

Juan Carlos Pila Martínez *

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5900-4191>

Wilson Gonzalo Andagoya Pazmiño**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6471-7591>

María Elizabeth Fuertes Fuertes***

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6305-292X>

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
ECUADOR

*Vicerrector de la Institución Educativa Fiscal Miguel de Santiago. Correo electrónico juan.pila@educacion.gob.ec

**Docente de la Unidad Educativa Municipal Antonio José de Sucre. Correo electrónico wilson.andagoya@quito.gob.ec

***Docente de la Unidad Educativa Manuel María Velasco, Huaca-Carchi. Correo electrónico elizabeth.fuertes@educacion.gob.ec

Recibido:

27-03-2020

Aceptado:

30-07-2020

EL PROFESORADO: UN FACTOR CLAVE EN LA INNOVACIÓN EDUCATIVA

TEACHERS: A KEY FACTOR IN EDUCATIONAL
INNOVATION



EL PROFESORADO UN FACTOR CLAVE EN LA INNOVACIÓN EDUCATIVA

*TEACHERS A KEY FACTOR IN
EDUCATIONAL INNOVATION*

Resumen

La innovación es un proceso intencional que tiene como esencia mejorar los procesos educativos, ser sostenible en el tiempo y sus resultados transferibles a otros contextos, por lo que es fundamental el involucramiento del profesorado. El objetivo del estudio es analizar la incidencia de la formación del profesorado en la innovación educativa y mejora del centro educativo, se realizó una revisión bibliográfica sistemática con el objeto de documentarse sobre el problema, para lo cual se realizó la búsqueda en bases de datos específicas y repositorios de revistas científicas. Se evidencia que los centros educativos que innovan cuentan con líderes que fomentan una cultura colaborativa, forman a su profesorado lo que contribuye a la mejora de su práctica educativa y al aprendizaje de sus estudiantes. Por lo que es necesario que el líder educativo está preocupado por la calidad de la enseñanza. Se fomente el desarrollo profesional del profesorado articulado con la práctica diaria y a través de procesos de reflexión tenga una comprensión científica y pedagógica de lo que se quiere cambiar. El docente requiere un ambiente armónico de trabajo y la motivación permanente para asumir su protagonismo y su implicación en el proceso de cambio. Lo esencial es que el alumnado construya nuevos conocimientos, a partir de su aplicación en la resolución de problemas que enfrenta en su vida personal y profesional, por medio de la comprensión de su entorno y transfiera lo aprendido a nuevos contextos.

Palabras clave: Formación del profesorado; innovación educativa; líder; mejora de centro.

Abstract

Innovation is an intentional process that has the essence of improving educational processes, being sustainable over time and its results transferable to other contexts, so the involvement of teachers is essential. The objective of the study is to analyze the incidence of teacher training in educational innovation and improvement of the educational center, a systematic bibliographic review was carried out in order to document the problem, for which a search was made in specific databases and scientific journal repositories. It is evident that schools that innovate have leaders who foster a collaborative culture, train their teachers, which contributes to the improvement of their educational practice and the learning of their students. So it is necessary that the educational leader is concerned about the quality of teaching. The professional development of teachers articulated with daily practice is promoted and through reflection processes, have a scientific and pedagogical understanding of what you want to change. The teacher requires a harmonious work environment and permanent motivation to assume their role and their involvement in the process of change. The essential thing is that students build new knowledge, from their application in solving problems they face in their personal and professional lives, through understanding their environment and transferring what they have learned to new contexts.

Keywords: Teacher training; educational innovation; Leader; center improvement.

Introducción

Existe una variedad de proyectos de innovación que se han implementado en los centros educativos. Se puede indicar que “el principal problema no es la ausencia de la innovación en las instituciones educativas, sino por lo contrario la presencia de demasiados proyectos inconexos, episódicos, fragmentarios y adornados de forma superflua” (Fullan, 2002, p.53).

La innovación educativa es un proceso intencional que es dirigido por el maestro, la escuela y el sistema (Shu-Shing, 2017) y que modifican contenidos, actitudes, ideas, culturas, modelos e introducen nuevas metodologías o utilizan nuevos recursos y tecnologías en el proceso de enseñanza y aprendizaje y cuyo lugar “natural” de desarrollo es el aula (Murillo, 2002; Carbonell, 2001).

La innovación genera cambios en los procesos educativos y la práctica docente. Y para que se dé el cambio se requiere, comprender su complejidad y qué aspectos se deben considerar para su implementación. Por lo tanto, el profesorado debe involucrarse y estar predispuesto al cambio, él juega un rol importante en todo proceso de innovación ya que él es el que pone en práctica en su gestión docente.

Por tal motivo, el objetivo de la investigación es analizar la incidencia de la formación del profesorado en la innovación educativa y mejora del centro educativo, para lo cual se realizó una revisión bibliográfica sistemática.

Desarrollo

La innovación educativa

La innovación educativa se genera en las instituciones escolares y tiene su propia historia. Riesco, (2012) manifiesta que por “innovar” se entiende “introducir novedades en alguna cosa”, “mudar o alterar las cosas” (p. 78). La innovación educativa es crear algo nuevo que responda a unas necesidades, debe ser eficaz y eficiente, que aporte con una mejora como resultado de este proceso, además de sostenible en el tiempo y con resultados transferibles a otros contextos (Sein-Echaluze, Fidalgo y García, 2014).

Se considera innovación educativa cuando: hay una alteración de las cosas (Riesco, 2012); está ligada a la creatividad (De la Herrán, 2009); tiene una intencionalidad y tratan de modificar actitudes, ideas, culturas, contenidos, modelos y prácticas pedagógicas (Carbonell, 2001); promueve el cambio gestionado por un profesor o equipo de profesores que modifican el

entorno de aprendizaje y produce mejoras en los resultados de aprendizaje, los contenidos, en las formas de ver y pensar las disciplinas, en la forma de organizar e integrar, introduciendo nuevas metodologías y medios de comunicación o la aplicación de recursos y tecnologías, la evaluación en el proceso de enseñanza - aprendizaje y cuyo lugar “natural” de desarrollo es el aula (Murillo y Muñoz, 2002; Shapiro, Henrik y Bayer, 2007); existe un esfuerzo organizado y planificado en los procesos educativos (Sein-Echaluze, Fidalgo-Blanco y Alves, 2016), encaminado a la mejora cualitativa de los procesos educativos y conlleva un aprendizaje para el profesorado que se implica en el proceso de innovación (Margalef y Arenas 2006) y lograr una acción transformadora del mundo (UNESCO, 2016).

La innovación educativa es un proceso multidimensionado en el cual intervienen los avances tecnológicos, la globalización de los mercados, la política mundial, las nuevas tendencias sociales, los nuevos valores, las nuevas prácticas sociales entre otros y afectando a diferentes planos contextuales, desde el nivel del aula hasta el centro educativo (Salinas, 2004; Castillo y De Benito, 2008). Por lo que, la innovación, se convierte en una necesidad generalizada, ya que la sociedad está en constante cambio y exige organizaciones e individuos que se adapten al medio o contexto, que revisen sus formas de actuar y que busquen la máxima coherencia en relación con las necesidades del entorno, y sea abordada con distintas estrategias (Garín, 2003, p. 11). La misma que introduce cambios y produce mejora, cambios que responden a un proceso planeado, deliberativo, sistematizado e intencional, no de simples novedades, de cambios momentáneos ni de propuestas visionarias (Salinas, 2004).

La innovación educativa es un área interdisciplinar que integra conocimientos tecnológicos y pedagógicos, pero para que sea efectiva se necesita conocer e identificar buenas prácticas generadas por el propio profesorado (Sein-Echaluze, Fidalgo y García, 2014, p. 4).

Los cambios pueden provenir de diversas fuerzas, sin embargo, independientemente de donde provengan básicamente los cambios perturban, como fenómeno producen miedo a la pérdida de: seguridad, capacidad, relaciones, territorios y dirección.

Un centro educativo innovador

Las escuelas que mejoran lo hacen, fundamentalmente, porque entienden que el aula es el núcleo de cambio (Hargreaves y Fullan, 2014) y una oportunidad y una excusa para

reflexionar sobre la práctica y como un medio para promover e impulsar las mejoras en los centros educativos (Gairín, Armengol y Muñoz, 2010).

Algunos teóricos plantean características que presentan los centros educativos que innovan (Hopkins, 2008; Santizo, 2009; Pont, Nusche & Moorman, 2009; Marcelo, Mayor y Gallego, 2010; Arencibia y Moreno, 2010; Aramendi, 2010, Sánchez y Murillo, 2010; Murillo y Krichesky, 2014; Bolívar, 2015; Garín y Rodríguez, 2015) y son las siguientes:

- Comunidades que asumen desafíos y busquen constantemente nuevas ideas y formas para lograr un mayor desarrollo del profesorado, en los alumnos y el propio centro educativo.
- Mejoran su funcionamiento y pueden desarrollar nuevos productos u ofrecer nuevos servicios. En el contexto de la formación no se debe obviar que el foco principal es la mejora en los procesos de enseñanza aprendizaje (Garín y Rodríguez, 2015).
- Preocupados por la calidad de la enseñanza que desarrollan y perciben que estas innovaciones tienen impactos positivos sobre sus clases (Marcelo, Mayor y Gallego, 2010). Se producen cambios en la vida del centro, “en los procesos de enseñanza y aprendizaje, en la utilización de materiales didácticos, en la distribución del tiempo, en la asignación de tareas al alumnado, en las relaciones con la comunidad, en la distribución de espacios, horarios y su equipamiento” (Aramendi, 2010, p. 169).
- Existe una voluntad de cambiar las concepciones, actitudes y prácticas, se fomenta una cultura de trabajo y cooperación, enfocada en el aprendizaje y la enseñanza.
- “El clima laboral del centro debe ser adecuado para que exista un proceso de comunicación eficiente y productivo” (Sánchez y Murillo, 2010, p. 178).
- Generan procesos de indagación y reflexión crítica en equipo que permita no caer en una práctica rutinaria.
- Se cuenta con un profesorado con experiencia, dispuesto afrontar problemas, asumir riesgos y a llevar a cabo nueva iniciativa de mejora en función a las necesidades de sus estudiantes (Marcelo, Mayor y Gallego, 2010). Mejora la autoestima profesional de los docentes de forma cohesionado y estable. Se fomenta el trabajo en equipo y de la implicación de los profesionales para consolidar las iniciativas de cambio (Aramendi, 2010; Sánchez y Murillo, 2010).

- Los directivos están interesados en los proyectos y se implican en ellos, por lo que su liderazgo juega un papel clave en la mejora de los resultados escolares al influir en las motivaciones y capacidades de los maestros, así como en el entorno y situación en los cuales trabajan. Los líderes escolares son el sostén de toda innovación y deben centrarse en la enseñanza y el aprendizaje, esto impulsa el mejoramiento del aprovechamiento académico para convertir a las escuelas, como organizaciones complejas que son, en comunidades de aprendizaje (Santizo, 2009; Pont, Nusche & Moorman, 2009; Bolívar, 2015; Marcelo, Mayor y Gallego, 2010). Los directivos tienen experiencia y prestigio profesional (López y Lavié, 2010). “Los equipos directivos son el alma de estos cambios que se producen en los centros” (Sánchez y Murillo, 2010, p. 178). Donde el equipo directivo del centro es quien lidera estos procesos, pero ello depende de su actitud y el papel que asuma el centro educativo y; de cómo sea visto por los docentes (Sepúlveda y Murillo, 2012).
- El centro cuenta con una cultura por innovar, que comprenda los procesos de cambio (Arencibia y Moreno, 2010). La cultura colaborativa del profesorado es necesaria para el desarrollo profesional que implica un aprendizaje continuo y colaborativo, a través del cual todos los docentes incrementen sus saberes, tanto de manera individual como colectiva (Krichesky y Murillo, 2011); y la innovación no queda reducida a meros cambios estructurales (Salinas y Cotillas, 2010). Donde el clima escolar satisfactorio contribuye en la continuidad de los procesos de cambio (López, 2010).
- El profesorado está implicado en redes profesionales que hacen posible compartir ideas y experiencias (Escudero, 2014).
- El profesorado cuenta con un plan de desarrollo profesional siendo esta una herramienta imprescindible para la mejora escolar (Vaillant y Marcelo, 2015). Donde los profesores se comprometen a transformar algunas de sus concepciones y prácticas en torno a la pedagogía, la metodología y la didáctica para encontrar nuevos caminos que les permitan satisfacer las necesidades e intereses de sus estudiantes (Castro & Martínez, 2016).

Los protagonistas de la innovación educativa

El éxito de las transformaciones que se realizan en los centros educativos pasa, necesariamente, por el involucramiento cognitivo y afectivo del profesorado, quienes a partir de sus características personales y profesionales pueden diseñar y ejecutar acciones de cambio positivo en el marco de su práctica pedagógica, pero esto se puede lograr, a través del desarrollo profesional del profesorado que contribuye a la mejora escolar (Vaillant y Marcelo, 2015).

El profesorado es el principal protagonista de la innovación educativa y debe involucrarse de manera efectiva para que los cambios sean profundos, permanentes y transformadores (Rodríguez, Pozuelos y García, 2012). Es él quien la construye y la implementa. Por eso se le debe prestar especial atención, y debe sensibilizarlo para el cambio, por lo que existe la necesidad de que posea una serie de competencias especiales que le permitan este ajuste (Vargas, 2015). Es difícil que mejore si no cambian los docentes sus prácticas y, en esa línea, la formación del profesorado es una estrategia de cambio y un factor clave para el éxito de la innovación. Por lo que, la formación está ligada al centro y a las preocupaciones y necesidades propias del profesorado (Murillo, 2003; Ríos, 2009; Company, Gómez y Perandones, 2009; Rodríguez, 2015) y contribuya a adaptarse a lo nuevo, crear hábitos y transformar sus concepciones y prácticas en torno a la pedagogía y la didáctica, y encuentre nuevos caminos que les permitan satisfacer sus necesidades e intereses en sus propios contextos para mejorar la calidad de aprendizaje del estudiantado (Castro y Martínez, 2016; Hopkins, 2008).

La formación del profesorado se ha revelado como una estrategia de cambio y un factor clave para el éxito de los programas. Sin embargo, es importante destacar la necesidad de que sea una formación ligada al centro y a sus necesidades (Murillo, 2003).

Bolívar (2009) propone que todo cambio requiere que los docentes se profesionalicen:

Todas las reformas educativas de las últimas décadas han incluido en sus propuestas prioritarias que el ejercicio de la enseñanza pueda llegar a estar más “profesionalizado”, como un prerrequisito para incrementar la mejora educativa deseada. Situando al profesorado como la clave del éxito de los cambios educativos, se propone transformar los roles y condiciones del ejercicio profesional docente. Por un lado, la retórica política

ensalza la misión clave de los docentes, por otra, los controles de las nuevas políticas educativas y las prescripciones de los expertos contribuyen a desprofesionalizarlos (p. 32).

Por lo tanto, para lograr una educación de calidad, es necesario transformar el corazón de la educación “**el trabajo en aula**”, donde el profesorado es el responsable de propiciar una comunidad de aprendizaje a través de metodologías que favorezcan actividades situadas, auténticas e intrigantes, considerando el contexto, lo que permite tener una mejor comprensión holística de los problemas que se presentan en la vida y los estudiantes propongan soluciones creativas e innovadoras y; la evaluación sea un espacio de reflexión sobre su aprendizaje y que aspectos debe mejorar (Bain, 2007; Rodríguez y Naranjo, 2016). Para que desarrolle prácticas de enseñanza innovadoras y enfoques de aprendizaje creativo, es crucial que el proceso de formación prepare a los nuevos profesores para convertirse en profesionales reflexivos capaces de discernir cómo un método de enseñanza o actividad puede activar la creatividad en sus estudiantes (Kampylis, Bocconi y Punie, 2012). Por lo que, en la actualidad, es un desafío para el profesorado aprender nuevas maneras de manejar el aula y fomentar en los estudiantes un aprendizaje basado en la indagación. No obstante, para lograr con este cometido es necesario, contar con procesos de formación de alta calidad y que estén respaldados por el cambio de mentalidad y la interacción estudiante-docente que la enseñanza requiere y les permita fomentar la indagación científica en el aula (Rodríguez, Chicaiza, Granda, Reinoso y Aguirre, 2017).

Elmore (2010) indica que el objetivo no es tan sólo mejorar las prácticas y el desempeño, sino “enseñar a las personas que trabajan en la organización a pensar y a actuar en torno al aprendizaje en pos de un mejoramiento continuo” (p. 138).

Cuando en un centro educativo se implementa innovaciones, en muchos de los casos existe resistencia por parte del profesorado. Zabalza y Zabalza (2012) manifiestan que no hay innovación sin formación, por lo que es necesario contar con procesos sostenidos de formación del profesorado y de todos los involucrados. Rodríguez (2015) en su estudio manifiesta que el centro educativo debe contar con una política institucional que fomente la formación permanente y garantice la implementación de la innovación, ya que permite:

- a) Formar para innovar equivale a aprender, que permita al profesorado prepararlo con las competencias pedagógicas, didácticas y tecnológicas que le posibilite implementar la innovación en el centro. Una formación que le permita adaptarse a la incertidumbre, la provisionalidad y el control frente al fracaso, debe ser un contenido formativo imprescindible en la formación del profesorado interesado en la innovación y el cambio, con el fin de que no sea la desazón y el desánimo lo que impida que se produzcan iniciativas permanentes hacia la mejora (Poncet y González, 2010).
- b) Logar el cambio educativo depende de lo que el profesorado haga y piense [...] en las aulas y las escuelas (Fullan, 2002).
- c) Motivar al docente que participe en los procesos de formación permanente y sea una oportunidad para su desarrollo profesional, que le permita mantener la inquietud por innovar en su gestión de aula con el fin de mejorar el aprendizaje de las personas (García-Peñalvo, 2015). La formación del profesorado “debe formar parte explícita de la agenda de mejora del centro, para potenciar no solo la creación de conocimiento profesional, sino también relaciones provechosas con la enseñanza, el aprendizaje docente y la experiencia y los aprendizajes del alumnado” (Escudero, González y Rodríguez, 2018, p. 176), que le permita comprender de manera científica y pedagógica sobre la innovación a implementar (Rodríguez-Torres, Fierro-Altamirano, Vela-Larco y Quijano-Rojas, 2018).
- d) Mejorar su gestión docente, los procesos de orientación y tutoría con sus estudiantes; posean mayor dominio de la planificación de la enseñanza considerando los diferentes contextos y grupos de estudiantes; tengan un mejor desempeño en los procesos de enseñanza y aprendizaje y contribuyen a un funcionamiento óptimo del centro.
- e) Conseguir que el profesorado se convierta en un indagador permanente y tenga una predisposición, ganas para reflexionar sobre su práctica docente y proponer mejoras a su trabajo docente (Rodríguez, Avilez, Nicolalde y Granda, 2017; Arencibia y Moreno, 2010). El profesorado transfiera sus saberes de manera creativa en la resolución de problemas que enfrenta en su ejercicio profesional y fomente en los

estudiantes un aprendizaje significativo a través de la investigación (Rodríguez, Rosero y Aguirre, 2017).

- f) Contribuir a la generación de una cultura de trabajo y aprendizaje colaborativo y en red (Fundación Telefónica, 2016; Murillo y Krichesky, 2014), que favorezca la práctica reflexiva y la innovación educativa. Esto implica que el profesorado participe en “ambientes colaborativos y comunidades virtuales de aprendizaje como principal experiencia formativa y de actualización profesional” (Rossi y Barajas, 2018, p.335).
- g) Tener una mejor comprensión de la innovación, su implementación y evaluación de una manera científica y pedagógica (Pellegrino y Hilton, 2012) y contribuya a la conformación de equipos docentes y redes predispuestos a desarrollar mejores procesos de innovación y mejora del centro y comprometerse con la transformación de su gestión docente (Cargua, Posso, Cargua y Rodríguez, 2019; Sánchez y Murillo, 2010).

Es importante, que la formación que el profesorado reciba sea en función de sus necesidades concretas para garantizar de manera efectiva la implementación de la innovación, por lo que es “deseable diversificar las experiencias docentes para su desarrollo y actualización profesional” (Rossi y Barajas, 2018, p. 334).

El personal docente se preocupa por resolver problemas específicos asociados a su trabajo, pero estas experiencias se encuentran organizadas ni sistematizadas que proporcione información para ser transferida y reutilizada (Fidalgo-Blanco, Sein-Echaluce y García-Peñalvo, 2014; Rodríguez, 2015). Por lo que es importante que la experiencia de innovación educativa, además de conseguir mejoras, sea publicable en una revista científica difundirse por otros medios a la comunidad educativa (Fidalgo-Blanco y Sein-Echaluce, 2018).

Los líderes en centros educativos innovadores

En un centro educativo se debe contar con un directivo que ejerza un liderazgo innovador que puede dar sentido y unidad de propósito entre líderes, personal, estudiantes y la sociedad en general. Liderazgo no solo habla de lo que hace, también trata de cómo los líderes hacen que las personas trabajen con entusiasmo en la organización (Singh, Nadim y Ezzedeen, 2012).

Según Kantabura (2010), los líderes pueden inspirar, ser creativos y proporcionar objetivos a los miembros del centro educativo, construir una cultura organizacional y valores desarrollando una visión escolar compartida. Además de planificar cambios para enfrentar los desafíos que involucra la innovación. Por lo que los líderes educativos tienen un papel decisivo en el mantenimiento y desarrollo en la vida del centro. También fomenta la organización escolar y todos sus recursos para innovar (Ubaidillah, Imron, Budi y Arifin, 2018).

Williams (2015) manifiesta que se requiere líderes que innoven, que produzcan una variedad de políticas, tengan pasión y dedicación para generar las condiciones necesarias y lograr los objetivos educativos. El líder debe ser íntegro para gestionar la mejora escolar, que contribuya a lograr la calidad educativa.

Por lo que los líderes educativos que fomentan la innovación en el centro educativo deben considerar lo siguiente: Primero, comunicar claramente la visión a todos los miembros de la comunidad educativa. Segundo, crear unión y apreciar los éxitos realizados por otros en rendimiento organizacional escolar, democrático y brindar oportunidades para otros (maestros, personal para tomar la iniciativa y darse cuenta de ello, y fomentar el aprendizaje del fracaso, si eso sucede, es un clima escolar propicio para el desarrollo del cambio. Tercero, demostrar la responsabilidad y la conciencia sobre el éxito de los estudiantes y profesores, compartir la responsabilidad de mejorar e involucramiento a todos miembros del centro escolar. Cuarto, comprometer el apoyo de la comunidad educativa para que los cambios continúen. Es necesario disminuir los obstáculos se dan cuando se realiza la innovación. Estos esfuerzos por parte del líder educativo contribuyen al desarrollo de la capacidad de la organización escolar para que sea capaz de adoptar la innovación y hacer cambios que contribuya a la mejora continua del centro tanto en procesos como en los resultados educativos (Ubaidillah, Imron, Budi y Arifin, 2018).

El liderazgo activo, tanto transformacional como transaccional, pueden favorecer condiciones para implementar y sostener proyectos de innovación y mejoramiento. Por lo que el líder debe caracterizarse por el carisma, resalta la confianza, da seguridad, acentúa el compromiso, supone aspectos éticos, se acerca emocionalmente con la comunidad educativa, la motivación estimulante, ofrece una visión de futuro capaz de encantar y retar, el apremio es importante, insta ideas a los actores educativos, los alienta a realizar propuestas creativas, toma riesgos, escucha necesidades, aspiraciones, aconseja y enseña (Leal, Albornoz y Rojas, 2016).

La innovación fomenta un aprendizaje profundo en los estudiantes

El centro educativo debe centrar su atención en la situación de aprendizaje a mejorar y en los beneficiarios de dicha mejora. Por lo que, es indispensable identificar y clasificar los métodos de innovación educativa más apropiados o con demostrada efectividad, para solucionar los problemas derivados de esa situación de aprendizaje (Fidalgo-Blanco y Sein-Echaluce, 2018). Donde los estudiantes son el objetivo principal de la mejora escolar, el cambio y la innovación de la educación como un medio y significa hacer sentir la calidad de la educación, experimentada por los estudiantes y que puedan alcanzar mayores logros académicos (Essien, Akpan & Obot, 2015).

El corazón de toda innovación es lograr que el proceso de aprendizaje del estudiante sea “cada vez más significativo, y este entendido como el acto de ir cada vez hacia la profundización de los conocimientos adquiridos, de las habilidades desarrolladas, de los valores potenciados, del proceso educativo en el que se encuentra vinculado” (Ministerio de Educación, 2017, p. 1).

Donde el estudiante logre un aprendizaje profundo parte de la experiencia que vive la persona en su vida cotidiana donde él construye y reconstruye su propio conocimiento, a través de procesos metacognitivos y tiene la capacidad de integrar lo aprendido en la resolución de problemas que se presentan en la cotidianidad y transferirlo a nuevas situaciones. Este aprendizaje implica la interacción de lo cognitivo, intrapersonal e interpersonal (Pellegrino y Hilton, 2012; Rodríguez, 2015). De igual manera brinda oportunidades a los estudiantes para que realicen tareas como las del lugar de trabajo y otros contextos de la vida real, que tienden a ser complejos y significativos en su formación (Wiggins & McTighe, 2005). “El aprendizaje centrado en el estudiante y en el compromiso del profesorado con una formación de calidad y la innovación de las formas pedagógicas y didácticas” (Rodríguez, Rodríguez y Altamirano, 2019, p. 149).

El énfasis en el aprendizaje profundo requiere un cambio en el papel de la enseñanza desde centrarse en cubrir todo el contenido requerido hasta centrarse en el aprendizaje proceso, desarrollando la capacidad de los estudiantes para liderar su propio aprendizaje y hacer cosas con su aprendizaje (Fullan y Langworthy, 2014).

Por lo que, el profesorado debe implementar nuevos métodos de enseñanza y crear ambientes significativos que le permita al estudiante su conocimiento construirlo y reconstruirlo permanentemente y lograr un aprendizaje auténtico donde se consideren actividades que se concentran en los recursos, estrategias y contextos que los estudiantes encontrarán en la vida diaria y profesional y preparándoles a la resolución de problemas reales (Rodríguez-Torres, Fierro-Altamirano, Vela-Larco y Quijano-Rojas, 2018; Rodríguez y Altamirano, 2016; Rodríguez, 2016a).

Consideraciones Finales

Las innovaciones deben considerar que el profesorado es un pilar fundamental para todo cambio educativo por lo que se debe considerar lo siguiente:

- El cambio en la educación sólo es posible cuando el profesorado se encuentra en un ambiente armónico de trabajo, está motivado, asume su protagonismo y se implica en este proceso.
- La formación permanente permite a los maestros que aprendan a aprender y transformar sus conocimientos en la práctica y lograr un aprendizaje en sus estudiantes (Rodríguez, Rodríguez y Arias, 2020). Contribuye a la implementación de los procesos de innovación y tener una comprensión científica y pedagógica de lo que se quiere cambiar y como incidirá para que los estudiantes construyan nuevos conocimientos, a partir de su aplicación en la resolución de problemas que enfrenta en su vida personal y profesional, por medio de la comprensión de su entorno y la transferencia de lo aprendido a nuevos contextos y reflexione sobre su propia práctica (Rodríguez, 2016b).
- La estabilidad del profesorado es un factor positivo que repercute en todo proceso de cambio y en el aprendizaje de los estudiantes del centro (Rodríguez, Altamirano, Chicaiza, Benalcázar y Aguirre, 2017).
- El líder educativo debe propiciar una cultura institucional donde el profesorado trabaje colaborativamente y promueva el cambio en el centro, a través de conformación de un equipo de docentes cohesionado, formado y dispuesto al cambio.

REFERENCIAS

- Aramendi, P. (2010). La innovación educativa en el País Vasco: inclusión, equidad e integración europea. *Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado*. 14(1), 135-152. <https://recyt.fecyt.es/index.php/profesorado/article/view/42190>
- Arencibia, J. y Moreno, J. (2010). La innovación educativa en España desde la perspectiva de grupos de discusión: el caso de la Comunidad Autónoma de Canarias. *Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado*. 14(1), 191-214. <https://recyt.fecyt.es/index.php/profesorado/article/view/42196>
- Bain, K. (2007). *Lo que hacen los mejores profesores universitarios*. Segunda edición. Barcelona: Palacios.
- Bolívar, A. (2015). *Construir localmente la capacidad de mejora: Liderazgo pedagógico y Comunidad Profesional*. XIII Congreso Nacional de Investigación Educativa, Chihuahua, México, 16 al 20 de noviembre. https://www.ugr.es/~abolivar/Publicaciones_files/Reciente%202.pdf
- Bolívar, A. (2009). De “la escuela no importa” a la escuela como unidad base de mejora. *Revista Punto Edu*, 15, 28-33. <http://www.cipes.org/articulos/1115%20-%20De%20la%20escuela.pdf>
- Carbonell, J. (2001) *La aventura de innovar. El cambio en la escuela*. Segunda edición. Madrid: Ediciones Morata, S.L.
- Cargua, A., Posso, R., Cargua, N. y Rodríguez, Á. (2019). La formación del profesorado en el proceso de innovación y cambio educativo. *OLIMPIA. Revista de la Facultad de Cultura Física de la Universidad de Granma*. 16(54), 140-152. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7000700>
- Castillo, P. y De Benito, B. (2008). Cambios, novedades y procesos de innovación. En J. Salinas (Coor.). *Innovación Educativa y Uso de las Tic*, 31-42. Sevilla: J. De Haro Artes Gráficas S.L. <http://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/2524/innovacioneduc2008.pdf?sequence=1>
- Castro, A. y Martínez, L. (2016). The Role of Collaborative Action Research in Teachers' Professional Development. *PROFILE*, 18(1), 39-54.

- Company, G., Gómez, L. y Perandones, T. (2009). La formación del profesorado como factor decisivo de la excelencia educativa. En L. Gómez y G. Company (Coord.), *Propuestas de diseño, desarrollo e innovaciones curriculares y metodología en el EEES*. 7-26. Universidad de Alicante: Marfil.
<http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/13199/1/PROPUESTAS%20CAP.%201.pdf>
- Essien, E., Akpan, O. & Obot, I. (2015). Students' Interest In Social Studies and Academic Achievement In Tertiary Institutions In Cross River State, Niegeria. *European Journal Of Training and Development Studies*. 2(2), 35-40
- Escudero, J., González, M. y Rodríguez, M. (2018). Los contenidos de la formación continuada del profesorado: ¿Qué docentes se están formando? *Educación XXI*, 21(1), 157-180. <http://dx.doi.org/10.5944/educXXI.20183>
- Escudero, J. (2014). Avances y retos en la promoción de la innovación en los centros educativos. *Educación*, 50, 101-150.
<https://www.raco.cat/index.php/Educación/article/view/287050/375297>
- Fidalgo-Blanco, Á. y Sein-Echaluce, M. (2018). Método MAIN para planificar, aplicar y divulgar la innovación educativa. *Education in the Knowledge Society*, 9(2), 83-101.
<http://dx.doi.org/10.14201/eks201819283101>
- Fidalgo-Blanco, Á., Sein-Echaluce, M. & García-Peñalvo, F. (2014). Knowledge Spirals in Higher Education Teaching Innovation. *International Journal of Knowledge Management*, 10(4), 16-37. <http://dx.doi.org/10.4018/ijkm.2014100102>
- Fullan, M. & Langworthy, M. (2014). *A rich seam: How new pedagogies find deep learning*. London: Pearson.
- Fullan, M. (2002). *Los nuevos significados del cambio en la educación*. España: Octaedro.
- Fundación Telefónica. (2016). *TOP 100. Innovaciones Educativas 2016. Educar para la Sociedad Digital*. Madrid.
https://www.fundaciontelefonica.com/artes_cultura/publicaciones-listado/pagina-item-publicaciones/itempubli/541/
- Garín, J. (2003). *Gestión Organizativa*. San Salvador: Algier's Impresores.
- Gairín, J., Armengol, C. y Muñoz, J. (2010). La innovación educativa en las comunidades autónomas de Cataluña y Aragón. *Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado*. 14(1), 215-236. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3187087>

- Gairín, J. & Rodríguez, A. (2015). Innovación, aprendizaje organizativo y gestión del conocimiento en las instituciones educativas. *Educación*, 73-90.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/12245>
- García-Peñalvo, F. (2015). Mapa de tendencias en Innovación Educativa. *Education in the Knowledge Society*, 16(4), 6-23. <https://www.redalyc.org/pdf/5355/535554760001.pdf>
- García, R. (2005). Innovación, cultura y poder en las instituciones educativas. La complejidad en el cambio de educación. *Educar* 35, 11-27.
<https://rieoei.org/historico/deloslectores/834Garcia.pdf>
- Gather, M. (2004). *Innovar en el seno de la institución escolar*. Barcelona: GRAÓ, de IRIF, SL.
- Elmore, R. (2010). *Mejorando la escuela desde la sala de clases*. Santiago de Chile: Salesianos Impresores S.A.
- Hargreaves, A. y Fullan, M. (2014). *Capital profesional. Transformar la enseñanza en cada escuela*. Madrid: Ediciones Morata.
- Hopkins, D. (2008). *Hacia una buena escuela. Experiencias y lecciones*. Chile: Quebecor World Chile.
- Kampylis, P., Bocconi, S. & Punie, Y. (2012). Fostering innovative pedagogical practices through online networks: the case of eTwinning. En J. Valtanen, E. Berki, M. Ruohonen, J. Uhomoihi, M. Ross, & G. Staples (Eds.), *Education Matters - Inspire XVII*. 17-28. Tampere (FI): University of Tampere.
- Kantabura, S. (2010). Visions Effects: a critical gap in educational leadership research. *International Journal of Educational Management*. 24.
- Leal, F. Albornoz, M. y Rojas, M. (2016). Liderazgo directivo y condiciones para la innovación en escuelas chilenas. *Estudios pedagógicos*, 193-205.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-07052016000200011&lng=es&nrm=iso
- López, J. y Lavié, J. (2010). Liderazgo para sostener procesos de innovación en la escuela. *Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado*. 14(1), 71-92.
<https://www.redalyc.org/pdf/567/56714113005.pdf>

- López, J. (2010). Sostenibilidad de la innovación en los centros escolares: sus bases institucionales. *Revista de curriculum y formación del profesorado*. 14(1), 9-28. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3187060>
- Marcelo, C., Mayor, C. y Gallego, B. (2010). Innovación educativa en España desde el punto de vista de sus protagonistas. *Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado*. 14(1), 111-134. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3187073>
- Margalef, L. y Arenas, A. (2006). ¿Qué entendemos por innovación educativa? A propósito del desarrollo curricular. *Perspectiva Educativa*, 47, 13-31. <https://www.redalyc.org/pdf/3333/333328828002.pdf>
- Ministerio de Educación. (2017). *Buenas prácticas educativas exitosas y/o innovadoras*. Quito. http://www.educarecuador.gob.ec/anexos/Correo_Docentes_para_identificar_Buenas_Practicas_Educativas.pdf
- Murillo, J. (2003). El movimiento teórico práctico de mejora de la escuela. Algunas lecciones aprendidas para transformar los centros docentes. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 1(2), 1-22. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55110206>
- Murillo, J. y Krichesky, G. (2012). El Proceso de Cambio Escolar. Una Guía para Impulsar y Sostener la Mejora de las Escuelas. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 10(1), 26-43. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55123361003.pdf>
- Murillo, J. y Krichesky, G. (2014). Mejora de la Escuela: Medio siglo de lecciones aprendidas. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 13(1), 69-102. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55133776005.pdf>
- Murillo, J. y Muñoz, M. (Coords.) (2002). *La mejora de la Escuela*. Barcelona: Ediciones Octaedro, S.L.
- Niño-Zarazúa, M. (2016). Aid, education policy, and development. *Int. J. Educ. Dev.* <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijedudev.2015.12.002>
- Ortega, P., Ramírez, M., Torres, J., López, A., Servín Citlali., Suárez, L. y Ruiz, Blanca. (2007). Modelo de innovación educativa. Un marco para la formación y el desarrollo de una cultura de la innovación. *RIED*, 10(1), 145-173. <https://www.redalyc.org/pdf/3314/331427206010.pdf>

- Pellegrino, J. & Hilton, M. (Eds.). (2012). *Education for life and work: Developing transferable knowledge and skills in the 21st century*. National Research Council. Committee on Defining Deeper Learning and 21st Century Skills, Board on Testing and Assessment and Board on Science Education, Division of Behavioral and Social Sciences and Education. Washington, DC: The National Academies Press.
- Poncet, M. y González, R. (2010). Innovar no admite el imperativo. *Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado*. 14(1), 237-250. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3187113>
- Pont, B., Nusche, D. y Moorman, H. (2009). *Mejorar el liderazgo escolar. Volumen 1: política y práctica*. <https://www.oecd.org/edu/school/44374937.pdf>
- Riesco, M. (2012). Cómo generar proyectos universitarios innovadores, ilusionantes y duraderos. En A. de la Herrán y J. Paredes (Coords.), *Promover el cambio pedagógico en la universidad*. 75-98. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Ríos, D. (2009). Características personales y profesionales de profesores innovadores. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 39(1-2), 153-169. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27015065007>
- Rodríguez Torres, Ángel F., Rodríguez Alvear, J. C., & Arias Moreno, E. R. (2020). El profesorado universitario novel en shock: propuestas de mejora. Revisión sistemática. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 24(1), 245-269. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i1.1245>
- Rodríguez, N., Rodríguez, Á. y Altamirano, J. (2019). El Modelo Educativo de la Universidad Central del Ecuador: una opción para la mejora continua de la gestión académica. *Revista Ciencias Sociales*, 1(41), 143-151. <http://200.12.169.32/index.php/CSOCIALES/article/view/1827/1732>
- Rodríguez-Torres, Á., Fierro-Altamirano, R., Vela-Larco, D. y Quijano-Rojas, M. (2018). La resolución de problemas: una oportunidad para aprender a aprender. *OLIMPIA. Revista de la Facultad de Cultura Física de la Universidad de Granma*, 15(50), 160-171. <https://revistas.udg.co.cu/index.php/olimpia/article/view/96>
- Rodríguez, Á., Rosero, M. y Aguirre, E. (2017). La búsqueda de la información científica en la Universidad Central del Ecuador: Reflexiones desde el caso Facultad de Cultura Física.

- la mejora de los centros educativos* [Tesis doctoral inédita, Universidad del País Vasco, España]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=130499>
- Rodríguez, F., Pozuelos, F. y García, F. (2012). Cuando el cambio llega a la escuela. Estudio de casos sobre los procesos de innovación educativa. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, 8, 117-141. <http://www.ub.edu/obipd/cuando-el-cambio-llega-la-escuela-estudio-de-caso-sobre-los-procesos-de-innovacion-educativa/>
- Rossi, A. y Barajas, M. (2018). Competencia digital e innovación pedagógica: Desafíos y oportunidades. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 22(3), 317-339. <http://dx.doi.org/10.30827/profesorado.v22i3.8004>
- Salinas, J. (2004). Innovación docente y uso de las TIC en la enseñanza universitaria. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento (RUSC)*. 1(1), 1-16. <https://www.uoc.edu/rusc/dt/esp/salinas1104.pdf>
- Salinas, B. y Cotillas, C. (2010). Innovación y cultura colaborativa en un centro de educación especial. *Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado*. 14(1), 291-302. <https://recyt.fecyt.es/index.php/profesorado/article/view/42207>
- Sánchez, M. y Murillo, P. (2010). Estepa Innovación educativa en España desde la perspectiva de grupos de discusión. *Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado*. 14(1), 172-189. <https://recyt.fecyt.es/index.php/profesorado/article/view/42194>
- Santizo, C. (2009). *Mejorar el liderazgo escolar. Reporte del contexto mexicano*. México. <https://www.oecd.org/edu/school/44906121.pdf>
- Sein-Echaluze, M., Fidalgo-Blanco, Á., & Alves, G. (2016). Technology behaviors in education innovation. *Computers in Human Behavior*, 72, 596-598. <http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2016.11.049>
- Sein-Echaluze, M., Fidalgo, Á. y García, F. (2014). Buenas prácticas de Innovación Educativa: Artículos seleccionados del II Congreso Internacional sobre Aprendizaje, Innovación y Competitividad, CINAIC 2013. *Revista de Educación a Distancia*, 44, 1-5. <http://revistas.um.es/red/article/view/254011>
- Sepúlveda, C. y Murillo, J. (2012). El Origen de los procesos de mejora de la escuela. Un estudio cualitativo en 5 escuelas chilenas. *Revista Iberoamericana sobre Calidad,*

- Eficacia y Cambio en Educación*, 10(3), 6-24.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55124665002>
- Shapiro, H., Haahr, J. H., Bayer, I., y Boekholt, P. (2007). *Background Paper on Innovation and Education*. Prepared by the Danish Technological Institute and Technopolis, for the European Commission, DG Education y Culture in the context of a planned Green Paper on innovation. <http://bit.ly/14KkFsM>
- Shu-Shing, L. (2017). *Scaling Educational Innovations in Singapore: the roles of Policymakers, Practitioners, and Researchers (NIE Working Paper Series No. 9)*. Singapore: National Institute of Education. https://www.nie.edu.sg/docs/default-source/oer/niewps9_scaling-educational-innovations-in-singapore---the-roles-of-policymakers-practitioners-and-researchers.pdf?sfvrsn=2
- Singh, P., Nadim, A. & Ezzedeen, S. (2012). Leadership styles and gender: An extensión. *Journal of Leadership Studies*, 5(4), 6-19. [DOI:10.1002/jls.20239](https://doi.org/10.1002/jls.20239)
- Vargas, E. (2015). Gestión e innovación educativa. *Revista Nuevo Humanismo*, 3(2), 95-113. <http://dx.doi.org/10.15359/rnh.3-2.6>
- Ubaidillah, M., Imron, A., Budi, B. & Arifin, I. (2018). Innovation leadership in improving the quality of education. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology (IJMET)*, 9(7), 1288–1299. <http://www.iaeme.com/ijmet/issues.asp?JType=IJMET&VType=9&IType=7>
- UNESCO. (2016). *Innovación educativa*. Perú. <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002470/247005s.pdf>
- Vaillant, D. y Marcelo, C. (2015). *El ABC y D de la formación docente*. Madrid: Narcea.
- Wiggins, G. & McTighe, J. (2005). *Understanding by design*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development (ASCD).
- Williams, S. 2015. The Future of Principal Preparation and Principal Evaluation: Reflections of the Current Policy Context for School Leaders. *Journal of Research on Leadership Education*. 10, 222-225.
- Zabalza, M. y Zabalza, A. (2012). *Innovación y cambio en las instituciones educativas*. Rosario: Homo Sapiens Ediciones.

