; capaz de integrar información y conocimiento proveniente de distintas fuentes para ir más allá de lo superficial.

Será que la mayoría de los docentes piensa y posee mentes complejas, una mente que avanza más allá de lo evidente, una mente que es capaz de diferenciar e integrar la información al mismo tiempo y comprender que puede haber más de una verdad, un camino y una solución.

Será la capacitación y acompañamiento sistemático el que se debe tomar en cuenta en el crecimiento profesional, será que el docente se instruye, capacita a título personal y colectivo, como un profesional que necesita permanentemente actualizarse, para no perder el camino, el enfoque, su punto de vista móvil y variable que incluye diversas perspectivas en cada análisis, en permanente revisión, fomentando una visión del mundo compleja y dinámica.

Todos los seres humanos no pueden olvidar que la mente no es un sistema de procesamiento de información amigable, predecible y fácilmente controlable como sucede con las computadoras, sino que su aparato psicológico tiene una intencionalidad,



la mente es egocéntrica, busca sobrevivir a cualquier costo, incluso si el precio es mantenerse en la más absurda irracionalidad.

Los maestros, no son la excepción, piensan que su actuar en otros tiempos era mejor, y como dice Juan Escudero (PASCAL,1988:86),“...*un sistema como el educativo disfruta de un exceso de tradición, perpetuación y conservación del pasado*” ya que cumplían con lo que correspondía, formal e informalmente lo expresan, lo piensan lo sienten, y cuando no están empoderados con su misión y vocación, simplemente el proceso educativo se remite a lo que está afuera de nosotros sucediendo, o tal vez, se explique en la expresión “otro documento más”.

Así, como el observador que no se atreve a entrar al bosque, que mira desde afuera y ve varios caminos como opción, el maestro/a decide quedarse en el camino tan conocido, y se resiste muchas veces a transitar por aquellos que le fueran sugeridos, por aquellos que le fueran exigidos, porque no se atreve con los elementos conocidos a asociarlos y crear otros; el maestro siente que el sistema eligió por él sus tareas y funciones, y al no considerarse parte de ese escenario previo, el docente, en ciertos momentos no se siente capaz de manejar solventemente sus nuevos retos y exigencias.

Creo que en todo proceso, los protagonistas deben apropiarse y empoderarse de todas las acciones que les corresponde liderar y actuar por convicción; un grupo de docentes perciben el “proceso de cambio”, como una estructura que no se ajusta realmente a sus necesidades, la consideran como una propuesta inflexible y externa, que está sujeta a evaluaciones constantes que miden más el desempeño administrativo que el pedagógico; ya que la posición está dividida, 15 de los 31 docentes entrevistados declaran que los procesos exigidos son importantes y necesarios y los 16 restantes opinan que no.

Al decir de los docentes, la formulación de documentos y las evidencias de su proceso pedagógico, describen algunos procesos importantes de la gestión curricular pedagógica, más no confirman, ni les verifica lo que realmente sucede en el aula, sino se convierte en un testimonio de papel interminable.

Por lo que, la formulación de documentos, aunque se tenga una ligera ventaja en la percepción y realidad de su utilidad, en el proceso educativo no es relevante el

cambio de acciones, si no existe una verdadera investigación, observación continua de metodologías, técnicas y recursos con los que cotidianamente están enfrentándose en su trabajo pedagógico; y si vamos más allá, algunos han declarado haber perdido, la pasión, el sentido y la espontaneidad en su trabajo; el encanto y persuasión en su actuar en el aula; la sorpresa y la inteligencia para atraer las mentes de sus pupilos; y piensan que solamente lo establecido es lo que se debe hacer, se pierde el derecho de mantener viva la mente y flexibilizar los pensamientos, que sin estas condiciones la educación podría estacionarse fácilmente una vez más.

Existe, sin embargo, otro grupo, tal vez el minoritario, que a pesar de este sentir latente, piensa que los nuevos caminos que mira en el bosque parecen interesantes, que en ese viaje tan importante en el que ya está siendo parte, vive un proceso estructural de innovación que tiene un carácter sistemático, abierto, que cada acción que se ejecute puede producir cambios en todos los componentes que actúen en interacción e interdependencia de ahí en adelante.

Este nuevo camino con un nuevo orden, con otra estructura, que define otras acciones en la gestión formal docente, le permite resolver sus propias inquietudes, y asumir el reto de nuevas experiencias y nuevas investigaciones; le convierte en el audaz excursionista que propone nuevas perspectivas de análisis y va construyendo con sus compañeros de viaje, nuevas estrategias para crear y vivir insólitos procesos y procedimientos, en un escenario compartido de crecimiento y evolución con sus educandos.

Entonces, el maestro “elige” y tiene la responsabilidad de confirmar sus teorías, acciones pedagógicas, apartándose del conformismo, rompiendo las estructuras de malas prácticas docentes, que no fueron evaluadas con regularidad y con la formalidad que todo proceso importante necesita; es decir, su actividad docente enfocada a la construcción de acuerdos, de propuestas, de ideas, de argumentos, defendiendo posiciones, convicciones para vivir un proceso de cambio, que implica tener la disposición para indagar, reflexionar y cambiar. Es decir, ir al encuentro del ideal de nación que queremos, con gente autónoma, capaz de transformar sus recursos, capaz de redefinir su actuar, capaz de salir de “su monotonía” e ir construyendo algo técnica y humanamente mejor.

Las autoridades del colegio conscientes de la implicación que tiene su gestión de acompañamiento y seguimiento en todas las gestiones y principalmente en la pedagógica, están seguros que al cumplir con las reuniones que tienen programadas una vez por semana, para reuniones de sección y de seguimiento de área, alternadamente; visitas de observaciones de clase, intercambio de prácticas docentes entre los maestros/as de su mismo ciclo y/o de otros niveles; reuniones especiales con cada uno de ellos y ellas y con el personal administrativo, son acciones que les permitirá abrir un campo continuo de relación, seguimiento y reflexión de las acciones realizadas, que genera en el equipo confiabilidad y conocimiento de todos los procesos que conlleva a una acción pedagógica creativa e innovadora.

Entonces cuando hablemos de innovación estoy de acuerdo con el concepto que nos refiere Jaume Carbonel (CAÑAL DE LEÓN,2002:11-12)... *“la innovación no es una actividad puntual sino un proceso, un largo viaje o trayecto que se detiene a contemplar la vida en las aulas, la organización de los centros, la dinámica de la comunidad educativa y la cultura profesional del profesorado”*

Es así que, la comunidad educativa, en especial los docentes se constituyen en los gerentes, directores del proceso de enseñanza aprendizaje, capaces de gestionar, de seguir una estructura, pero también, capaces de cuestionarla en el momento que argumentadamente sea necesario, capaces de proponer acciones y tareas, que permitan perfeccionar procesos, procedimientos, recursos que generen en su accionar una fase viva, dinámica y cambiante, y que, definitivamente, el maestro tenga voz y la autoridad para perfeccionar su proceso de enseñanza aprendizaje.

La Actualización del 2010 es la base curricular vigente, su estructura y fundamentos, están determinados, sin embargo, las autoridades y los docentes están llamados a reestructurar, reflexionar sus procesos, procedimientos, técnicas y estrategias ningún sistema es considerado estático, por lo que el sistema oficial no será la excepción.

de Ahí que, para cumplir con el artículo N-o 343 de la sección primera de educación que expresa: “el sistema nacional de Educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, la generación y la utilización de los conocimientos,

técnicas, saberes, arte y cultura”. Este sistema tendrá como centro, al sujeto que aprende, funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente.”

No existe innovación y creatividad en en el proceso de enseñanza aprendizaje si no se potencializa las capacidades individuales y las de relación con el medio ambiente.

La creatividad, la libertad de elegir y de equivocarse en el camino del conocimiento son características básicas de esta educación deseada. Tanto en la teoría como en la ley de educación nacional, estos nuevos diseños curriculares están avalados, lo que resta es que los docentes puedan apropiarse de ellos. Y más aún, que conjuntamente con sus líderes busquen espacios de intercambio para formar alianzas de criterios y de mediación, para que la Reforma en sus contenidos y mandatos más profundos sean cumplidos. Es así que sus enunciados y su prácticas, no pueden ser perfectos, necesitan de una retroalimentación en su gestión integral, el sistema educativo, no puede olvidar que el escuchar a quienes hacen posible y real las acciones revolucionarias de actitud y de pensamiento, necesitan de espacios de discusión y de relación de interdependencia, de veeduría, con el propósito de ser ciudadanos proactivos de sociedad en la que vivimos y que las autoridades de turno deben agendar como algo prioritario, evaluar auditar su procesos con los protagonistas que el día día, pueden aportar, con el hecho de ser considerados como seres penantes que pueden aportar, replantear procesos, procedimientos, técnicas, estrategias que nos unen cuando hay sinergia, cercanía y contacto humano.

De ahí, tal vez es fundamental re-direccionar las nuevas maneras de observar, medir y presentar los resultados docentes, (documentación), pero más relevante es puntualizar con responsabilidad y frontalidad lo que la gestión pedagógica curricular abierta y flexible significa socialmente, ya que la relación no funciona con la decisión y dominio de pocos, es una estructura que requiere intercambio y retroalimentación. Todo proceso educativo requiere de un contacto humano, que tal vez por las redes no se logre consolidar, el mirarnos cara a cara nos construye y nos aproxima al otro, la tecnología y el uso de las redes es muy interesante y necesario, pero cómo hacer que exista una utilización equilibrada del mismo, que no sustituya la relación física y emocional con el otro/a.

Es ideal comunicarse viéndonos a los ojos, aprovechar la cercanía de estar en la misma familia, trabajar en el mismo colegio, de vivir e interactuar con alguien que tiene tus mismos intereses (autoridades de educación y docentes) y que viven en la misma ciudad. No negamos que la tecnología aporta, nos hace más rápidos y eficientes en ciertas operaciones y lineamientos. Pero que la Reforma de un país haya sido construida por esta vía y se pretenda construir cambios profundos, tal vez no sea el mejor camino, tal vez el mejor camino lo podemos construir juntos, me preocupa, porque ningún circuito electrónico puede alentar, entender la parte emocional que es decisiva en el desarrollo integral del hombre, no sé si será suficiente, que me manden un beso y abrazo por Scype, no sé si es suficiente que me manden procesos y procedimientos, por esta sola vía.

En fin para que lleguemos a abrir nuestras mentes, será necesario vivir ese mundo real mientras se pueda, un ser humano es importante, se siente valorado también por la presencia física, por comunicarse, porque alguien le escuche y por alguien que tenga que decir algo, tal vez el respeto a la diversidad no está contemplado en un ordenador. Se requieren espacios de evaluación, reflexión, participación ciudadana-docente, líderes que gestionen estos encuentros, ya que de la Reforma de 1996, me queda en el recuerdo los encuentros mensuales con el supervisor de la Zona, quien se detenía a contarnos cómo hacer ciertas cosas que nos informó por internet.

La construcción demanda unir voluntades, cómo clasificar qué amerita una reunión y qué se puede resolver a través de la tecnología, la simplificación de remitir la información por internet, no nos puede apartar de lo que un ser social necesita para construir en consenso y democracia.

Entonces, el forjar un destino común, es involucrarse, dar tiempo, gestionar encuentros, discutir sobre lo que nos pasa en el ámbito educativo, es permitirnos con audacia abrir espacios de intercambio humano y profesional que de hecho no están programados en la agenda de las autoridades de turno, sino que pueden suceder si los líderes de nuestro gremio piensan y sienten la necesidad de gestionar algo juntos. Los simposios, debates, talleres, encuentros, foros, las capacitaciones, reuniones de evaluación y retroalimentación, serían algunas de las opciones que tenemos y serían las alternativas de encuentro que quedarían pendientes y que deben planificarse a corto plazo. Pienso que el considerar al estudiante el protagonista del proceso, en ciertos

momentos ha sido relevante en el avance y progreso de la historia y cambios en el sistema educativo, nos hemos sentido identificados con aquello, pero desde mi parecer, nos alejó del referente, del mago, del inspirador, del altruista, del solidario, del gran ser humano que es el maestro. Es tiempo que los docentes se reconozcan como protagonistas, como agentes de cambio para gestionar no solamente un proceso de enseñanza-aprendizaje, conocimientos y avances tecnológicos, sino gestionar afectos, emociones de cada vida sensible que se conecta con el vivir de una nueva generación que es parte ya, de la historia de un país latinoamericano que está evolucionando.

Entonces, la mejor inversión de tiempo estará en la del otro ser humano (docente), que se sienta atendido, que se sienta protagonista, responsable por su vida y la de los otros, un “experto” de cómo llegar al educando para no solamente cubrir sus necesidades cognitivas básicas, sino principalmente esas grandes necesidades de afecto valoración y reconocimiento, que solo los principales referentes y más significativos, logran revolucionar.

Si el maestro no se capacita regularmente, se prepara, actúa por vocación y no está convencido de su rol, estamos programados a alejarnos de lo que realmente importa en el proceso educativo; discurriendo al docente como el agente más importante de transformación, no solamente del sistema educativo, sino también del sistema social, porque es el gerente, el líder indiscutible, que con su actitud proactiva no se quedará a la espera de lo que puedan decidir, impulsar, arreglar, alinear externamente; sino que será el que tome sus decisiones fundamentadas; capaz de transformar primero sus viejas maneras de ver y hacer las cosas; capaz de construir una ideología y unas estrategias pensando que el cambio no está afuera de sí, sino impregnado en su mente y alma, como la única manera de trazar un destino diferente.

¡Definitivamente docentes, el cambio social está en nuestras manos!

## Bibliografía

BLANCO GUIJARRO, ROSA Y MESSINA RAIMONDI, GRACIELA. *Estado del Arte sobre las Innovaciones Educativas en m rica Latina*. (2000), Santiago de Chile, Convenio AndrésBello.

CAÑAL DE LEÓN, PEDRO (COORD.) *La innovación educativa*. (2002). AKAL.

CARDOSO BARRERAS, MARÍA TERESA. *Apuntes para la estimulación, por los docentes, de la creatividad en los estudiantes*. Universidad Pedagógica "José de la Luz y Caballero", Holguín, Cuba

CASTELLS, M. *La Era de la Información. Vol. I: La Sociedad Red*. (2002). México, Distrito Federal: Siglo XXI Editores.

CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN. *Propuesta consensuada de reforma curricular para la educación básica*. (1996). Quito: Ministerio de Educación y Cultura.

CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN. (2010). Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010

COOPERRIDER, D., Y WHITNEY, D. *Indagación apreciativa: una revolución positiva en el cambio*. (2005). Berrett-Koehler Publishers.

COLEGIO JOHANNES KEPLER. *Modelo de Autoevaluación Institucional*. (2013).

COLEGIO JOHANNES KEPLER. *Construcción participativa del código de convivencia institucional. 2013-2014*. Modificado según recomendaciones en la auditoría del 12 de diciembre de 2014.

COLEGIO JOHANNES KEPLER. *Informe final de la Reforma Curricular del 2010*. (2010) DE LA TORRE SATURNINO. *Innovación educativa (t. I): el proceso de innovación*. (2002) Dykinson, s.l.

DE BONO, E. *El Pensamiento creativo: el poder del pensamiento lateral para la creación de nuevas ideas*. (1994). Paidós.

FERMÍN, MARLENE. *Retos en la formación del docente de Educación Inicial: La atención a la diversidad*. (2014). en Revista de Investigación nº67.

FLORES ASENJO, M<sup>a</sup> PILAR Y BARBERÁ, JOSÉ PALAO. *Evaluación del impacto de la educación superior en la iniciativa emprendedora. Historia y Comunicación Social*. (2015). Universidad Complutense de Madrid

KLIMENKO, O. *La creatividad como un desafío para la educación del siglo XXI*. (2008). EDUCEC volumen 11, número 2.

LUISA M. MARTÍNEZ. *Pensamiento Lateral Y Creatividad En La Formación Del Ingeniero*. (1998) en Revista Pedagogía Universitaria. Vol. 3 No. 2 M.Sc.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI). 2007. Plan Nacional de Desarrollo 2007.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. LEY DE EDUCACION, 1983 Ley 127 Registro Oficial 484 de 03 may.-1983

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL, Año II. Quito, Jueves 31 de Marzo del 2011. Nº 417

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Reforma Curricular a la Educación de 1996 SECRETARIA NACIONAL DE PLANEACIÓN. Plan Nacional del Buen Vivir 2009 - 2013

MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE COLOMBIA. *Reformas a la Educación Superior en América Latina: Ecuador, Chile, México, Perú y Colombia*. (2010) Bogotá.

RIMARI ARIAS, WILFREDO. *La Innovación Educativa, instrumento de desarrollo*. RIVILLAS DÍAZ, JHOANNA. *Encuentros y desencuentros: familia y escuela. Barreras y desafíos para la formación. Infancias e imágenes*. Vol 13, No 2 (julio-diciembre 2014).

SORIANO GÓMEZ, ORQUIDEA. *Reflexiones sobre la creatividad y sus particularidades en la edad preescolar*. (1999). publicado en CubaEduca.

WALSH, CATERINE. *Interculturalidad, Estado, Sociedad. Luchas (de) coloniales de nuestra época*. (2009). Quito:Universidad Andina Simón Bolívar-Abya-Yala.