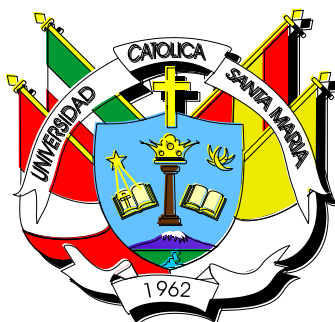


UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA DE AREQUIPA

ESCUELA DE POSTGRADO

PROGRAMA DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN



Relación entre la Actitud ante los Factores Profesionales de los agentes educativos y la Perspectiva en Innovación Pedagógica durante el desarrollo de los proyectos ganadores de los Concursos de Innovación organizados por el MED. Tacna, 2005.

Tesis presentada por la Magíster:
Yanira María Valdivia Tapia
Para optar el grado académico de
Doctora en Educación

Arequipa - Perú

2005



A mis padres,
que son el ejemplo del esfuerzo, el trabajo y la dedicación,
que me enseñaron a luchar por mis sueños,
y me apoyan incondicionalmente.

A mis hermanos,
quienes confían en mí,
me apoyan, me estimulan e impulsan...

A Héctor, mi esposo; y a Maydita, mi pequeña,
que me estimulan día a día, con su amor,
a dar lo mejor de mí y a superarme.

A mis tíos y primos,
quienes con sus expectativas,
me motivaron para alcanzar mis sueños.





Señor, dadnos serenidad para aceptar
las cosas que no pueden ser cambiadas;
valor para cambiar las que pueden cambiarse
y sabiduría para distinguir las unas de las otras.

Niebuhr

Resumen

El Ministerio de Educación ha promovido y organizado Concursos de Innovación Pedagógica e Institucional entre los años 2000 – 2003. Durante mi desempeño laboral en la Institución Educativa “Jorge Chávez” he ejercido la Coordinación de uno de los 150 proyectos ganadores del III Concurso (realizado en el año 2002), por tres años consecutivos. Esto, me permitió observar que pese a que los profesores trabajan en la aplicación de un mismo proyecto de innovación, formando parte de un mismo equipo innovador, no todos entienden lo mismo por innovación, por enseñanza, por aprendizaje, entre otros; es decir, no comparten la misma perspectiva.

La perspectiva en innovación es importante porque es el marco interpretativo que sirve como detector de las prioridades y como una guía para la acción de los agentes educativos, definiendo o justificando formalmente la naturaleza de la innovación, su funcionamiento, su realización, sus estrategias, su evaluación. Los factores profesionales están estrechamente vinculados con la perspectiva en innovación, pues la formación, actualización y capacitación docente es fundamental en la formulación, ejecución y sistematización de estas propuestas.

Esta es la razón por la que se buscó establecer la relación existente entre la Actitud ante los Factores Profesionales de los agentes educativos y la Perspectiva en Innovación

Pedagógica durante el desarrollo de los proyectos ganadores de los Concursos de Innovación organizados por el MED. Tacna.2005.

Al analizar los resultados obtenidos a través de la Escala de Lickert y la Hoja Descriptiva se observa que las características que presentan los factores profesionales de los agentes educativos no son favorables para el desarrollo de la innovación por la actitud negativa que se asume ante ellos. Esto podría explicar el por qué el 26.667% de los proyectos están en estado de abandono, siendo precisamente los más antiguos. Al hacer el análisis de la actitud ante estos factores a nivel de equipos se apreciaron actitudes encontradas en el 77.778% de ellos lo que implica que siempre se encontrará resistencia al cambio, indiferencia ante los problemas educativos, e incomprensión de parte de muchos docentes que están, incluso dentro del equipo innovador, lo que se constituye en una limitación.

La perspectiva tecnológica, que es la predominante en Tacna, se caracteriza por considerar a la innovación como un conjunto de funciones secuenciales basadas en la investigación. Estos agentes educativos valoran a la innovación porque implica mejora, pero no se centran tanto en el porqué ni en el para qué de la misma. Con esta perspectiva, la innovación no tiene mucha oportunidad de desarrollo.

Se ha demostrado que existe una relación muy significativa entre estas dos variables por medio del Coeficiente de Yule. Se ha corroborado esta relación utilizando la prueba de significación de Chi Cuadrado.

Ante esta situación se sugiere que el Ministerio de Educación, a través de sus órganos intermedios estimule y motive al personal docente para el desarrollo de los factores profesionales; difunda el verdadero sentido de la innovación, que consiste en hacer más pertinente la práctica docente; y cree una plaza de especialista en Innovación en Gestión Pedagógica y otra para Innovación en Gestión Institucional cubiertas por personal docente con experiencia en la conducción de los mismos.

Summary

The Ministry of education has promoted and organized pedagogical and institutional innovating contests through out the years 2000 and 2003. During my work at Jorge Chavez school I've worked as coordinator of one of the 150 winner projects of the third contest (executed during 2002) for three consecutive years. This has let me checked that although all teachers work in applying the same innovating project and in spite of they are part of the same team work, not all of them have the same concept of innovation, teaching, learning among others; that is, they don't share the same perspective.

The perspective in innovation is very important because it is the interpretative frame which is used as a priority detector and as a guide for the action of the educative agents, defining and justifying formally, the nature of the innovation, how it works, its realization, strategies and evaluation. The professional factors are closely articulated with the perspective in innovation, because teacher's education, capacitating and training is basic in planning, executing and promoting of these purposes.

That's why we wanted to establish an existence relation between the attitude faced with the professional factors of the educative agents and the Pedagogical perspective in innovation, during the execution of the winner innovating contest organized by the MED-Tacna 2005

After analyzing the final results obtained through the scale of Lickert and the Descriptive sheet, it's observed that the main characteristics that present the professional factors of the educative agents are not favorable for the innovating execution because of the negative attitude which is assumed with. This could explain why 26.667% of the projects have been abandoned; in spite of they are the oldest. On the other hand, the teacher's attitude faced with these factors into each team, it was showed 77.778% of controversial attitudes among them, which implies that it will be always found a resistance to change their ways of thinking, indifference with the educative problems, most of the teacher are not comprehensive although they are part of the innovating team which constitute a huge limitation..

The technological perspective which is predominant in Tacna, is characterized because it considers innovation as a group of sequential function based in investigating. These educative agents value the innovation because it implies improvement, but they don't put their attention nor in Why neither in What for it is itself. With this perspective, Innovation doesn't have a chance to development.

It has also shown that there is a significant relation between these two variables according to Yule's coefficient. This relation has been corroborated using the "Chi Cuadrado" significance test.

Since we are part of this situation, it's suggest that the Ministry of education should stimulate and motivate to all teachers through out its intermediate organs, so they can develop their professional factors; also it's necessary to diffuse the concept of innovation in its real dimension and sense , which consist in making the teacher's work more relevant, and at the same time to create a specialist position in both Pedagogical and Institutional Management Innovating department, that can be place for long experienced teachers, specialized in managing projects.

Introducción

La innovación es una de las alternativas más viables para ejercer la docencia pertinentemente, reflexionar y actualizar los principios pedagógicos, desarrollar habilidades y cumplir de la mejor manera nuestra responsabilidad con la sociedad.

Pero, al innovar, se actúa desde una perspectiva en innovación, la misma que se constituye en el marco interpretativo que sirve como detector de las prioridades y como una guía para la acción de los agentes educativos, definiendo o justificando formalmente la naturaleza de la propuesta, su funcionamiento, su realización, sus estrategias, su evaluación.

Al existir diversidad de perspectivas, diferentes modos de interpretarla, entonces también hay heterogeneidad en los estilos de los directivos, los puntos de vista que tienen los asesores y coordinadores, y el papel que asumen los profesores en cualquier ámbito.

Por otro lado, la innovación pedagógica demanda la reflexión sobre la praxis educativa, la revisión de teoría y la práctica de la investigación en los docentes. Por esto, el desarrollo y la actitud asumida ante los factores profesionales puede facilitar o limitar el accionar de los profesores.

Esta es la razón por la que se hace necesario que a nivel regional se caracterice la perspectiva en innovación y los factores profesionales que en ella intervienen para fortalecer estas propuestas.

El presente estudio está dirigido a establecer la relación existente entre la actitud ante los factores profesionales de los agentes educativos y la perspectiva en innovación pedagógica durante el desarrollo de los proyectos ganadores de los Concursos de Innovación organizados por el MED en Tacna.

La presentación de los resultados comienza con la caracterización de la población.

A continuación se muestra la información referente a las condiciones que se aprecian en cada dimensión de los factores profesionales; y, la actitud que asumen los agentes educativos ante ellos.

Posteriormente, se brinda la información que establece la perspectiva en innovación predominante en Tacna y en cada uno de los equipos que desarrollan las soluciones adoptadas. Finalmente, se dan los alcances respecto a la relación existente entre estas dos variables.

Con la esperanza de que el presente trabajo constituya un aporte a la educación y al desarrollo de la innovación tacneña, pongo a vuestra disposición la investigación titulada “Relación entre la actitud ante los factores profesionales y la perspectiva en innovación pedagógica durante el desarrollo de los proyectos ganadores de los Concursos de Innovación organizados por el MED. Tacna.2005”

Índice General

Dedicatoria	II
Epígrafe	III
Resumen.....	IV
Summary.....	VI
Introducción.....	VIII
Índice General	X
Índice de Cuadros	XII
Índice de Gráficos.....	XVI

Resultados:

1.0	<i>Características de la población</i>	19
2.0	<i>La actitud ante los factores profesionales de los agentes educativos que conforman los equipos de innovación</i>	32
3.0	<i>Perspectiva en innovación.</i>	96
4.0	<i>La relación entre la actitud ante los factores profesionales y la perspectiva en innovación.</i>	110
Conclusiones	116
Sugerencias	117
ANEXOS	120

Índice de Cuadros

1.0	<i>Características de la población</i>	19
	CUADRO N° 01: La ejecución de los proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna	20
	CUADRO N° 02: Participación de los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna	23
	CUADRO N° 03: Experiencia docente de los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna	26
	CUADRO N° 04: Tiempo de permanencia en la institución educativa de los agentes que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna.....	29
2.0	<i>La actitud de los agentes educativos que conforman los equipos de innovación ante los factores profesionales</i>	32
2.1	<i>Descripción de los factores profesionales de los agentes educativos</i>	34
	<i>a. Factor académico</i>	35

DESARROLLO PEDAGÓGICO	
CUADRO N° 05: Tiempo de participación de los agentes educativos en el desarrollo de proyectos ganadores de los concursos de innovación Organizados por el MED en Tacna	36
DESARROLLO TEÓRICO - FILOSÓFICO	
CUADRO N° 06: Responsabilidad de los agentes educativos en el desarrollo de los proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna	39
DESARROLLO COGNITIVO - EXPERIMENTAL	
CUADRO N° 07: Conformación de redes, centros de investigación y/o círculos de estudio por los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna	42
CUADRO N° 08: Redes, centros de investigación y/o círculos de estudio conformados por los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna	42
DESARROLLO PROFESIONAL	
CUADRO N° 09: Los estudios de postgrado y los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna	45
CUADRO N° 10: Los estudios de segunda especialización y los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna.....	48
DESEMPEÑO DE LA CARRERA	
CUADRO N° 11: El ejercicio de cargos jerárquicos y directivos por los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna.....	51
CUADRO N° 12: Los cargos jerárquicos y directivos ejercidos por los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna.....	51
<i>B. Factor Aptitudinal.....</i>	<i>54</i>
IDENTIFICACIÓN DE PROBLEMAS	
CUADRO N° 13: Elaboración y presentación de proyectos innovadores y los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna	55
ELABORACIÓN DE PROYECTOS	
CUADRO N° 14: La forma de elaboración de proyectos innovadores por los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna	58
EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS	
CUADRO N° 15: Agentes educativos que identificaron las facilidades para el desarrollo de los proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna	61

CUADRO N° 16: Factores que facilitaron el desarrollo de los proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna	61
CUADRO N° 17: Agentes educativos que identificaron las limitaciones para el desarrollo de los proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna	64
CUADRO N° 18: Factores que limitaron en el desarrollo de los proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna	64
<i>C. Factor Deontológico – Vocacional.....</i>	<i>68</i>
COMPROMISO ÉTICO PROFESIONAL, INCLINACIÓN POR LA INVESTIGACIÓN Y CREATIVIDAD	
CUADRO N° 19: El interés por elaborar y presentar nuevas propuestas de los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna	69
CUADRO N° 20: Razones para elaborar y presentar nuevas propuestas	69
CUADRO N° 21: Motivos para no volver a elaborar y presentar nuevas propuestas	69
MOTIVACIÓN PARA EL AUTOPERFECCIONAMIENTO, RESPONSABILIDAD E INTERÉS POR LA DOCENCIA	
CUADRO N° 22: Interés de los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna que no elaboraron propuestas anteriormente.....	72
CUADRO N° 23: Razones para elaborar y presentar nuevas propuestas	72
CUADRO N° 24: Motivos para no volver a elaborar y presentar nuevas propuestas	72
<i>2.2 La actitud de los agentes educativos ante los factores profesionales.....</i>	<i>75</i>
ANTE EL FACTOR ACADÉMICO	
CUADRO N° 25: Actitud de los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna ante el factor académica.....	76
ANTE EL FACTOR APTITUDINAL	
CUADRO N° 26: Actitud de los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna ante el factor aptitudinal.....	79
ANTE EL FACTOR DEONTOLÓGICO - VOCACIONAL	
CUADRO N° 27: Actitud de los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna	

ante el factor deontológico – vocacional	82
ANTE LOS FACTORES PROFESIONALES	
CUADRO N° 28: Actitud de los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna ante los factores profesionales	85
LA ACTITUD ANTE LOS FACTORES PROFESIONALES EN CADA EQUIPO QUE DESARROLLA LOS PROYECTOS	
CUADRO N° 29: Actitud de los equipos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna ante los factores profesionales.....	88
CUADRO N° 30: Actitud al interior de los equipos innovadores	88
CUADRO N° 31: Actitud predominante al interior de los equipos innovadores	88
3.0 <i>La perspectiva en innovación</i>	96
3.1 <i>La perspectiva en innovación predominante</i>	98
CUADRO N° 32: La perspectiva en innovación de los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna.....	99
3.2 <i>La Perspectiva en Innovación al interior de los Proyectos</i>	102
CUADRO N° 33: La perspectiva en innovación al interior de los equipos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna	103
CUADRO N° 34: La perspectiva en innovación al interior de los equipos de innovación.....	103
4.0 <i>La relación entre la actitud ante los factores profesionales y la perspectiva en innovación</i>	110
CUADRO N° 35: Relación entre la actitud ante los factores profesionales asumida por los agentes que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna y su perspectiva en innovación	112

Índice de Gráficos

1.0	<i>Características de la población</i>	19
	GRÁFICO N° 01: La ejecución de los proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna	21
	GRÁFICO N° 02: Participación de los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna	24
	GRÁFICO N° 03: Experiencia docente de los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna	27
	GRÁFICO N° 04: Tiempo de permanencia en la institución educativa de los agentes que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna.....	30
2.0	<i>La actitud de los agentes educativos que conforman los equipos de innovación ante los factores profesionales</i>	32
2.1	<i>Descripción de los factores profesionales de los agentes educativos</i>	34
	<i>a. Factor académico</i>	35

DESARROLLO PEDAGÓGICO	
GRÁFICO N° 05: Tiempo de participación de los agentes educativos en el desarrollo de proyectos ganadores de los concursos de innovación Organizados por el MED en Tacna	37
DESARROLLO TEÓRICO - FILOSÓFICO	
GRÁFICO N° 06: Responsabilidad de los agentes educativos en el desarrollo de los proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna	40
DESARROLLO COGNITIVO - EXPERIMENTAL	
GRÁFICO N° 07: Conformación de redes, centros de investigación y/o círculos de estudio por los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna	43
DESARROLLO PROFESIONAL	
GRÁFICO N° 08: Los estudios de postgrado y los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna	46
GRÁFICO N° 09: Los estudios de segunda especialización y los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna.....	49
DESEMPEÑO DE LA CARRERA	
GRÁFICO N° 10: El ejercicio de cargos jerárquicos y directivos por los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna.....	52
<i>B. Factor Aptitudinal.....</i>	<i>54</i>
IDENTIFICACIÓN DE PROBLEMAS	
GRÁFICO N° 11: Elaboración y presentación de proyectos innovadores y los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna	56
ELABORACIÓN DE PROYECTOS	
GRÁFICO N° 12: La forma de elaboración de proyectos innovadores por los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna	59
EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS	
GRÁFICO N° 13: Factores que facilitaron a los agentes educativos el desarrollo de los proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna	62
GRÁFICO N° 14: Factores que limitaron a los agentes educativos en el desarrollo de los proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna.....	65
<i>C. Factor Deontológico – Vocacional.....</i>	<i>68</i>

COMPROMISO ÉTICO PROFESIONAL, INCLINACIÓN POR LA INVESTIGACIÓN Y CREATIVIDAD	
GRÁFICO N° 15: El interés por elaborar y presentar nuevas propuestas de los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna	70
MOTIVACIÓN PARA EL AUTOPERFECCIONAMIENTO, RESPONSABILIDAD E INTERÉS POR LA DOCENCIA	
GRÁFICO N° 16: Interés de los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna que no elaboraron propuestas anteriormente.....	73
<i>2.2 La actitud de los agentes educativos ante los factores profesionales.....</i>	<i>75</i>
ANTE EL FACTOR ACADÉMICO	
GRÁFICO N° 17: Actitud de los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna ante el factor académico.....	77
ANTE EL FACTOR APTITUDINAL	
GRÁFICO N° 18: Actitud de los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna ante el factor aptitudinal.....	80
ANTE EL FACTOR DEONTOLÓGICO - VOCACIONAL	
GRÁFICO N° 19: Actitud de los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna ante el factor deontológico – vocacional	83
ANTE LOS FACTORES PROFESIONALES	
GRÁFICO N° 20: Actitud de los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna ante los factores profesionales	86
LA ACTITUD ANTE LOS FACTORES PROFESIONALES EN CADA EQUIPO QUE DESARROLLA LOS PROYECTOS	
GRÁFICO N° 21: Actitud de los equipos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna ante los factores profesionales.....	89
<i>5.0 La perspectiva en innovación.....</i>	<i>96</i>
<i>3.1 La perspectiva en innovación predominante</i>	<i>98</i>
GRÁFICO N° 22: La perspectiva en innovación de los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna.....	100

3.2 <i>La Perspectiva en Innovación al interior de los Proyectos</i>	102
GRÁFICO N° 23: La perspectiva en innovación al interior de los equipos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna.....	104



Capítulo Único

Resultados

1.0 Características de la Población

Esta información se obtuvo a través de una Cédula de Preguntas denominado "Hoja descriptiva" aplicada a 65 docentes distribuidos en 9 proyectos de innovación que se encuentran actualmente, en ejecución.

La finalidad de este instrumento es la de recolectar información que permita caracterizar a los agentes educativos que participan en la innovación. Para procesar los datos, se han utilizado tablas y gráficos.

CUADRO N° 01

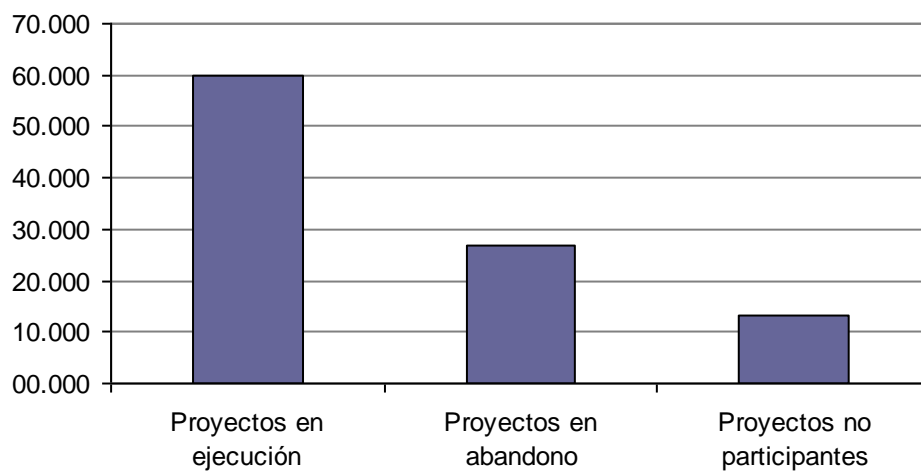
**LA EJECUCIÓN DE LOS PROYECTOS GANADORES DE LOS CONCURSOS DE INNOVACIÓN
ORGANIZADOS POR EL MED EN TACNA**

I	f	%
Proyectos en ejecución	09	60.000
Proyectos en abandono	04	26.667
Proyectos no participantes	02	13.333
	15	100.000

Fuente: Proyecto de Investigación - Anexo N° 01

GRÁFICO N° 01

LA EJECUCIÓN DE LOS PROYECTOS GANADORES DE LOS CONCURSOS DE INNOVACIÓN ORGANIZADOS POR EL MED EN TAENA



Fuente: Proyecto de Investigación - Anexo N° 01

El cuadro N° 01 contiene los datos referentes a la ejecución de los proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna. Se observa que el 60.000% de los proyectos se encuentra en ejecución; el 26.667% está en abandono; y el 13.333% no participó de la investigación.

Considerando que el Ministerio de Educación ha organizado concursos de Innovación Pedagógica durante cuatro años, es preocupante el reconocer que sólo los proyectos más recientes, los ganadores de los años 2003 – 2004, se encuentran en ejecución; y que de los proyectos que se ejecutaron o debían ejecutarse desde el año 2001, tan sólo el 42,86% de ellos, continúe la labor innovadora.

En el recorrido realizado por las diferentes Instituciones Educativas, la razón común para el estado de abandono fue la reasignación, destaque o movilización del docente responsable, que generalmente, es quien presenta la propuesta.

En algunas instituciones educativas los proyectos se implementaron, se ejecutaron un año, y después se abandonaron no porque sus responsables se hayan ausentado, sino, por la indiferencia, y la resistencia activa al cambio propuesto.

Indudablemente, la existencia de proyectos innovadores subvencionados abandonados indica la existencia de factores profesionales que limitan su desarrollo.

CUADRO N° 02

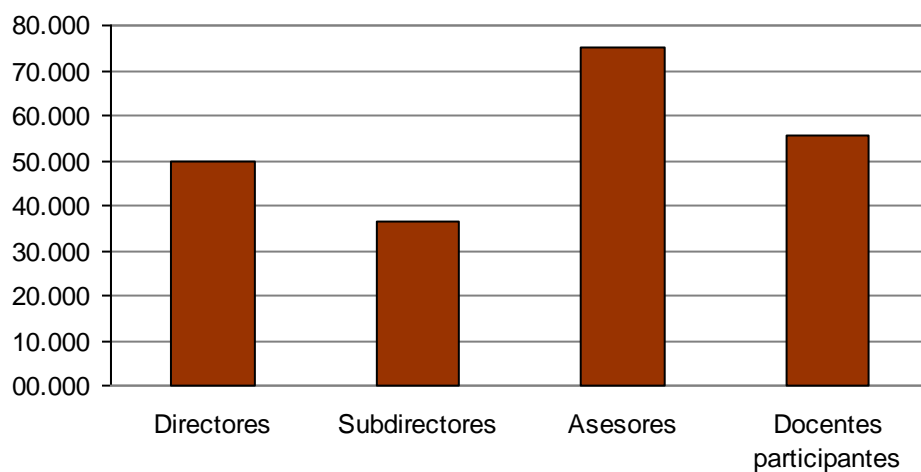
**PARTICIPACIÓN DE LOS AGENTES EDUCATIVOS QUE DESARROLLAN PROYECTOS GANADORES DE
LOS CONCURSOS DE INNOVACIÓN ORGANIZADOS
POR EL MED EN TACNA**

I	Total	%
Directores	04	50.000
Subdirectores	04	36.364
Asesores	03	75.000
Docentes participantes	54	55.670
	65	54.167

Fuente: Codificación de Proyectos de Innovación Participantes –
Anexo N° 03

GRÁFICO N° 02

**PARTICIPACIÓN DE LOS AGENTES EDUCATIVOS QUE DESARROLLAN PROYECTOS GANADORES DE
LOS CONCURSOS DE INNOVACIÓN ORGANIZADOS
POR EL MED EN TACNA**



Fuente: Codificación de Proyectos de Innovación Participantes – Anexo N° 03

El Cuadro N° 02 presenta los datos relacionados a la participación de los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna. Se aprecia que sólo el 54.167% de los docentes comprendidos en la población estuvo dispuesto a proporcionar información. Asimismo, se puede observar que sólo el 50.000% de los directores colaboró con el estudio; que apenas el 36.364% de los subdirectores accedió a llenar los instrumentos; que el 75.000% de los asesores participó; y que de los docentes, sólo el 55.670%.

La escasa participación de los directivos ya una limitación para la innovación, puesto que son ellos los que deben facilitar el desarrollo de los proyectos y la investigación al interior de la Institución Educativa.

De estos datos se desprende el poco espíritu de colaboración y la falta de inclinación que existe en el magisterio por colaborar con investigaciones que pueden beneficiarlo directamente.

Llama mucho la atención en estos docentes especialmente, puesto que son profesores innovadores, que están apostando por el cambio, por el estudio, por la adquisición de experiencias que generen un mayor aprendizaje que redunde en el desarrollo de la educación.

Sin duda, esta falta de inclinación por la investigación es otra limitación que se encuentra el desarrollo de los proyectos de innovación subvencionados por el Estado peruano.

CUADRO N° 03

**EXPERIENCIA DOCENTE DE LOS AGENTES EDUCATIVOS QUE DESARROLLAN PROYECTOS
GANADORES DE LOS CONCURSOS DE INNOVACIÓN
ORGANIZADOS POR EL MED EN TACNA**

I	Xm	f	%
03 – 07	05	10	15.385
08 – 12	10	30	46.154
13 – 17	15	08	12.308
18 – 22	20	10	15.385
23 – 27	25	03	04.615
28 – 32	30	01	01.538
33 – 37	35	01	01.538
No respondió	NR	02	03.077
		65	100.000

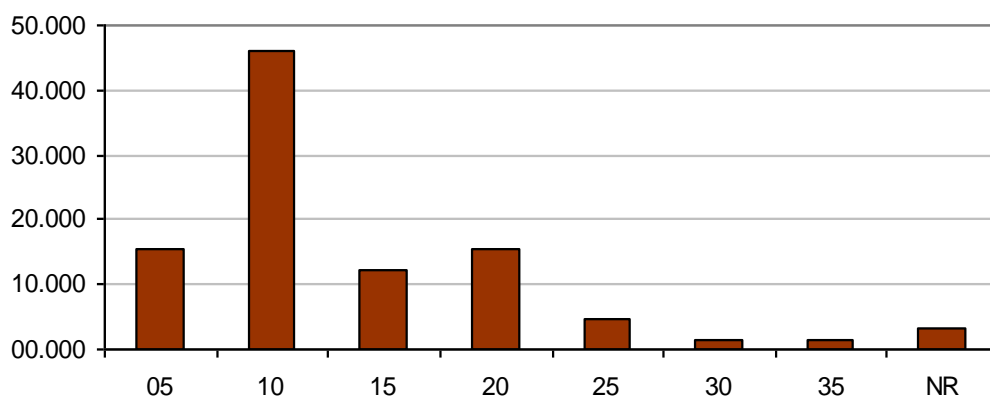
$\lambda = 12.86$

años

Fuente: Hoja Descriptiva - Ítem 06 – Anexo N° 01

GRÁFICO N° 03

**EXPERIENCIA DOCENTE DE LOS AGENTES EDUCATIVOS QUE DESARROLLAN PROYECTOS
GANADORES DE LOS CONCURSOS DE INNOVACIÓN
ORGANIZADOS POR EL MED EN TAENA**



Fuente: Hoja Descriptiva - Ítem 06 – Anexo N° 01

En el Cuadro N° 03 se perciben los datos concernientes al tiempo de experiencia docente de los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna. En él se aprecia que el 61.539% posee una experiencia laboral que oscila entre los 03 y los 12 años. Otro grupo que resalta es el de los docentes que tienen entre los 18 y los 22 años de servicio, que corresponde, mayormente, a los directivos y jerárquicos. La media aritmética del tiempo de experiencia docente de los integrantes de la investigación es de 13 años.

De estos datos se puede deducir que los docentes que están desarrollando los proyectos de innovación son profesionales relativamente jóvenes, que se encuentran en la etapa de la propuesta, de plantear alternativas a las limitaciones que han encontrado en su práctica pedagógica, de la experimentación e investigación docente.

Este factor profesional se muestra favorable para el desarrollo de los proyectos de innovación, pues sus agentes educativos se encuentran en un período profesional productivo; lo cual debe ser alentado y apoyado por las instancias intermedias.

CUADRO N° 04

**TIEMPO DE PERMANENCIA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LOS AGENTES
QUE DESARROLLAN PROYECTOS GANADORES DE LOS CONCURSOS
DE INNOVACIÓN ORGANIZADOS POR EL MED EN TACNA**

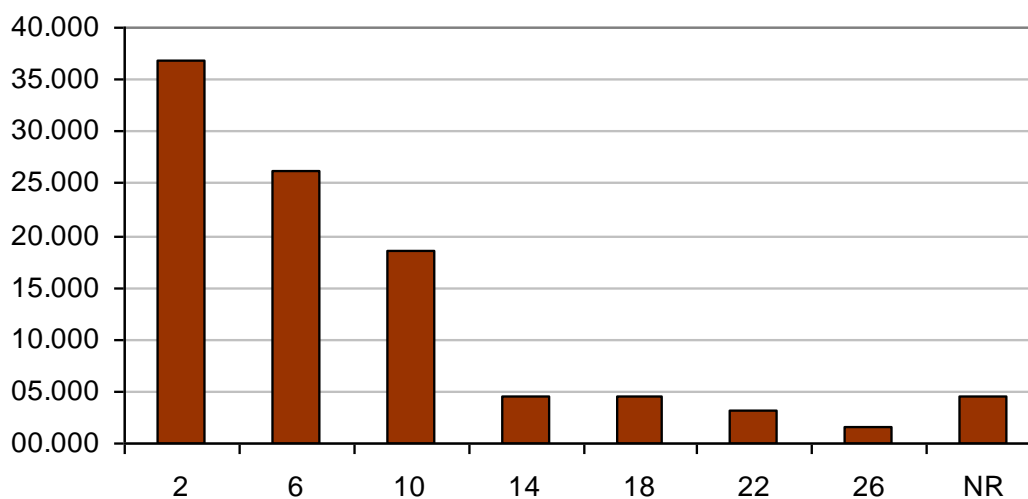
I	xm	f	%
01 - 04	2	24	36.923
05 - 08	6	17	26.154
09 - 12	10	12	18.462
13 - 16	14	03	04.615
17 - 20	18	03	04.615
21 - 24	22	02	03.077
25 - 28	26	01	01.538
No respondió	NR	03	04.615
		65	100.000

$\bar{x} = 7$ años

Fuente: Hoja Descriptiva - Ítem 07 – Anexo N° 01

GRÁFICO N° 04

**TIEMPO DE PERMANENCIA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LOS AGENTES
QUE DESARROLLAN PROYECTOS GANADORES DE LOS CONCURSOS
DE INNOVACIÓN ORGANIZADOS POR EL MED EN TACNA**



Fuente: Hoja Descriptiva - Ítem 07 – Anexo N° 01

El Cuadro N° 04 muestra la información relacionada al tiempo de permanencia en la institución educativa de los agentes que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna. En él se puede apreciar que el 63.077% de los participantes tiene una permanencia no mayor a los 08 años, como lo confirma la media aritmética de 7 años que poseen los integrantes del estudio.

De estos datos se puede deducir que la mayoría de docentes innovadores no son necesariamente aquellos que vivieron más la realidad de la Institución Educativa en la que laboran; sino aquellos que, al observar un problema, sintieron la necesidad de plantear la solución.

Sin embargo, en función a la experiencia en la ejecución de proyectos innovadores, una de las razones para esta condición es el que la mayoría de los docentes que conforman los equipos que desarrollan estas propuestas son profesores contratados, porque, por diferentes motivos, los docentes nombrados, salvo honrosas excepciones, no se involucran en la innovación. Una prueba de ello, es el que tan sólo el 13.85% de los profesionales comprendidos en el estudio, posean entre los 13 y los 28 años de permanencia en la Institución Educativa, considerando entre ellos a los directivos y jerárquicos.

Este factor profesional presenta características que pueden considerarse una limitación para el desarrollo de los proyectos de innovación, puesto que se deduce que los docentes con mayor tiempo de permanencia no se comprometen en estas propuestas educativas.

2.0 La actitud ante los factores profesionales de los agentes educativos que conforman los equipos de innovación

Esta información se obtuvo a través de una Escala de Lickert y una Cédula de Preguntas aplicados a 65 docentes distribuidos en 9 proyectos de innovación que se encuentran actualmente, en ejecución.

Para su tratamiento se utilizó una escala dicotómica que permita establecer la relación que existe entre las dos variables de estudio.

La actitud ante los factores profesionales de los agentes educativos que conforman los equipos para el desarrollo de los proyectos se califica como **POSITIVA** o **NEGATIVA** al elaborar una escala estableciendo límites de forma relativa, es decir, considerando los puntajes máximo y mínimo. Se asume una actitud positiva con un puntaje igual o superior a 142 puntos; y se considera una actitud negativa a un puntaje igual o inferior a 141 puntos.

Se habla de una actitud positiva ante el **FACTOR ACADÉMICO** cuando el puntaje es igual o superior a 50; y se considera una actitud positiva ante los **FACTORES APTITUDINAL** y **DEONTOLÓGICO – VOCACIONAL** con un puntaje igual o mayor a 45 puntos.

La presentación de los resultados se inicia con la descripción de los factores profesionales de los agentes educativos que participan en el desarrollo de los Proyectos de Innovación Pedagógica describiendo cada factor: el **FACTOR ACADÉMICO**, que aborda el desarrollo pedagógico, teórico–filosófico, cognitivo–experimental y profesional de las unidades de estudio; el **FACTOR APTITUDINAL**, que hace mención de la capacidad para identificar problemas, presentar alternativas, ejecutarlas, y evaluarlas; y el **FACTOR DEONTOLÓGICO – VOCACIONAL**, que alude el compromiso ético–profesional, la motivación para el autoperfeccionamiento, el sentido de responsabilidad, el interés por la docencia, la inclinación por la investigación y la creatividad docente.

Posteriormente, se establece la actitud que asumen los agentes educativos ante los Factores Profesionales durante el desarrollo de los Proyectos de Innovación Pedagógica.

2.1 Descripción de los factores profesionales de los agentes educativos





A. Factor Académico

DESARROLLO PEDAGÓGICO

CUADRO N° 05

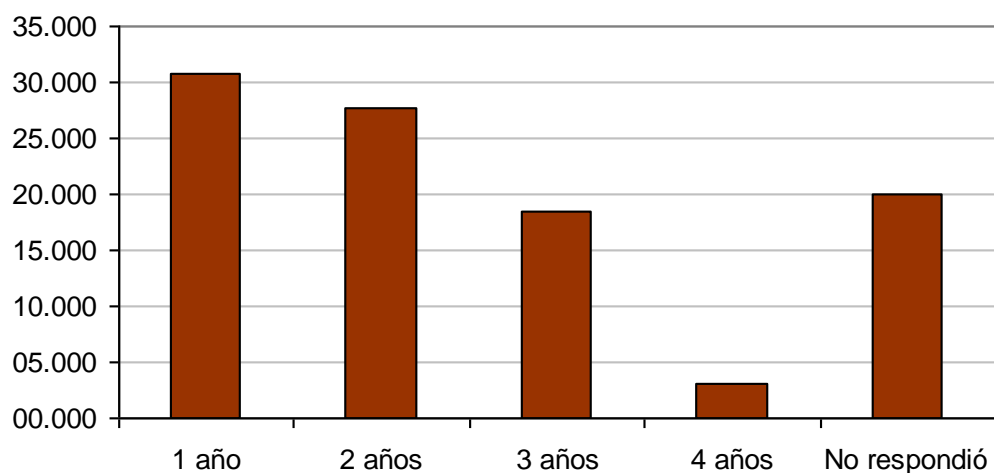
TIEMPO DE PARTICIPACIÓN DE LOS AGENTES EDUCATIVOS EN EL DESARROLLO DE PROYECTOS GANADORES DE LOS CONCURSOS DE INNOVACION ORGANIZADOS POR EL MED EN TACNA

I	f	%
1 año	20	30.769
2 años	18	27.692
3 años	12	18.462
4 años	02	03.077
No respondió	13	20.000
	65	100.000

Fuente: Hoja Descriptiva - Ítem 08 – Anexo N° 01

GRÁFICO N° 05

**TIEMPO DE PARTICIPACIÓN DE LOS AGENTES EDUCATIVOS EN EL DESARROLLO DE PROYECTOS
GANADORES DE LOS CONCURSOS DE INNOVACIÓN
ORGANIZADOS POR EL MED EN TAENA**



Fuente: Hoja Descriptiva - Item U8 – Anexo N° 01

En el Cuadro N° 05 se perciben los datos concernientes al tiempo de participación de los agentes educativos en el desarrollo de proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna. Se observa que el 30.769% de los docentes está participando sólo este año; el 27.692%, está desarrollándolo por segunda vez; y que un 18.462%, por tres años. El 20.000% de los participantes no ha respondido este ítem.

De esta información, puede deducirse que el desarrollo pedagógico está sujeto a la inestabilidad de los agentes educativos que participan en la ejecución de los proyectos innovadores; y al entusiasmo que rápidamente se apaga al enfrentar los obstáculos que debe sortear la innovación.

Si al 30,769% que está participando por primera vez, se le agrega el 20.00% que no respondió, entonces se puede afirmar que sólo el 49.231% está apostando por el cambio de manera continua para optimizar el aprendizaje del alumno y el cumplimiento de su deber docente.

El desarrollo pedagógico, que consiste en la toma de conciencia de los efectos que el posible fracaso escolar puede ejercer en el estudiante, como una gran responsabilidad docente, aunque no absoluta, no se muestra favorable para el desarrollo de los proyectos de innovación en Tacna, por su relatividad.

DESARROLLO TEÓRICO - FILOSÓFICO

CUADRO N° 06

RESPONSABILIDAD DE LOS AGENTES EDUCATIVOS EN EL DESARROLLO DE LOS PROYECTOS GANADORES DE LOS CONCURSOS DE INNOVACIÓN ORGANIZADOS POR EL MED EN TACNA

I	f	%
Como responsable	11	16.923
Como miembro del Equipo Innovador	41	63.077
No respondió	13	20.000
	65	100.000

Fuente: Hoja Descriptiva - Ítem 09 – Anexo N° 01

GRÁFICO N° 06

**RESPONSABILIDAD DE LOS AGENTES EDUCATIVOS EN EL DESARROLLO
DE LOS PROYECTOS GANADORES DE LOS CONCURSOS DE
INNOVACIÓN ORGANIZADOS POR EL MED EN TACNA**



Fuente: Hoja Descriptiva - Ítem 08 – Anexo N° 01

El Cuadro N° 06 contiene los datos relacionados al grado de responsabilidad de los agentes educativos en el desarrollo de los proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna. En él se puede apreciar que el 16.923% se reconoce como responsable del desarrollo de la propuesta en la Institución Educativa; y que el 63.077%, sólo como integrante de los equipos de trabajo. El 20.000% no respondió este ítem.

Si bien todos los docentes que conforman estos equipos le están dando la solución a un problema o mejorando procedimientos a través de la reflexión sobre la práctica docente, autocriticándose, reconociendo que pueden existir mejores prácticas que las propias ya sea al interior o fuera de ella, siempre hay alguien o algunos, que son los que asumen con mayor intensidad esa responsabilidad basada, precisamente, en el desarrollo teórico – filosófico. Esto los impulsa a la búsqueda incesante de respuestas que puedan mejorar un aspecto de la realidad educativa, y esos son no sólo los responsables, sino los que se sienten responsables del desarrollo de los proyectos de la innovación. Por eso, son ellos los que plantean propuestas, alternativas, soluciones basados en la teoría y su práctica docente; sin desmayar en su ejecución.

Es necesario señalar que dentro del 16.923% de los responsables se encuentran directivos (9.230%) y coordinadores (7.693%) de los proyectos de innovación. Lo que es preocupante es ése 20.000% de los encuestados que no ha definido su grado de responsabilidad en el desarrollo de estas propuestas, lo que puede considerarse como una ausencia de compromiso.

El desarrollo teórico filosófico, en estas condiciones, no puede considerarse como una facilidad para la innovación en Tacna.

DESARROLLO COGNITIVO - EXPERIMENTAL

CUADRO N° 07

CONFORMACIÓN DE REDES, CENTROS DE INVESTIGACIÓN Y/O CÍRCULOS DE ESTUDIO POR LOS AGENTES EDUCATIVOS QUE DESARROLLAN PROYECTOS GANADORES DE LOS CONCURSOS DE INNOVACIÓN ORGANIZADOS POR EL MED EN TACNA

I	f	%
Sí	11	16.923
No	46	70.769
No respondió	08	12.308
	65	100.000

Fuente: Hoja Descriptiva - Ítem 10 – Anexo N° 01

CUADRO N° 08

REDES, CENTROS DE INVESTIGACIÓN Y/O CÍRCULOS CONFORMADOS POR LOS AGENTES EDUCATIVOS QUE DESARROLLAN PROYECTOS GANADORES DE LOS CONCURSOS DE INNOVACIÓN ORGANIZADOS POR EL MED EN TACNA

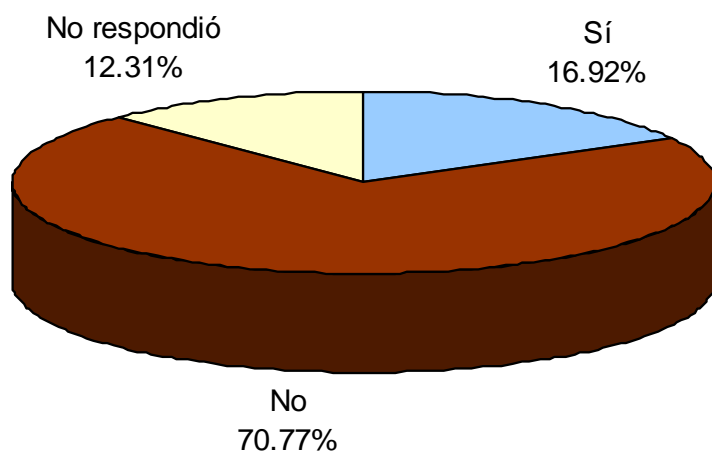
I	f	%
Huascarán - Productores	03	27.273
JPC	01	09.091
REDIIETAC	03	27.273
Círculo de Estudios	01	09.091
No especificó	03	27.273
	11	100.000

Fuente: Hoja Descriptiva - Ítem 10 – Anexo N° 01



GRÁFICO N° 07

CONFORMACIÓN DE REDES, CENTROS DE INVESTIGACIÓN Y/O CÍRCULOS DE ESTUDIO POR LOS AGENTES EDUCATIVOS QUE DESARROLLAN PROYECTOS GANADORES DE LOS CONCURSOS DE INNOVACIÓN ORGANIZADOS POR EL MED EN TACNA



Fuente: Hoja Descriptiva - Ítem 10 – Anexo N° 01

El Cuadro N° 07 muestra los datos que corresponden a la conformación de Redes, Centros de Investigación y/o Círculos de Estudio por los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna. Se puede observar que sólo el 16.923% de los docentes pertenece a uno de estos espacios de intercambio pedagógico; mientras que el 70.769% señaló no conformar ninguno; y el 12.308%, no respondió.

El desarrollo cognitivo – experimental mejora la acción educativa, pero para ello, es necesario tener contacto con nuevas ideas y métodos que recompongan y actualicen los esquemas que se tienen. La conformación de Redes, Centros de Investigación y/o Círculos de Estudio garantizan la difusión y utilización del conocimiento sistematizado por otros docentes que intercambian resultados de investigaciones educativas enriquecedoras.

Causa preocupación, que sólo un 16.923% de los docentes tenga la oportunidad de contar con estos espacios, y más aún, si se sabe que no son espontáneos; pues, al observar el Cuadro N° 08, de ese 16.923%, el 9.230% pertenece a las redes que han sido promovidas por el Ministerio de Educación. La Red de Innovación e Investigación Educativa (REDIIETAC) se conformó en el mes de setiembre del año 2004 en una capacitación de Redes proporcionada por este ente educativo; y la Red de Productores del Programa Huascarán, también es promocionada por esta instancia. Lo que nos dice que sólo un 3.077% conformó independientemente estos intercambios.

El desarrollo cognitivo experimental, con estas características, constituye una limitación para el desarrollo de la innovación tacneña.

DESARROLLO PROFESIONAL

CUADRO N° 09

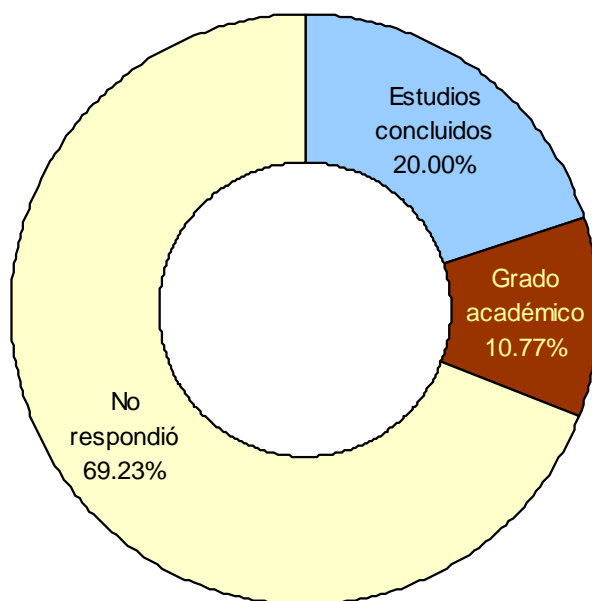
LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO Y LOS AGENTES EDUCATIVOS QUE DESARROLLAN PROYECTOS GANADORES DE LOS CONCURSOS DE INNOVACIÓN ORGANIZADOS POR EL MED EN TACNA

I	f	%
Estudios concluidos	13	20.000
Grado académico	07	10.769
No respondió	45	69.231
	65	100.000

Fuente: Hoja Descriptiva - Ítem 12 – Anexo N° 01

GRÁFICO N° 08

**LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO Y LOS AGENTES EDUCATIVOS QUE DESARROLLAN PROYECTOS
GANADORES DE LOS CONCURSOS
DE INNOVACIÓN ORGANIZADOS POR EL MED EN TACNA**



Fuente: Hoja Descriptiva - Ítem 12 – Anexo N° 01

En el Cuadro N° 09 se presenta la información referente a los estudios de postgrado y los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna. Se puede apreciar que el 20.000% afirma contar con los estudios concluidos; el 10.769% ya obtuvo el grado académico; y el 69.231% no respondió, lo que evidencia que no los ha seguido.

Es gratificante apreciar que el 30.769% se preocupa por su desarrollo profesional, que se refiere al progreso continuo, basados en la experiencia docente y reflexiva, implicando el enriquecimiento del propio pensamiento pedagógico y el mejoramiento de las competencias didácticas.

Un maestro innovador está ávido por conocer, y busca los medios para lograrlo; ya sea a través de lecturas, de experiencias pedagógicas análogas, etc.; pero, un postgrado, que implica y exige la reflexión de la práctica docente, la teoría y la investigación científica, conduce al aprendizaje adulto, que se basa en el interés de aplicar lo aprendido.

Si bien pueden existir muchos factores que impiden la realización de estos estudios, esta característica del desarrollo profesional de los agentes educativos que ejecutan proyectos de innovación constituye una limitación para su desarrollo, pues la capacidad reflexiva y la investigación constante permitirían una innovación dinámica y pertinente.

CUADRO N° 10

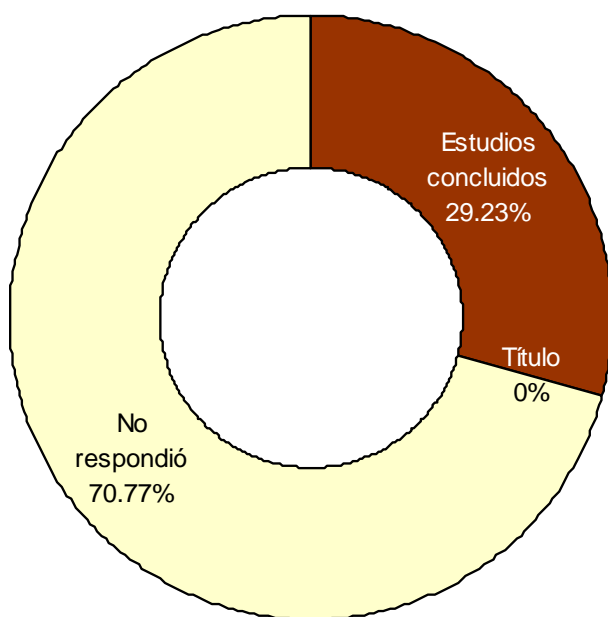
**LOS ESTUDIOS DE SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN Y LOS AGENTES EDUCATIVOS QUE DESARROLLAN
PROYECTOS GANADORES DE LOS CONCURSOS
DE INNOVACIÓN ORGANIZADOS POR EL MED EN TAENA**

I	f	%
Estudios concluidos	19	29.231
Título	00	00.000
No respondió	46	70.769
	65	100.000

Fuente: Hoja Descriptiva - Ítem 13 – Anexo N° 01

GRÁFICO N° 09

**LOS ESTUDIOS DE SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN Y LOS AGENTES EDUCATIVOS QUE DESARROLLAN
PROYECTOS GANADORES DE LOS CONCURSOS
DE INNOVACIÓN ORGANIZADOS POR EL MED EN TACNA**



Fuente: Hoja Descriptiva - Ítem 13 – Anexo N° 01

En el Cuadro N° 10 se perciben los datos concernientes a los estudios de segunda especialización y los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna. Se observa que el 29.231% los ha concluido; y que el 70.769% no ha respondido porque no los ha seguido. Ninguno cuenta con el título correspondiente.

El desarrollo profesional, que se da en el ejercicio docente, tiene también la opción de la segunda especialización. Sin embargo, sorprende observar que el 70.769% no cuente con ellos; y más aún el apreciar que quienes han concluido la etapa formativa, no continuaron con la investigación que los conduce a la obtención de título.

Este desarrollo profesional, que implica la evolución de la capacidad de respuesta a las demandas escolares y sociales es muy importante para el desarrollo de los proyectos de innovación; y sin embargo, presenta características que pueden considerarse como una limitación.

DESEMPEÑO DE LA CARRERA

CUADRO N° 11

EL EJERCICIO DE CARGOS JERÁRQUICOS Y DIRECTIVOS POR LOS AGENTES EDUCATIVOS QUE DESARROLLAN PROYECTOS GANADORES DE LOS CONCURSOS DE INNOVACIÓN ORGANIZADOS POR EL MED EN TACNA

I	f	%
Sí	24	36.923
No	38	58.462
No respondió	03	04.615
	65	100.000

Fuente: Hoja Descriptiva - Ítem 11 – Anexo N° 01

CUADRO N° 12

LOS CARGOS JERÁRQUICOS Y DIRECTIVOS EJERCIDOS POR LOS AGENTES EDUCATIVOS QUE DESARROLLAN PROYECTOS GANADORES DE LOS CONCURSOS DE INNOVACIÓN ORGANIZADOS POR EL MED EN TACNA

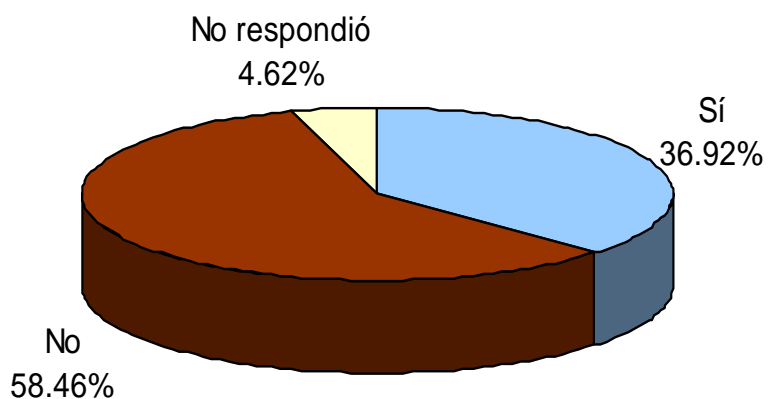
I	f	%
Asesoría	08	33.333
Coordinación de OBE	01	04.167
Dirección	08	33.333
Subdirección	06	25.000
Jefatura de Laboratorio	01	04.167
	24	100.000

Fuente: Hoja Descriptiva - Ítem 11 – Anexo N° 01



GRÁFICO N° 10

**EL EJERCICIO DE CARGOS JERÁRQUICOS Y DIRECTIVOS POR LOS AGENTES EDUCATIVOS QUE
DESARROLLAN PROYECTOS GANADORES DE LOS
CONCURSOS DE INNOVACIÓN ORGANIZADOS POR EL MED EN TACNA**



Fuente: Hoja Descriptiva - Ítem 11 – Anexo N° 01

El cuadro N° 11 contiene los datos relacionados al ejercicio de cargos jerárquicos y directivos por los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna. En él se puede apreciar que el 36.923% ejerce o ha ejercido alguna responsabilidad jerárquica o directiva; el 58.462% no los ha desempeñado; y el 4.615% no respondió.

Es importante señalar que los profesores que participan en el desarrollo de proyectos de innovación están ganando experiencias pedagógicas que invitan a la reorientación de la práctica docente. Esta experiencia y los méritos constituyen la carrera profesional; y no así los años de servicio.

El desempeño de la carrera no se refiere al tiempo de servicio, sino a la adopción de nuevos roles. Sin embargo, existen diversos requisitos para desempeñar cargos, entre ellos, un mínimo de años de servicio; y, como se ha apreciado en el Cuadro N° 03, la mayoría de docentes (el 46.15%) se encuentra entre los 8 y los 12 años de servicio; y ésta puede ser la razón por la cual no han tenido la oportunidad.

En el Cuadro N° 12 se aprecia que los cargos más mencionados son la Asesoría, con el 33.333 %; y la subdirección, con el 25.000%.

Cabe resaltar que el 44.444 % de los docentes responsables de los proyectos de innovación pedagógica se encuentran actualmente, en el ejercicio de cargos directivos y/o jerárquicos, lo que es muy positivo puesto que se cuenta con profesionales que aparte de contar con los años de servicio indispensables, también cuentan con un cúmulo de experiencias importante.

B. Factor Aptitudinal

IDENTIFICACIÓN DE PROBLEMAS

CUADRO N° 13

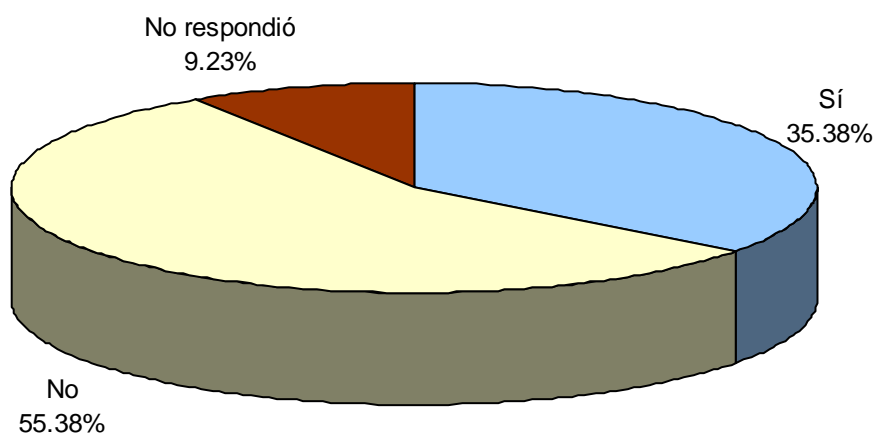
ELABORACIÓN Y PRESENTACIÓN DE PROYECTOS INNOVADORES Y LOS AGENTES EDUCATIVOS QUE DESARROLLAN PROYECTOS GANADORES DE LOS CONCURSOS DE INNOVACIÓN ORGANIZADOS POR EL MED EN TACNA

I	f	%
Sí	23	35.385
No	36	55.385
No respondió	06	09.231
	65	100.000

Fuente: Hoja Descriptiva - Ítem 14 – Anexo N° 01

GRÁFICO N° 11

**ELABORACIÓN Y PRESENTACIÓN DE PROYECTOS INNOVADORES Y LOS AGENTES EDUCATIVOS QUE
DESARROLLAN PROYECTOS GANADORES DE
LOS CONCURSOS DE INNOVACIÓN ORGANIZADOS
POR EL MED EN TACNA**



Fuente: Hoja Descriptiva - Ítem 14 – Anexo N° 01

El Cuadro N° 13 muestra los datos que corresponden a la elaboración y presentación de proyectos innovadores y los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna. Se puede percibir que sólo el 35.386% ha formulado y planteado propuestas innovadoras; y que el 55.385% no lo ha hecho.

La capacidad de identificación de problemas está estrechamente vinculada con el desarrollo teórico – filosófico de los agentes educativos (Ver Cuadro N° 06). Son muy pocos los docentes que al observar algo indeseado o inadecuado en la práctica pedagógica se animan a plantear alternativas con sustento teórico, pues es apenas el doble de los docentes responsables de los proyectos de innovación en ejecución (16.92%).

Esta capacidad de identificar problemas y la decisión de actuar ante lo observado o percibido es sustancial para el desarrollo de la innovación pedagógica, si no se parte de un problema real, existente, álgido, ésta se vuelve impertinente e intrascendente y si no se tiene la firmeza para afrontarla, es como si no se la hubiera detectado.

Lamentablemente, la capacidad de identificación de problemas, no presenta características favorables para el desarrollo de la innovación.

ELABORACIÓN DE PROYECTOS

CUADRO N° 14

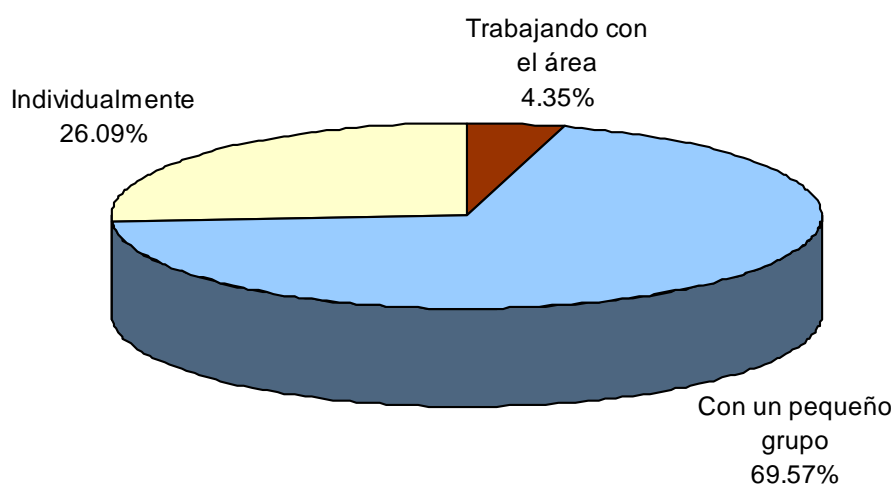
LA FORMA DE ELABORACIÓN DE PROYECTOS INNOVADORES POR LOS AGENTES EDUCATIVOS QUE DESARROLLAN PROYECTOS GANADORES DE LOS CONCURSOS DE INNOVACIÓN ORGANIZADOS POR EL MED EN TACNA

I	F	%
Trabajando con el área	01	04.348
Con un pequeño grupo	16	69.565
Individualmente	06	26.087
	23	100.000

Fuente: Hoja Descriptiva - Ítem 15 – Anexo N° 01

GRÁFICO N° 12

LA FORMA DE ELABORACIÓN DE PROYECTOS INNOVADORES POR LOS AGENTES EDUCATIVOS QUE DESARROLLAN PROYECTOS GANADORES DE LOS CONCURSOS DE INNOVACIÓN ORGANIZADOS POR EL MED EN TACNA



Fuente: Hoja Descriptiva - Ítem 15 – Anexo N° 01

En el Cuadro N° 14 se perciben los datos concernientes a la forma de elaboración de proyectos innovadores por los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna. Se observa que el 69.565% de los docentes que han elaborado proyectos de innovación pedagógica los plantearon trabajando con un pequeño grupo; el 26,087%, en forma individual; y que sólo el 4.348%, en coordinación con el Área.

Para los docentes que trabajan en proyectos de innovación no es novedad la indiferencia de la mayoría de docentes por resolver problemas educativos por más urgentes que estos sean. A esto se aúna el deseo de los pocos profesores que participan a medias, por ver los cambios rápidamente, sin tomar conciencia de que en educación, esto está condicionado a un lento proceso de cambio de cultura escolar, que en el fondo es lo que se quiere.

Por esto, no sorprende el observar que la mayoría de docentes innovadores haya realizado el análisis de la situación, la búsqueda de la información, los recursos y la selección de la alternativa más viable y pertinente trabajando con un pequeño grupo o individualmente, mas no con la totalidad del Área.

Esta capacidad de elaboración de proyectos no se basa en la cohesión y compromiso de todos los docentes, ni siquiera a nivel de Área, lo que la convierte en una limitación para la innovación en Tacna.

EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS

CUADRO N° 15

AGENTES EDUCATIVOS QUE IDENTIFICARON LAS FACILIDADES PARA EL DESARROLLO DE LOS PROYECTOS GANADORES DE LOS CONCURSOS DE INNOVACIÓN ORGANIZADOS POR EL MED EN TAENA

I	f	%
Respondieron	44	67.692
No respondieron	21	32.308
	65	100.000

Fuente: Hoja Descriptiva - Ítem 18 – Anexo N° 01

CUADRO N° 16

FACTORES QUE FACILITARON EL DESARROLLO DE LOS PROYECTOS GANADORES DE LOS CONCURSOS DE INNOVACIÓN ORGANIZADOS POR EL MED EN TAENA

I	f	%
Disposición y compromiso docente	20	25.641
Financiamiento y medios disponibles	15	19.231
Trabajo en equipo	12	15.385
Entusiasmo y participación escolar	07	08.974
Dedicación del responsable	06	07.692
Apoyo de los directivos	06	07.692
La identificación institucional	04	05.128
La capacitación docente	03	03.846
El Monitoreo y Supervisión	02	02.564
Difusión del proyecto	02	02.564
Inserción en PEI, PCC, PAT	01	01.282
	78	100.000

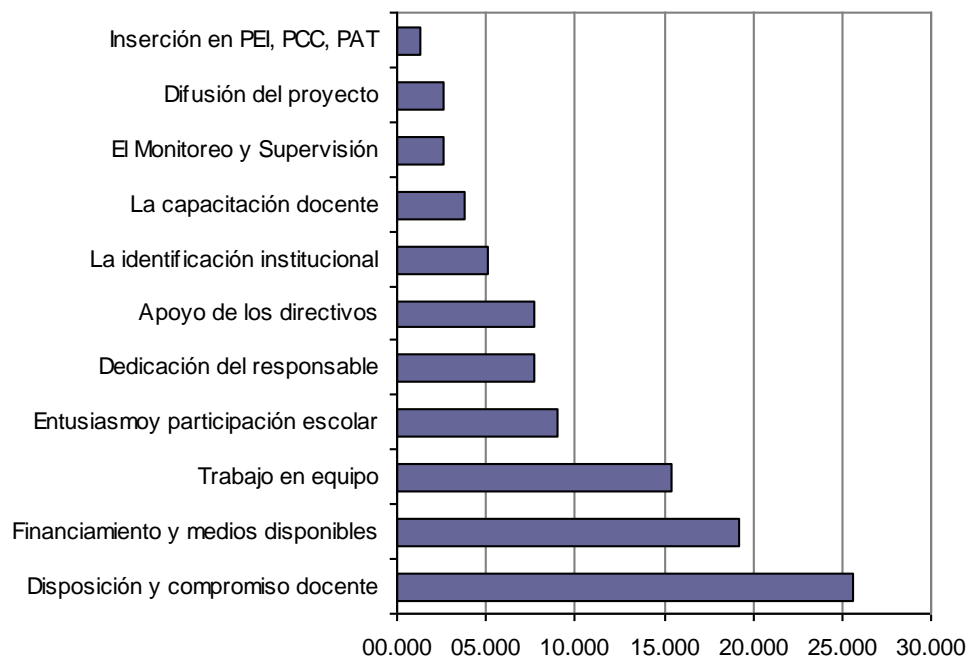
Nota: Se obtuvieron 78 respuestas en este ítem abierto, las que equivalen al 100.000%

Fuente: Hoja Descriptiva - Ítem 18 – Anexo N° 01



GRÁFICO N° 13

**FACTORES QUE FACILITARON EL DESARROLLO DE LOS PROYECTOS
GANADORES DE LOS CONCURSOS DE INNOVACIÓN
ORGANIZADOS POR EL MED EN TAENA**



Fuente: Hoja Descriptiva - Ítem 18 – Anexo N° 01

El Cuadro N° 15 muestra los datos que corresponden a los factores que facilitaron a los agentes educativos el desarrollo de los proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna. En él se puede apreciar que sólo el 67.692% de ellos reconoció las facilidades con las que contaron en la ejecución de estas propuestas; mientras que el 32.308% no mencionó ninguna condición favorable.

Para la ejecución de un proyecto de innovación, que consiste en la aplicación de la solución adoptada, es fundamental el trabajo en equipo porque, necesariamente, se tendrán que delegar responsabilidades, a través de las negociaciones, para aligerar el trabajo haciendo más llevadera la tarea de todos en su implementación.

Esta idea se refuerza al observar el Cuadro N° 16, que muestra que entre los factores favorables más reconocidos están el trabajo en equipo, señalado por el 15.385% de las respuestas; con la disposición y compromiso docente mencionado por el 25,641%; en el 07.692%; y el apoyo de los directivos, capacitación e identificación instituciones, la dedicación y trabajo del responsable reconocidos por el 16.666%.

Es necesario que se reconozca que la ejecución de los proyectos de innovación constituye una vía de desarrollo profesional, que se facilita cuando existe disposición y compromiso, puesto que pese a que estos proyectos de innovación fueron subvencionados por el Estado, sólo el 19.231% de las respuestas señaló que el financiamiento haya sido la mayor de las facilidades. Prueba de ello, es que pese a tener las condiciones necesarias, estas propuestas tienen severas resistencias pasivas y activas.

CUADRO N° 17

AGENTES EDUCATIVOS QUE IDENTIFICARON LAS LIMITACIONES PARA EL DESARROLLO DE LOS PROYECTOS GANADORES DE LOS CONCURSOS DE INNOVACIÓN ORGANIZADOS POR EL MED EN TACNA

I	f	%
Respondieron	41	63.077
No respondieron	24	36.923
	65	100.000

Fuente: Hoja Descriptiva - Ítem 19 – Anexo N° 0

CUADRO N° 18

FACTORES QUE LIMITARON EL DESARROLLO DE LOS PROYECTOS GANADORES DE LOS CONCURSOS DE INNOVACIÓN ORGANIZADOS POR EL MED EN TACNA

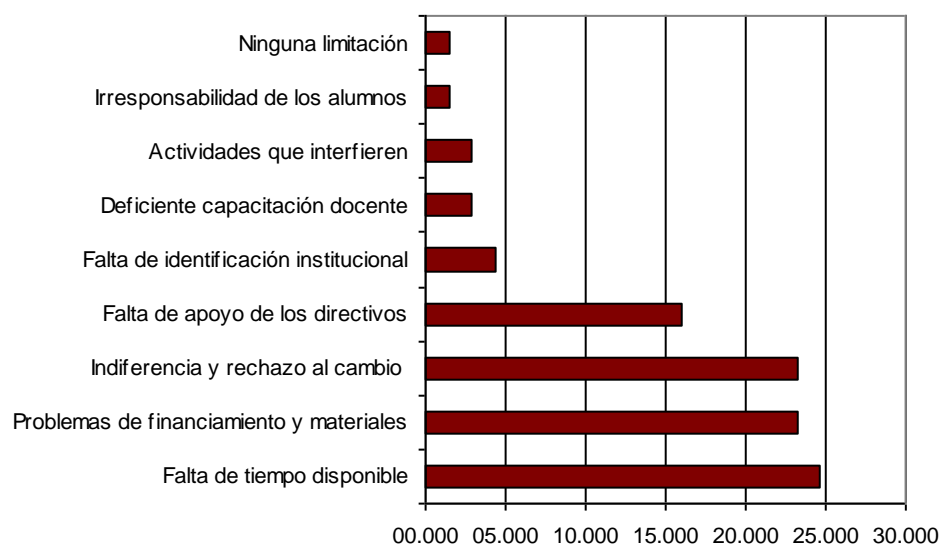
I	f	%
Falta de tiempo disponible	17	24.638
Problemas de financiamiento y materiales	16	23.188
Indiferencia y rechazo al cambio	16	23.188
Falta de apoyo de los directivos	11	15.942
Falta de identificación institucional	03	04.348
Deficiente capacitación docente	02	02.899
Actividades que interfieren	02	02.899
Irresponsabilidad de los alumnos	01	01.449
Ninguna limitación	01	01.449
	69	100.000

Nota: Se obtuvieron 69 respuestas en este ítem abierto, las que equivalen al 100.000%

Fuente: Hoja Descriptiva - Ítem 19 – Anexo N° 01

GRÁFICO N° 14

**FACTORES QUE LIMITARON EL DESARROLLO DE LOS PROYECTOS GANADORES DE LOS CONCURSOS
DE INNOVACIÓN ORGANIZADOS POR EL MED EN TACNA**



Fuente: Hoja Descriptiva - Ítem 19 – Anexo N° 01

El Cuadro N° 17 contiene los datos relacionados a los factores que limitaron a los agentes educativos en el desarrollo de los proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna. En él se puede apreciar que el 64.077% señaló las condiciones que dificultaron la ejecución de las soluciones adoptadas; mientras que el 36.923% prefirió guardar silencio.

Es necesario no perder de vista que la ejecución de un proyecto de innovación implica la adquisición de nuevos saberes, competencias, y desarrollo de habilidades específicas e interpersonales; para el desempeño en el área y el trabajo en equipo. Por esto, la innovación es una forma de desarrollo profesional en la acción misma.

En el Cuadro N° 18 se aprecia que entre las limitaciones más mencionadas está la falta de tiempo mencionada por el 24.638% de las respuestas, lo que implica el poco compromiso y sentido de responsabilidad de parte de los docentes; y la indiferencia y rechazo al cambio señalados por el 23,188%, lo que demuestra la existencia de una resistencia pasiva o activa a la solución adoptada, por el esfuerzo que implica salir de una rutina establecida, fácil, conocida. La falta de apoyo de los directivos, es resaltada por el 15.942% de las respuestas.

Estas limitaciones generan desaliento y malestar en aquellos que asumen la responsabilidad de mejorar la educación haciéndola más pertinente.

Los problemas del financiamiento y materiales, señalados en el 23.188% de las respuestas, se refieren, básicamente, a la tardanza en la emisión de la segunda remesa que se observó el año pasado para la ejecución de los proyectos ganadores del IV Concurso Nacional.

La existencia de un 32.308% de docentes que no mencionó ninguna condición favorable; y de un 36,923% que no señaló algún factor que obstaculizara la ejecución de los proyectos de innovación desdice mucho de la capacidad de evaluación. Es indispensable que

quienes ejecutan estas soluciones adoptadas tengan la capacidad de identificar las potencialidades y debilidades, de definir las necesidades y satisfacerlas.

Al parecer, al margen de las limitaciones como la indiferencia y la falta de apoyo de los que están fuera o dentro de la ejecución, tampoco se observa una disposición de los que desarrollan estas propuestas para evaluarlas y utilizar las potencialidades y las limitaciones, empezando por su reconocimiento, como una oportunidad de aprendizaje.





C. Factor Deontológico – Vocacional

**COMPROMISO ÉTICO PROFESIONAL, INCLINACIÓN POR LA INVESTIGACIÓN Y
CREATIVIDAD**

CUADRO N° 19

**EL INTERÉS POR ELABORAR Y PRESENTAR NUEVAS PROPUESTAS DE LOS AGENTES
EDUCATIVOS QUE DESARROLLAN PROYECTOS GANADORES DE
LOS CONCURSOS DE INNOVACIÓN ORGANIZADOS POR EL MED EN TAENA**

I	f	%
Sí	20	86.957
No	01	04.348
No respondió	02	08.696
	23	100.000

Nota: Corresponde a los docentes que ya presentaron un PIE (Cuadro N° 11)
Fuente: Hoja Descriptiva - Ítem 16 – Anexo N° 01

CUADRO N° 20

RAZONES PARA VOLVER A ELABORAR Y PRESENTAR NUEVAS PROPUESTAS

I	f	%
Para mejorar la calidad educativa	04	20.000
Se requieren propuestas para mejorar	04	20.000
Es una forma de alcanzar nuevos logros	01	05.000
Existen muchos problemas	03	15.000
Se aspira a una subvención	01	05.000
No respondió	07	35.000
	20	100.000

Fuente: Hoja Descriptiva - Ítem 16 – Anexo N° 01

CUADRO N° 21

MOTIVO PARA NO VOLVER A ELABORAR Y PRESENTAR NUEVAS PROPUESTAS

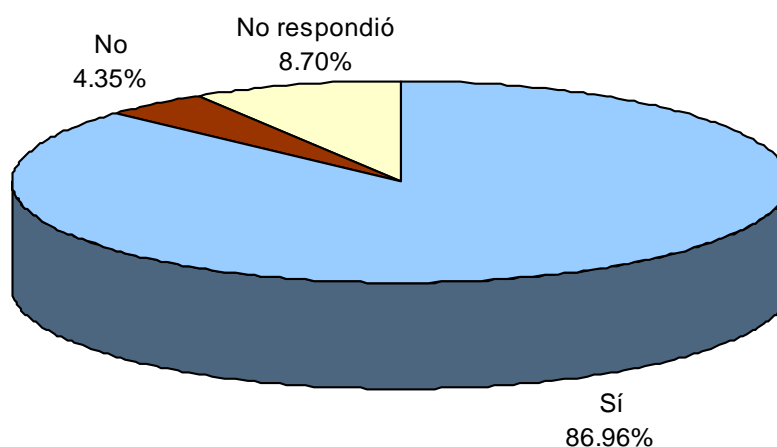
I	f	%
Falta de tiempo	01	100.000
	01	100.000

Fuente: Hoja Descriptiva - Ítem 16 – Anexo N° 01



GRÁFICO N° 15

**EL INTERÉS POR ELABORAR Y PRESENTAR NUEVAS PROPUESTAS DE LOS AGENTES
EDUCATIVOS QUE DESARROLLAN PROYECTOS GANADORES DE
LOS CONCURSOS DE INNOVACIÓN ORGANIZADOS POR EL MED EN TAENA**



Fuente: Hoja Descriptiva - Ítem 16 – Anexo N° 01

El Cuadro N° 19 muestra la información relacionada al interés por elaborar y presentar nuevas propuestas de los 23 agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna. En él se puede percibir que el 86.957% de los docentes que ya aplicaron una alternativa innovadora, volvería a proponer otra solución ante otro problema; mientras que sólo el 4.348% manifestó que no volvería a hacerlo.

Esta decisión docente, que implica un impulso internamente generado por innovar, es el compromiso ético – profesional; el mismo que pone en evidencia la intensidad de la vivencia vocacional de la función docente en la mayoría de los profesores que desarrollan estos proyectos. Este compromiso se observa en el Cuadro N° 20, que muestra las razones para seguir innovando. El 20.000% de respuestas que señalan que las razones que los impulsan a seguir apostando por el cambio es la búsqueda de la mejora de la calidad educativa; en el 20.000% que identifica la necesidad de propuestas para mejorar; y en el 15.000% que reconoce la existencia de muchos problemas por resolver.

Asimismo, la disposición de volver a elaborar una propuesta evidencia que predomina en estos docentes cierta inclinación por la investigación, considerándola una de las alternativas más viables para mejorar la educación y cumplir su responsabilidad a cabalidad apelando a la creatividad en busca de la pertinencia.

Lo único lamentable es que el 35.00% de los docentes que respondieron afirmativamente no señaló ninguna razón por la cual continuarían en la tarea innovadora, lo que hace suponer que se trata de un compromiso parcial.

**MOTIVACIÓN PARA EL AUTOPERFECCIONAMIENTO, RESPONSABILIDAD E
INTERÉS POR LA DOCENCIA**

CUADRO N° 22

**INTERÉS DE LOS AGENTES EDUCATIVOS QUE DESARROLLAN PROYECTOS GANADORES DE LOS
CONCURSOS DE INNOVACIÓN ORGANIZADOS POR EL
MED EN TACNA QUE NO ELABORARON PROPUESTAS ANTERIORMENTE**

I	f	%
Sí	32	88.889
No	04	11.111
	36	100.000

Nota: Corresponde a los docentes que no presentaron un PIE (Cuadro N° 11)

Fuente: Hoja Descriptiva - Ítem 17 – Anexo N° 01

CUADRO N° 23

RAZONES PARA VOLVER A ELABORAR Y PRESENTAR NUEVAS PROPUESTAS

I	f	%
Para mejorar el rendimiento escolar y el aprendizaje	04	12.500
Para mejorar la calidad educativa	02	06.250
Cambiar la realidad superando problemas	05	15.625
Mejora mi praxis educativa, superándome	07	21.875
Permite la participación de los estudiantes	02	06.250
Plantear alternativas viables	02	06.250
No respondió	10	31.250
	32	100.000

Fuente: Hoja Descriptiva - Ítem 17 – Anexo N° 01

CUADRO N° 24

MOTIVO PARA NO VOLVER A ELABORAR Y PRESENTAR NUEVAS PROPUESTAS

I	f	%
Falta de tiempo	01	25.000
No respondió	03	75.000

04

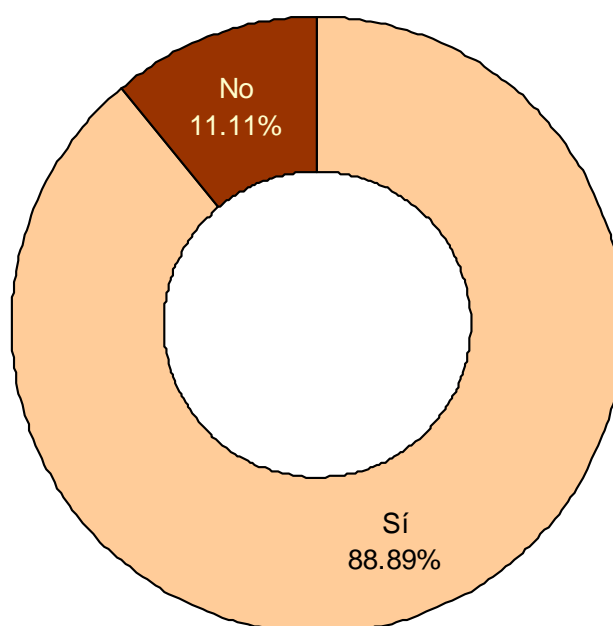
100.000

Fuente: Hoja Descriptiva - Ítem 17 – Anexo N° 01



GRÁFICO N° 16

**INTERÉS DE LOS AGENTES EDUCATIVOS QUE DESARROLLAN PROYECTOS GANADORES DE LOS
CONCURSOS DE INNOVACIÓN ORGANIZADOS POR EL
MED EN TAENA QUE NO ELABORARON PROPUESTAS ANTERIORMENTE**



Fuente: Hoja Descriptiva - Ítem 17 – Anexo N° 01

El Cuadro N° 22 muestra los datos correspondientes al interés de los 36 agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna que no elaboraron propuestas anteriormente. En él se puede observar que el 88.889% de los docentes sí formularía una propuesta innovadora; mientras que el 11.111% señaló que no le interesa.

Es indudable que la oportunidad de participar en el desarrollo de un proyecto de innovación es una invitación a abrir nuestros horizontes y despertar aún más la motivación para el autoperfeccionamiento, afirmando la profesionalidad docente y contribuyendo a la autorrealización. Esto se evidencia al apreciar el Cuadro N° 23, pues el 21.875% de las respuestas coincide en señalar que con la ejecución de un proyecto de innovación mejora su praxis educativa.

Se percibe el sentido de responsabilidad de los docentes en el 6.250% de las respuestas en que se concibe a la innovación como una alternativa para mejorar la calidad educativa; en el 15.625% en que se reconoce que con ella se pueden superar problemas con alternativas viables; y en el 6.250%, en que se resalta la necesidad de asumir conscientemente su tarea educadora y la necesidad de responder a la sociedad.

El interés por la docencia es evidenciado en el 12.500% de las respuestas que coincide en considerar que se debe innovar para mejorar el rendimiento escolar y el aprendizaje; y en el 6.250% en que se señala que debe permitirse la participación de los estudiantes buscando una satisfacción intrínseca.

Sin embargo, sorprende que el 31.250% de las respuestas no haya señalado la razón por la cual presentaría un proyecto de innovación, lo que permite suponer que tal vez, esta afirmación es producto del entusiasmo.

2.2 *La actitud de los agentes educativos ante los factores profesionales*



ANTE EL FACTOR ACADÉMICO

CUADRO N° 25

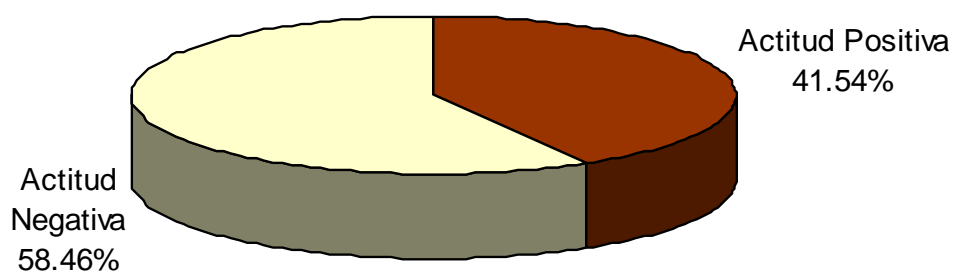
ACTITUD DE LOS AGENTES EDUCATIVOS QUE DESARROLLAN PROYECTOS GANADORES DE LOS CONCURSOS DE INNOVACIÓN ORGANIZADOS POR EL MED EN TACNA ANTE EL FACTOR ACADÉMICO

I	f	%
Actitud Positiva	27	41.538
Actitud Negativa	38	58.462
	65	100.000

Fuente: Escala de Lickert – Anexo 04

GRÁFICO N° 17

ACTITUD DE LOS AGENTES EDUCATIVOS QUE DESARROLLAN PROYECTOS GANADORES DE LOS CONCURSOS DE INNOVACIÓN ORGANIZADOS POR EL MED EN TACNA ANTE EL FACTOR ACADÉMICO



Fuente: Escala de Lickert – Anexo 04

En el Cuadro N° 25 se pueden apreciar los datos relacionados a la actitud de los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna ante el factor académico. Se puede observar que sólo el 41,538% de los docentes presenta una actitud positiva; mientras que el 58.462%, asume una actitud negativa.

Este factor constituye el soporte de conocimientos, acciones, reflexiones y progresos del docente para responder con mayor pertinencia a las demandas educativas y sociales. Sin un cuerpo codificado actualizado, sólido, los esfuerzos realizados para mejorar la actuación pedagógica no siempre serán eficaces ni eficientes.

Por esto, es lamentable observar esta actitud negativa ante el factor académico; y si se observa el Anexo N° 04, se apreciará que es el factor que cuenta con el mayor rechazo de parte de los docentes.

ANTE EL FACTOR APTITUDINAL

CUADRO N° 26

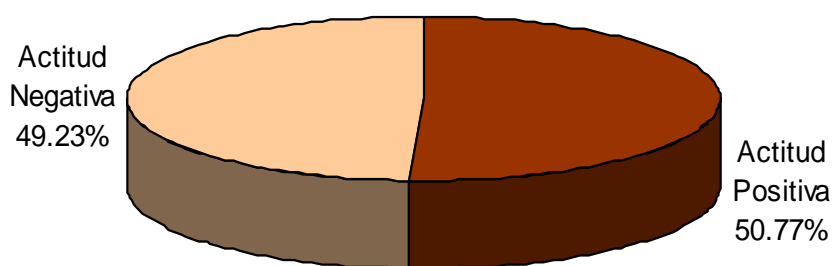
ACTITUD DE LOS AGENTES EDUCATIVOS QUE DESARROLLAN PROYECTOS GANADORES DE LOS CONCURSOS DE INNOVACIÓN ORGANIZADOS POR EL MED EN TACNA ANTE EL FACTOR APTITUDINAL

I	f	%
Actitud Positiva	33	50.769
Actitud Negativa	32	49.231
	65	100.000

Fuente: Escala de Lickert – Anexo 04

GRÁFICO N° 18

ACTITUD DE LOS AGENTES EDUCATIVOS QUE DESARROLLAN PROYECTOS GANADORES DE LOS CONCURSOS DE INNOVACIÓN ORGANIZADOS POR EL MED EN TACNA ANTE EL FACTOR APTITUDINAL



Fuente: Escala de Lickert – Anexo 04

El Cuadro N° 26 contiene los datos relacionados a la actitud de los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna ante el factor aptitudinal. En él se puede apreciar que el 50,769% de los docentes asume una actitud positiva; mientras que el 49.231%, presenta una actitud negativa.

El factor aptitudinal comprende las habilidades y destrezas que debe desarrollar el docente para propiciar cambios y mejorar la práctica educativa. Esto quiere decir, que se refiere a las acciones emprendidas para solucionar problemas y responder ante las necesidades y demandas sociales. Es importante, porque implica llevar la teoría a la práctica.

Es lamentable el observar que apenas la mitad de los docentes innovadores presenten una actitud positiva ante este factor, y esto, que es el que menos rechazo presenta entre los agentes educativos.

ANTE EL FACTOR DEONTOLÓGICO - VOCACIONAL

CUADRO N° 27

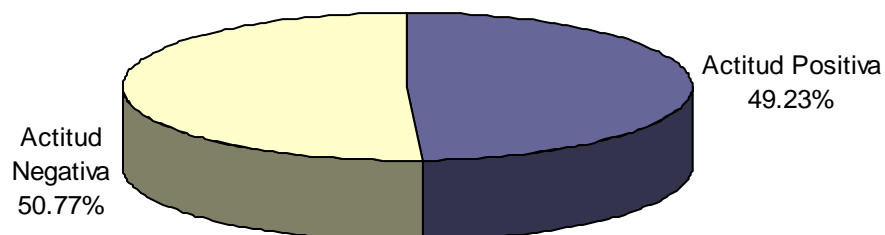
**ACTITUD DE LOS AGENTES EDUCATIVOS QUE DESARROLLAN PROYECTOS GANADORES DE LOS
CONCURSOS DE INNOVACIÓN ORGANIZADOS POR
EL MED EN TACNA ANTE EL FACTOR DEONTOLÓGICO - VOCACIONAL**

I	f	%
Actitud Positiva	32	49.231
Actitud Negativa	33	50.769
	65	100.000

Fuente: Escala de Lickert – Anexo 04

GRÁFICO N° 19

ACTITUD DE LOS AGENTES EDUCATIVOS QUE DESARROLLAN PROYECTOS GANADORES DE LOS CONCURSOS DE INNOVACIÓN ORGANIZADOS POR EL MED EN TAENA ANTE EL FACTOR DEONTOLÓGICO - VOCACIONAL



Fuente: Escala de Lickert – Anexo 04

El Cuadro N° 27 muestra la información referida a la actitud de los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna ante el factor deontológico – vocacional. En él se puede apreciar que sólo el 49.231% asume una actitud positiva ante él; mientras que el 50.769%, presenta una actitud negativa.

Este factor comprende el quehacer estrictamente personal y designa la autenticidad humana. Es decir, se refiere a la responsabilidad ética y el compromiso asumido ante la sociedad. Está estrechamente vinculado al impulso de cumplir con la tarea educadora a cabalidad.

Sin embargo, es lamentable apreciar que no existe una actitud positiva hacia el factor deontológico – vocacional, lo que no es favorable para el desarrollo de los proyectos de innovación.

ANTE LOS FACTORES PROFESIONALES

CUADRO N° 28

ACTITUD DE LOS AGENTES EDUCATIVOS QUE DESARROLLAN PROYECTOS GANADORES DE LOS CONCURSOS DE INNOVACIÓN ORGANIZADOS POR EL MED EN TACNA ANTE LOS FACTORES PROFESIONALES

I	Total	%
Actitud Positiva	30	46.154
Actitud Negativa	35	53.846
	65	100.000

Directores

I	Total	%
Actitud Positiva	02	50.000
Actitud Negativa	02	50.000
	04	100.000

Subdirectores

I	Total	%
Actitud Positiva	03	75.000
Actitud Negativa	01	25.000
	04	100.000

Asesores

I	Total	%
Actitud Positiva	02	66.667
Actitud Negativa	01	33.333
	03	100.000

Responsables

I	Total	%
Actitud Positiva	04	57.143
Actitud Negativa	03	42.857
	07	100.000

Docentes

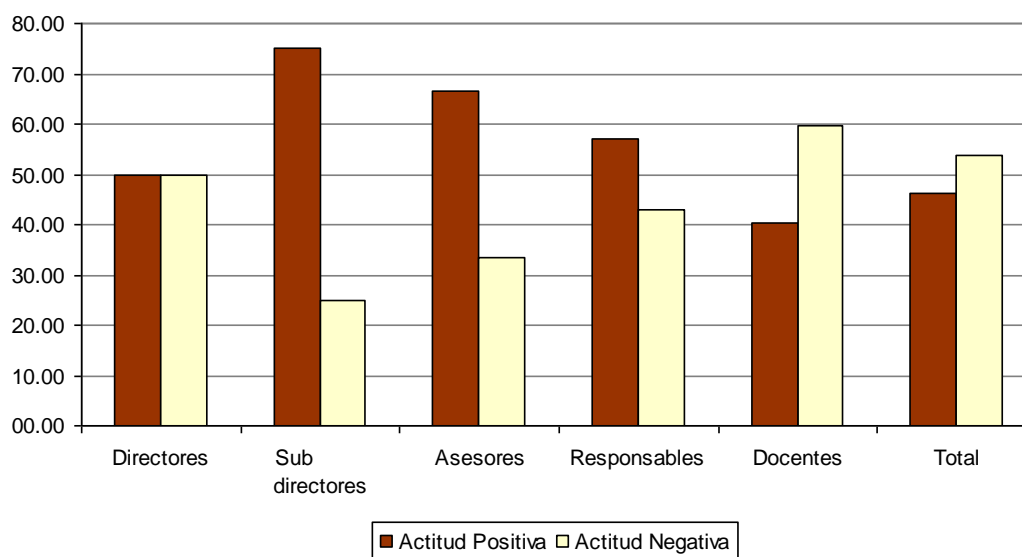
I	Total	%
Actitud Positiva	19	40.426
Actitud Negativa	28	59.574
	47	100.000

Fuente: Escala de Lickert – Anexo 04



GRÁFICO N° 20

**ACTITUD DE LOS AGENTES EDUCATIVOS QUE DESARROLLAN PROYECTOS GANADORES DE LOS
CONCURSOS DE INNOVACIÓN ORGANIZADOS POR
EL MED EN TACNA ANTE LOS FACTORES PROFESIONALES**



Fuente: Escala de Lickert – Anexo 04

El Cuadro N° 28 contiene los datos relacionados a la actitud de los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna ante los factores profesionales. Se puede observar que sólo el 46.15% asume una actitud positiva ante ellos; mientras que el 53.846% presenta una actitud negativa.

El desarrollo de los factores académico, aptitudinal y deontológico vocacional son fundamentales para el desarrollo de toda innovación; y, una actitud positiva ante ellos, garantizaría una innovación permanente.

Cabe resaltar que quienes muestran una actitud positiva ante los factores profesionales son el 75.000% de los subdirectores; el 66.667% de los asesores considerados en el estudio y el 57,143% de los docentes responsables.

La limitación se encuentra fundamentalmente en los docentes participantes en el desarrollo de las innovaciones tacneñas, pues el 59.574% de ellos asume una actitud negativa ante los factores profesionales; así como en el 50.000% de los Directores.

**LA ACTITUD ANTE LOS FACTORES PROFESIONALES EN CADA EQUIPO QUE
DESARROLLA LOS PROYECTOS**

CUADRO N° 29

**ACTITUD DE LOS EQUIPOS QUE DESARROLLAN PROYECTOS GANADORES DE LOS CONCURSOS DE
INNOVACIÓN ORGANIZADOS POR EL MED EN TACNA
ANTE LOS FACTORES PROFESIONALES**

I	Director		Subdirector		Asesor		Responsable		Participante		El equipo...	Actitud dominante
	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N		
Proyecto 1		1	2		1		1		3	8	No comparte	Negativa
Proyecto 2							1		1	3	No comparte	Negativa
Proyecto 3	1			1		1		1	1	2	No comparte	Negativa
Proyecto 4			1						4	3	No comparte	Positiva
Proyecto 5							1		2	2	No comparte	Positiva
Proyecto 6		*								3	Sí comparte	Negativa
Proyecto 7								1			Sí comparte	Negativa
Proyecto 8	1				1		1		7	2	No comparte	Positiva
Proyecto 9								1	1	5	No comparte	Negativa

Fuente: Escala de Lickert – Anexo N° 05

CUADRO N° 30

ACTITUD AL INTERIOR DE LOS EQUIPOS INNOVADORES

I	f	%
Equipos con la misma actitud	02	22.222
Equipos con actitudes encontradas	07	77.778
	09	100.000

Fuente: Escala de Lickert – Anexo N° 05

CUADRO N° 31

ACTITUD PREDOMINANTE AL INTERIOR DE LOS EQUIPOS INNOVADORES

I	f	%
Equipos en los que predomina la actitud positiva	03	33.333
Equipos en los que predomina la actitud negativa	06	66.667

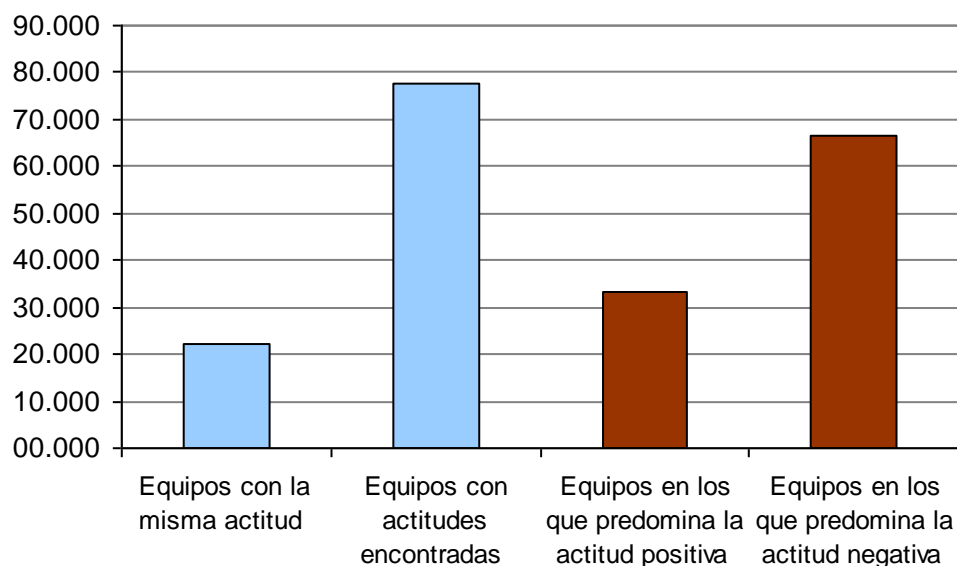
	09	100.000
--	----	---------

Fuente: Escala de Lickert – Anexo N° 05



GRÁFICO N° 21

ACTITUD DE LOS EQUIPOS QUE DESARROLLAN PROYECTOS GANADORES DE LOS CONCURSOS DE INNOVACIÓN ORGANIZADOS POR EL MED EN TACNA ANTE LOS FACTORES PROFESIONALES



Fuente: Escala de Lickert – Anexo N° 05

En los Cuadros N° 29 y 30 se presenta la información relacionada a la actitud de los equipos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna ante los factores profesionales. En él se puede apreciar que el 77.78% no comparte la misma actitud; y, que la actitud predominante en los equipos innovadores es la negativa.

Obviamente, ese porcentaje de equipos de innovación que comparte la misma actitud, tampoco es favorable, puesto que la actitud que se comparte es negativa.

En el Cuadro N° 31 se observa que sólo tres proyectos de innovación cuentan con equipos en los que predomina una actitud positiva ante estos factores, pero, no es absoluta, lo que siempre implicará un enfrentamiento de intereses y prioridades.

El observar actitudes encontradas en la mayoría de los equipos que desarrollan proyectos innovadores, implica que siempre se encontrará resistencia al cambio, indiferencia ante los problemas educativos, e incomprensión de parte de muchos docentes que están, incluso dentro del equipo innovador, lo que se constituye en una limitación bastante preocupante.

RESUMEN DE LA ACTITUD DE LOS AGENTES EDUCATIVOS QUE CONFORMAN LOS EQUIPOS DE INNOVACIÓN ANTE LOS FACTORES PROFESIONALES

Para concluir la presentación del análisis de los resultados de la actitud de los agentes educativos que conforman los equipos de innovación ante los factores profesionales, se resumen las condiciones encontradas:

El Factor Académico:

Las características que presenta este factor son favorables para el desarrollo de la innovación. La información proporcionada en la descripción de las unidades de estudio manifiesta el poco espíritu de colaboración con las investigaciones educativas al observar que tan sólo el 54.167% estuvo dispuesto a participar del estudio (Cuadro N° 02).

Al apreciar que el 63.077% de estos agentes no tiene una permanencia superior a los 8 años en la institución educativa, se pone en evidencia que la mayoría de docentes nombrados y antiguos no se involucran en la aplicación de las soluciones adoptadas, salvo honrosas excepciones convirtiéndose la situación, en una limitación (Cuadro N° 04).

El desarrollo pedagógico no presenta características favorables para la innovación, puesto que únicamente el 49.231% de estos docentes apuesta por la alternativa seleccionada de manera sostenida, porque la mayoría no pasa del segundo año de ejecución (Cuadro N° 05).

El desarrollo teórico – filosófico no se constituye en una facilidad para la innovación, puesto que se ha observado que existe un 20.000% de docentes que no define su grado de responsabilidad en el desarrollo de las propuestas innovadoras, y que sólo el 16.923% de los encuestados se reconoce como responsable de la búsqueda de alternativas viables para solucionar los problemas que debe enfrentar (Cuadro N° 06).

El desarrollo cognitivo experimental tampoco presenta características que faciliten la innovación, al evidenciar que sólo el 16.923% de los docentes integra alguna Red, Centro de Investigación o Círculo de Estudios, y que estos espacios no han sido conformados espontáneamente, sino promocionados por el Ministerio de Educación (Cuadros N° 07 y 08).

El desarrollo profesional se presenta con limitaciones al establecer que el 69.231% no cuenta con estudios de postgrado, los cuales permitirían un aprendizaje adulto que los impulse a aplicar lo aprendido y a la reflexión de la práctica docente (Cuadro N° 09). Asimismo, se observa que los estudios de segunda especialización tampoco son de la preferencia de los docentes, pues sólo el 29.231% los ha seguido. En todo caso, los postgrados cuentan con más acogida (Cuadro N° 10).

El desempeño de la carrera en estos docentes es relativo, pues el 58.462% no ha desempeñado más rol que el de docente de aula, quizá porque sus años de servicio aún no lo permiten. En cambio, es alentador el observar que de los docentes responsables, el 42.857% cuenta con la oportunidad de ejercer un cargo directivo o jerárquico, lo que es positivo, dado que la carrera profesional debe ser un cúmulo de experiencias, mas no de años de servicio. (Cuadro N° 11)

El único factor favorable que se podría mencionar es la experiencia laboral que presentan los agentes educativos que desarrollan los proyectos de innovación, pues el 61.539% oscila entre los 3 y los 12 años de servicio, una etapa de indagación y productividad (Cuadro N° 03).

Todo esto puede explicarse y entenderse cuando se analiza la actitud asumida por el 58.462% de los agentes educativos ante este factor, que es negativa; de hecho, es la más rechazada de las dimensiones, pese a ser la base de la praxis pedagógica (Cuadro N° 25).

En conclusión, el factor académico, más que favorecer, limita las potencialidades de la innovación de Tacna.

El Factor Aptitudinal:

Los rasgos que presenta este factor, que comprende el desarrollo de las habilidades que debe poseer un maestro innovador, tampoco son favorables.

La capacidad de identificación de problemas y decisión para actuar presenta limitaciones que se revelan cuando se aprecia que sólo el 35.385% de los docentes ha formulado una propuesta para superar un problema o satisfacer una demanda (Cuadro N° 13).

La elaboración y presentación de proyectos innovadores también se encuentra limitada y esto se demuestra cuando se observa que el 69.565% ha analizado la situación y buscado alternativas viables trabajando con un pequeño grupo; y un 26.087%, en forma individual. Esto, como es lógico se debe a la indiferencia de muchos docentes y a la falta de cohesión y compromiso (Cuadro N° 14).

La ejecución de los proyectos innovadores ha contado con factores favorables como el trabajo en equipo señalado por el 15.385% de las respuestas; la disposición y compromiso docente manifestado por el 25,641%; la dedicación y trabajo del responsable reconocido por el 07.692%; y el apoyo de los directivos, la capacitación e identificación institucional percibidos por el 16.666% de las respuestas (Cuadros N° 16 y 17).

Asimismo, la ejecución de estos proyectos ha debido sortear algunas limitaciones como la falta de tiempo señalada por el 24,638% de las respuestas, lo que implica el poco compromiso y sentido de responsabilidad de parte de los docentes que muestra resistencia pasiva o activa; confirmado por el 23,188% que mencionó la indiferencia y rechazo al cambio; y la falta de apoyo de los directivos, que se reconoció en el 15.942% de las respuestas (Cuadro N° 18).

La evaluación de los proyectos de innovación también se constituye en una limitación al observar que el 32.308% no supo señalar ningún factor favorable en la ejecución de la innovación; y que el 36.923% prefirió guardar silencio respecto a las limitaciones. Falta desarrollar la autocritica y la visión de los problemas como una oportunidad de crecimiento. (Cuadros N° 16, 17 y 18).

La actitud asumida ante este factor es relativa puesto que sólo el 50.769% asume una actitud positiva ante ella.

En conclusión el factor aptitudinal no se constituye en una fortaleza para el desarrollo de los proyectos de innovación.

La Dimensión Deontológico – vocacional:

Las características que presenta esta dimensión son totalmente relativas. Existe interés por elaborar y presentar nuevas propuestas en los agentes educativos que ya lo hicieron anteriormente, lo que evidencia un compromiso ético – profesional, inclinación por la investigación y creatividad en el 86.957% de los docentes que habiendo presentado soluciones innovadoras a seguir trabajando por la educación y su desarrollo (Cuadros N° 19 y 20). Pero, un porcentaje significativo, el 35,000%, no señala por qué lo haría.

Se puede afirmar que existe motivación para el autoperfeccionamiento, sentido de la responsabilidad e interés por la docencia en el 88.889% de docentes que nunca presentaron un proyecto de innovación (Cuadro N° 22).

Sin embargo, el 31.250% de los docentes que no han presentado proyectos innovadores anteriormente, que tampoco señaló qué lo motivaría a plantear alternativas (Cuadros N° 21 y 22)

Esto se explica si se tiene en cuenta que el 50.769% asume una actitud negativa ante este factor; lo que se considera una condición que no favorece el desarrollo de los proyectos de innovación en Tacna.

Para concluir:

La actitud que se asume ante los factores profesionales es negativa en un 53.846%, agudizándose en el 59.574% de los docentes que participan en la ejecución de los proyectos innovadores. (Cuadro N° 28). Esto podría explicar el por qué el 26.667% de los proyectos están en estado de abandono, siendo precisamente los más antiguos (Cuadro N° 01).

Al hacer el análisis de la actitud ante estos factores a nivel de equipos se apreciaron actitudes encontradas en el 77.778% de los equipos que desarrollan proyectos innovadores, lo que implica que siempre se encontrará resistencia al cambio, indiferencia ante los problemas educativos, e incomprensión de parte de muchos docentes que están, incluso dentro del equipo innovador, lo que se constituye en una limitación. Asimismo, se observó que aunque hay equipos que tienen la misma actitud, ésta es negativa. (Cuadro N° 29)

La actitud negativa que predomina ante los factores profesionales en los agentes educativos en Tacna, es una condición poco favorable para el desarrollo de los proyectos de innovación.

3.0 La perspectiva en innovación



Esta información se recopiló a través de una Escala de Lickert aplicada a 65 docentes distribuidos entre los nueve proyectos de innovación que se encuentran en ejecución.

Para su tratamiento se elaboró una escala dicotómica que permita establecer, posteriormente, la relación existente entre las dos variables de estudio. Sus límites fueron establecidos en forma relativa.

La perspectiva en innovación pedagógica predominante durante el desarrollo de estos proyectos también es dicotómica. Se observa una perspectiva **SOCIOCULTURAL** si se obtiene un puntaje igual o superior a 124; y una perspectiva **TECNOLÓGICA**, con un puntaje igual o inferior a 123 puntos.

Una vez establecida la perspectiva de cada uno de los docentes que desarrollan los proyectos de innovación pedagógica subvencionados por el Ministerio de Educación, se procedió a establecer si los equipos innovadores comparten las perspectivas en innovación siguiendo el mismo tratamiento.

Primero se describirá la perspectiva de los agentes educativos que desarrollan proyectos de innovación pedagógica subvencionados por el Ministerio de Educación, para establecer, cuál predomina en la ciudad de Tacna.

Posteriormente, se presentará información respecto a la perspectiva en innovación predominante en cada uno de los equipos de innovación que han contribuido con esta investigación.

Es importante señalar, que las instituciones y los proyectos participantes del estudio han sido codificados con la intención de no generar incomodidades a quienes han facilitado la información.

3.1 *La Perspectiva en Innovación Predominante*



CUADRO N° 32

LA PERSPECTIVA EN INNOVACIÓN DE LOS AGENTES EDUCATIVOS QUE DESARROLLAN PROYECTOS GANADORES DE LOS CONCURSOS DE INNOVACIÓN ORGANIZADOS POR EL MED EN TACNA

I	Total	%
Perspectiva Tecnológica	56	86.154
Perspectiva Sociocultural	09	13.846
	65	100.000

Directores

I	Total	%
Perspectiva Tecnológica	03	75.000
Perspectiva Sociocultural	01	25.000
	04	100.000

Subdirectores

I	Total	%
Perspectiva Tecnológica	03	75.000
Perspectiva Sociocultural	01	25.000
	04	100.000

Asesores

I	Total	%
Perspectiva Tecnológica	03	100.000
Perspectiva Sociocultural	00	00.000
	03	100.000

Responsables

I	Total	%
Perspectiva Tecnológica	06	85.714
Perspectiva Sociocultural	01	14.286
	07	100.000

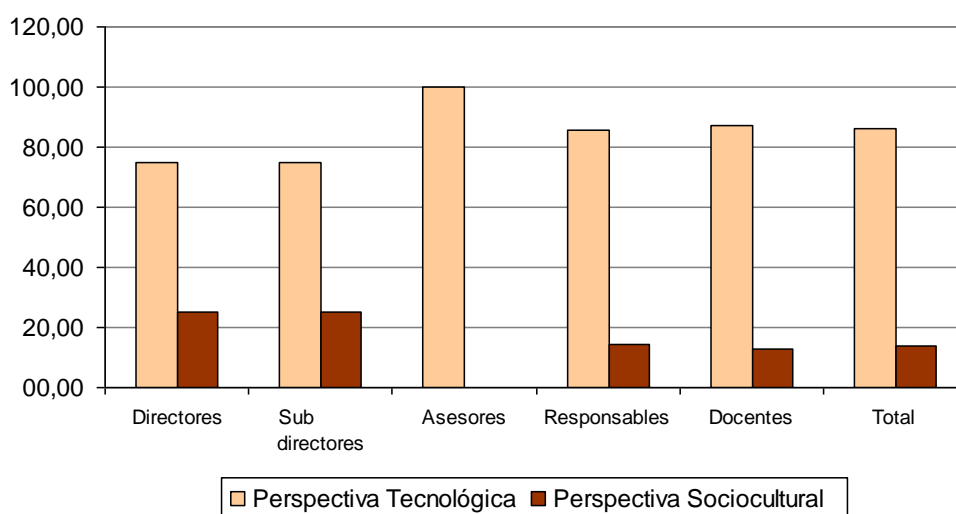
Participantes

I	Total	%
Perspectiva Tecnológica	41	87.234
Perspectiva Sociocultural	06	12.766
	47	100.000

Fuente: Escala de Lickert – Anexo 06

GRÁFICO N° 22

**LA PERSPECTIVA EN INNOVACIÓN DE LOS AGENTES EDUCATIVOS QUE DESARROLLAN PROYECTOS
GANADORES DE LOS CONCURSOS DE
INNOVACIÓN ORGANIZADOS POR EL MED EN TACNA**



Fuente: Escala de Lickert – Anexo 06

En el Cuadro N° 32 se presenta la información relacionada a la perspectiva en innovación de los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna. Se puede apreciar que el 86.154% tiene una Perspectiva Tecnológica; y que el 13.856%, cuenta con una Perspectiva Sociocultural.

EL 75.000% de los directores y subdirectores tiene una perspectiva tecnológica; así como el 100.000% de los asesores, el 85.714% de los responsables de la innovación, y el 87.234% de los participantes en la aplicación de la solución adoptada.

Como se ha afirmado, esta perspectiva es la que define la coordinación, el liderazgo y la flexibilidad de la ejecución del proyecto de innovación. Hay roles bien definidos, muy marcados y distanciados: unos diseñan, seleccionan, deciden; y otros, ejecutan, aplican, recolectan.

Esto no es favorable, pues cuando el “experto – responsable” se retira de la institución educativa, el proyecto queda en el abandono, como ha sucedido con el 26.667% (Cuadro N° 01). Sin embargo, ante la indiferencia de los demás, muchas veces, al responsable no le queda otra alternativa más que asumir toda la tarea.

3.2 La Perspectiva en Innovación al interior de los Proyectos



CUADRO N° 33

**LA PERSPECTIVA EN INNOVACIÓN AL INTERIOR DE LOS EQUIPOS QUE DESARROLLAN PROYECTOS
GANADORES DE LOS CONCURSOS
DE INNOVACIÓN ORGANIZADOS POR EL MED EN TACNA**

I	Director		Subdirector		Asesor		Responsable		Participante		El equipo...	Perspectiva dominante
	sc	T	sc	T	sc	T	sc	T	sc	T		
Proyecto 1		1	1	1		1	1		1	10	No comparte	Tecnológica
Proyecto 2		1	1	1		1		1	1	3	No comparte	Tecnológica
Proyecto 3		1		1		1		1		3	Sí comparte	Tecnológica
Proyecto 4		0		1		0		0		7	Sí comparte	Tecnológica
Proyecto 5		0		0		0		1		4	Sí comparte	Tecnológica
Proyecto 6		1		0		0		0		3	Sí comparte	Tecnológica
Proyecto 7		1		0		0		0		1	Sí comparte	Tecnológica
Proyecto 8	1			0		1		1	5	4	No comparte	Tecnológica
Proyecto 9		0		0		0		1		6	Sí comparte	Tecnológica

Fuente: Escala de Lickert – Anexo N° 07

CUADRO N° 34

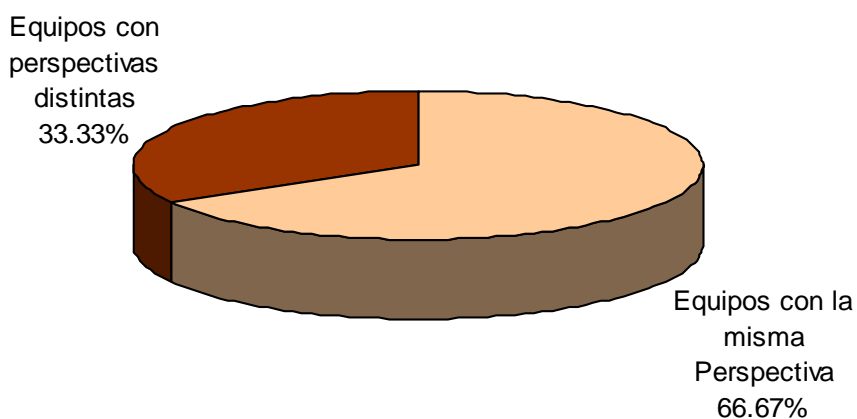
**LA PERSPECTIVA EN INNOVACIÓN AL INTERIOR DE LOS
EQUIPOS DE INNOVACIÓN**

I	f	%
Equipos con la misma Perspectiva	06	66.667
Equipos con perspectivas distintas	03	33.333
	09	100.000

Fuente: Escala de Lickert – Anexo N° 07

GRÁFICO N° 23

**LA PERSPECTIVA EN INNOVACIÓN AL INTERIOR DE LOS EQUIPOS QUE DESARROLLAN PROYECTOS
GANADORES DE LOS CONCURSOS
DE INNOVACIÓN ORGANIZADOS POR EL MED EN TACNA**



Fuente: Escala de Lickert – Anexo N° 07

Los Cuadros N° 33 y 34 muestran la información concerniente a la perspectiva en innovación al interior de los equipos que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna. Se puede apreciar que el 66.667% de los equipos de innovación comparte la misma perspectiva: la perspectiva Tecnológica.

Los equipos que no comparten la misma perspectiva, no tienen más alternativa que considerar que la Perspectiva Tecnológica predomina, y que por tanto, las cosas no siempre serán muy fáciles, porque aquellos que tengan una perspectiva sociocultural en innovación podrían sentirse frustrados y hasta incomprendidos.

Los equipos con Perspectiva Tecnológica tendrán una coordinación vertical, en donde unos deciden y otros aplican, valorarán a la innovación porque implica mejora aunque no sepan muy bien el porqué ni para qué aplican esa propuesta. Los docentes participantes colaborarán en la medida de sus posibilidades porque no existe un compromiso intrínseco.

Los esfuerzos bajo esta perspectiva, no estarán orientados a la pertinencia de la educación, sino a obtener mejores resultados en menos tiempo y con el menor esfuerzo. Obviamente, ejecutores, responsables y directivos esperarán ver resultados en corto tiempo, sino, la propuesta será considerada poco eficaz.

RESUMEN DE LA PERSPECTIVA

EN INNOVACIÓN

La perspectiva tecnológica, que es la predominante en Tacna, se caracteriza por considerar a la innovación como un conjunto de funciones secuenciales basadas en la investigación. Estos agentes educativos valoran a la innovación porque implica mejora, pero no se centran tanto en el porqué ni en el para qué de la misma. Esto podría explicar el por qué muchos docentes no señalaron el motivo por el que querrían presentar un proyecto de innovación (Cuadros N° 15 y 16)

Los docentes que participan en ella **conciben a la enseñanza** como un fenómeno que se da con fases secuenciadas que deben desempeñarse con eficiencia y eficacia siguiendo el diseño innovador al pie de la letra. El proceso de enseñanza-aprendizaje, de este modo se constituye en una experimentación y replicación; y **el aprendizaje** en un producto del programa diseñado y aplicado eficiente y eficazmente, susceptible de ser evaluado y comprobado, pues las decisiones tomadas se harán en función a sus resultados. Obviamente, en esta perspectiva, no todos se sienten responsables de la innovación. Para los docentes participantes, ellos son sólo colaboradores. (Cuadro N° 06)

La **organización escolar** tiene una concepción burocratizada, y la toma de las decisiones está centralizada en los coordinadores o los expertos que la diseñaron. Así, la división del trabajo es funcional y existe una delegación descendente de la autoridad no compartida. La coordinación, el liderazgo y la flexibilidad estarán sujetos a esta concepción.

Por esto, muchos docentes señalan la falta de apoyo de los directivos como una de las limitaciones para el desarrollo de los proyectos de innovación, pues no existe compenetración con la propuesta.

Muchas veces, no hace falta que el responsable o el directivo exprese que quien decide es él, sino que los docentes así lo entienden de forma tácita y limitan su accionar. Con una organización escolar tecnológica no extraña el aislamiento ni el énfasis en el rendimiento en los directivos, asesores y colegas; así como la falta de cooperación y la percepción de una sobrecarga laboral entre los participantes. (Cuadro N° 14)

En esta perspectiva existe una **relación** de supremacía **de la teoría sobre la práctica**. La teoría que sustenta el proyecto innovador; y la práctica se convierte en la mera aplicación de la teoría, que permite afianzar el diseño de innovación. Lamentablemente, esta teoría es manejada, en la mayoría de los casos, sólo por los responsables, y no siempre por celo, sino también por falta de iniciativa para la reflexión de la práctica docente.

La **actitud de los agentes de la innovación** se plasma en una relación vertical. Los agentes se dividen en coordinadores, quienes cumplen con el rol de definir procedimientos, seleccionar los métodos, diseñar las programaciones, unidades y sesiones, recoger y analizar la información, evaluar y tomar las decisiones. Los profesores se limitan al rol de aplicar las prescripciones pasivamente, haciendo un seguimiento fiel. Esto se evidencia en la falta de compromiso e indiferencia (Cuadro N° 14).

La **concepción de la evaluación de la innovación prioriza** los resultados inmediatos para confirmar la eficacia y eficiencia de la aplicación de la propuesta. El asesor tiene una posición jerárquica, que deja de lado la perspectiva de los involucrados y busca verificar el logro de los productos.

Con esta perspectiva, la innovación no tiene mucha oportunidad de desarrollo.





4.0 La relación entre la actitud ante los factores profesionales y la perspectiva en innovación

A continuación se presenta la información referente a la relación que existe entre la actitud de los agentes educativos ante los factores profesionales y la perspectiva en innovación que asumen durante el desarrollo de los Proyectos de Innovación Pedagógica ganadores de los concursos nacionales organizados por el Ministerio de Educación.

Para poder relacionar la actitud ante los factores profesionales y la perspectiva en innovación se ha tomado en consideración que ambas variables se han trabajado con escalas dicotómicas: la actitud ante los factores profesionales es **POSITIVA** o **NEGATIVA**; y la perspectiva en innovación, **TECNOLÓGICA** o **SOCIOCULTURAL**.

Por ello, el coeficiente utilizado para establecer la relación entre estas variables nominales y dicotómicas es el de Yule.

Los resultados obtenidos permitirán responder a la siguiente interrogante:

- ¿Qué relación existe entre los factores profesionales y la perspectiva en innovación pedagógica durante el desarrollo de los proyectos ganadores de los Concursos de Innovación organizados por el MED en Tacna?

Asimismo, la información presentada permitirá la comprobación de la hipótesis que establece:

Dado que los agentes educativos son el resultado de un proceso de formación y son susceptibles de perfeccionamiento a través de la investigación y la praxis educativa en la ejecución de los proyectos de innovación pedagógica:

Es posible que exista una relación directa y altamente significativa entre la actitud ante los factores profesionales de los agentes educativos y la perspectiva en innovación pedagógica durante el desarrollo de los proyectos ganadores de los Concursos de Innovación organizados por el MED en Tacna.

CUADRO N° 35

RELACION ENTRE LA ACTITUD ANTE LOS FACTORES PROFESIONALES ASUMIDA POR LOS AGENTES QUE DESARROLLAN PROYECTOS GANADORES DE LOS CONCURSOS DE INNOVACION ORGANIZADOS POR EL MED EN TACNA Y SU PERSPECTIVA EN INNOVACION

Perspectiva \ Actitud	Perspectiva Sociocultural	Perspectiva Tecnológica	Total
Actitud Positiva	07	23	30
Actitud Negativa	02	33	35
Total	09	56	65

Fuente: Escala de Lickert – Anexo N° 08

$$Q = \frac{ad - bc}{ad + bc}$$

$$Q = \frac{231 - 46}{231 + 46}$$

$$Q = 0.66787$$

En el Cuadro N° 35 se muestran los datos referentes a la relación entre la actitud ante los factores profesionales asumida por los agentes que desarrollan proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna y su perspectiva en innovación. Se observa que el coeficiente de Yule es igual a 0.66787.

De este dato se puede deducir que existe una relación muy significativa entre estas dos variables.

Este resultado se refuerza con la prueba de significación de Chi cuadrado (Anexo 09) en la que se obtiene un valor de 4.20 ante un Valor Crítico de 0.455 trabajado con un grado de libertad y un nivel de confianza de 99.500. Esto confirma que sí existe relación entre las variables de la investigación.



5.0 Verificación de hipótesis



2.1 Hipótesis

Dado que los agentes educativos son el resultado de un proceso de formación y son susceptibles de perfeccionamiento a través de la investigación y la praxis educativa en la ejecución de los proyectos de innovación pedagógica:

Es posible que exista una relación directa y altamente significativa entre la actitud ante los factores profesionales de los agentes educativos y la perspectiva en innovación pedagógica durante el desarrollo de los proyectos ganadores de los Concursos de Innovación organizados por el MED en Tacna.

Después de analizar e interpretar los resultados presentados en el Cuadro N° 35, donde se demuestra la relación existente entre estas dos variables, se comprueba y acepta la hipótesis.

Conclusiones

PRIMERA.

La actitud que predomina en los agentes educativos que desarrollan los proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna ante los factores profesionales es negativa. Esto significa que no existe una disposición favorable para el desarrollo del conocimiento, reflexiones, habilidades, destrezas y el compromiso que asumió ante la sociedad

SEGUNDA.

La Perspectiva Tecnológica predomina en los agentes educativos que desarrollan los proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED en Tacna. Esto quiere decir que hay roles bien definidos: unos diseñan, otro aplican; se buscan productos en poco tiempo; no hay compromiso, sólo colaboradores; en fin, no existe conciencia de la razón de ser de la innovación, ni de su trascendencia.

TERCERA.

Existe una relación muy significativa entre la actitud asumida por los agentes educativos que conforman los equipos que desarrollan los proyectos ganadores de los concursos de

innovación organizados por el MED en Tacna y su perspectiva en innovación. Esto significa que mientras menos se reflexiona respecto a la responsabilidad docente, ni se desarrolla el conocimiento, las habilidades y destrezas, para innovar; entonces, más se fortalece la perspectiva tecnológica, en la que pocos son los protagonistas del cambio.



Sugerencias

PRIMERA

El Ministerio de Educación, a través de sus órganos intermedios, debe estimular y motivar el desarrollo de los factores profesionales en los docentes, de modo que se conviertan en una fortaleza para la innovación en Tacna.

El estímulo al docente puede darse a través de las siguientes acciones:

- Reconocimientos oficiales, para resaltar la labor docente
- Convenios con diversas instituciones para premiar a los docentes con becas de estudios de segundas especialidades y/o postgrados.
- Pasantías locales, nacionales y/o internacionales.
- Concursos de producción intelectual para su respectiva publicación.

SEGUNDA.

El Ministerio de Educación, a través de sus órganos intermedios debe difundir el verdadero sentido de la innovación, que consiste en hacer más pertinente la práctica docente para

responder de la mejor manera a la responsabilidad que tenemos con la sociedad, trabajando con profesores que conduzcan proyectos de innovación con éxito.

Para ello, se sugiere:

- Organizar concursos de innovación a nivel regional, captando fondos que permitan no sólo la implementación de la propuesta, sino también su monitoreo para garantizar la sostenibilidad del mismo.
- Realizar talleres que orienten en la formulación de proyectos de innovación; eventos que apoyen su implementación y ejecución; y espacios para socializar y difundir estas experiencias.
- Establecer convenios que permitan apoyar en el reforzamiento de estas propuestas y su ejecución, ya sea con universidades o institutos pedagógicos.
- Promover pasantías locales regionales y nacionales para intercambiar experiencias innovadoras que nos permitan repensar nuestra realidad.
- Organizar congresos, seminarios, foros que se constituyan en espacios de discusión para fortalecer la búsqueda del cambio para optimizar la calidad del servicio educativo

TERCERA.

Es necesario que la Dirección Regional de Educación y/o la UGEL creen una plaza de Especialista de Innovación en Gestión Pedagógica y otra para Innovación en Gestión Institucional que debe ser cubierta por personal docente con experiencia en la conducción de los mismos.

Los Especialistas de Innovación en Gestión Pedagógica tendrían, entre sus funciones, la organización y viabilización de las sugerencias antes descritas, siempre con el objetivo de mejorar los procesos educativos para brindar un servicio más pertinente, que responda a las necesidades y demandas de la comunidad a la que se debe.

Los Especialistas de Innovación en Gestión Institucional, tendrán entre su labor, la conducción de las sugerencias mencionadas anteriormente; pero con el objetivo de mejorar el clima institucional, desarrollar los factores profesionales de los docentes, mejorar infraestructura y la calidad del servicio educativo en general.

CUARTA.

Entre los temas pendientes que se vislumbran para investigar, se puede mencionar el marco legal que respalde la innovación y estimule al desarrollo de los factores profesionales; políticas económicas que fortalezcan la labor innovadora; y el perfil del especialista que impulse esta tarea.







UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA DE AREQUIPA

ESCUELA DE POSTGRADO

PROGRAMA DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN



Relación entre la Actitud ante los Factores Profesionales de los agentes educativos y la Perspectiva en Innovación Pedagógica durante el desarrollo de los proyectos ganadores de los Concursos de Innovación organizados por el MED. Tacna, 2005.

Proyecto de Tesis presentado por la Magíster:
Yanira María Valdivia Tapia
Para optar el grado académico de
Doctora en Educación

Arequipa - Perú

2005



RELACIÓN ENTRE LA ACTITUD ANTE LOS FACTORES PROFESIONALES DE LOS AGENTES EDUCATIVOS Y LA PERSPECTIVA EN INNOVACIÓN PEDAGÓGICA DURANTE EL DESARROLLO DE LOS PROYECTOS GANADORES DE LOS CONCURSOS DE INNOVACIÓN ORGANIZADOS POR EL MED. TAENA.2005.

1. Preámbulo.

El Ministerio de Educación ha promovido, organizado y monitoreado Concursos de Innovación Pedagógica e Institucional entre los años 2000 – 2004. Durante mi desempeño laboral en la Institución Educativa “Jorge Chávez” he podido participar en ellos, llegando a desempeñar, por tres años consecutivos, la Coordinación de uno de los 150 proyectos ganadores del III Concurso (realizado en el año 2002).

Como coordinadora del PEI “Aprendiendo 6x4” he podido observar que pese a que los profesores trabajan en la aplicación de un mismo proyecto de innovación, formando parte de un mismo equipo innovador, no todos entienden lo mismo por innovación, por enseñanza, por aprendizaje; es decir, no comparten la misma perspectiva.

Si bien existen diferentes modos de percibir e interpretar a la innovación, no siempre es favorable para el desarrollo de los proyectos; pues así como influye en su aceptación, también influye en su rechazo durante las diversas fases de un proyecto.

La perspectiva que se tenga en innovación es importante porque es el marco interpretativo que sirve como detector de las prioridades y como una guía para la acción de los agentes educativos, definiendo o justificando formalmente la naturaleza de la innovación, su funcionamiento, sus estrategias, su evaluación.

Al existir diversidad de perspectivas, entonces también existirá heterogeneidad en los estilos de los directivos, los puntos de vista que tienen los asesores y coordinadores; y el papel que asumen los profesores, en cualquier ámbito. Al presentarse esta problemática, no se comparte el objetivo y los esfuerzos que se despliegan, durante la ejecución y evaluación de la experiencia, se dispersan.

Muchas causas pueden generar este problema, entre ellos se pueden mencionar los intereses de índole personal, las expectativas económicas, la religión que se profesa, las tendencias políticas, entre otros. Sin embargo, creo que los factores profesionales están estrechamente vinculados con la perspectiva en innovación, pues la formación, actualización y capacitación docente es fundamental en la formulación, ejecución y sistematización de estas propuestas.

Si bien estos proyectos recibían un monitoreo por parte del Área de Innovaciones Educativas –DINESST – MED, es necesario que a nivel regional se caracterice la perspectiva en innovación y los factores profesionales que en ella intervienen para fortalecer estas propuestas.

II. Planteamiento teórico

1. Problema de Investigación.

1.1 Enunciado del problema.

Relación entre la Actitud ante los Factores Profesionales de los agentes educativos y la Perspectiva en Innovación Pedagógica durante el desarrollo de los proyectos ganadores de los Concursos de Innovación organizados por el MED. Tacna.2005.

1.2 Descripción del problema.

Área de conocimiento: Educación. Gestión pedagógica.

Análisis de variables.

PRIMERA VARIABLE	INDICADORES	SUB - INDICADORES
ACTITUD ANTE LOS FACTORES PROFESIONALES DE LOS AGENTES EDUCATIVOS	ACADÉMICA	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo pedagógico • Desarrollo teórico - filosófico • Desarrollo cognitivo – experimental • Desarrollo profesional • Desempeño profesional
	APTITUDINAL	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de problemas • Elaboración de proyectos • Ejecución de proyectos • Evaluación de proyectos • Capacidad de coordinación • Liderazgo • Flexibilidad
	DEONTOLÓGICO-VOCACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso ético profesional • Motivación para el autoperfeccionamiento • Sentido de responsabilidad • Interés por la docencia • Inclinação por la investigación • Creatividad

SEGUNDA VARIABLE	INDICADORES
PERSPECTIVA EN INNOVACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Concepción de la enseñanza. • Concepción del aprendizaje. • Concepción de la organización escolar • Relación entre la teoría y la práctica. • La actitud de los agentes de la innovación. • La secuencialidad • Centro de interés de la innovación • Concepción de la evaluación

Interrogantes de investigación.

- ¿Cuáles es la actitud ante los factores profesionales de los agentes educativos que conforman los equipos de innovación limitando o facilitando el desarrollo de los proyectos de ganadores de los Concursos de Innovación organizados por el MED en Tacna?
- ¿Cuál es la perspectiva en innovación predominante durante el desarrollo de los proyectos ganadores de los Concursos de Innovación organizados por el MED en Tacna?
- ¿Qué relación existe entre la actitud ante los factores profesionales de los agentes educativos y la perspectiva en innovación pedagógica durante el desarrollo de los proyectos ganadores de los Concursos de Innovación organizados por el MED en Tacna?

Tipo y nivel de investigación.

Tipo: De campo

Nivel: Descriptivo – Relacional

1.3 Justificación del problema.

La innovación puede ser considerada como una macro estrategia de desarrollo para los agentes educativos y el mejoramiento de la vida de todos los que en ella intervienen. Sin embargo, no debe olvidarse que la perspectiva en innovación orienta el proceder de los agentes innovadores en forma positiva o negativa en cualquier fase del proyecto.

Por ello, es conveniente determinar la perspectiva en innovación pedagógica predominante durante el desarrollo de los proyectos ganadores de los Concursos de Innovación organizados por el MED en Tacna. Esta es la implicación práctica de este trabajo.

Por otro lado, la perspectiva en innovación y su naturaleza es preocupación nacional, pues en agosto del año 2004 se desarrolló en Lima “El Taller de Conceptualización de Innovaciones Educativas en el Perú” para abordar este problema. ¿Qué se entiende por innovación? Es una interrogante que tiene infinidad de respuestas; y en las que influirán diversos factores profesionales de los agentes educativos.

La caracterización de los factores profesionales y la actitud de los agentes educativos que conforman los equipos de innovación limitando o facilitando el desarrollo de los proyectos ganadores de los Concursos de Innovación organizados por el MED en Tacna proporcionarán un sustento teórico para emprender estrategias que faciliten la innovación en la región siendo los beneficiarios directos las futuras generaciones, el magisterio tacneño y la comunidad a la que nos debemos. Por lo tanto, investigar al respecto tiene relevancia social.

2. Marco Conceptual.

2.1 Los factores profesionales de los agentes educativos

2.1.1 Los agentes educativos en la innovación Educativa Pedagógica.

Si bien son diversos los agentes educativos que intervienen en la Innovación, sólo se abordarán en este trabajo aquellos que tienen una **intervención directa** en la mayoría de proyectos de innovación tacneños, centrándose el estudio en el papel que desempeñan el profesor, el asesor y los directivos de las instituciones educativas, porque la elaboración y ejecución de las propuestas depende mucho de su accionar.

2.1.1.1 El papel del profesor en la Innovación Educativa Pedagógica.

El papel del profesor en la innovación puede variar de acuerdo a la perspectiva que tenga, siendo un ejecutor pasivo o un agente participativo, que desarrolla su capacidad innovadora.

En la **perspectiva tecnológica**, es un ejecutor simplemente, éste no influye en la innovación, se limita a desarrollarla fielmente, asumiendo un papel secundario. Colabora pero no participa. El protagonista es el responsable del proyecto, que diseña, selecciona, implementa, evalúa y toma las decisiones.

En la **perspectiva sociocultural**, es un agente curricular, un profesional capaz de redefinir e introducir diversas innovaciones, participa activamente en el diseño, implementación, evaluación y en la toma de decisiones. Es un profesor investigador-innovador en el aula, consciente de la necesidad de cambio, dispuesto a trabajar en equipo, flexible, sin prejuicios.

2.1.1.2 El papel de los asesores en la Innovación Educativa Pedagógica.

El papel de los asesores se centra en prestar ayuda, asistencia, orientación, acompañamiento en la labor docente.

Este apoyo puede provenir desde fuera de la institución educativa, cuando lo brindan las distintas instancias del Ministerio de Educación (MED); o darse desde el interior del plantel, cuando son los asesores los que realizan esta labor. Así se tienen dos tipos de asesoramiento:

- **El asesoramiento externo.**

Es la orientación que promueve procesos de innovación en la institución educativa, sin ligazón administrativa.

- **El asesoramiento interno.**

Promueve la innovación desde adentro, sea desde un cargo formalmente establecido o surgido de manera informal en el proceso de mejora.

En ambos casos, su experiencia y formación son decisivas; y, deben promocionar, el diagnóstico, la formulación de proyectos, la planificación, el desarrollo y evaluación de procesos de innovación educativa. Sin embargo, la perspectiva en innovación determina la forma de su intervención:

En la ***perspectiva tecnológica***, la intervención del asesor es concebida está centrada en el desarrollo lineal de lo planificado, en el producto logrado, en las evidencias cuantitativas que reflejen la eficacia y eficiencia de la propuesta, convirtiéndose en un especialista o experto en diseño, implementación y evaluación. El asesor recomienda soluciones, basado en su experiencia y conocimientos, sin tener en cuenta las particularidades de la situación.

En la ***perspectiva sociocultural*** se basa en el reconocimiento del contexto como clave del proceso de innovación ante la imposibilidad de desarrollarla linealmente. Cada contexto tiene una cultura propia, una ideología, intereses y expectativas para interpretar el proceso de cambio. Contexto, conflicto, negociación, consenso y compromiso son claves en este tipo de interrelación. El asesor es un consultor cuya intervención es entendida como una oportunidad de intercambio, de difusión de ideas, de liderazgo.

2.1.1.3 El papel de los directivos en la Innovación Educativa Pedagógica.

El personal directivo de una Institución Educativa está conformado por el Director, el Subdirector de Formación General y el Subdirector Administrativo.

No es suficiente con reconocer la importancia de la actuación de los directivos en los procesos innovadores, sino que es necesario precisar que dicho papel, puede fortalecer o limitar la naturaleza de la innovación y su proceso.

El Director es el responsable legal ante el Ministerio de Educación, de su ejecución y el cuidado de la implementación. El papel que desempeñan los subdirectores es el mismo que corresponde al Director en ausencia de éste.

En todo caso, su accionar dependerá de la perspectiva en Innovación que asuma.

El papel de los directivos en la ***perspectiva tecnológica*** se traduce en:

- a. Dar a conocer el proyecto a los miembros de la comunidad educativa, en la medida que todos están implicados en su desarrollo y se han de comprometer en el mismo.
- b. Dejar claros los compromisos que se asumen en la fase de planificación del proyecto.
- c. Dejar claros los objetivos que quieren conseguir para que todos los miembros de la comunidad educativa puedan tomar parte activa en el mismo y tengan claro dónde se va.
- d. Procurar dejar claros los beneficios, promoviendo para ello incentivos.
- e. Ejercer presión hacia el cambio a través de incentivos o influencias.
- f. Asegurar y distribuir adecuadamente los recursos necesarios.

El papel de los directivos en la ***perspectiva socio-cultural*** se caracteriza por:

- a. Conocer y comprender el contexto en el que se produce la innovación.
- b. Crear nuevas estructuras, roles, equipos para el desarrollo del proyecto cuando sea necesario en función al proceso innovador.
- c. Negociar para lograr el cambio considerando los intereses de los agentes educativos.

- d. Asegurar que el proyecto responde a las necesidades de la institución educativa y de la comunidad.
- e. Dar confianza al resto del equipo, buscar y dar soluciones a los problemas que van surgiendo durante el desarrollo.

2.1.2 Factores profesionales que intervienen en la innovación educativa.

Son las condiciones académicas, aptitudinales y deontológico – vocacionales que influyen en la actividad del docente innovador.

2.1.2.1 El Factor Académico

Es el cuerpo codificado de conocimientos, acciones, reflexiones y progreso del docente, quien debe asumir que el esfuerzo por conseguir escuelas más participativas, más innovadoras y pertinentes depende necesariamente de contar con profesores formados, capacitados y actualizados para ello.

La importancia de este factor es aclarada cuando Tejada Fernández señala:

“Conviene, por tanto, en este momento al considerar el desarrollo profesional, más allá de su acotamiento conceptual, tener presente una visión evolutiva del ejercicio profesional en la medida que ésta puede justificar las variaciones de actuación y el propio desarrollo profesional”¹

- **El Desarrollo pedagógico.**

Este indicador tiene un carácter objetivo, respondiendo a las acciones emprendidas con el propósito de optimizar el aprovechamiento académico del alumno y el desempeño profesional en el desarrollo del currículum en determinada área.

¹ TEJADA FERNÁNDEZ, José: **Los agentes de la Innovación en los Centros Educativos: Profesores, directivos y asesores**, pág. 143

Implica una seria conciencia de los efectos que el posible fracaso escolar puede ejercer sobre el autoconcepto, autoestima, actitudes y conducta futura del estudiante; como una gran responsabilidad docente, aunque no total.

Esta idea se ve reforzada cuando Rivas Navarro señala que una razón para innovar es la preocupación por la persona del otro, en este caso, por el estudiante.

“Subyace la conciencia de las repercusiones del aprovechamiento de los años escolares en el futuro académico, socioprofesional y vital del alumno”²

- **El Desarrollo teórico – filosófico.**

Está basado en la reflexión sobre la práctica docente y la búsqueda de soluciones nuevas, de nuevos procedimientos, programas de acción y su relación con las teorías. Implica la búsqueda de puntos de información, núcleos de recursos y establecimiento de canales adecuados que faciliten relacionar la teoría y la práctica.

Para Rivas Navarro esta búsqueda brota o se inicia por la sensación de “insatisfactoriedad” en los agentes educativos, pues la necesidad de satisfacer demandas y mejorar la práctica docente es la que impulsa a la innovación:

“Los cambios en el entorno generan insatisfacción con los procedimientos y realizaciones en uso, poniendo de relieve la necesidad de cambios internos que impulsarán acciones innovadoras.”³

Los profesores que tienen la capacidad de reflexionar sobre su desempeño y buscan fuentes que les permitan mejorar, aceptan que el perfeccionamiento es posible. Están predispuestos a la autocrítica, propensos a reconocer mejores prácticas docentes que las propias, dentro o fuera de la institución educativa; y, dispuestos a aprender lo que tuviese que ser aprendido.

² RIVAS NAVARRO, Manuel: **Innovación Educativa: Teoría, procesos, estrategias**, pág. 106

³ Idem, pág. 94

Por esto Rivas Navarro, manifiesta:

“El análisis de la propia experiencia y la reflexión sobre la misma, enriquecida con el procesamiento de informaciones diversas, produce cambio de conceptos, modificación de preconcepciones y prejuicios. Genera reestructuraciones conceptuales y nuevos esquemas cognitivos, como fundamento de nuevas visiones, renovadas teorías educativas personales y modelos didácticos más operativos.”⁴

- **El Desarrollo cognitivo – Experimental.**

El contacto de los profesores con nuevas ideas y métodos educativos pueden ayudar a recomponer y actualizar sus esquemas teóricos y prácticos.

El desarrollo cognitivo, que conduce a la mejora de la acción educativa, puede darse por tres fuentes: la difusión y utilización del conocimiento sistematizado y formalizado por los mismos docentes de la institución educativa; las experiencias realizadas en instituciones próximas; y, conocimientos provenientes de los resultados de la investigación educativa.

La importancia de que las instituciones educativas se abran para difundir o compartir ideas y experiencias es resaltada por Rivas Navarro:

“Las instituciones educativas más innovadoras, donde se observan ritmos y tasas de innovación más altas, son las más abiertas al exterior, que establecen canales y realizan, de modo regular, acciones de búsqueda externa, introducen aportaciones procedentes del entorno y llevan a cabo procesos de autoanálisis y evaluación periódica.”⁵

Para este desarrollo cognitivo se deben establecer canales de doble vía como las redes; y conexión con fuentes, expresamente dedicadas a la difusión de conocimientos, como centros de investigación.

⁴ Idem, pág. 94

⁵ Idem, pág. 96

- **El Desarrollo profesional.**

Se refiere al progreso profesional continuado, en el ejercicio docente, congruente con el cambio social, científico y tecnológico, para responder a los problemas educativos y las demandas sociales. Conocer es la condición necesaria y, en gran medida, se desarrolla en forma autónoma, mediante la lectura, las interacciones personales en el ámbito laboral, aprendiendo de quienes ya se han planteado y resuelto problemas análogos.

Se funda en la experiencia docente y reflexiva porque comporta el enriquecimiento del propio pensamiento pedagógico del docente y el mejoramiento de sus competencias didácticas.

El desarrollo profesional docente puede darse de dos maneras. La primera, denominada ***Heterónomamente sostenida*** que consiste en la participación en actividades centradas en exposiciones verbales, sobre teorías, métodos o estrategias pedagógicas, con más o menos ilustraciones prácticas, realizadas por un experto, especialista o persona que supuestamente posee amplios conocimientos y experiencias. Se refiere básicamente a los cursos, seminarios, talleres, entre otros, en donde la escasa transferencia a la práctica de las informaciones recibidas ha sido poco eficaz.

Las investigaciones han demostrado que los docentes que aprenden y aplican en las clases el conocimiento pedagógico proveniente de la investigación, mejoran sus capacidades docentes y los alumnos obtienen mejores resultados. Esta modalidad de desarrollo profesional es denominada ***autónomamente sostenida***. Se trata de un proceso en el que el docente, en un aprendizaje adulto, tiene el interés de aprender para aplicar lo aprendido, teniendo las propias experiencias como punto de arranque. Puede darse en colaboración directa con los más próximos en el trabajo o potenciada con el asesoramiento. Aquí encajan los postgrados, que combinan la reflexión de la práctica docente, la teoría y la investigación; o las ponencias que desarrollan los profesores en el sistema académico o fuera de él a favor del desarrollo de los demás.

- **El Desempeño de la carrera.**

Se refiere a la adopción de diversos roles docentes. La carrera docente tiene una etapa de inicio, otra de estabilización y una fase en la que surgen nuevos intereses y preocupaciones pedagógicas, como resolver problemas con propuestas innovadoras o asumir nuevas funciones.

Lo importante es que este desempeño de la carrera sea un cúmulo de experiencias y de méritos; y no la mera acumulación de los años de servicio.

2.1.2.2 El Factor Aptitudinal

Se refiere a las habilidades y destrezas que todo docente debe desarrollar y poseer para propiciar cambios, innovar y perfeccionarse.

- **Identificación de problemas**

Se refiere a la **capacidad de percibir** necesidades e intereses de los beneficiarios directos de la educación o de cualquier agente educativo. Puede percibirlos a través de la observación, al contrastar la práctica con la teoría o como producto de la reflexión de la praxis educativa.

Esta capacidad de análisis y descubrimiento de las de necesidades, problemas, conflictos es básica en el docente. Pero, es igual de importante, la **decisión de actuar**, de hacer algo positivo ante la necesidad de mejora.

- **Elaboración de proyectos**

Si el docente es capaz de percatarse de las debilidades y potencialidades que afectan a la institución educativa, de las demandas de cambio y de las necesidades de mejora; debe estar

preparado, también para elaborar proyectos que respondan al lento proceso de cambio de cultura escolar, que es la meta – objetivo.

Para ello, debe basarse en el **análisis de la situación** y diagnóstico de problemas y en la **búsqueda** interna o externa de las **informaciones** y recursos disponibles sobre soluciones posibles, **eligiendo o elaborando la solución** más viable como una propuesta pertinente. Esta propuesta puede ser individual o fruto del trabajo en equipo, para lo cual se apelará a la comunicación, cohesión y compromiso de los miembros.

- **Ejecución de proyectos**

No basta con presentar propuestas o proyectos, también se debe estar en condiciones de **aplicar la solución adoptada**, trabajando en equipo en la implementación y aplicación del mismo y negociando, constantemente, al delegar las funciones.

Para ello, se requiere de utilizar el conocimiento disponible, del aprendizaje y dominio del contenido de la innovación. Es necesario no perder de vista que la adquisición de los correspondientes saberes, competencias específicas, capacidades de diagnóstico y habilidades interpersonales de trabajo en grupo (si es una propuesta de equipo) constituyen formas de desarrollo profesional docente.

- **Evaluación de proyectos**

Es indispensable que se tenga la capacidad participar al seleccionar las técnicas adecuadas y diseñar instrumentos de evaluación que permitan comprender el proceso y tomar las decisiones necesarias para mejorar la pertinencia, eficacia y eficiencia de la propuesta.

Esta evaluación debe permitir un análisis para identificar las propias potencialidades y debilidades, definir las necesidades y expectativas, diagnosticar los problemas y plantear alternativas para mejorar la propuesta.

Los docentes deben tener la capacidad de utilizar el conflicto como medio para comprender el contexto, como una oportunidad para aprender y como punto de partida de posibles cambios.

- **Capacidad de coordinación**

Mucho se ha enfrentado la **autonomía docente** a la concepción del **trabajo en equipo**, como si se tratara de dos posiciones antagónicas o irreconciliables.

La autonomía docente ha de ser entendida como la capacidad de obrar en virtud de las propias fuerzas y necesidades, especificar sus propósitos manteniendo la propia identidad frente a intereses individuales o de grupo.

Mientras que el trabajo en equipo consiste en trabajar al lado de otros profesionales y protagonistas de la acción con los que se interacciona, dejando de ser una isla. Puede ser deliberativo, de análisis y estudio o concluir con una decisión. Sin embargo, deben evitarse las reuniones con escasa productividad, que generan pérdida de tiempo porque desmoralizan y debilitan el entusiasmo.

Esto implica que el docente debe poseer habilidades comunicativas, madurez, compromiso, flexibilidad, mente abierta a las ideas opuestas; y el coordinador, debe contar con la capacidad de planificar, de negociar responsabilidades y de complementar la integración, promoviendo la cooperación en la eficaz toma de decisiones.

- **Liderazgo**

Los procesos de cambio requieren de la intervención voluntaria de algunos actores que obran deliberadamente para orientar las cosas en una dirección definida.

Pero, la influencia y la autoridad formal no siempre van a la par. Líder y Liderazgo se refieren a una influencia real sobre el curso de las cosas; y, no tanto a la posición de quienes la ejercen, ya sea puntual o regularmente. Hablar de liderazgo es, por tanto, hablar de los responsables, sin limitarse por ello a esta categoría de actores. Por esto, Gather afirma:

“[...] la calidad y el grado de realización del proyecto dependerán de la posición que adopten los responsables, si es que éstos no ejercen por su cuenta liderazgo intelectual. Las personas que detentan la autoridad formal pueden motivar y canalizar la implicación de todos en el significado del cambio, e incluso llegar a ser enemigos declarados del proyecto.”⁶

Para Halpin y Croft, la percepción respecto del modo en que es ejercido el liderazgo, puede condicionar la intensidad de participación de los miembros. En función a ello, se considera que la perspectiva también se relaciona al liderazgo:

	Actitud y comportamiento de las autoridades y responsables	Actitud y comportamiento de los miembros de la institución
Perspectiva Tecnológica	Aislamiento (-) <ul style="list-style-type: none"> Percepción de una conducta directiva. Caracterizada por relaciones de tipo impersonal. Predomina el atenuamiento a los aspectos más estrictos de la normativa o formalización organizativa. 	Desvinculación (-) <ul style="list-style-type: none"> Falta de cohesión y cooperación en la realización de la tarea. Dedicación centrada únicamente a las actividades habituales de la propia clase. Concebida como de exclusiva competencia individual.
	Énfasis en el rendimiento (-) <ul style="list-style-type: none"> Comportamiento directivo centrado en alcanzar resultados previstos. Indica una conducta de control. Orientado al cumplimiento de las tareas y responsabilidades. 	Impedimento (-) <ul style="list-style-type: none"> Percepción de una sobrecarga de rol con actividades secundarias. Considera que las reuniones, escritos, etc. son poco relevantes y que dificultan la adecuada realización de la función.
Perspectiva Sociocultural	Impulso (+) <ul style="list-style-type: none"> Tiene tendencia a alentar y motivar la iniciativa de los profesores en la resolución de problemas. Estimula la creatividad y la capacidad innovadora. 	Espíritu, entusiasmo (+) <ul style="list-style-type: none"> Percibe satisfechas sus necesidades sociales en el cumplimiento de su labor específica. Se siente realizado en el trabajo dentro de la organización.
	Consideración humana (+) <ul style="list-style-type: none"> Predomina la consideración y preferencia por la persona de los miembros de la institución. 	Intimidad (+) <ul style="list-style-type: none"> Percepción de relaciones interpersonales satisfactorias entre los profesores.

⁶ GATHER THURLER, Mónica: **Innovar en el seno de la Institución Escolar**, pág. 143

Los responsables de la innovación son líderes potenciales, en la medida que sea su objetivo el garantizar la evolución de todos los actores. Es urgente romper con la idea de que algunos docentes por la razón de su cargo, saben pensar, mientras que otros, por ser subalternos, carecen de competencia para hacer un análisis coherente de la situación o para asumir responsabilidades. El líder apuesta por las potencialidades invisibles y no explotadas.

El líder innovador desarrolla visiones de funcionamiento alternativas, las transforma en proyectos que ilusionan, presenta los objetivos para propiciar la implicación de otros, crea un clima de experimentación colectiva, de resolución de problemas y aprendizaje permanente. Esto exigirá a los responsables, no sólo que tengan un fuerte sentido de su misión y que sean capaces de formular y defender sus puntos de vista, sino que además consigan que otros la compartan.

Los coordinadores deberán atender las siguientes responsabilidades para no perder de vista el objetivo común, el cambio:

- Seguir los esfuerzos de desarrollo.
 - Informar a todas las partes implicadas sobre los progresos del proceso en curso.
 - Aproximar y relacionar los diferentes miembros y grupos de trabajo.
 - Organizar y animar las sesiones de puesta en común.
 - Potenciar instancias de diálogo.
 - Crear espacios de decisión y regulación.
 - Garantizar las relaciones constantes con las fuentes de conocimiento y los especialistas ajenos a la institución.
-
- **Flexibilidad**

La comunicación posibilita y acompaña a la colaboración. Esta requiere mayor flujo de las informaciones internas, en dirección horizontal, vertical y oblicua, cuyo contenido incluye el intercambio de experiencias profesionales.

Las interacciones y contactos intensos, en situaciones de trabajo, requieren disposición abierta y confiada para proporcionar, pedir y recibir ayuda profesional de los demás, cualesquiera que sea su posición en la organización del equipo.

Implica tener una mente abierta al cambio, una visión de futuro, para la previsión de nuevas situaciones, creer en el progreso y desarrollar procesos adaptativos. La flexibilidad posibilita, impulsa y fundamenta la innovación.

2.1.2.3 El Factor Deontológico - Vocacional

La vocación, según Ortega y Gasset, constituye el “Yo insobornable”, como destino personal y puede ser identificada con el quehacer estrictamente individual y designa la autenticidad de cada ser humano.

Este factor se refiere a la responsabilidad ética y el compromiso asumido ante las familias y la sociedad.

Está estrechamente vinculada con la satisfacción que se halle en la práctica docente; como ya lo señala Rivas Navarro:

“Es menos frecuente encontrar grandes motivaciones innovadoras en aquellos profesores que no encuentran satisfacción intrínseca en el ejercicio de la función educadora. Incluye a quienes han accedido a la función docente, no por una clara decisión vocacional, afición o gusto por la enseñanza, sino en virtud de apremiantes necesidades ocupacionales, ante la dificultad de acceso a la profesión inicialmente preferida, [...]”⁷

- **Compromiso ético – profesional.**

Este impulso internamente generado por incorporar innovaciones tiene como fundamentos el **deber ético** de la cabal realización de la función docente con todas las posibilidades de que es susceptible; y la **vocación docente**, íntimamente vinculada con lo anterior. Esta faceta

⁷ GATHER THURLER, Mónica: **Innovar en el seno de la Institución Escolar**, pág. 143

tiene su base en la intensidad de la vivencia vocacional de la función docente por parte del innovador potencial. Es decir, el impulso innovador se halla ligado a la autenticidad e intensidad con que es ejercida y sentida la función educadora.

- **Motivación para el autoperfeccionamiento**

Este indicador hace referencia a la persona del docente, como profesional y como individuo.

Se distinguen dos dimensiones:

- **La valoración profesional**, que es la afirmación de la profesionalidad del docente, con pretensión de reconocimiento social ya sea a nivel individual, para la profesión o la institución educativa.; y
- **La autorrealización docente**, que implica satisfacciones personales y profesionales.

- **Sentido de responsabilidad**

Está también estrechamente vinculado con el deber ético, de cumplir a cabalidad con la función desempeñada, con un sentido de mejora y perfeccionamiento constantes.

Consiste en asumir conscientemente la tarea de educar, de responder a la labor que le asignado la sociedad.

- **Interés por la docencia**

Está relacionado con la vocación docente, es la capacidad de encontrar verdadera satisfacción en las labores relacionadas con el quehacer educativo. El docente debe encontrar satisfacción intrínseca en el ejercicio de la función educadora.

- **Inclinación por la investigación**

La investigación es una de las alternativas más viables para y con mayor repercusión en los procesos de mejora educativa.

El docente debe asumir a la institución educativa como un ente que por sí mismo es capaz de planificar, desarrollar y evaluar propuestas pedagógicas que sean pertinentes al contexto cultural y social respondiendo a los intereses y necesidades de la comunidad educativa a la que pertenece.

El docente innovador – investigador es un docente que reflexiona constantemente sobre su práctica educativa, sobre su responsabilidad, sobre su rol, buscando responder a ello con cabalidad.

- **Creatividad**

El docente innovador – investigador se caracteriza por su capacidad de plantear alternativas, propuestas, que pueden responder muy bien a intereses y necesidades educativas o ante la necesidad de adaptación.

La creatividad es la capacidad que garantiza la pertinencia, la mejora de las condiciones de vida de todos los agentes involucrados en el sistema, alejando a la rutina y la rigidez.

2.1.3 Resistencia al cambio y la innovación educativa pedagógica.

Son muchos los factores que pueden condicionar u obstaculizar los procesos de cambio e innovación educativa.

Algunos de ellos son subjetivos, es decir, están relacionados con las actitudes, concepciones, conciencia y cultura docente. Otros, están ligados a las condiciones en las que el docente desarrolla su labor.

2.1.3.1 Factores de resistencia:

No se puede considerar a la resistencia individual a la innovación como el único impedimento para su realización. Según Rivas Navarro, al hablar de factores de resistencia:

“Se trata de la existencia de factores que obstruyen, inhiben o restringen la implantación de la innovación educativa.”⁸

Entonces, no sólo los factores personales y grupales pueden obstaculizar el desarrollo de la innovación, sino que existen otros factores como aquellos que se encuentran ligados a las condiciones laborales o a la innovación misma.

2.1.3.1.1 Factores subjetivos:

Son los factores relacionados con las personas, con su manera de ser, con su accionar, con sus concepciones, con sus expectativas, con sus intereses. Estos son:

- a. **La inercia institucional:** Existe una predisposición a continuar trabajando tal como se ha hecho toda la vida. Lo nuevo asusta y pone en cuestión a lo ya conocido, al mantenimiento de intereses y rutinas personales y profesionales muy arraigados.
- b. **El individualismo:** Cuya seña de identidad es la “autonomía” o la independencia, entendida como aislamiento y soledad absolutos. Este apego al aula como territorio particular en el que nadie ni nada puede inmiscuirse ni alterar, proporciona gran seguridad.
- c. **El corporativismo:** Se refiere a la constitución de pequeños grupos de la institución escolar pugnano entre sí la obtención de más recursos, de poder y mayor legitimidad; anteponiendo intereses particulares –no siempre justos ni justificados- a los generales de la comunidad educativa. Muestran su hegemonía al incitar más el enfrentamiento que a la colaboración.

⁸ GATHER THURLER, Mónica: **Innovar en el seno de la Institución Escolar**, pág. 118

- d. **La falta de un clima de confianza y consenso:** la posibilidad de innovación es remota sin un clima de confianza en el equipo docente y en la comunidad escolar para compartir objetivos y proyectos comunes.

2.1.3.1.2 Factores ligados con las condiciones laborales:

Son los factores relacionados con la formación del maestro, su desempeño y las acciones de la institución educativa y los organismos intermedios. Entre ellos están:

- a. **La formación del profesorado:** al margen de su mayor o menor predisposición al cambio, se constatan grandes lagunas en su formación inicial y permanente; pues un amplio sector del profesorado sólo está capacitado para la mera transmisión de conocimientos.

Es obvio que enseñar la asignatura no basta: hay que disponer de estrategias y recursos que garanticen un aprendizaje significativo y vinculado a las necesidades del alumno y su entorno. Son muy pocos los que piensan en el desarrollo profesional para la reflexión en la acción y el trabajo en equipo, condiciones básicas para generar procesos de innovación.

- b. **La intensificación del trabajo docente y el control burocrático:** Toda innovación implica un aumento de trabajo, una dedicación mayor, más horas extras y esto puede generar el malestar docente. Es decir, el que la innovación sea concebida como una tarea adicional, que incrementa los esfuerzos cotidianos, restringen la incorporación de las innovaciones.

Depende del grado de vivencia y del nivel de conciencia del profesorado el dejarse vencer por el pesimismo de la situación; o, por el contrario, dedicarse a analizar críticamente el malestar como punto de conflicto que obliga a buscar repuestas creativas que le permitan resolver sus problemas.

Las responsabilidades de la educación han de ser compartidas por todos los agentes sociales y en ningún caso pueden afrontarse desde la soledad de la institución educativa.

- c. **La falta de apoyo de la administración educativa:** a veces, la escasa sensibilidad de los poderes públicos hace que los presupuestos sean bajos, los recursos técnicos y humanos, pocos; y los apoyos a la labor docente, insuficientes.

La intensificación de las labores administrativas comprende la cantidad de informes y todo tipo de controles burocrático-administrativos que restan tiempo para la reflexión pedagógica y la atención del alumnado. Conviene dilucidar aquellas exigencias Administrativas que son pertinentes y hasta imprescindibles, de aquellas que no lo son.

- d. **Falta de acompañamiento técnico:** emerge una percepción de desamparo e inseguridad ante la aventura innovadora. La falta de asesoramiento, la escasa comunicación pedagógica e intercambio de experiencias entre los profesores limitan al afán innovador.

2.1.3.2 Modalidades de resistencia a la innovación:

Para Manuel Rivas, la resistencia a la innovación puede tener distintas modalidades, pero ninguna es excluyente totalmente:

*"[...] en cualquiera de las distintas modalidades es difícil encontrar tipos puros, por lo que se consideran en términos de predominancia y no de exclusividad."*⁹

La división más primaria es la dicotomía de **resistencia pasiva** y **resistencia activa**. La primera presenta más dificultades para resolverla porque no se evidencia, se solapa en las murmuraciones y comentarios pesimistas o negativos. La resistencia activa consiste en el enfrentamiento directo a la propuesta innovadora.

Las demás modalidades de resistencia pueden ser activas o pasivas, sin encontrarse en estado puro necesariamente.

⁹ GATHER THURLER, Mónica: **Innovar en el seno de la Institución Escolar**, pág. 118

La otra división es la que distingue **resistencia racional** y **resistencia irracional**. La primera está fundada en previos análisis y razonamientos de tipo técnico, como la estimación de la calidad de la innovación específica propuesta y su pertinencia en un momento dado; o, en argumentos de índole personal, sea que la innovación merme el prestigio, incremente el trabajo propio, reduzca ciertas ventajas. La resistencia irracional es la que tiene sus raíces en sentimientos y emociones, está vinculada a sentimientos de inseguridad respecto a nuevas tareas, a la fuerza del hábito, la inercia o refuerzos negativos.

La distinción entre **resistencia global o generalizada** y **resistencia específica o diferencial** resulta más operativa. La primera refleja actitudes negativas respecto a cualquier tipo de innovación por parte de quienes mantienen actitudes favorables a la continuidad y persistencia de lo vigente activa o pasivamente. A veces, subyacen problemas personales o experiencias negativas derivadas de ciertos cambios. Está relacionada a la resistencia irracional o emotiva. La segunda, es la oposición racionalizada, activa o pasiva, a determinadas y específicas innovaciones pedagógicas, aunque no respecto a otras. Puede fundarse en presunciones personales, en argumentaciones o análisis objetivados, predictivos de las posibilidades, resultado o consecuencias de la innovación específica.

Considerando el criterio de la duración, esta resistencia puede ser **persistente** o **circunstancial**. Persistente, si se da a lo largo del tiempo; circunstancial, cuando se reconoce el valor intrínseco de la innovación pero no se la considera oportuna.

2.2 La innovación Educativa Pedagógica

2.2.1 Concepto de Innovación Educativa Pedagógica.

Las innovaciones se han acelerado en las últimas décadas debido a la presencia de dos factores: el desarrollo del conocimiento científico y su difusión; y la mayor participación, aspiraciones y demandas cuantitativas y cualitativas de la sociedad.

Si bien cada vez es más frecuente el uso del término innovación en el campo educativo, su significado tiene distintos matices y connotaciones en función del contexto cultural, científico, técnico o profesional en que se utiliza aunque tengan una común base semántica.

Por tanto, es oportuno realizar un somero análisis de la palabra “innovación” dada su polisemia. Baste registrar, por el momento, que se utiliza para significar tanto la acción de innovar, cuanto el resultado de dicha innovación y hasta el contenido de la innovación.

El vocablo innovación se construye sobre la base del lexema *–nov–*, conteniendo un sema nuclear que denota “*novedad*”, la noción de “algo *nuevo*”. Junto a la idea de lo nuevo *–nov–*, es importante reparar en el significado del prefijo *in–* que, según el criterio de la Academia, equivale a “*en, adentro, dentro de, al interior*”. La referencia *a interior de* ocurre en el caso de que algo penetra desde el exterior, así como en el caso de que algo emerge o proviene de dentro. Por lo tanto, la palabra denota tanto el ingreso de algo nuevo, dentro de una realidad preexistente, cuanto la extracción o emergencia de algo, que resulta nuevo, del interior de una realidad preexistente.

Esta doble acepción se corresponde con la diferenciación de innovación educativa atendiendo su génesis: **innovaciones externamente inducidas** e **innovaciones internamente generadas**; distinción que aclara Manuel Rivas Navarro:

“La innovación resulta de la adopción e introducción en la escuela de algo ya existente fuera de ella: objeto, procedimiento, contenido. También la innovación puede generarse o elaborarse en el interior de la institución escolar, en la solución de un problema o la satisfacción de una necesidad interna. [...] Se trata de la innovación centrada en la escuela: diagnóstico y resolución de problemas, desarrollo organizativo, autorrevisión escolar, desarrollo profesional docente en la escuela, o bien la acción-investigación docente (action research) en el ejercicio de la enseñanza, observando, reflexionando, extrayendo conclusiones y aplicándolas en ciclos sucesivos.”¹⁰

¹⁰ RIVAS NAVARRO, Manuel: **Innovación Educativa: Teoría, procesos, estrategias**, pág. 20

Debe considerarse que toda innovación implica la existencia de dos realidades: una es la realidad de “lo nuevo”; la otra es la realidad de “lo previo”, en cuyo interior **ese algo nuevo** se incorpora, resultando la realidad innovada.

En esto se basa Manuel Rivas Navarro para dar una definición inicial de innovación:

“Innovación es la incorporación de algo nuevo dentro de una realidad existente, en cuya virtud ésta resulta modificada”¹¹

Existe diversidad de conceptos sobre innovación, cada cuál pone énfasis en diversos aspectos que ella implica, aunque están estrechamente relacionados entre sí.

“INES AGUERRONDO (1992) señala que la innovación implica una transformación, es decir, una ruptura del equilibrio o armonía en las estructuras, dado por el funcionamiento rutinario. Cuando no se alteran estas estructuras básicas se puede hablar de ajuste, no de innovación. [...] la innovación ha de producir transformaciones en los diferentes elementos que [...] funcionan como organizadores de la estructura básica del sistema educativo: la definición del papel que juega la educación y la escuela en relación con la sociedad; la concepción de conocimiento que se adopte; y la concepción de la enseñanza y del aprendizaje, que incluye la definición de las características psicológicas del que aprende. Estos ejes determinan aspectos específicos de organización de la educación, tanto a nivel del sistema educativo general (características y duración de los niveles y ciclos, tipos de modalidades que ofrecen, etc.) como en lo que se refiere a las formas de organización de los estamentos intermedios (supervisión, dirección), y a las características de las escuelas, o de los diferentes servicios que se presenten.

BERNARDO RESTREPO (1994) [...] “Provocación de procesos, conductas, objetos que son nuevos porque son cualitativamente diferentes de formas existentes, han sido propuestos deliberadamente en campos específicos para mejorar la calidad de la educación, son diferentes de pequeños ajustes acumulativos, y llevan un tiempo de aplicación y desarrollo suficiente para medir su eficacia y juzgar sus impactos y consiguiente poder de supervivencia relativa”.

GRACIELA MESSINA (1996) señala que la innovación educativa constituye en sí misma un proceso de creación cultural, en tanto genera un sistema nuevo de valores, creencias, normas, tecnologías actitudes y comportamientos; se transforma al estado anterior aún cuando los actores no perciban la totalidad de este movimiento ni su carácter holísticos.

Para JENNY ASSAEL (1994) la innovación también implica una transformación de los elementos centrales que conforman la cultura escolar. Es decir, tiene que modificar las concepciones del sujeto y del saber, de la enseñanza y el aprendizaje, y las relaciones de los sujetos entre sí y con el

¹¹ Id.

conocimiento. Para esta autora, innovar supone sobre todo la transformación de las relaciones pedagógicas cotidianas, ya que es en ellas donde el alumno va aprendiendo y construyéndose como sujeto.”¹²

Para el Ministerio de Educación (2004), se llama innovación educativa pedagógica a:

“Los procesos de cambio que realizan los docentes en sus prácticas pedagógicas, en las áreas del currículo, la didáctica, los materiales educativos, la evaluación, la gestión y otros, con la finalidad de lograr mejoras cualitativas y cuantitativas, para lo cual comprometen la participación activa de alumnos/as y/o de padres de familia.”¹³

Para Rosa Blanco Guijarro la innovación educativa implica un cambio cultural que afecta a cada individuo, al grupo y al marco institucional. Implica cambios en las actitudes, creencias, concepciones y prácticas en aspectos de significación educativa como la naturaleza y función de la educación y de la escuela, el proceso de enseñanza-aprendizaje, la concepción y relación con el conocimiento, la estructura y funcionamiento, y las relaciones entre los diferentes actores involucrados.

La innovación tiene un carácter sistémico 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 con los otros componentes con los que se relaciona e interactúa. Entonces, cualquier cambio implica repensar todo el orden.

Como se puede observar, pese a la diversidad de criterios, se coincide en que la innovación implica una transformación de los elementos, una provocación de cambio de conductas, una recreación cultural y una ruptura con la rutina que afecta tanto a los agentes, al sentido de la educación, a los procesos, como al sistema en general para lograr mejoras.

Teniendo como punto de partida las reflexiones anteriores, en este trabajo se concibe a la innovación educativa pedagógica como una:

¹² DINESST, **Aportes para el Taller de Conceptualización de Innovación Educativa**, Pág. 37 – 38

¹³ DINESST, **Guía de Monitoreo y Evaluación para Proyectos de Innovación Educativa**. Pág. 8 p.

Propuesta transformadora de la concepción del proceso enseñanza-aprendizaje, la cultura de los actores educativos y sus relaciones pedagógicas propiciando un avance en el mejoramiento de la vida de los individuos que participan en ella al hacer más eficaz, eficiente y funcional la práctica educativa.

Debe tenerse presente que todo proceso de innovación nace del inconformismo docente y del espíritu creativo que vibra en su interior. Sin embargo, las innovaciones educativas pedagógicas han de ser introducidas en el sistema educativo con prudencia, respondiendo a necesidades sociales; deben ser el resultado de procesos interactivos complejos entre investigación y práctica. La necesidad de innovación educativa pedagógica no justifica cualquier innovación ni hace que cualquier práctica sea acertada.

En este sentido, se plantea redefinir el rol de los docentes como investigadores de la realidad que les toca vivir en sus diversos contextos. Investigar en las aulas tiene un sentido eminentemente práctico. Investigar en educación ha de suponer un centrarse en una realidad compleja, con el deseo de mejorarla y transformarla con cambios debidamente fundamentados.

2.2.2 Principios de la Innovación Educativa Pedagógica.

Los principios que orientan el proceso de innovación educativa sólo se conciben dentro de un enfoque de educación liberadora de las potencialidades del hombre y de su entorno.

Entre estos principios figuran:

- a. **La investigación interdisciplinaria**, para la reconstrucción del conocimiento, como eje del proceso de innovación.
- b. **La formación del estudiante ha de constituir la esencia de las innovaciones educativas**, para la transformación cultural en procura de mejorar el nivel de vida individual y social.
- c. **La autonomía**, para que se generen los procesos de innovación educativa.
- d. **La práctica misma**, que legitima la innovación educativa.

2.2.3 El Objetivo de la Innovación Educativa Pedagógica.

Junto con otras actuaciones, es necesario **replantearse** el sentido de la práctica docente. A continuación se ofrecen cuatro ideas generales para la intervención del profesor en el aula que, obviamente, deben ser adaptadas a cada situación particular:

- **Centrarse en habilidades de orden superior.** Lo importante no es sólo saber Historia o Física, sino *ofrecer* los *recursos* para que el alumno pueda desarrollarse por sí mismo.
- **Utilizar una amplia variedad de estrategias, metodologías, técnicas y procedimientos de evaluación.** Tras una época en la que los investigadores estaban preocupados en demostrar la mayor eficacia de un método frente a otro, parece que la situación óptima es utilizar una combinación de ellos.
- **Preocuparse por la autoestima de los alumnos.** Está demostrada la estrecha relación entre la autoestima de los estudiantes y su buen rendimiento académico, así como sobre su mayor desarrollo social. Un buen maestro debe fomentar la confianza del alumno en superar obstáculos.
- **Tener altas expectativas sobre los alumnos.** Es clásica en educación la famosa “profecía autocumplida”, por la cual si un profesor piensa que un muchacho va a fracasar, seguro que termina haciéndolo.

2.2.4 Características de la Innovación Educativa Pedagógica.

Así como existen variedad de conceptualizaciones de innovación educativa pedagógica, también se pueden observar diversidad de caracterizaciones. Sin embargo, pueden señalarse entre sus características las siguientes:

- a. **Supone transformación y cambio cualitativo significativo:** no es una simple mejora o ajuste del sistema vigente. Implica un cambio cultural en el marco institucional, en las

actitudes, creencias, concepciones y praxis. Supone partir de lo existente para transformarlo. En consecuencia, implica repensar todo el orden establecido y propender a su mejora.

- b. No es una invención necesariamente, pero sí debe ser novedosa:** pues ha de ser una propuesta diferente y creativa para solucionar un problema educativo o para mejorar una acción, método, técnica o proceso del aula, del colegio en sí mismo o de su relación con la comunidad.

No es necesariamente una invención, pero sí algo nuevo que propicia el avance en el sistema hacia su plenitud. Nuevo en relación con el medio y con la historia del núcleo cultural en el que se origina o como un emergente que prescinde de toda determinación previa. Nadie innova al margen de sus tradiciones.

- c. Es planificada pues implica una intencionalidad o intervención deliberada.** Es una acción intencionada que busca mejorar la educación, con un sentido definido, lo que conlleva un porqué y un para qué, los mismos que pueden modificarse a la luz de la experiencia porque la planificación ha de considerarse como un proceso constante que se va modificando en función de la dinámica que acontece en la práctica.
- d. No es un fin en sí misma sino un medio para mejorar los fines de la educación.** Toda innovación debe producir cambios que apoyen el mejoramiento de la calidad y la equidad de la educación y permitir avanzar hacia el ser, hacia la vocación humana.
- e. Está centrada en una necesidad específica bien determinada a la que satisface:** pues debe responder a necesidades y problemas reales de la institución educativa. Es evidente que las innovaciones no aparecen automáticamente, sino que deben ser planificadas, instauradas y aplicadas de tal manera que las prácticas pedagógicas se adapten mejor a

las cambiantes necesidades, objetivos y normas de la enseñanza y de la administración educativas.

- f. **Implica un cambio de concepción y de práctica:** esta característica puede ser la gran diferencia entre innovación y reforma: las reformas son aspiraciones que muchas veces no transforman realmente la cultura de las instituciones educativas; en cambio las innovaciones implican una permanente apertura al cambio para evitar el inmovilismo dentro de la propia innovación.
- g. **Implica una aceptación y apropiación del cambio por ser un proceso de definición, construcción y participación social:** aquellos que han de llevarla a cabo, deben de reflexionar, crítica y deliberadamente, sobre qué cambiar, en qué dirección, cómo hacerlo y con qué política de recursos. Así la innovación responderá a sus preocupaciones y necesidades, sino, la innovación no tendría sentido.
- h. **Es un proceso abierto e inconcluso que implica la reflexión desde la práctica.** Y es que la innovación no es tan sólo un producto sino un proceso y una actitud o posicionamiento ante el hecho educativo. Si se la considera como un producto final se corre el riesgo de caer en la rutina. Esta característica es la base de su dinamismo y la vincula estrechamente a la evaluación e investigación continua. Su carácter dinámico y procesal se pone de manifiesto cuando al ponerse en práctica van surgiendo nuevos elementos o propuestas que no estaban diseñados en el proyecto inicial; y también cuando da lugar a innovaciones distintas en la práctica, en función de las peculiaridades de cada contexto en el que se desarrolla, que por definición, es irrepetible. Es decir, que el proceso innovador implica innovación.
- i. **Surge y se desarrolla en la práctica:** para que la innovación sea más eficaz y eficiente debe gestarse y desarrollarse a partir de la misma práctica, de situaciones problemáticas objetivas y no de simples generalidades subjetivas.

- j. **Es simple:** Es decir, que la innovación debe hacer una sola cosa. De otro modo, confunde y no será acogida con facilidad. Por tanto, su aplicación debe ser clara y específica.

- k. **Mostrar resultados:** pues el mérito de una innovación educativa hay que buscarlo en los resultados obtenidos en la población a la que va dirigida, y se debe poder demostrar. El valor de una innovación se da por los resultados en el aprendizaje de los alumnos y alumnas, en el clima que se aprecia en la clase o la institución educativa, en el mejoramiento de la vida de los individuos participantes.

- l. **Los resultados son comunicables:** lo que es un deber con nosotros mismos, con nuestros alumnos, con la institución, con otros docentes y con otras instituciones porque el resultado obtenido puede generar que otros contribuyan a iniciar un efecto multiplicador imprescindible en la progresión educativa.

2.2.5 La Perspectiva en Innovación Educativa Pedagógica.

La necesidad de cambio en la educación somete a los actores a una presión considerable; pues, pretende combinar el aprendizaje tanto individual como colectivo de docentes que reaccionan de distintas maneras a estas exigencias.

Sin embargo, la característica más sobresaliente de las innovaciones educativas pedagógicas, desde el punto de vista conceptual, es la ausencia de una perspectiva teórica, universal, comprensiva, capaz de explicar y comprender la pluralidad de dimensiones y procesos innovadores. Por el contrario, existen diversas perspectivas y modelos explicativos de la innovación.

Pero, ¿por qué es importante la perspectiva en innovación? La perspectiva es fundamental en cuanto funciona como el marco interpretativo del proceso de innovación, y esa interpretación determina lo que es importante y guía la acción de los actores. Es decir, la

perspectiva no sólo describe, define o justifica formalmente la naturaleza de la innovación, sino que al mismo tiempo prescribe su funcionamiento, sus estrategias, su evaluación, etc.

La perspectiva, según House, puede considerarse como un “punto de vista” desde el cual se considera o se analiza un asunto, es un “modo de ver” un problema; mas no un conjunto de reglas y procedimientos, que más bien puede ser un paradigma. La perspectiva es permeable y está más abierta al cambio que un paradigma; ellas describen y operan en un mundo social y político cambiante, y el cambio de una perspectiva a otra responde, en parte, al cambio de las realidades sociales y políticas, y no simplemente al hallazgo de nuevos datos de investigación.

En función a estos previos se concibe como perspectiva en innovación educativa pedagógica a:

La interpretación o concepción de la innovación educativa, de la enseñanza, del aprendizaje, de la organización escolar, de la relación entre teoría y práctica, y de la actitud de los agentes, la concepción de evaluación del proceso de innovación, que orienta, circunscribe y determina el accionar de los participantes, tanto en su desarrollo como en su evaluación en un momento y contexto dados.

El término innovación es ampliamente utilizado en el ámbito educativo pero no siempre que se habla de innovación se está haciendo referencia a lo mismo. Cada sujeto puede tener una concepción muy propia, sujeta a distintos factores profesionales y personales, respecto a ¿qué es innovación? ¿En qué se fundamenta? ¿Qué es enseñanza-aprendizaje? ¿Cómo ha de ser la organización escolar? ¿Cómo han de relacionarse la teoría y la práctica? ¿Qué relación debe existir entre los agentes? ¿Qué debe evaluarse en un proceso de innovación?

Existen muchas propuestas al respecto; y detrás de cada una de ellas yace una estructura de la racionalidad, con unos presupuestos lógicos que las fundamentan teóricamente.

Así se encuentra la clasificación de Huberman (1973) y Havelock y Huberman (1980), citada por Arturo Barraza Macías¹⁴, teóricos de la innovación que han realizado cuidadosos análisis de experiencias de innovación ya ocurridas, identificando, a partir de estas, tres modelos de proceso o perspectivas en innovación educativa:

- **Modelo de investigación y desarrollo**

Esta perspectiva ve el proceso como una secuencia racional de fases, por la cual una invención **se descubre, se desarrolla, se produce y se disemina** entre el usuario o consumidor.

La innovación no se analiza desde el punto de vista del usuario, quien se supone que es pasivo; ni tampoco la investigación comienza como un conjunto de respuestas exactas a problemas humanos específicos, sino como un conjunto de datos y teorías que son luego transformados en ideas para productos y servicios útiles en la fase de desarrollo. El conocimiento se produce, masivamente, y se procura por todos los medios difundirlo entre aquellos a los que pueda ser de utilidad.

El proceso se concreta así, en etapas que van del conocimiento científico básico, a su transformación en investigación aplicada y desarrollo; que a su vez, es transformada en conocimiento práctico y, finalmente, en aplicaciones que le da el usuario.

Es una perspectiva lógica y racional de la innovación; como tal está sustentado en diversos supuestos, algunos de los cuales son cuestionables, dado que: muchas innovaciones no ocurren como producto final de un cuidadoso proceso de planificación que conduzca de la teoría a la práctica; y, aparte de ello, es necesario tener presente que la innovación no siempre es generada por expertos que saben lo que hay que hacer para "recetarlo" a quienes ejercen las diferentes prácticas educativas.

¹⁴ <http://www.monografias.com/trabajos18/innovacion/innovacion.shtml>

- **Modelo de interacción social.**

En esta perspectiva se hace hincapié en el aspecto de difusión de la innovación, en el movimiento de mensajes de individuo a individuo y de sistema a sistema; se subraya la importancia de las redes interpersonales de información, de liderazgo, de opinión, de contacto personal y de integración social.

La idea general es la de que cada miembro del sistema recorra el ciclo o tome conciencia mediante un proceso de comunicación social con sus compañeros. En algunos sistemas, la forma que adopta esta estrategia consiste, por ejemplo, en convencer a un profesor, directivo o administrador respetados, de la utilidad de las nuevas prácticas o procedimientos, y en facilitar el proceso mediante el cual otros profesores puedan ponerse en contacto con aquella persona que ya esté utilizando la innovación.

La unidad de análisis es el receptor individual, se centra la atención en la percepción por parte del receptor del conocimiento exterior, y en su respuesta al mismo. Los estudios realizados en esta área concreta han revelado que el medio más eficaz para la difusión de una innovación es la interacción entre miembros del grupo adoptante.

En general, los investigadores concentran sus esfuerzos en una innovación presentada bajo forma concreta y difundible (un libro de texto, un material didáctico, un procedimiento para facilitar el aprendizaje, etc.) y siguen su pista a través del grupo social de los adoptadores; en particular, realizan un estudio de los efectos de la estructura social y de las relaciones sociales, sobre las innovaciones y su desarrollo.

Los investigadores de este modelo han identificado con precisión la forma en que la mayoría de los individuos pasa por un proceso de adopción de la innovación:

- a. **La toma de conciencia**, en la que el individuo se ve expuesto a la innovación, pero carece de información completa sobre ella.

- b. **El interés**, fase en la que el individuo busca información sobre la innovación, pero todavía no ha juzgado su utilidad con respecto a su propia situación.
- c. **La evaluación**, en la que el individuo hace un examen mental de lo que supondrá en su momento y en el futuro la aplicación de la innovación y decide si la va a experimentar o no.
- d. **El ensayo**, en el que el individuo, aplica la innovación a escala limitada para descubrir si, en su situación, tiene una utilidad real.
- e. **La adopción**, en esta fase, los resultados del ensayo, o incluso alguna modificación de la misma, analizados con detenimiento, servirán para determinar si se toma la decisión de adoptar o rechazar la innovación.

La principal crítica que se le hace a esta perspectiva es la de que fácilmente puede convertirse en un modelo manipulador al perder de vista, en el afán de difundir la innovación eficazmente, las necesidades o circunstancias reales del usuario.

- **Modelo de resolución de problemas.**

El modelo de resolución de problemas tiene como centro al usuario de la innovación. Parte del supuesto de que éste tiene una necesidad definida y de que la innovación va a satisfacerla. En consecuencia, el proceso va desde el problema al diagnóstico, luego a una prueba y finalmente a la adopción.

Con frecuencia es necesaria la intervención de un agente externo de cambio que aconseje a los individuos sobre posibles soluciones y sobre estrategias de puesta en vigor, pero lo que se considera principal es la colaboración centrada en el usuario de la innovación y no en la manipulación desde fuera. Es un enfoque participativo.

Las características básicas de esta perspectiva pueden sintetizarse en:

- **El usuario** constituye el punto de partida.
- **El diagnóstico** precede a la identificación de soluciones.

- **La ayuda del exterior** no asume un papel de dirección, sino de asesoría.
- **Se reconoce la importancia de los recursos internos** para la solución de los problemas.
- **Se asume** que el cambio más sólido es el que inicia e interioriza el propio usuario.

Quizá la principal bondad del modelo de esta perspectiva sea precisamente su enfoque participativo y su interés en que las innovaciones respondan a las necesidades reales de los usuarios y sean generadas por éstos.

Se pueden encontrar muchas otras clasificaciones de las perspectivas en innovación educativa, como la de José Tejada Fernández, que considera:

- La perspectiva tecnológica
- La perspectiva cultural
- La perspectiva socio-política

O también la de Luz María Nieto Caraveo¹⁵:

- Perspectiva Instrumental
- Perspectiva Política
- Perspectiva teórico-conceptual

Asimismo, hay quienes, como María del Carmen Moreno¹⁶, oponen una **visión socio-cultural** de las innovaciones a **la perspectiva teórico-metodológica**. También hay quienes, a esta misma clasificación de perspectivas consideran una **visión Técnico-academicista** y una **posición Reflexivo-crítica**.

¹⁵

http://www2.uah.es/educacion_eleonor/Apuntes/INNOVACION%20DISE%10%20Y%20DESARROLL%20O.ppt

¹⁶ MORENO SANTACOLOMA, María del Carmen. **Innovaciones Pedagógicas. Una Propuesta de Evaluación Crítica**, Pág. 18 -19

Lo que se puede observar es que, aunque no coinciden en las denominaciones, sí que en el fondo de la categorización existe aproximación.

Para efectos de este trabajo se concibe una distinción entre la ***perspectiva Tecnológica*** y la ***perspectiva Socio-cultural***.

2.2.5.1. La perspectiva tecnológica.

La perspectiva tecnológica se caracteriza por ser concebida como un conjunto de funciones secuenciales basadas en el análisis y en la investigación empírica. Deja de lado tanto las causas, finalidad y trayectoria, así como las condiciones sociales y personales en las que se realiza. La innovación es un bien por sí misma, es deseada porque implica mejora, pero no se centra tanto en el porqué ni en el para qué de la misma.

Los actores **conciben a la enseñanza** como un fenómeno lineal, que se da con fases secuenciadas, bien definidas y delimitadas que debe desempeñarse con eficiencia y eficacia. Los docentes siguen el diseño innovador al pie de la letra, paso a paso, con exactitud. El proceso de enseñanza-aprendizaje puede someterse a un análisis científico, descripción, experimentación y replicación.

Los actores **conciben al aprendizaje** como una secuencia bien definida, como un producto del programa diseñado y aplicado eficiente y eficazmente, y que, por lo tanto, es susceptible de ser evaluado y comprobado, pues las decisiones tomadas se harán en función a sus resultados.

La **organización escolar** tiene una concepción burocratizada, y la toma de las decisiones está centralizada en los coordinadores, los responsables de la innovación o los expertos que la diseñaron. Así, la división del trabajo es funcional y existe una delegación descendente de la autoridad no compartida.

En esta perspectiva existe una **relación** de supremacía **de la teoría sobre la práctica**. La teoría que sustenta el proyecto innovador dirige, explica, orienta y controla la práctica. La práctica se convierte en la mera aplicación de la teoría, que permite reconstruirla y afianzar el diseño de innovación.

La **actitud de los agentes de la innovación** se plasma en una relación vertical. Los agentes se dividen en coordinadores, responsables o expertos, quienes cumplen con el rol de definir lineamientos, pautas, procedimientos, capacidades, habilidades, identificar los problemas, seleccionar los métodos y procedimientos, diseñar las programaciones, unidades y sesiones, recoger y analizar la información, prescribir, evaluar y tomar las decisiones. Los profesores se limitan al rol de aplicar las prescripciones pasivamente, haciendo un seguimiento fiel, es sólo un intermediario o ejecutor de la innovación. Colabora pero no participa, ya sea porque no se le permite o porque no desea. Estos roles, muchas veces no son establecidos por los coordinadores, sino que, ante la indiferencia de los “colaboradores” se ven obligados a asumir las responsabilidades descritas.

La perspectiva tecnológica se caracteriza por su **secuencia lineal**, como una realidad dada y definida a nivel de diseño: planificación, aplicación, difusión y adopción. La actividad de planificar y elaborar es muy importante y prioritaria. La difusión se da demostrando las ventajas de la innovación porque la adopción es básica, pues en esta etapa el experto debe eliminar toda resistencia y minimizar la influencia del maestro a la hora de introducirlo en la práctica.

El **fundamento y centro de interés de la perspectiva tecnológica** se basa en el diseño y la elaboración de procedimientos y materiales eficaces (científicamente validados). El centro de interés es la innovación en sí misma. Por eso, subyace la noción de que las tareas y actividades que conforman los aspectos básicos de la innovación pueden analizarse científicamente, describirse, experimentarse y replicarse. Por eso, el modelo es seguido al pie de la letra por quienes lo aplican; y diseñado, ofrecido, descrito y prescrito por los “expertos” que son los responsables o coordinadores.

La **concepción de la evaluación de la innovación prioriza** los resultados inmediatos para confirmar la eficacia y eficiencia de la aplicación de la propuesta. El asesor o supervisor tiene una posición jerárquica, una visión unilateral, una actitud expertocrática, que deja de lado la perspectiva de los involucrados. Busca verificar el logro de los productos, se caracteriza por su carácter cuantitativo.

2.2.5.2 La perspectiva de Innovación Socio Cultural.

El desarrollo de las potencialidades innovadoras es comprendido desde una relación dialéctica entre los hombres consigo mismos, entre sí y con su mundo social. Las innovaciones se propician en la autonomía y su valor social se materializa sólo en el reconocimiento colectivo de la mejora de la vida de la comunidad educativa.

Guarda la diferencia con la perspectiva tecnológica por el paradigma interaccionista y la teoría de la acción comunicativa, que sólo será posible dentro de una relación dialógica horizontal entre los sujetos que intervienen en el acto pedagógico. Se trata, pues, de trabajar en un contexto problematizante, centrado en la investigación, que trascienda hacia el desarrollo del pensamiento crítico, y la emancipación de las potencialidades humanas de todos los que en ella intervienen y de los recursos institucionales. Por consiguiente, María del Carmen Moreno Santacoloma¹⁷, señala:

“[...] los procesos de innovación pedagógica y de Evaluación Crítica deben apuntar en doble vía: a entender una práctica social bajo la orientación teórica pedagógica y develar los intereses y gama de valores inherentes a la relación interactuante en el proceso de formación o de instrucción según el caso para la transformación de las condiciones.”

Empero no hay que olvidar que el carácter comunicativo implica, necesariamente, una autodeterminación de parte de los involucrados, en razón de que quienes participan en el

¹⁷ María del Carmen Moreno Santacoloma. “Innovaciones Pedagógicas. Una Propuesta de evaluación Crítica”. 19 p.

proceso ya traen consigo unos conocimientos, lo que hace posible establecer verdaderos encuentros, en los que se deben discutir diferentes perspectivas sin coacciones de ningún tipo.

Los **actores conciben a la enseñanza** como una interrelación cultural entre mundos distintos, con ideologías, intereses sociales y culturales propios. Las conductas de los docentes, los patrones de acción en las aulas, los logros de rendimiento del alumnado, son considerados en un contexto más amplio. La enseñanza no puede basarse únicamente en la eficacia y la eficiencia, sino en la funcionalidad de la misma; por su multilinealidad.

Los **actores conciben al aprendizaje** como un proceso multilineal sujeto a un contexto, a intereses sociales y culturales, ideologías, de cada uno de uno de los agentes que intervienen en el proceso enseñanza-aprendizaje. En este sentido, cobra mayor importancia la pertinencia de la innovación.

La **organización escolar** de esta perspectiva le concede mayor importancia a la institución educativa, pues se considera que tiene una cultura propia, y como tal puede ser el primer obstáculo o filtro de la innovación, de acuerdo a su propia idiosincracia. Se concibe a la institución educativa como unidad de cambio, como poseedora de una cultura de cambio, de innovación, de renovación del modo de pensar y actuar.

Existe una **relación flexible y discursiva entre la práctica y la teoría**. La teoría cumple un papel decisivo, sin la pretensión de constituir leyes formales, pero orientando la práctica. La práctica por su parte, al situarse dentro de los procesos, escapa al control científico, dependiendo obviamente de los contextos en que se realiza.

La **actitud de los agentes de la innovación** es comunicativa, dialogante, interactiva. Los coordinadores o responsables de la innovación buscan estrategias para crear y desarrollar las condiciones necesarias y adecuadas para que los profesores participen activamente en todo el proceso, desarrollando su potencial innovador. Es evidente, que en esta comunicación,

tendrá que producirse la negociación puesto que cada docente tiene una ideología, una cultura, un modo de percibir la realidad, intereses sociales diversos. La asignación de tareas, funciones y responsabilidades se realiza buscando el consenso y el compromiso.

La perspectiva socio-cultural no tiene una **secuencialidad** lineal porque está sujeta a la inestabilidad, variabilidad e imprevistos. El éxito de la innovación depende de cómo se realice en su contexto de desarrollo. Las fases de adaptación e implementación del proyecto son muy importantes porque implican el ajuste con la realidad contextual, lo que es fundamental para la institucionalización, que consiste en incorporar la propuesta a las prácticas cotidianas de la institución educativa.

El **fundamento y centro de interés de la perspectiva socio-cultural** es el proceso de puesta en práctica de la innovación; la adaptación o la adecuación de la innovación al contexto particular en el que va a desarrollarse. Busca justificar el porqué y el para qué de la innovación, pues presta atención a las condiciones estructurales, sociopolíticas, económicas, etc. donde surge y se construye la innovación. El eje es el proceso y pertinencia, mas no el producto de la innovación.

La **concepción de la evaluación** está centrada en la comprensión de la dinámica interna del proceso de la innovación, procura entender la perspectiva de los agentes involucrados, quienes plantean en su proyecto una propuesta que responde a un momento y una circunstancia dados. No se basa tanto en los productos, sino en la pertinencia y en el proceso mismo de la innovación.

2.2.6 Investigación e Innovación.

La investigación educativa configura actitudes y desarrolla nuevas perspectivas y orientaciones; por lo tanto, es un requisito imprescindible de la innovación y de la formación, capacitación y actualización del profesorado. Las investigaciones educativas han puesto de

manifiesto la enorme complejidad de los procesos de cambio en las instituciones educativas, puesto que permite:

- Analizar las limitaciones y deficiencias del sistema educativo para motivar los procesos de renovación.
- Valorar el servicio educativo, su eficacia y eficiencia y establecer procesos de un desarrollo de una enseñanza de más calidad.
- Desarrollar actividades pedagógicas, métodos didácticos y enfoques metodológicos que sirvan de soporte para la renovación educativa.
- Evaluar los efectos de los procesos de reordenación e innovación en el sistema educativo, valorar los programas de los centros y analizar las interacciones en que se enmarcan.
- Analizar con una actitud crítica los procesos educativos, la estructura y eficacia del sistema.
- Proporcionar datos que faciliten la toma de decisiones en los distintos ámbitos de la administración y gestión de la educación, desde las aulas y las administraciones docentes específicas, hasta las instancias que definen los aspectos más generales de la política educativa.
- Contribuir a una relación de métodos y materiales y recursos didácticos eficaces apoyados por los procesos de enseñanza-aprendizaje.

El profesorado no puede ser considerado como un mero receptor o aplicador de innovaciones elaboradas por la administración o por expertos. Las innovaciones educativas, deben generarse espontáneamente, abrirse paso por sí solas, ser promovidas y llevadas a término por grupos concretos o equipos de profesores que investigan; grupos que se hallen activamente interesados y comprometidos en ella; en los movimientos de renovación pedagógica, y que establezcan relaciones interactivas constituyendo el verdadero motor de la innovación educativa.

Las experiencias de innovación educativa han de ser emprendidas con criterios no sólo de innovación, sino también de experimentación, de investigación y evaluación; pues constituye un

modo de experimentar y explorar posibilidades en distintos ámbitos: curricular, didáctico, metodológico, organizativo.

La innovación educativa y la investigación son esenciales para evitar el anquilosamiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje y deben convertirse en instrumentos esenciales en la formación del profesorado, ya que favorecen la reflexión sobre su propia práctica docente, permitiendo analizar, valorar alternativas y proponer estrategias de intervención didáctica y de mejora de su labor docente.

Es urgente y necesaria una mayor conexión entre investigación educativa y la labor docente del profesorado. La universidad necesita de las instituciones educativas para la realización de sus investigaciones; y el trabajo de la universidad, en este aspecto, debe repercutir y favorecer la formación del profesorado y los procesos de innovación educativa.

Es preciso promover la formación de equipos investigadores entre profesores de distintos niveles del sistema educativo del país, los órganos intermedios y el nivel central del MED y los departamentos universitarios, así como con los profesores que estén interesados en la investigación educativa. El acercamiento de los profesores universitarios a contextos educativos distintos de aquellos en que se realizan su docencia, y de los profesores de otros niveles a los procedimientos específicos de la investigación educativa, puede ayudar a la realización de investigaciones que sean rigurosas y, al mismo tiempo, relevantes.

2.2.7 Los Proyectos de Innovación Educativa.

Los proyectos de innovación educativa son propuestas organizadas, consistentes, pertinentes y sistematizadas que incluyen nuevas formas o alternativas para abordar el proceso de la educación con el fin de lograr mejoras cualitativas. Tienen el propósito de cambiar, transformar y mejorar la práctica docente mediante la participación activa de los miembros de la comunidad educativa y su entorno social.

En el sistema educativo es posible empezar a tener una perspectiva distinta de lo cotidiano, cuando los miembros de una comunidad escolar se comprometen a pensar y a enfrentar situaciones problemáticas de una manera que rompa con los esquemas tradicionales, construyendo estrategias diferentes que movilicen los recursos propios de la institución así como su talento humano.

2.2.8 La institución educativa y la cultura del cambio

Todo proceso de innovación es un proceso de definición, construcción y participación social, de capacitación y potenciación de instituciones educativas y sujetos, no pueden entenderse ni desarrollarse al margen de su contexto específico. La innovación es llevada a cabo por los agentes educativos pero desde la institución educativa y en función de los objetivos de la misma. No es posible hablar de innovación fuera de este contexto, en la medida que existen factores que la determinan. Los educadores son protagonistas del cambio, y deben asumirlo como una constante en su práctica docente.

2.2.9 Requisitos y condiciones de la institución educativa como unidad básica del cambio

Si se desea un cambio duradero y estable, la institución educativa debe formar una parte íntegra de los proyectos de mejora.

Cuatro son los niveles o tipo de elementos que dinamizan una institución educativa:

- a. Nivel estructural, conformado por unidades, personas, espacios, elementos de apoyo, valores y relaciones.
- b. Nivel funcional, orientado a la solución de problemas integrando estrategias y toma de decisiones.
- c. Nivel personal, destacando al director, profesores, alumnos, asesores, etc.
- d. Nivel ambiental, referido a la normativa legal, comunidad educativa, imagen institucional.

2.2.10 Los Proyectos de Innovación Educativa en el Área Pedagógica.

Es una propuesta consistente, pertinente y sistematizada elaborada por los miembros de la comunidad educativa para mejorar su práctica pedagógica, sea en las dimensiones de los contenidos curriculares, la didáctica, los materiales educativos, la evaluación y otros; con el fin de lograr mejoras cualitativas y cuantitativas en los aprendizajes y rendimiento de los alumnos.

Todo Proyecto de Innovación Educativa debe tener las siguientes características:

- Partir de un proceso de reflexión colectiva sobre los problemas pedagógicos más importantes de la institución educativa.
- Estar orientado a un mejoramiento de la calidad educativa y al desarrollo de las personas involucradas, logrando un fortalecimiento en la capacidad de autogestión pedagógica e institucional
- Dar respuesta a las necesidades prioritarias, reales y sentidas de la institución educativa, considerando los ámbitos de gestión institucional y pedagógica.
- Estar articulado a las políticas y al proceso de desarrollo institucional de la institución educativa.
- Los objetivos planteados deben ser claros y precisos, factible de alcanzar, medir y verificar su ocurrencia.
- La estrategia diseñada para enfrentar la problemática seleccionada debe diferir de aquellas utilizadas anteriormente.
- El proceso de desarrollo del proyecto es dinámico, con un ciclo de inicio y el desarrollo de la estrategia escogida a fin de lograr los objetivos planteados.
- Implica el trabajo en equipo, con la participación activa y el compromiso de los actores de la comunidad educativa, quienes se deben incorporar desde el proceso de reflexión, elaboración, desarrollo y evaluación del mismo.
- El proyecto debe ser sostenible en el tiempo una vez finalizado y factible de ser institucionalizado.
- Movilizar a la comunidad externa a la institución educativa, estableciendo redes de trabajo cooperativo en relación con el objetivo del proyecto.

- Se debe contextualizar el problema considerando las características propias de la institución educativa.
- La evaluación debe estar planteada desde el inicio del proyecto y desarrollarse de manera permanente en todo el curso del proceso.

2.2.11 Importancia de la Innovación Pedagógica en Educación.

El hecho de incorporar la implementación de proyectos de innovación en el área de educación como una estrategia de transformación y crecimiento continuo, implica que todos los actores de la comunidad educativa cambien en sus formas de pensar el pasado y repensar el presente para poder así visualizar un futuro diferente. Esto requiere de una actitud dispuesta a enfrentar los problemas cotidianos como una oportunidad de aprendizaje en el proceso de maduración como personas, como equipo de trabajo y finalmente como una institución que se orienta a brindar una educación de calidad.

Al hablar de cambio de actitud se está considerando el aspecto cognitivo donde se incluye toda la información nueva en términos de conceptos y métodos que se puedan obtener; así como los aspectos conductuales que llevan a actuar de una forma diferente. Pero también es importante señalar que si no se toma en cuenta el aspecto afectivo es poco probable que se garantice un cambio de actitud que perdure.

Teniendo en cuenta estos tres aspectos es posible que se inicie un proceso de apropiación y convencimiento de lo que se está construyendo, lo cual va a ser retroalimentado a través del trabajo en equipo en donde todos los miembros tengan la oportunidad de expresar sus opiniones acerca del problema priorizado y crear así de manera colectiva las alternativas innovadoras para su solución.

Es necesario hacer énfasis en que para lograr el cambio no sólo se debe trabajar en el ámbito de las instituciones educativas, sino también en la creación de una cultura de

crecimiento permanente. Es en esta cultura donde todos los actores del sistema educativo se convierten en mediadores sociales para el cambio en educación, donde los proyectos estarán en un proceso de retroalimentación continua, generando de esta manera avances significativos que se traducirán en un cambio del sistema educativo, lo cual se verá reflejado en el fortalecimiento y la mejora de la calidad de la educación en el país.

3. Antecedentes Investigativos.

No se han encontrado antecedentes investigativos respecto a este tema en la localidad, por lo tanto, se puede decir que se trata de una investigación original.

4. Objetivos.

- Determinar la actitud ante los factores profesionales de los agentes educativos que conforman los equipos de innovación limitando o facilitando el desarrollo de los proyectos ganadores de los Concursos de Innovación organizados por el MED en Tacna
- Determinar la perspectiva en innovación pedagógica predominante durante el desarrollo de los proyectos ganadores de los Concursos de Innovación organizados por el MED en Tacna.
- Establecer la relación existente entre la actitud ante los factores profesionales de los agentes educativos y la perspectiva en innovación pedagógica durante el desarrollo de los proyectos ganadores de los Concursos de Innovación organizados por el MED en Tacna.

5. Hipótesis.

Dado que los agentes educativos son el resultado de un proceso de formación y son susceptibles de perfeccionamiento a través de la investigación y la praxis educativa en la ejecución de los proyectos de innovación pedagógica:

Es posible que exista una relación directa y altamente significativa entre la actitud ante los factores profesionales de los agentes educativos y la perspectiva en innovación pedagógica durante el desarrollo de los proyectos ganadores de los Concursos de Innovación organizados por el MED en Tacna.

III. Planteamiento operacional

1. Técnicas, instrumentos y materiales de verificación.

Primera Variable: Actitud ante los factores profesionales de los agentes educativos

Técnicas: Cuestionario

Instrumentos: Escala de Lickert: **Instrumento 1**

- Dirigido a los agentes educativos.
- Consta de 50 preguntas.
- Su estructura posee tres partes: Objetivo, Indicaciones, Preguntas

Instrumentos: Cédula de preguntas: **Hoja Descriptiva**

- Dirigido a los agentes educativos.
- Consta de 19 preguntas.
- Su estructura posee cinco partes: Objetivo, Indicaciones, De la Institución Educativa, Del Proyecto de Innovación y De los Participantes del Proyecto de Innovación.

Segunda Variable: Perspectivas en innovación

Técnicas: Encuesta.

Instrumentos: Escala de Lickert: **Instrumento 2:**

- Dirigido a los agentes educativos.
- Consta de 50 preguntas.
- Su estructura posee tres partes: Objetivo, Indicaciones, Preguntas

Instrumento 1

I. Objetivo

El presente instrumento tiene como objetivo recopilar información respecto a la actitud ante los factores profesionales que presentan los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los Concursos de Innovación Pedagógica organizados por el MED en Tacna.

II. Indicaciones

Tratando de responder lo más rápido posible, marque con una "X" dentro del recuadro que corresponde a la alternativa que más se asemeje a su opinión:

TA: Totalmente de acuerdo.
DA: De acuerdo en general.
NAND: Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
ED: En desacuerdo en general.
TD: Totalmente en desacuerdo.

III. Preguntas

Nº	ITEM	TA	DA	NAND	ED	TD
1	Un indicador del desarrollo pedagógico son los años de experiencia.					
2	La lectura constante de literatura profesional para ser un buen docente es irrelevante.					
3	Las ideas y métodos ofrecidos en las lecturas especializadas ayudan a ampliar los horizontes y a la actualización.					
4	Un aprendizaje adulto es aquel que se basa en el interés de aplicar lo aprendido.					
5	En la carrera docente se debe dar prioridad a los años de servicio.					
6	La vivencia vocacional no necesariamente impulsa las innovaciones.					
7	La valoración profesional consiste en buscar el reconocimiento social a nivel individual.					
8	Si el docente cumple con sus horas de dictado de clase está cumpliendo su responsabilidad cabalmente.					
9	Poco o nada puede hacer el docente por generar cambios reales en la sociedad y la educación.					
10	El docente debe observar y proponer proyectos de innovación o investigación para mejorar su actuación y reducir el fracaso escolar pertinentemente.					
11	El docente debe ser capaz de plantear alternativas ante la necesidad de adaptación.					
12	El docente tiene demasiadas responsabilidades como para observar detenidamente lo que sucede en el aula o fuera de ella.					
13	Para formular un proyecto de innovación se necesita de un análisis de la situación y búsqueda de información.					
14	La ejecución de los proyectos de innovación es demasiado complicada, trae muchos problemas y pocos beneficios.					
15	La evaluación de los proyectos de innovación requiere de la participación de todos los miembros involucrados.					
16	La autonomía profesional y el trabajo en equipo son incompatibles.					
17	El líder es aquel que ejerce un cargo jerárquico o directivo.					
18	Los procesos de cambio no siempre traen consecuencias positivas y generan incertidumbre.					
19	Los docentes deben emprender acciones con el propósito de optimizar el aprovechamiento académico.					
20	El docente necesita estar conectado a puntos de información o canales que le permitan relacionar la teoría y la práctica.					

Nº	ITEM	TA	DA	NAND	ED	TD
21	El intercambio docente genera sensaciones de superioridad en los colegas que lo organizan y realizan.					
22	Los cursos, seminarios, talleres, segundas especialidades y diplomados permiten mejores posibilidades de desarrollo profesional que los postgrados.					
23	La carrera docente debe darse en función a los méritos y el cúmulo de experiencias.					
24	El impulso innovador está ligado a la autenticidad e intensidad con que es ejercida la función docente.					
25	La autorrealización docente se basa en la satisfacción personal y profesional.					
26	Los docentes no deben ser llamados a trabajar fuera de su horario porque tienen otras obligaciones que cumplir.					
27	Es imprescindible que el docente sea capaz de encontrar verdadera satisfacción en su quehacer educativo.					
28	El docente actual no necesita ser investigador -innovador para poder responder a las exigencias de la docencia.					
29	La creatividad docente no facilita la pertinencia del proceso enseñanza-aprendizaje.					
30	La identificación de problemas no basta con su percepción, sino que requiere la decisión de actuar.					
31	Los docentes no necesitan de una formación en investigación para formular un proyecto de innovación.					
32	La ejecución de los proyectos de innovación requiere e implica nuevos aprendizajes.					
33	La toma de las decisiones para mejorar el proyecto es responsabilidad exclusiva de los coordinadores.					
34	El trabajo en equipo no es responsabilidad únicamente del coordinador del proyecto.					
35	De la actitud que asuman los responsables del proyecto de innovación puede depender la participación de los demás.					
36	Un docente no debe preguntar abiertamente lo que no sabe, pues pone en evidencia su inferioridad.					
37	Evitar el fracaso escolar es responsabilidad de los directivos.					
38	Los docentes son los que enseñan; y los alumnos, los que aprenden.					
39	Los canales difusores de información y conocimientos como las redes y otros centros no son imprescindibles.					
40	Los postgrados combinan la reflexión de la práctica docente con la teoría y la investigación.					
41	La innovación no tiene ninguna relación con el deber ético y la vocación docente.					
42	El autoperfeccionamiento docente depende de los estímulos del sistema, o sea del medio externo.					
43	La creatividad mejora las condiciones de vida de todos los agentes educativos al alejar la rutina.					
44	El líder es aquel que promueve el desarrollo de habilidades y destrezas de los demás.					
45	La flexibilidad implica una visión de futuro, de previsión.					
46	La comparación del propio trabajo con otras prácticas puede resultar incómoda y frustrante.					
47	El desarrollo profesional puede darse en colaboración directa con los más próximos en el trabajo o potenciada con asesoramiento especializado.					
48	El docente debe ser un inconformista y buscar nuevas formas de actuación para mejorar su práctica docente.					
49	El docente debe estar predispuesto a la autocrítica y al aprendizaje constante.					
50	La investigación e innovación educativa son intrascendentes para el desarrollo profesional					

Gracias por su colaboración.

Matriz del Instrumento 1

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM
ACTITUD ANTE LOS FACTORES PROFESIONALES DE LOS AGENTES EDUCATIVOS	ACADÉMICA	• Desarrollo pedagógico	1, 19, 37
		• Desarrollo teórico	2, 20, 38, 46, 49
		• Desarrollo cognitivo	3, 21, 39
		• Desarrollo profesional	4, 22, 40, 47, 50
		• Desempeño de la carrera	5, 23
	DEONTOLÓGICA VOCACIONAL	• Compromiso ético profesional	6, 24, 41
		• Motivación para el autoperfeccionamiento	7, 25, 42, 48
		• Sentido de responsabilidad	8, 26
		• Interés por la docencia	9, 27
		• Inclinação por la investigación	10, 28
	APTITUDINAL	• Creatividad	11, 29, 43
		• Identificación de problemas	12, 30
		• Elaboración de proyectos	13, 31
		• Ejecución de proyectos	14, 32
		• Evaluación de proyectos	15, 33
• Capacidad de coordinación	16, 34		
• Liderazgo	17, 35, 44		
• Flexibilidad	18, 36, 45		

DIMENSIÓN ACADÉMICA.

El desarrollo pedagógico. (3 = 2 + 1) (3 = 2 + 1)

Nº	ITEM	TA	DA	NAND	ED	TD
1	Un indicador del desarrollo pedagógico son los años de experiencia.					
19	Los docentes deben emprender acciones con el propósito de optimizar el aprovechamiento académico.					
37	Evitar el fracaso escolar no es responsabilidad docente.					

El desarrollo teórico. (5 = 3 + 2) (8 = 5 + 3)

Nº	ITEM	TA	DA	NAND	ED	TD
2	No es necesaria la lectura constante de literatura profesional para ser un buen docente.					
20	El docente necesita estar conectado a puntos de información o canales que le permitan relacionar la teoría y la práctica.					
38	Los docentes son los que enseñan; y los alumnos, los que aprenden.					
46	La comparación del propio trabajo con otras prácticas puede resultar incómoda y frustrante.					
49	El docente debe estar predispuesto a la autocritica y al aprendizaje constante.					

El desarrollo cognitivo. (3 = 2 + 1) (11 = 7 + 4)

Nº	ITEM	TA	DA	NAND	ED	TD
3	Las ideas y métodos ofrecidos en las lecturas especializadas ayudan a ampliar los horizontes y a la actualización.					
21	El intercambio docente genera sensaciones de superioridad en los colegas que lo organizan y realizan.					
39	Los canales difusores de información y conocimientos como las redes y otros centros no son imprescindibles.					

El desarrollo profesional. (5 = 2 + 3) (16 = 9 + 7)

Nº	ITEM	TA	DA	NAND	ED	TD
4	Un aprendizaje adulto es aquel que se basa en el interés de aplicar lo aprendido.					
22	Los cursos, seminarios, talleres, segundas especialidades y diplomados permiten mejores posibilidades de desarrollo profesional que los postgrados.					
40	Los postgrados combinan la reflexión de la práctica docente con la teoría y la investigación.					
47	El desarrollo profesional puede darse en colaboración directa con los más próximos en el trabajo o potenciada con asesoramiento especializado.					
50	La investigación e innovación educativa no son medios para el desarrollo profesional					

El desempeño de la carrera. (2 = 1 + 1) (18 = 10 + 8)

Nº	ITEM	TA	DA	NAND	ED	TD
5	En la carrera docente se debe dar prioridad a los años de servicio.					
23	La carrera docente debe darse en función a los méritos y el cúmulo de experiencias.					

DIMENSIÓN DEONTOLÓGICA – VOCACIONAL

Compromiso ético – profesional. (3 = 1 + 2) (21 = 11 + 10)

Nº	ITEM	TA	DA	NAND	ED	TD
6	La vivencia vocacional no necesariamente impulsa las innovaciones.					
24	El impulso innovador está ligado a la autenticidad e intensidad con que es ejercida la función docente.					
41	La innovación no tiene ninguna relación con el deber ético y la vocación docente.					

Motivación para el autoperfeccionamiento (4 = 2 + 2) (25 = 13 + 12)

Nº	ITEM	TA	DA	NAND	ED	TD
7	La valoración profesional consiste en buscar el reconocimiento social a nivel individual.					
25	La autorrealización docente se basa en la satisfacción personal y profesional.					
42	El autoperfeccionamiento docente depende de los estímulos del sistema, o sea del medio externo.					
48	El docente debe ser un inconformista y buscar nuevas formas de actuación para mejorar su práctica docente.					

Sentido de responsabilidad (2 = 2 + 0) (27 = 15 + 12)

Nº	ITEM	TA	DA	NAND	ED	TD
8	Si el docente cumple con sus horas de dictado de clase está cumpliendo su responsabilidad cabalmente.					
26	Los docentes no deben ser llamados a trabajar fuera de su horario porque tienen otras obligaciones que cumplir.					

Interés por la docencia. (2 = 1 + 1) (29 = 16 + 13)

Nº	ITEM	TA	DA	NAND	ED	TD
9	Poco o nada puede hacer el docente por generar cambios reales en la sociedad y la educación.					
27	Es imprescindible que el docente sea capaz de encontrar verdadera satisfacción en su quehacer educativo.					

Inclinación por la investigación (2 = 1 + 1) (31 = 17 + 14)

Nº	ITEM	TA	DA	NAND	ED	TD
10	El docente debe observar y proponer proyectos de innovación o investigación para mejorar su actuación y reducir el fracaso escolar pertinentemente.					
28	El docente actual no necesita ser investigador - innovador para poder responder a las exigencias de la docencia.					

Creatividad (3 = 1 + 2) (34 = 18 + 16)

Nº	ITEM	TA	DA	NAND	ED	TD
11	El docente debe ser capaz de plantear alternativas ante la necesidad de adaptación.					
29	La creatividad docente no facilita la pertinencia del proceso enseñanza-aprendizaje.					
43	La creatividad mejora las condiciones de vida de todos los agentes educativos al alejar la rutina.					

DIMENSIÓN APTITUDINAL

Identificación de problemas (2 = 1 + 1) (36 = 19 + 17)

Nº	ITEM	TA	DA	NAND	ED	TD
12	El docente tiene demasiadas responsabilidades como para observar detenidamente lo que sucede en el aula o fuera de ella.					
30	La identificación de problemas no basta con percibir problemas, sino que requiere la decisión de actuar.					

Elaboración de proyectos (2 = 1 + 1) (38 = 20 + 18)

Nº	ITEM	TA	DA	NAND	ED	TD
13	Para formular un proyecto de innovación se necesita de un análisis de la situación y búsqueda de información.					
31	Los docentes no necesitan de una formación en investigación para formular un proyecto de innovación.					

Ejecución de proyectos (2 = 1 + 1) (40 = 21 + 19)

Nº	ITEM	TA	DA	NAND	ED	TD
14	La ejecución de los proyectos de innovación es demasiado complicada, trae muchos problemas y pocos beneficios.					
32	La ejecución de los proyectos de innovación requiere e implica nuevos aprendizajes.					

Evaluación de proyectos (2 = 1 + 1) (42 = 22 + 20)

Nº	ITEM	TA	DA	NAND	ED	TD
15	La evaluación de los proyectos de innovación requiere de la participación de todo los miembros involucrados.					
33	La toma de las decisiones para mejorar el proyecto es responsabilidad exclusiva de los coordinadores.					

Capacidad de coordinación (2 = 1 + 1) (44 = 23 + 21)

Nº	ITEM	TA	DA	NAND	ED	TD
16	La autonomía profesional y el trabajo en equipo son incompatibles.					
34	El trabajo en equipo no es responsabilidad únicamente del coordinador del proyecto.					

Liderazgo (3 = 1 + 2) (47 = 24 + 23)

Nº	ITEM	TA	DA	NAND	ED	TD
17	El líder es aquel que ejerce un cargo jerárquico o directivo.					
35	De la actitud que asuman los responsables del proyecto de innovación puede depender la participación de los demás.					
44	El líder es aquel que promueve el desarrollo de habilidades y destrezas de los demás.					

Flexibilidad (3 = 1 + 2) (50 = 25 + 25)

Nº	ITEM	TA	DA	NAND	ED	TD
18	Los procesos de cambio no siempre traen consecuencias positivas y generan incertidumbre.					
36	Un docente no debe preguntar abiertamente lo que no sabe, pues pone en evidencia su inferioridad.					
45	La flexibilidad implica una visión de futuro, de previsión.					

Leyenda

Actitud	COLOR
Negativa (-)	
Positiva (+)	

Matriz de Escala de Calificación Instrumento 1

Ítem	TA	DA	NAND	ED	TD
01	0	1	2	3	4
02	4	3	2	1	0
03	0	1	2	3	4
04	4	3	2	1	0
05	0	1	2	3	4
06	0	1	2	3	4
07	4	3	2	1	0
08	4	3	2	1	0
09	0	1	2	3	4
10	0	1	2	3	4
11	0	1	2	3	4
12	0	1	2	3	4
13	4	3	2	1	0
14	0	1	2	3	4
15	4	3	2	1	0
16	4	3	2	1	0
17	4	3	2	1	0
18	4	3	2	1	0
19	4	3	2	1	0
20	0	1	2	3	4
21	4	3	2	1	0
22	0	1	2	3	4
23	0	1	2	3	4
24	0	1	2	3	4
25	4	3	2	1	0

Ítem	TA	DA	NAND	ED	TD
26	0	1	2	3	4
27	4	3	2	1	0
28	4	3	2	1	0
29	0	1	2	3	4
30	0	1	2	3	4
31	0	1	2	3	4
32	4	3	2	1	0
33	4	3	2	1	0
34	4	3	2	1	0
35	4	3	2	1	0
36	4	3	2	1	0
37	0	1	2	3	4
38	4	3	2	1	0
39	0	1	2	3	4
40	4	3	2	1	0
41	0	1	2	3	4
42	4	3	2	1	0
43	0	1	2	3	4
44	0	1	2	3	4
45	0	1	2	3	4
46	4	3	2	1	0
47	4	3	2	1	0
48	4	3	2	1	0
49	0	1	2	3	4
50	0	1	2	3	4

Hoja Descriptiva

I. Objetivo

El presente instrumento tiene como objetivo recopilar información respecto a factores profesionales de los agentes educativos que desarrollan proyectos ganadores de los Concursos de Innovación Pedagógica organizados por el MED en Tacna.

II. Indicaciones

Complete la información solicitada llenando los espacios o marque con una "X" donde corresponda:

III. De la Institución Educativa

1. Nombre de la Institución Educativa:

2. Localización (Distrito)

IV. Del Proyecto de Innovación

4. Nombre del Proyecto de Innovación

5. Número de años de ejecución del Proyecto de Innovación

V. De los participantes del Proyecto de Innovación

6. Tiempo de experiencia docente <input type="text"/>	7. Tiempo de permanencia en la institución educativa <input type="text"/>
8. Tiempo de participación en el Proyecto de Innovación <input type="text"/>	9. Usted participa en el Proyecto de Innovación como: <input type="checkbox"/> Responsable <input type="checkbox"/> Miembro del Equipo Innovador
10. ¿Está vinculado a alguna Red, Centro de Investigación o Círculo de Estudios? <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Sí → ¿Cuál? _____	11. ¿Ejerce o ha ejercido algún cargo jerárquico? <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Sí → ¿Cuál? _____
12. Si estudió un postgrado, usted tiene: <input type="checkbox"/> Estudios concluidos <input type="checkbox"/> El grado académico	13. Si realizó estudios de Segunda Especialización, usted cuenta con: <input type="checkbox"/> Estudios concluidos <input type="checkbox"/> El título correspondiente
14. ¿Usted ha elaborado y presentado un Proyecto de Innovación? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No → (Pase a la 17)	15. Lo elaboró : <input type="checkbox"/> Trabajando con el área <input type="checkbox"/> Con un pequeño grupo <input type="checkbox"/> Individualmente
16. ¿Elaboraría y presentaría otro Proyecto de Innovación? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No ¿Por qué? _____	17. ¿Le interesa elaborar y presentar un Proyecto de Innovación? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No ¿Por qué? _____
18. Mencione dos factores que facilitaron la ejecución del proyecto de Innovación: a. _____ b. _____	19. Mencione dos factores que obstaculizaron la ejecución del proyecto de Innovación: a. _____ b. _____

Instrumento 2

I. Objetivo

El presente instrumento tiene como objetivo recopilar información respecto a las perspectivas en innovación que vienen guiando el desarrollo de los proyectos ganadores de los Concursos de Innovación Pedagógica organizados por el MED en Tacna.

II. Indicaciones

Tratando de responder lo más rápido posible, marque con una "X" dentro del recuadro que corresponde a la alternativa que más se asemeje a su opinión:

TA: Totalmente de acuerdo.
DA: De acuerdo en general.
NAND: Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
ED: En desacuerdo en general.
TD: Totalmente en desacuerdo.

III. Preguntas

Nº	ITEM	TA	DA	NAND	ED	TD
1	En un proyecto de innovación la enseñanza debe darse con fases secuenciadas, bien definidas, linealmente.					
2	El aprendizaje de los alumnos está sujeto al contexto en el que se desarrolla la innovación.					
3	La toma de decisiones es responsabilidad del coordinador del proyecto y/o jerárquicos de la institución educativa.					
4	En la aplicación del proyecto de innovación debe existir una relación equilibrada entre la teoría, la práctica y el contexto.					
5	El profesor que integra un equipo de innovación debe ejecutar la propuesta fiel, secuencialmente.					
6	La función del responsable de la innovación es seleccionar los métodos e instrumentos, diseñar la programación, recoger y analizar la información.					
7	Los asesores deben interesarse por comprender la esencia de la propuesta.					
8	Los directivos deben participar en la planificación, implementación y evaluación de la innovación.					
9	Las fases del proceso de innovación deben seguir una secuencia lineal, fija y bien delimitada.					
10	Lo más importante de la innovación es la eficacia y la eficiencia en su ejecución para obtener los resultados esperados.					
11	La fase de la evaluación de la ejecución del proyecto es importante porque comprueba el logro de los objetivos y la obtención de resultados.					
12	El éxito de la innovación se puede medir evaluando la enseñanza y el aprendizaje de los alumnos.					
13	El aprendizaje es multilineal					
14	El responsable de un proyecto de innovación es el indicado para diseñar, implementar y evaluar el proyecto.					
15	La práctica y éxito de la innovación depende de los contextos en que se realiza.					
16	Los docentes involucrados en la innovación deben participar en el diseño, selección e implementación de la propuesta.					
17	La función del responsable de la innovación es de coordinación y/o asesoramiento para el desarrollo de los agentes participantes.					
18	Los asesores deben constituirse en nexos que facilitan la comunicación y negociación entre docentes, jerárquicos, y directivos.					
19	El apoyo dado a la innovación después de la planificación es más importante que la mejor capacitación de preimplementación.					

Nº	ITEM	TA	DA	NAND	ED	TD
20	El proceso de innovación es un conjunto de funciones basadas en el análisis lógico, con una secuencia lineal.					
21	Lo más importante en la innovación es el por qué y el para qué de la innovación, su esencia, su pertinencia.					
22	La evaluación de la innovación debe apuntar a verificar si la propuesta es eficaz y replicable.					
23	La eficiencia, la eficacia y responsabilidad en la aplicación de la propuesta pedagógica son indispensables en la ejecución del proyecto.					
24	El aprendizaje es el producto de una secuencia lineal, bien definida y planificada en la enseñanza.					
25	Los miembros de los equipos de innovación deben participar en el diseño, implementación y evaluación de la propuesta.					
26	La teoría dirige, explica, orienta y controla la práctica innovadora.					
27	Los docentes de un equipo de innovación deben distribuirse funciones basándose en la negociación.					
28	El responsable de la innovación debe crear espacios para el diálogo, negociación y crecimiento de los agentes involucrados.					
29	Los asesores deben centrarse en la eficacia y eficiencia de la innovación, o sea, en el producto.					
30	Una presión firme acompañada de los estímulos necesarios puede apoyar la innovación.					
31	El éxito de la innovación depende de la secuencialidad de sus fases.					
32	La innovación debe centrarse en el proceso, en el contexto, en los intereses de los agentes y beneficiarios.					
33	La evaluación de la innovación debe centrarse en el proceso y la pertinencia de la propuesta.					
34	La enseñanza es una interrelación socio-cultural, un encuentro ideológico.					
35	Lo más importante de los aprendizajes es que sean pertinentes.					
36	La institución educativa posee una cultura que puede obstaculizar o favorecer la innovación					
37	La práctica innovadora es la fiel aplicación de la teoría.					
38	Los docentes innovadores tienen diferentes culturas e intereses por lo que se necesita la negociación para evitar conflictos.					
39	La innovación es un éxito si tiene metas claras conocidas por todos.					
40	El éxito de la innovación depende de cómo se realice en su contexto de desarrollo y su pertinencia.					
41	La innovación debe centrarse en la obtención de resultados, en su ejecución, en su perfeccionamiento.					
42	El proceso de innovación es complejo por lo que no siempre es controlable.					
43	Los docentes deben aplicar la propuesta pedagógica sin influirla ni alterar las secuencias.					
44	La institución educativa es una unidad que mantiene el modo de pensar y actuar en sí misma.					
45	No es necesario que los docentes reflexionen e investiguen sobre su práctica docente, esa es función del responsable del proyecto.					
46	Los directivos deben conocer y comprender el contexto en que se produce la innovación para determinar su pertinencia.					
47	El coordinador del proyecto de innovación debe contribuir al desarrollo de las habilidades innovadoras de los agentes involucrados.					
48	El sentido de pertenencia y compromiso docente puede desarrollarse a lo largo de la innovación.					
49	Al dar a conocer la innovación, los directivos deben incidir en los beneficios para la eficiencia y eficacia de la institución educativa.					
50	Los docentes deben aplicar la propuesta innovadora sin modificarla, ni influir en ella.					

Gracias por su colaboración.

Matriz del Instrumento 2

VARIABLE DEPENDIENTE	INDICADORES	ITEM
<i>Perspectiva en innovación</i>	•Concepción de la enseñanza.	1, 12, 23, 34, 43
	•Concepción del aprendizaje.	2, 13, 24, 35
	•Concepción de la organización escolar	3, 14, 25, 36, 44, 47
	•Relación entre la teoría y la práctica.	4, 15, 26, 37
	•La actitud de los agentes de la innovación.	5-8, 16-19, 27-30, 38, 39, 45, 46, 48-50
	•La secuencialidad	9, 20, 31, 40
	•Centro de interés de la innovación	10, 21, 32, 41
	•Concepción de evaluación de la innovación	11, 22, 33, 42

Concepción de la enseñanza. (5 = 4 + 1) (5 = 4 + 1)

Nº	ITEM	TA	DA	NAND	ED	TD
1	En un proyecto de innovación la enseñanza debe darse con fases secuenciadas, bien definidas, linealmente.					
12	El éxito de la innovación se puede medir evaluando la enseñanza y el aprendizaje de los alumnos.					
23	La eficiencia, la eficacia y responsabilidad en la aplicación de la propuesta pedagógica son indispensables en la ejecución del proyecto.					
34	La enseñanza es una interrelación socio-cultural, un encuentro ideológico.					
43	Los docentes deben aplicar la propuesta pedagógica sin influirla ni alterar las secuencias.					

Concepción del aprendizaje. (4 = 1 + 3) (9 = 5 + 4)

Nº	ITEM	TA	DA	NAND	ED	TD
2	El aprendizaje de los alumnos está sujeto al contexto en el que se desarrolla la innovación.					
13	El aprendizaje es multilineal					
24	El aprendizaje es el producto de una secuencia lineal, bien definida y planificada en la enseñanza.					
35	Lo más importante de los aprendizajes es que sean pertinentes.					

Concepción de la organización escolar. (6 = 3 + 3) (15 = 8 + 7)

Nº	ITEM	TA	DA	NAND	ED	TD
3	La toma de decisiones es responsabilidad del coordinador del proyecto y/o jerárquicos de la institución educativa.					
14	El responsable de un proyecto de innovación es el indicado para diseñar, implementar y evaluar el proyecto.					
25	Los miembros de los equipos de innovación deben participar en el diseño, implementación y evaluación de la propuesta.					
36	La institución educativa posee una cultura que puede obstaculizar o favorecer la innovación					
44	La institución educativa no es una unidad de renovación, de innovación del modo de pensar y actuar en sí misma.					
47	El coordinador del proyecto de innovación debe contribuir al desarrollo de las habilidades innovadoras de los agentes involucrados.					

Relación entre la teoría y la práctica. (4 = 2 + 2) (19 = 10 + 9)

Nº	ITEM	TA	DA	NAND	ED	TD
4	En la aplicación del proyecto de innovación debe existir una relación equilibrada entre la teoría, la práctica y el contexto.					
15	La práctica y éxito de la innovación dependerá de los contextos en que se realiza.					
26	La teoría debe dirigir, explicar, orientar y controlar la práctica innovadora.					
37	La práctica innovadora es la fiel aplicación de la teoría.					

La actitud de los agentes de la innovación.

Docentes

(7 = 3 + 4) (26 = 13 + 13)

Nº	ITEM	TA	DA	NAND	ED	TD
5	El profesor que integra un equipo de innovación debe ejecutar la propuesta fielmente, secuencialmente.					
16	Los docentes involucrados en la innovación deben participar en el diseño, selección e implementación de la propuesta.					
27	Los docentes de un equipo de innovación deben distribuirse funciones basándose en la negociación.					
38	Los docentes innovadores tienen diferentes culturas e intereses por lo que se necesita la negociación para evitar conflictos.					
45	No es necesario que los docentes reflexionen e investiguen sobre su práctica docente, esa es función del responsable del proyecto.					
48	El sentido de pertenencia y compromiso docente puede desarrollarse a lo largo de la innovación.					
50	Los docentes deben aplicar la propuesta innovadora sin modificarla, ni influir en ella.					

Responsables

(3 = 1 + 2) (29 = 14 + 15)

Nº	ITEM	TA	DA	NAND	ED	TD
6	La función del responsable de la innovación es seleccionar los métodos e instrumentos, diseñar la programación, recoger y analizar la información.					
17	La función del responsable de la innovación es de coordinación y/o asesoramiento para el desarrollo de los agentes participantes.					
28	El responsable de la innovación debe crear espacios para el diálogo, negociación y crecimiento de los agentes involucrados.					

Asesores

(3 = 1 + 2) (32 = 15 + 17)

Nº	ITEM	TA	DA	NAND	ED	TD
7	Los asesores deben interesarse por comprender la esencia de la propuesta.					
18	Los asesores deben constituirse en nexos que facilitan la comunicación y negociación entre docentes, jerárquicos, y directivos.					
29	Los asesores deben centrarse en la eficacia y eficiencia de la innovación, o sea, en el producto.					

Directivos

(6 = 3 + 3) (38 = 18 + 20)

Nº	ITEM	TA	DA	NAND	ED	TD
8	Los directivos deben participar en la planificación, implementación y evaluación de la innovación.					
19	El apoyo dado a la innovación después de la planificación es más importante que la mejor capacitación de preimplementación.					

Nº	ITEM	TA	DA	NAND	ED	TD
30	Una presión firme acompañada de los estímulos necesarios puede apoyar la innovación.					
39	La innovación es un éxito si tiene metas claras conocidas por todos.					
46	Los directivos deben conocer y comprender el contexto en que se produce la innovación para determinar su pertinencia.					
49	Al dar a conocer la innovación, los directivos deben incidir en los beneficios para la eficiencia y eficacia de la institución educativa.					

La secuencialidad. (4 = 3 + 1) (42 = 21 + 21)

Nº	ITEM	TA	DA	NAND	ED	TD
9	Las fases del proceso de innovación deben seguir una secuencia lineal, fija y bien delimitada.					
20	El proceso de innovación es un conjunto de funciones basadas en el análisis lógico, con una secuencia lineal.					
31	El éxito de la innovación depende de la secuencialidad de sus fases.					
40	El éxito de la innovación depende cómo se realice en su contexto de desarrollo y su pertinencia.					

El centro de interés de la innovación (4 = 2 + 2) (46 = 23 + 23)

Nº	ITEM	TA	DA	NAND	ED	TD
10	Lo más importante de la innovación es la eficacia y la eficiencia en su ejecución para obtener los resultados esperados.					
21	Lo más importante en la innovación es el por qué y el para qué de la innovación, su esencia, su pertinencia.					
32	La innovación debe centrarse en el proceso, en el contexto, en los intereses de los agentes y beneficiarios.					
41	La innovación debe centrarse en la obtención de resultados, en su ejecución, en su perfeccionamiento.					

La concepción de la evaluación de la innovación (4 = 2 + 2) (50 = 25 + 25)

Nº	ITEM	TA	DA	NAND	ED	TD
11	La fase de la evaluación de la ejecución del proyecto es importante porque comprueba el logro de los objetivos y la obtención de resultados.					
22	La evaluación de la innovación debe apuntar a verificar si es eficaz y replicable.					
33	La evaluación de la innovación debe centrarse en el proceso y la pertinencia de la propuesta.					
42	El proceso de innovación es complejo por lo que no siempre es controlable.					

Leyenda

PERSPECTIVAS	COLOR
TECNOLOGICA (-)	
SOCIO CULTURAL (+)	

Matriz de Escala de Calificación

Instrumento 2

Ítem	TA	DA	NAND	ED	TD
01	0	1	2	3	4
02	0	1	2	3	4
03	4	3	2	1	0
04	4	3	2	1	0
05	0	1	2	3	4
06	4	3	2	1	0
07	0	1	2	3	4
08	0	1	2	3	4
09	0	1	2	3	4
10	4	3	2	1	0
11	4	3	2	1	0
12	0	1	2	3	4
13	4	3	2	1	0
14	0	1	2	3	4
15	4	3	2	1	0
16	0	1	2	3	4
17	0	1	2	3	4
18	0	1	2	3	4
19	4	3	2	1	0
20	4	3	2	1	0
21	0	1	2	3	4
22	0	1	2	3	4
23	4	3	2	1	0
24	4	3	2	1	0
25	4	3	2	1	0

Ítem	TA	DA	NAND	ED	TD
26	0	1	2	3	4
27	4	3	2	1	0
28	0	1	2	3	4
29	0	1	2	3	4
30	4	3	2	1	0
31	0	1	2	3	4
32	4	3	2	1	0
33	0	1	2	3	4
34	4	3	2	1	0
35	4	3	2	1	0
36	4	3	2	1	0
37	0	1	2	3	4
38	0	1	2	3	4
39	0	1	2	3	4
40	4	3	2	1	0
41	0	1	2	3	4
42	0	1	2	3	4
43	4	3	2	1	0
44	4	3	2	1	0
45	4	3	2	1	0
46	0	1	2	3	4
47	4	3	2	1	0
48	4	3	2	1	0
49	4	3	2	1	0
50	0	1	2	3	4

2. Campo de Verificación.

2.1 *Ubicación Espacial:*

Región Tacna

2.2 *Ubicación Temporal:*

Año académico 2005

2.3 *Unidades de estudio:*

Se trabajará únicamente con instituciones y agentes educativos que estén desarrollando proyectos de innovación en la región de Tacna. Se enumeran a continuación:

Nº	Colegio/Proyecto/Responsable	Director	Sub Director	Asesor	Docente
2001					
1	Manuel de Mendiburu “Hacia un aprendizaje significativo mediante el uso de las nuevas tecnologías” Responsable: Betty Mamani Calizaza	1	1	0	07
2	Guillermo Auza Arce “Estrategias para superar el deficiente rendimiento y la carencia de valores” Responsable: Marco Antonio Onque Colque.	No está en ejecución			
3	Francisco Antonio de Zela “Mejoremos nuestra competencia lingüística” Responsable: Betty Escobedo Paniagua.	0	0	0	15
2002					
4	Zora Carvajal “Programa EVA (Emociones, valores y autoestima) para mejorar el rendimiento escolar” Responsable: Víctor Franco Castro	No está en ejecución			
5	Enrique López Albuja “Conociendo mi realidad aprendiendo Matemática mediante módulos” Responsable: Angel Mamani Callacondo	No está en ejecución			
6	Colegio Agropecuario Nº 42032 Coronel José Joaquín Inclán (Sama Grande). “Un rincón matemático donde la Matemática es práctica y entretenida” Responsable: Edwin López Cusi	0	0	0	1
7	José Antonio Encinas. (Huaytiri – Candarave) “Desarrollando valores en nuestros alumnos mediante la Matemática” Responsable: Norah Cecilia Esquíva Mamani.	No está en ejecución			

Nº	Colegio/Proyecto/Responsable	Director	Sub Director	Asesor	Docente
2003					
8	Modesto Basadre “Manejo sostenible del sistema agroecológico escolar” Responsable: Eustacio Mamani Morales	1	2	1	6
9	Colegio Técnico Agropecuario N°42063 (Palca) “La enseñanza de la Historia del Perú a partir de los valores cívico – patrióticos en nuestra comunidad”. Responsable: Santos Rodríguez Salazar	1	0	0	1
10	Francisco Bolognesi “Elaborando y aplicando una guía didáctica de estrategias metacognitivas para incrementar niveles de aprendizaje” Responsable: Gladys Huarachi Chuquimia	1	2	1	12
11	Jorge Chávez “Aprendiendo 6x4”. Responsable: Yanira Valdivia Tapia	1	02	1	5
2004					
12	Colegio Agropecuario N° 42032 Coronel José Joaquín Inclán (Sama Grande) “Desarrollando mis habilidades artísticas complemento mi educación” Responsable: Oscar Valle	1	0	0	5
13	Francisco Antonio de Zela “Desarrollando el pensamiento lateral para enfrentar problemas” Responsable: Germán Jorge	1	3	1	20
14	Mercedes Indacochea. “Conociendo nuestros ritmos y estilos de aprendizaje” Responsable: Javier García	1	1	0	11
15	Jorge Chávez “El Valor de Proyectarse”. Responsable: Alberto Herrera Juárez	0	0	0	14
Total: 120 agentes educativos		08	11	04	97

3. Estrategias de recolección de datos.

Estos instrumentos se han validado en dos ocasiones al aplicarlos a 40 docentes innovadores y ajenos a la innovación.

Para la ejecución del trabajo de campo se recurrirá al apoyo de los docentes responsables de los proyectos de innovación pedagógica, pues la mayoría de ellos se mostró dispuesta a facilitar la información solicitada.

La actitud ante los factores profesionales de los agentes educativos que conforman los equipos para el desarrollo de los proyectos ganadores de los Concursos de Innovación organizados por el MED en Tacna se califica como **POSITIVA** o **NEGATIVA** al elaborar una escala estableciendo límites de forma relativa; es decir, considerando los puntajes máximo y mínimo. También se utilizará una escala dicotómica para cada una de los factores profesionales (Académico, Deontológico – Vocacional y Aptitudinal).

La información referente a la perspectiva en innovación se recopilará a través de una Escala de Lickert. Para su tratamiento se utilizará, también, una escala dicotómica que permita establecer, posteriormente, la relación existente entre las dos variables de estudio.

La perspectiva en innovación pedagógica predominante durante el desarrollo de estos proyectos es dicotómica, con límites establecidos en forma relativa. Se observa una perspectiva **SOCIOCULTURAL** y una perspectiva **TECNOLÓGICA**.

Una vez establecida la perspectiva de cada uno de los docentes que desarrollan los proyectos de innovación pedagógica subvencionados por el Ministerio de Educación, se procederá a establecer si los equipos innovadores comparten las perspectivas en innovación.

IV. Cronograma de Trabajo

Actividades	Meses									
	D	E	F	M	A	M	J	J	A	
Recolección de datos	X	X	X	X	X	X	X			
Estructuración de resultados							X	X		
Elaboración del Informe Final								X	X	

Anexo N° 02

Proyectos de Innovación en Ejecución

Coronel Bolognesi

2003 “Elaborando y aplicando una guía didáctica de estrategias metacognitivas para incrementar niveles de aprendizaje”

Francisco Antonio de Zela

2004 “Desarrollando el pensamiento lateral para enfrentar problemas”

Jorge Chávez

2003 “Aprendiendo 6x4”.

2004 “El Valor de Proyectarse”.

José Joaquín Inclán (Sama Grande)

2002 “Un rinconcito matemático donde la Matemática es práctica y entretenida”

2004 “Desarrollando mis habilidades artísticas complemento mi educación”

Manuel de Mendiburu

2001 “Hacia un aprendizaje significativo mediante el uso de las nuevas tecnologías”

Mercedes Indacochea.

2004 “Conociendo nuestros ritmos y estilos de aprendizaje”

Modesto Basadre

2003 “Manejo sostenible del sistema agroecológico escolar”



Proyectos de Innovación que no están en Ejecución

Guillermo Auza Arce

2001 “Estrategias para superar el deficiente rendimiento y la carencia de valores”

Zora Carvajal

2002 “Programa EVA (Emociones, valores y autoestima) para mejorar el rendimiento escolar”

Enrique López Albuja

2002 “Conociendo mi realidad aprendiendo Matemática mediante módulos”

José Antonio Encinas. (Huaytiri – Candarave)

2002 “Desarrollando valores en nuestros alumnos mediante la Matemática”

Proyectos de Innovación cuya Ejecución se Desconoce

Francisco Antonio de Zela

2001 “Mejoremos nuestra competencia lingüística” (No participó)

Técnico Agropecuario N°42063 (Palca)

2003 “La enseñanza de la Historia del Perú a partir de los valores cívico – patrióticos en nuestra comunidad”. (No participó)





Anexo N° 03

Codificación de los Proyectos de Innovación Participantes

Codificación de Los Proyectos de Innovación Participantes

Proyecto de Innovación	Total de Agentes Educativos				Total	Agentes Educativos participantes				Total	% de participación por IE	% de participación por PIE
	D	SD	A	M		S	SD	A	M			
Proyecto 01	01	02	01	14	23	01	02	01	12	21	85,71	91,30
Proyecto 02				05					05			
Proyecto 03	01	02	01	06	10	01	01	01	04	07	66,67	70,00
Proyecto 04	01	01	00	11	13	00	01	00	07	08	63,64	61,54
Proyecto 05	01	01	00	07	09	00	00	00	05	05	71,43	55,56
Proyecto 06	01	00	00	05	07	01	00	00	03	05	60,00	71,43
Proyecto 07				01					01			
Proyecto 08	01	02	01	12	16	01	00	01	10	12	83,33	75,00
Proyecto 09	01	03	01	20	40	00	00	00	07	07	35,00	17,50
Proyecto 10				15					00			
Proyecto 11	01	00	00	01	02	00	00	00	00	00	00,00	00,00
Total	08	11	04	97	120	04	04	03	54	65	55,67	54,17

Anexo N° 04

El Instrumento 02: Escala de Lickert

La actitud ante los Factores Profesionales

Unidad de Estudio		PUNTAJE FINAL		
Actitud Positiva	D	26	180	
	As	16	179	
	SA	15	173	
	M	19	172	
	M	63	160	
	R/SD	36	159	
	R	12	158	
	R	17	153	
	M	23	153	
	M	31	153	
	SFG	14	152	
	M	33	152	
	As	48	151	
	M	52	151	
	R	57	150	
	R	41	149	
	M	04	148	
	M	37	147	
	M	56	147	
	M	30	146	
	D	58	146	
	M	53	145	
	M	55	145	
	M	10	144	
	M	47	144	
	M	54	144	
	M	11	143	
	M	32	143	
	M	49	143	
	M	40	142	
	Actitud Negativa	M	39	141
		M	01	140
M		38	138	
M		09	137	
M		29	137	
R		25	136	
M		51	135	
M		62	135	
M		05	133	
M		35	133	
M		02	132	
M/R		46	132	
M		50	132	
M		22	130	
M		61	128	
S		27	126	
M		18	124	
D		13	123	
As		28	122	
R		65	122	
M		20	115	
M		03	114	
M		21	113	
M		24	113	
M		34	113	
M		06	112	
M		42	112	
M		07	111	
M		59	111	
M		60	104	
M		44	103	
M		08	81	
M	64	61		
M/D	43	47		
R/D	45	0		

$$I = (180 - 103)/2 = 38.5$$

$$I = 38.5 + 103 = 142$$

Unidad de Estudio		FACTOR ACADÉMICO		
Actitud Positiva	SA	15	66	
	D	26	65	
	As	16	63	
	M	63	62	
	M	19	61	
	M	30	59	
	M	33	58	
	SFG	14	57	
	R/SD	36	56	
	M	04	55	
	R	12	54	
	As	48	54	
	M	49	54	
	M	53	54	
	M	54	54	
	M	55	54	
	R	57	54	
	D	58	54	
	M	52	53	
	M	56	53	
	M	11	52	
	R	17	52	
	M	10	51	
	M	23	51	
	M	40	51	
	R	25	50	
	R	41	50	
	Actitud Negativa	M	29	49
		M	31	48
		M	32	48
		M	47	48
		M	50	48
R		65	48	
M		05	47	
M		09	47	
M		37	47	
M		35	46	
M/R		46	46	
M		51	46	
M		22	45	
M		38	45	
M		61	45	
M		01	44	
M		02	44	
As		28	44	
M		39	44	
M		62	43	
M		20	42	
M		03	41	
M		18	41	
M		06	40	
D		13	40	
M		21	40	
M		24	40	
M		59	40	
M		60	40	
M		34	38	
S		27	36	
M		07	35	
M	42	35		
M	44	34		
M	64	32		
M	08	24		
M	43	21		
R/D	45	0		

$$I = (66 - 34)/2 = 16$$

$$I = 16 + 34 = 50$$

Unidad de Estudio		FACTOR DEONTOLÓGICO-VOCACIONAL	
Actitud Positiva	R	12	57
	As	16	57
	D	26	57
	R	17	54
	SA	15	53
	M	31	53
	R/SD	36	53
	M	19	52
	M	11	51
	M	52	51
	M	01	50
	M	23	50
	M	47	50
	As	48	50
	R	57	50
	M	04	49
	M	09	49
	M	10	49
	M	32	49
	M	37	49
	R	41	49
	SFG	14	48
	M	02	47
	M	35	47
	M	39	47
	M/R	46	47
	M	51	47
	M	63	47
	R	25	46
	M	33	46
	M	56	46
	M	05	45
S	27	45	
Actitud Negativa	M	29	44
	M	30	44
	M	62	44
	M	38	43
	M	55	43
	M	21	42
	M	22	42
	M	40	42
	M	42	42
	M	49	42
	M	50	42
	M	53	42
	D	58	42
	M	54	41
	M	61	40
	D	13	39
	M	07	38
	M	18	38
	As	28	38
	M	34	38
	M	24	36
	M	59	36
	M	44	35
	R	65	35
	M	03	34
	M	20	33
	M	60	33
	M	06	32
	M	08	31
	M	64	21
	M	43	10
	R/D	45	0

$$I = (57 - 32)/2 = 13$$

$$I = 13 + 32 = 45$$

Unidad de Estudio		FACTOR APTITUDINAL	
Actitud Positiva	As	16	59
	M	19	59
	D	26	58
	SA	15	54
	M	23	52
	M	31	52
	M	37	51
	M	63	51
	R/SD	36	50
	M	38	50
	M	39	50
	R	41	50
	D	58	50
	M	40	49
	M	53	49
	M	54	49
	M	33	48
	M	55	48
	M	56	48
	M	62	48
	R	12	47
	SFG	14	47
	R	17	47
	As	48	47
	M	49	47
	M	52	47
	M	01	46
	M	32	46
	M	47	46
	R	57	46
	M	18	45
	S	27	45
Actitud Negativa	M	04	44
	M	10	44
	M	29	44
	M	22	43
	M	30	43
	M	61	43
	M	50	42
	M	51	42
	M	02	41
	M	05	41
	D	13	41
	M	06	40
	M	11	40
	R	25	40
	As	28	40
	M	35	40
	M	03	39
	M/R	46	39
	R	65	39
	M	07	38
	M	24	37
	M	34	37
	M	42	35
	M	59	35
	M	44	34
	M	21	31
	M	60	31
	M	08	26
	M	43	16
	M/D	64	8
	R/D	45	0

$$I = (59 - 31)/2 = 14$$

$$I = 14 + 31 = 45$$

Unidades de Estudio	FACTOR ACADÉMICO																		PUNTAJE FINAL		
	PEDAGÓGICO			TEORICO					COGNITIVO			PROFESIONAL					CARRER				
	01	19	37	02	20	38	46	49	03	21	39	04	22	40	47	50	05	23			
Actitud Positiva	SA 15	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	66
	D 26	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	65
	As 16	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	*	63
	M 63	1	4	4	4	4	4	3	1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	62
	M 19	1	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	61
	M 30	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	2	59
	M 33	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	0	4	4	58
	SFG 14	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	1	4	4	4	4	57
	R/SD 36	3	4	4	3	4	1	3	4	4	4	3	4	2	1	3	4	4	4	1	56
	M 04	0	4	4	4	4	1	1	4	4	4	1	2	3	4	4	4	4	3	3	55
	R 12	4	3	3	3	3	4	1	4	4	4	3	1	4	1	3	3	4	3	3	54
	R 57	3	4	2	0	4	3	1	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	54
	M 49	1	3	3	0	4	3	1	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	54
	M 53	1	4	3	0	4	3	1	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	54
	M 54	1	4	3	0	4	3	1	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	54
	M 55	1	3	3	0	4	3	1	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	54
	D 58	1	4	3	0	4	3	1	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	54
	As 48	3	4	2	0	4	3	1	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	54
	M 52	3	4	2	0	4	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	53
	M 56	2	3	3	0	4	3	1	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	3	3	53
	R 17	1	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	52
	M 11	2	4	3	1	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	1	1	1	52
	M 10	2	3	2	4	3	2	2	4	4	2	3	4	2	3	3	4	2	2	2	51
M 23	0	4	3	4	4	1	1	4	4	1	4	4	4	4	3	0	2	4	4	51	
M 40	3	4	0	3	4	4	4	4	3	2	0	3	1	2	4	4	3	3	3	51	
R 25	1	4	1	4	4	1	1	4	4	1	4	4	1	3	4	4	1	4	4	50	
R 41	2	1	1	3	3	4	3	4	3	3	4	2	2	3	4	4	1	3	3	50	
Actitud Negativa	M 29	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	49	
	R 65	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	48	
	M 31	3	4	4	*	4	4	3	4	1	4	4	4	1	2	1	0	2	3	48	
	M 32	2	4	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	2	3	*	4	2	1	48	
	M 47	2	3	2	0	4	3	1	3	4	2	3	4	2	4	3	4	2	2	48	
	M 50	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	48	
	M 05	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	2	47	
	M 09	1	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	2	2	3	2	2	3	47	
	M 37	3	0	2	4	0	4	1	4	4	4	4	4	2	*	*	4	4	3	47	
	M/R 46	1	3	1	4	3	2	1	4	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	46	
	M 35	3	4	3	1	4	1	3	3	4	1	1	4	3	3	3	1	0	4	46	
	M 51	1	3	3	0	4	3	1	4	4	2	0	4	3	1	4	4	2	3	46	
	M 22	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	1	3	2	2	2	3	45	
	M 38	2	1	4	3	3	4	1	4	3	4	2	2	2	0	3	3	1	3	45	
	M 61	2	3	4	1	2	3	1	3	3	3	3	3	1	1	3	4	2	3	45	
	M 01	4	4	4	1	3	2	3	3	4	2	2	2	1	1	2	2	4	0	44	
	M 02	0	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	*	0	4	3	4	3	3	44	
	M 39	3	1	*	3	3	3	4	4	3	3	1	3	2	0	3	3	1	4	44	
	As 28	1	3	3	2	3	2	2	4	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	44	
	M 62	3	3	3	4	3	2	3	*	4	3	3	3	1	2	*	*	3	3	43	
	D 13	1	4	3	1	3	1	1	4	4	3	3	3	1	3	3	3	1	1	43	
	M 20	1	3	1	3	3	3	2	3	3	3	*	4	1	*	3	3	3	3	42	
	M 03	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	41	
	M 18	1	2	2	1	4	2	3	3	*	3	3	2	2	3	3	1	3	3	41	
	M 06	0	0	0	4	4	4	4	0	4	4	0	4	0	4	4	4	0	0	40	
	M 21	1	2	1	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	40	
	M 24	2	3	1	1	3	2	1	3	3	2	2	3	2	3	3	1	2	3	40	
	M 59	2	3	1	3	3	1	1	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	1	40	
	M 60	2	2	3	1	3	3	*	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	3	40	
	M 34	1	3	2	0	3	1	2	3	4	3	3	4	2	2	3	1	1	*	38	
	S 27	2	4	3	3	3	1	*	*	3	3	3	2	1	3	*	*	2	3	36	
	M 07	1	3	1	3	3	2	1	3	3	1	2	1	1	2	3	1	1	3	35	
	M 42	2	2	2	0	3	4	2	2	4	2	*	4	0	3	2	3	0	0	35	
M 44	1	4	0	1	3	0	0	4	3	0	2	3	0	3	4	1	1	4	34		
M 64	1	3	*	4	4	*	*	*	4	3	*	4	3	*	*	*	3	3	32		
M 08	*	3	3	2	*	4	*	*	2	2	*	2	2	*	*	2	2	*	24		
M 43	3	4	*	1	4	*	*	*	4	*	*	2	*	*	*	*	3	*	21		
R/D 45	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	0	0	

Unidad de Estudio	FACTOR DEONTOLÓGICO - VOCACIONAL																	PUNTAJE FINAL
	ÉTICA			AUTOPERFECCIÓN				RESPO		INTERÉS DC		INVEST		CREATIVID				
	06	24	41	07	25	42	48	08	26	09	27	10	28	11	29	43		
Actitud Positiva	R 12	3	3	3	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
	As 16	0	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	57
	D 26	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	57
	R 17	1	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	54
	SA 15	0	4	4	1	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
	M 31	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	*	4	4	4	53
	R/SD 36	3	4	3	3	1	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	53
	M 19	1	3	4	0	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	52
	M 11	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	51
	M 52	2	4	4	1	4	4	0	3	3	4	4	4	3	4	3	4	51
	M 01	3	3	2	1	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	2	4	50
	M 23	3	4	2	4	4	2	4	1	1	4	4	4	4	4	1	4	50
	M 47	2	3	4	1	4	0	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	50
	As 48	2	4	4	1	4	3	0	3	3	4	4	4	3	4	3	4	50
	R 57	2	4	4	1	4	3	0	3	3	4	4	4	3	4	3	4	50
	M 04	1	3	1	0	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	49
	M 09	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	49
	M 10	3	3	3	1	3	3	4	2	2	3	4	4	4	3	4	3	49
	M 32	1	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	49
	M 37	0	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	0	4	3	4	4	49
	R 41	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	0	4	3	3	3	49
	SFG 14	1	2	4	2	*	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	48
	M 02	1	4	3	1	4	3	4	1	2	4	3	4	3	4	3	3	47
	M 35	4	3	3	1	4	1	4	3	3	3	3	4	3	4	3	1	47
	M 39	3	3	4	3	3	1	3	4	4	4	3	0	3	3	3	3	47
	M/R 46	2	3	2	2	3	2	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	47
	M 51	2	3	1	1	4	1	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	47
	M 63	1	4	4	3	4	1	4	3	1	4	4	3	4	*	3	4	47
	R 25	3	4	3	0	4	1	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	46
	M 33	2	3	4	1	3	2	4	2	0	2	4	4	3	4	4	4	46
M 56	2	4	0	1	3	0	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	46	
M 05	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	45	
S 27	1	3	*	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	45	
Actitud Negativa	M 29	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	44	
	M 30	1	*	3	2	4	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	44	
	M 62	1	3	3	3	3	3	*	4	2	4	3	3	3	3	3	44	
	M 38	3	4	0	3	4	0	4	3	1	3	4	1	3	3	3	43	
	M 55	1	3	0	0	3	0	4	4	3	4	3	3	4	3	4	43	
	M 21	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	42	
	M 22	3	3	2	2	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	42	
	M 40	1	3	0	3	4	0	4	4	3	3	4	3	3	3	*	42	
	M 42	4	4	4	0	2	4	2	1	0	4	2	3	4	4	2	2	42
	M 49	1	3	0	1	3	0	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	42
	M 50	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	42
	M 53	1	3	0	1	4	0	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	42
	D 58	1	3	0	1	4	0	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	42
	M 54	1	3	0	0	4	0	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	41
	M 61	3	3	2	2	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	40
	D 13	2	2	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	4	39
	M 07	1	3	4	1	2	1	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	38
	M 18	1	2	2	1	4	1	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	38
	As 28	2	3	1	1	3	1	4	0	2	3	3	3	3	3	3	3	38
	M 34	*	3	3	1	3	1	3	2	1	3	3	3	2	3	3	4	38
	M 24	2	2	2	2	3	1	3	2	2	1	3	3	2	3	2	3	36
	M 59	3	3	2	2	1	1	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3	36
	M 44	4	3	0	0	3	1	4	1	0	2	3	4	1	4	2	3	35
	R 65	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	3	2	1	3	2	3	35
	M 03	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	34
	M 20	1	3	3	*	3	0	3	1	1	3	3	*	3	3	2	4	33
	M 60	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	3	2	1	3	*	3	33
	M 06	0	0	0	4	4	4	4	4	0	0	4	0	4	0	0	4	32
	M 08	*	*	3	*	2	3	4	2	1	3	3	2	2	3	*	3	31
	M 64	1	4	*	3	3	*	*	3	*	4	*	3	*	0	*	*	21
M 43	4	*	*	0	*	*	*	1	*	0	*	1	*	4	*	*	10	
R/D 45	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	00	

118	189	152	114	203	122	201	168	145	204	200	192	191	210	182	211
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Unidad de Estudio	FACTOR APTITUDINAL																PUNTAJE FINAL	
	IDENT.		ELAB		EJECUC		EVAL		COORDIN		LIDERAZGO			FLEXIBILIDAD				
	12	30	13	31	14	32	15	33	16	34	17	35	44	18	36	45		
Actitud Positiva	As 16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	0	4	59
	M 19	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	59
	D 26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	0	3	58
	SA 15	3	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	3	4	0	4	54
	M 23	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	0	4	52
	M 31	4	4	4	1	4	4	4	4	3	0	4	4	4	4	0	4	52
	M 37	4	4	4	1	4	4	4	2	4	*	4	4	4	1	3	4	51
	M 63	4	4	4	0	3	4	4	4	3	4	4	4	4	1	0	4	51
	R/SD 36	3	4	3	1	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	0	3	50
	M 38	3	4	3	0	4	4	4	2	4	4	4	3	4	1	2	4	50
	M 39	3	4	3	4	4	3	3	1	4	3	4	3	3	1	4	3	50
	R 41	4	4	3	3	4	3	4	1	4	3	4	4	4	1	1	3	50
	D 58	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	0	3	50
	M 40	3	4	4	0	3	4	4	3	4	1	4	3	4	2	3	3	49
	M 53	0	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	0	3	49
	M 54	0	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	1	0	3	49
	M 33	3	3	4	1	2	3	4	3	4	4	4	4	4	0	1	4	48
	M 55	4	4	3	4	1	4	3	4	3	4	4	3	3	1	0	3	48
	M 56	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	1	3	3	1	3	3	48
	M 62	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	0	48
	R 12	4	4	4	1	0	3	4	4	3	4	4	4	4	1	0	3	47
	SFG 14	4	3	4	3	4	2	3	3	4	1	4	3	3	3	0	3	47
	R 17	4	4	4	1	3	3	4	3	3	3	4	3	3	1	1	3	47
	As 48	4	3	3	3	4	4	4	3	0	3	4	3	4	1	1	3	47
	M 49	3	4	3	4	1	4	3	4	3	4	4	3	3	1	0	3	47
	M 52	4	3	3	3	4	4	4	3	0	3	4	3	4	1	1	3	47
	M 01	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	2	2	0	0	3	46
	M 32	3	3	3	3	3	3	3	2	1	4	3	4	4	4	1	2	46
	M 47	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	*	3	4	1	0	3	46
	R 57	4	3	3	3	4	4	4	3	0	3	4	3	4	1	0	3	46
	M 18	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	2	3	2	1	3	45
	S 27	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	4	2	0	3	45
	M 04	3	4	3	4	*	3	3	3	2	1	4	3	4	3	0	4	44
M 10	0	3	4	3	2	2	4	2	4	4	4	3	4	2	0	3	44	
M 29	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	44	
M 22	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	43	
M 30	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	1	43	
M 61	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	4	4	3	2	1	3	43	
M 50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	3	42	
M 51	3	3	3	4	3	4	4	1	3	3	1	0	3	1	3	3	42	
M 02	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	*	4	1	1	1	41	
M 05	3	3	3	3	2	3	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	41	
M 09	4	3	3	2	4	3	3	2	2	1	3	2	3	2	1	3	41	
D 13	1	3	4	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	41	
M 06	0	0	0	0	0	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	40	
M 11	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	40	
M 20	*	3	4	1	3	4	3	3	3	1	3	3	4	1	1	3	40	
R 25	1	3	4	4	1	4	4	*	3	3	1	3	4	1	3	1	40	
As 28	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	40	
M 35	3	3	4	3	3	4	4	1	3	1	*	3	3	1	1	3	40	
M 03	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	39	
M/R 46	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	1	0	3	39	
R 65	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	39	
M 07	2	2	3	3	2	3	3	1	2	3	2	3	3	2	1	3	38	
M 24	1	3	3	1	2	3	3	2	2	3	2	3	3	1	2	3	37	
M 34	2	3	3	3	3	*	3	3	1	3	3	3	4	2	1	*	37	
M 42	2	2	3	4	1	0	3	2	1	2	4	3	2	2	4	*	35	
M 59	2	2	3	1	2	1	3	1	3	2	4	3	3	1	1	3	35	
M 44	1	3	4	2	1	3	3	0	0	3	1	2	4	1	3	3	34	
M 21	3	3	3	1	3	3	2	2	*	2	1	3	1	2	1	1	31	
M 60	3	3	*	2	1	3	3	2	2	3	3	2	3	*	1	*	31	
M 08	3	*	3	2	3	1	3	*	*	*	4	3	2	1	1	*	26	
M 43	1	*	4	*	3	*	4	*	3	*	0	*	*	1	*	*	16	
M 64	0	*	1	*	1	*	1	*	4	*	1	*	*	0	*	*	8	
R/D 45	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	0	

170 196 207 152 180 198 216 158 177 177 195 185 206 113 69 176



Anexo N° 05

El Instrumento 02: Escala de Lickert

La actitud ante los Factores Profesionales por
Proyecto de Innovación

PROYECTO	ACTITUD	UNIDAD DE ESTUDIO		PUNTAJE FINAL
Proyecto 01	N	M	01	140
	N	M	02	132
	N	M	03	114
	P	M	04	148
	N	M	05	133
	N	M	06	112
	N	M	07	111
	N	M	08	81
	N	M	09	137
	P	M	10	144
	P	M	11	143
	P	R	12	158
	N	D	13	123
	P	SFG	14	152
P	SA	15	173	
P	As	16	179	
Proyecto 02	P	R	17	153
	N	M	18	124
	P	M	19	172
	N	M	20	115
Proyecto 03	N	M	21	113
	N	M	22	130
	P	M	23	153
	N	M	24	113
	N	R	25	136
	P	D	26	180
	N	S	27	126
	N	As	28	122
Proyecto 04	N	M	29	137
	P	M	30	146
	P	M	31	153
	P	M	32	143
	P	M	33	152
	N	M	34	113
	N	M	35	133
	P	R/SD	36	159
Proyecto 05	P	M	37	147
	N	M	38	138
	N	M	39	141
	P	M	40	142
Proyecto 06	P	R	41	149
	N	M	42	112
	N	M	43	47
Proy. 07	N	M	44	103
	N	R/D	45	0
Proyecto 08	N	M/R	46	132
	P	M	47	144
	P	As	48	151
	P	M	49	143
	N	M	50	132
	N	M	51	135
	P	M	52	151
	P	M	53	145
	P	M	54	144
	P	M	55	145
	P	M	56	147
	P	R	57	150
	P	D	58	146
Proyecto 09	N	M	59	111
	N	M	60	104
	N	M	61	128
	N	M	62	135
	P	M	63	160
	N	M	64	61
N	R	65	122	



Anexo N° 06

El Instrumento 01: Escala de Lickert

La Perspectiva en Innovación

PERSPECTIVA EN INNOVACIÓN	UNIDAD DE ESTUDIO		PUNTAJE FINAL
Perspectiva Sociocultural	M	06	169
	M	51	141
	M	56	137
	M	47	137
	M	53	131
	SA	15	129
	R	12	126
	M	19	124
	D	58	124
Perspectiva Tecnológica	R/SD	36	123
	R	57	123
	M	49	123
	M	55	122
	SFG	14	121
	As	48	121
	M	52	119
	R	17	118
	M	54	118
	M	09	117
	M	31	116
	R	41	115
	R	65	115
	As	16	113
	M	63	113
	M	60	113
	M	02	111
	R/D	45	110
	M	23	109
	M	04	109
	M	38	109
	M	10	108
	M	30	107
	M	39	107
	M	29	107
	As	28	107
	M	43	107
	D	26	106
	M	24	106
	M	64	106
	M	05	104
	S	27	103
	M	18	103
	M	44	103
	M	33	102
	M	35	102
	M/R	46	102
	M	07	102
	M	62	101
	M	11	100
	R	25	100
	M	22	100
D	13	100	
M	34	100	
M	61	99	
M	59	99	
M	37	98	
M	50	98	
M	01	97	
M	03	97	
M	32	95	
M	21	95	
M	40	93	
M	42	89	
M	20	79	
M	08	51	



Anexo N° 07

El Instrumento 01: Escala de Lickert

La Perspectiva en Innovación en cada uno de
los Equipos que desarrollan los Proyectos



PROYECTO	PERSPECTIVA EN INNOVACIÓN	UNIDAD DE ESTUDIO		PUNTAJE FINAL
Proyecto 01	T	M	01	97
	T	M	02	111
	T	M	03	97
	T	M	04	109
	T	M	05	104
	SC	M	06	169
	T	M	07	102
	T	M	08	51
	T	M	09	117
	T	M	10	108
	T	M	11	100
	SC	R	12	126
	T	D	13	100
	T	SFG	14	121
	SC	SA	15	129
	T	As	16	113
Proyecto 02	T	R	17	118
	T	M	18	103
	SC	M	19	124
	T	M	20	79
	T	M	21	95
Proyecto 03	T	M	22	100
	T	M	23	109
	T	M	24	106
	T	R	25	100
	T	D	26	106
	T	S	27	103
	T	As	28	107
Proyecto 04	T	M	29	107
	T	M	30	107
	T	M	31	116
	T	M	32	95
	T	M	33	102
	T	M	34	100
	T	M	35	102
T	R/SD	36	123	
Proyecto 05	T	M	37	98
	T	M	38	109
	T	M	39	107
	T	M	40	93
	T	R	41	115
Proyecto 06	T	M	42	89
	T	M	43	107
	T	M	44	103
	T	R/D	45	110
Proy. 07	T	M/R	46	102
Proyecto 08	SC	M	47	137
	T	As	48	121
	T	M	49	123
	T	M	50	98
	SC	M	51	141
	T	M	52	119
	SC	M	53	131
	T	M	54	118
	T	M	55	122
	SC	M	56	137
	T	R	57	123
	SC	D	58	124
Proyecto 09	T	M	59	99
	T	M	60	113
	T	M	61	99
	T	M	62	101
	T	M	63	113
	T	M	64	106
	T	R	65	115

Anexo N° 08

El Instrumento 01: Escala de Lickert

La relación entre la Perspectiva en Innovación y
la Actitud ante los Factores Profesionales

Perspectiva	Puntaje final		Puntaje final
Perspectiva Sociocultural	SA	15	129
	M	19	124
	R	12	126
	M	56	137
	D	58	124
	M	53	131
	M	47	137
	M	51	141
M	06	169	

Actitud	Puntaje final
Actitud Positiva	173
	172
	158
	147
	146
	145
	144
N	135
	112

Perspectiva Tecnológica	D	26	106
	As	16	113
	M	63	113
	R/SD	36	123
	R	17	118
	M	31	116
	M	23	109
	SFG	14	121
	M	33	102
	As	48	121
	M	52	119
	R	57	123
	R	41	115
	M	04	109
	M	37	98
	M	30	107
	M	55	122
	M	54	118
	M	10	108
	M	49	123
	M	11	100
	M	32	95
	M	40	93
	M	39	107
	M	01	97
	M	38	109
	M	09	117
	M	29	107
	R	25	100
	M	62	101
	M	05	104
	M	35	102
	M	02	111
	M/R	46	102
	M	50	98
	M	22	100
	M	61	99
	S	27	103
	M	18	103
	R	65	115
	As	28	107
	D	13	100
	M	20	79
M	03	97	
M	24	106	
M	34	100	
M	21	95	
M	42	89	
M	07	102	
M	59	99	
M	60	113	
M	44	103	
M	08	51	
M	64	106	
M	43	107	
R/D	45	110	

Actitud Positiva	180
	179
	160
	159
	153
	153
	153
	152
	152
	151
	151
	150
	149
	148
	147
	146
	145
	144
	144
	143
Actitud Negativa	143
	143
	142
	141
	140
	138
	137
	137
	137
	136
	135
	133
	133
	133
	132
	132
	132
	130
	128
	126
	124
	122
	122
120	
115	
114	
113	
113	
113	
112	
111	
111	
104	
103	
81	
61	
47	
0	

Anexo N° 09

Prueba de Chi Cuadrado

Prueba de Chi Cuadrado

HIPÓTESIS ESTADÍSTICAS

- Ho No existe relación entre la Perspectiva en innovación y la actitud ante los factores profesionales de los agentes educativos que desarrolla proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED-Tacna
- Ha Sí existe relación entre la Perspectiva en innovación y la actitud ante los factores profesionales de los agentes educativos que desarrolla proyectos ganadores de los concursos de innovación organizados por el MED-Tacna

DESARROLLO

Actitud	Perspectiva Sociocultural	Perspectiva Tecnológica	TOTAL
Actitud Positiva	07	23	30
Actitud Negativa	02	33	35
TOTAL	09	56	65

TABLA DE CONTINGENCIA

Celdas	fo	fe	fo - fe	(fo - fe) ²	(fo - fe) ² /fe
1	7	4,2	2,8	8,1	1,95
2	2	4,8	-2,8	8,1	1,67
3	23	25,8	-2,8	8,1	0,31
4	33	30,2	2,8	8,1	0,27
TOTAL	65	65,0	0,0		4,20

Probabilidad	0,50
gl	1
Valor crítico	0,455
Chi cuadrado	4,20

CONCLUSIÓN

Se rechaza la Ho y se acepta la Ha.