



Fecha de presentación: septiembre, 2018 Fecha de aceptación: enero, 2019 Fecha de publicación: marzo, 2019

LA INNOVACIÓN DOCENTE PARA LA TRANSFORMACIÓN DE LA ENSEÑANZA EN EL NIVEL SUPERIOR

TEACHING INNOVATION FOR THE TRANSFORMATION OF TEACHING IN THE HIGHER LEVEL

Martha Alejandrina Zavala-Guirado¹; Isolina González-Castro²; Mario Alberto Vázquez-García³

¹Graduada por el Instituto Tecnológico de Sonora, México. Profesora investigadora. Doctora en Ciencias Sociales, México. Email: martha.zavala@itson.edu.mx ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9177-0411> ;

²Graduada por Instituto Tecnológico de Sonora, México. Profesora investigadora a Tiempo Completo. Doctora de la Educación, México. Email: igonzaalez@itson.edu.mx ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7265-6725> ;³

Graduada por Instituto Tecnológico de Sonora, México. Profesor investigador a Tiempo Completo. Doctora de la Educación, México. Email: mvazquez@itson.edu.mx ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6490-838X>

¿Cómo citar este artículo?

Zavala Guirado M. A., González Castro I. y Vázquez García M. A. (noviembre-febrero, 2019). La innovación docente para la transformación de la enseñanza en el nivel superior. *Pedagogía y Sociedad*, 22(54), 272-288. Disponible en <http://revistas.uniss.edu.cu/index.php/pedagogia-y-sociedad/article/view/788>

RESUMEN

La innovación educativa es la base para producir mejoras en el aprendizaje de los estudiantes, constituye un cambio que incide en algún aspecto estructural de la educación para aumentar la calidad a nivel de aula, de institución o de sistema escolar. En este proceso la práctica docente es muy importante y es necesario analizarlas desde un enfoque de la innovación en la educación superior. Como

estudio exploratorio se aplicó la técnica de grupos focales con 25 estudiantes de las diferentes carreras para conocer la percepción que tienen sobre sus docentes en relación a la innovación educativa. Para el análisis de resultados se elaboró una tabla de saturación y posteriormente se ingresó la información al software MAXQDA (software para el análisis de datos cualitativos). Se concluye que se percibe el rol del docente como una fuente

flexible para transmisión de conocimientos, que aplica diferentes metodologías de enseñanza y dinámicas, lo consideran motivador y de sostenibilidad en sus acciones, sin embargo la función del docente en su acción tutorial ocupa la mayor atención al tener escasas menciones. Con dichos resultados se plantea un modelo innovador en los docentes que permitirá la transformación de los procesos de enseñanza y aprendizaje en el aula.

Palabras clave: educación superior; innovación educativa; modelo innovador; rol docente

ABSTRACT

Educational innovation is the base to produce improvements in students learning, it constitutes a change that influences in some structural aspect of education to enhance the quality at a classroom level, institution or scholar system. In this process teaching practice is substantive and it is necessary to analyze it from an educational innovation approach. As an a exploratory study focus groups technique was applied to 25 students of different careers to be aware of their perception on their teachers regarding educational innovation. For the result analysis a saturation chart of the items was elaborated and subsequently the

information was entered to a MAXQDA (software for the analysis of qualitative data). It concludes that the teacher role is perceived as a flexible source of knowledge transmission, which implements different teaching methodologies and dynamics, and the students consider it engaging and sustainable in their actions, however the teacher function in the tutorial action needs more attention due to scarce mention. With these results, an innovative model is proposed for teachers that will allow the transformation of teaching and learning processes in the classroom.

Keywords: Educational Innovation, Teacher's role, Innovative Model, Higher education

INTRODUCCIÓN

La innovación puede ser concebida desde distintos enfoques (tecnológicos, al cambio, a lo nuevo) puesto que resulta ser un tema de interés de la sociedad actual. Según Sein-Echaluce, Fidalgo y García (2014), “la definición más habitual de la innovación se basa en realizar cambios en el aprendizaje/formación que produzcan mejoras en los resultados de aprendizaje” (p. 2). Considerando a la innovación educativa como una base para producir

mejoras que favorezcan el aprendizaje de los educandos.

No obstante, la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2016), en el 2006 declaró que la innovación constituye un cambio que incide en algún aspecto estructural de la educación para mejorar su calidad, lo cual puede ocurrir a nivel de aula, de institución educativa y de sistema escolar. Considerada así un contexto completo el que deberá llevar a cabo la innovación. El docente y la institución educativa juegan un papel importante, puesto que ellos en su conjunto, son quienes generan esos cambios innovadores necesarios para favorecer el aprendizaje de los alumnos.

Por otro lado, López y Heredia (2017) definen la innovación educativa como: “Aspectos: tecnología, didáctica, pedagogía, procesos y personas. Una innovación educativa implica la implementación de un cambio significativo en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Debe incorporar un cambio en los materiales, métodos, contenidos o en los contextos implicados en la enseñanza” (p.19).

Mientras que el papel de la institución dentro del proceso de innovación educativa, se refiere a la promoción de una

visión compartida entre los integrantes, contar con recursos necesarios, capacitación, tener una cultura de innovación y que los profesores logren reflexionar sobre el cambio y sus efectos en los procesos de enseñanza y aprendizaje. (Cárdenas, Farías y Méndez, 2017).

Hablando específicamente del papel del profesor dentro de este contexto, González (2014) refiere la importancia de la motivación la cual permite desarrollar en los estudiantes un pensamiento innovador, creativo, autonomía y sobre todo el desarrollo de competencias transversales y profesionales. De este modo el rol motivador del docente genera impactos de cambio en los estudiantes.

De este modo la innovación en la práctica docente está dirigida a atender los nuevos entornos que demandan conocimientos y habilidades que permitan mejorar los procesos formativos. Una de las competencias que deben desarrollar los estudiantes en la práctica docente de calidad e innovadora se refiere a la comunicación formativa, competencias investigadoras y de evaluación (Tánori y Tapia, 2014).

Con lo anterior explica, que la innovación de acuerdo a la práctica docente,

contempla el proceso de enseñanza-aprendizaje desde diferentes contextos, en los cuales se deberán desarrollar las competencias de los estudiantes al descubrir y explotar sus habilidades, con el fin de que sean capaces de indagar e investigar de una manera más autónoma y por ende construir su propio conocimiento, lo cual se verá reflejado mediante su proceso formativo y de acuerdo a lo obtenido en las evaluaciones.

Dicho así, Medina y Domínguez (2015) cita algunas funciones destacables del docente innovador:

- Impacto: La práctica produce mejoras tangibles.
- Actitud y colaboración: Basadas en el deseo de compartir.
- Sostenibilidad: Asegura que su acción se mantenga en el tiempo.
- Cultura institucional: Implica un refuerzo de las redes en las que se apoyan y participación en iniciativas.
- La innovación implica un cambio que conlleva mejoras en la calidad.
- Innovaciones que pretenden responder a las demandas

sociales ante una estructura organizacional convencional.

- Innovaciones en el gobierno y gestión.
- Innovaciones concentradas en atender la pertinencia, el aseguramiento y la evaluación de la calidad académica en el rubro de planeación y evaluación.
- Innovaciones en torno a la diversificación de la oferta educativa.
- Innovaciones que se detectan en los programas educativos.
- Innovaciones respecto de la investigación y vinculación.
- Innovaciones donde se introducen o emplean las tecnologías de la información y la comunicación.

Por otro lado la importancia de la innovación universitaria en términos de gestión se basa en el hecho de que si la organización no se adapta a las nuevas tendencias de cambio que se requieren, los profesores sí van a hacer lo necesario para desarrollar las innovaciones que necesitan en sus cursos y/o en sus investigaciones, lo cual es muy frecuente; puede que algunos con mayores recursos

que otros, pero si el profesor para desarrollar su labor docente requiere hacer cosas novedosas para facilitar, enriquecer y fortalecer su quehacer, buscará los mecanismos para hacerlo (Cárdenas, Farías y Méndez, 2017).

Ante estos retos de innovación en las Instituciones Educativas, el Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON) es una institución de educación superior ubicada al Noroeste de México, la cual es consciente de que requiere contar con profesores de calidad. Los esfuerzos por dimensionar las prácticas docentes por parte de la institución se han plasmado en los estudios realizados por sus investigadores y académicos.

Por otra parte, para dar soporte a toda actividad académica y administrativa, el ITSON cuenta con el Plan de Desarrollo Institucional (PDI-2016-2020) que representa un esfuerzo de participación de la comunidad educativa conformada por profesores, estudiantes, empleados, egresados, empleadores y la sociedad en general, quiénes contribuyeron con sus opiniones y aprobación de cada una de las estrategias, objetivos y retos que conforman dicho documento. De manera general, El PDI 2020 pretende contribuir con un modelo educativo y administrativo

innovador en el logro de mejores resultados para posesionarse como líder institucional. (Plan de Desarrollo Institucional 2020, 2016).

Por lo que en dicho documento se menciona que hay ocho ejes estratégicos para la transformación y renovación de la educación superior, donde se destaca el promover el pensamiento crítico y la creatividad con modelos de enseñanza innovadores centrados en el estudiante.

De igual manera, el Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021 (PED) del Gobierno de Sonora, se establecen 10 retos y en el reto cuatro se plantean elevar la calidad de la educación impulsando la creatividad, el ingenio, las competencias y valores fundamentales de los sonorenses, potenciando el talento del personal docente y desarrollando sus capacidades de aprendizaje. Ante este reto en específico ITSON compromete dos estrategias que es promover cambios innovadores a los procesos de enseñanza y aprendizaje del sistema educativo utilizando herramientas tecnológicas vanguardistas.

Es por ello que resulta importante realizar un análisis externo de la institución para conocer la percepción de los egresados y mercado laboral que permite dimensionar

las áreas de oportunidad para generar proyectos de innovación. En el año 2015 se realizaron estudios de pertinencia de los programas educativos, los cuales fueron desarrollados por Despacho Alderete y Socios Consultoría Industrial (2015) S.C., para conocer si ITSON debe cerrar, actualizar o generar nuevas ofertas educativas.

Con respecto al programa educativo de Ingeniero Industrial y de Sistemas (IIS), representa la carrera con mayor matrícula con un 14.6% del total del alumnado en el ITSON a nivel de licenciatura. En la investigación a egresados se encontró que el 42% de los entrevistados estaba trabajando, los egresados calificaron la formación académica recibida con un 8.27. Sin embargo, los principales motivos por los que no se otorgó una calificación más alta fueron: *la falta de prácticas, maestros mejor capacitados y el bajo nivel de inglés de los estudiantes.*

En cuando a la investigación desarrollada a *empresas y empleadores*, el 80% de los entrevistados manifestó tener una *buena opinión con respecto a las expectativas laborales*, no obstante, mencionaron que los principales problemas de los egresados de IIS son la *falta de práctica, bajo nivel de*

inglés y que necesitan mejorar en comunicación oral y escrita.

De acuerdo con la investigación realizada a expertos, el 100% de los entrevistados contestó que el Instituto Tecnológico de Sonora es líder en el sector educativo de la región, mientras que el 36% mencionó a la UNISON y el 27% al ITH. Las áreas de oportunidad que se destacaron fueron: *mejorar el programa de prácticas profesionales y en laboratorios, el nivel de inglés y las materias de emprendimiento e innovación en los egresados, pues se consideró que les falta experiencia, tienen debilidad o poca práctica profesional, deficiencia en el inglés, poco manejo en las relaciones humanas y liderazgo.*

En cuanto al programa educativo de Ingeniero en Software (ISW), los alumnos inscritos representaban el 4.4% del total del alumnado en la ITSON a nivel de licenciatura, además presenta una tendencia a la baja en la matrícula, al pasar de 1,661 en el 2004 a 789 alumnos inscritos en el 2014.

De igual manera, en la investigación realizada a egresados, se encontró que un 68% de los entrevistados estaba trabajando al momento que los contactaron para la entrevista. Así mismo, los entrevistados otorgaron una calificación

promedio de 8.22 a la formación académica recibida en la institución, los motivos que los llevaron a no otorgar una calificación más alta fueron *la falta de prácticas, actualización, innovación y profundización en lenguajes de programación y maestros mejor capacitados*.

Referente a *empresas y empleadores*, el 81% de los entrevistados manifestó tener una *buena opinión en tanto al programa educativo*. También se les pidió que calificaran el desenvolvimiento laboral y aporte de valor hacia la empresa, por lo cual otorgaron una calificación de 8.0, considerando así que los alumnos cumplen con las expectativas que tenía el empleador al contratarlos, por lo que las razones por las que no les otorgaron una calificación más alta son: *su bajo nivel de inglés, la falta de experiencia en el entorno laboral y que falta de dominio de las tecnologías avanzadas*.

En la investigación realizada a *expertos*, el 63% de los entrevistados consideran que el Instituto Tecnológico de Sonora es líder en este sector educativo de la región, mientras que el 32% mencionó al ITESCA y un 19% al ITH. De manera general se emitieron opiniones positivas con respecto al programa educativo, sin embargo, *la*

principal debilidad de los egresados fue el bajo nivel de inglés, mejorar la redacción y ortografía.

Del mismo modo el programa educativo de Licenciado en Administración (LA), presenta una tendencia a la baja en el número de egresados en el período 2004 a 2014, al pasar de 370 alumnos a 188 respectivamente. En la evaluación de *egresados*, se encontró que un 57% de los entrevistados estaba trabajando. Además, otorgaron una calificación promedio de 9 al calificar la formación académica recibida en la institución. Así mismo, las *empresas y empleados*, el 85% opinan que tienen una excelente opinión de los egresados, solo mencionando que les hace falta *experiencia práctica*. Los problemas más mencionados son *reforzar el inglés y los conocimientos de contabilidad, conocimientos de sistemas con los que egresan*.

Además, la investigación a *expertos* reveló que entre las fortalezas se destacan el buen nivel académico y conocimientos firmes con los que egresan los alumnos, *así como los buenos valores como responsabilidad, tenacidad, dedicación, y disposición de aprendizaje y trabajo*. Sobre debilidades, que son *poco proactivos y faltos de carácter, mejorar la redacción y*

ortografía así como el idioma inglés. En opinión de los entrevistados, desearían que los egresados mejoraran la toma de decisiones, *pensamiento crítico y creativo, actitud de servicio y actitud emprendedora.* En programa educativo de Licenciado en Administración de Empresas Turísticas (LAET), muestra una disminución en el número de alumnos de nuevo ingreso. Con referencia a la investigación realizada a egresados de la licenciatura, se encontró que el 47% de los entrevistados indicó que estaba trabajando al momento de la entrevista. Por lo que otorgaron en promedio 9 a la formación recibida. En la investigación realizada a *empresas y empleadores*, los empleadores otorgaron una calificación de 8 a las expectativas laborales, lo cual indica que los egresados *cumplen con las expectativas de los empleadores al contratarlos*, las debilidades encontradas fueron: la *falta de experiencia práctica y reforzar el idioma inglés.*

Como oportunidades a la carrera se mencionó que los egresados deberían *mejorar su forma de vestir y de actuar de manera más formal, que conozcan de tecnología en servicios turísticos y comercio electrónico, que cuenten con una*

actitud emprendedora y facilidad de palabra.

En cuanto al programa educativo de Licenciado en Ciencias de la Educación (LCE), de acuerdo con la investigación realizada a egresados de dicho programa educativo, se otorgó una calificación de 8.89 a la formación recibida, además se mencionó que *falta definir bien la carrera, pues se considera que no existe la preparación y el perfil adecuado para ser docente.*

La investigación realizada a *empresas y empleadores*, de acuerdo con la percepción de estos, se encontró que tienen *buen nivel académico, actitud de servicio positiva, responsables, disposición de aprender y desarrollarse, pero falta de experiencia y prácticas, aplicar sus conocimientos, falta de empleo, así como falta de vocación.* La calificación promedio otorgada a las expectativas laborales fue de 8. Así mismo, la investigación realizada a *expertos* reveló que las principales debilidades son *la falta de práctica, la falta de contacto con las instituciones.*

Según los resultados internos y externos de los programas educativos resulta conveniente generar un cambio y actualización institucional, además así lo demanda el Plan de Desarrollo Institucional

(PDI-2016-2020), que pretende contribuir con un modelo educativo y administrativo innovador en el logro de mejores resultados para posesionarse como líder institucional. Es por ello que puede considerarse que a través de los programas educativos del plan 2016, se cuenta con un enfoque Socioformativo que contribuye a resolver problemas del contexto, por lo que se considera que al abordar dicho enfoque implica cambiar las metodologías de enseñanza y aprendizaje, por lo tanto, es necesario innovar en los procesos de formación de los docentes que buscan aplicar una verdadera transformación en las aulas.

Tánori y Tapia (2014) mencionan que:

El rol del docente como facilitador en el siglo XXI requiere del dominio de novedosas y creativas estrategias de enseñanza que estimulen el desarrollo de competencias de enseñanza que estimulen el desarrollo de competencias entre el alumnado, que lo acerque cada día más a la comprensión y análisis del conocimiento en particular, y a la dinámica social, económica, política y cultural en general. (p.120).

Es por ello que se quiere explorar las percepciones de los estudiantes sobre sus docentes, donde den testimonio de lo que consideran prácticas docentes innovadoras que permitan tener un marco de referencia del quehacer docente en las aulas y que con esta información se inicie con la transformación de un modelo de innovación educativa para la institución.

MATERIALES Y MÉTODO

La investigación corresponde a un enfoque cualitativo, con un método fenomenológico el cual permite enfocarse en las experiencias individuales subjetivas de los participantes, y en cuanto a la presente investigación permite describir la Innovación Educativa desde el punto de vista de cada participante y desde la perspectiva construida colectivamente.

Participaron 25 estudiantes universitarios, de distintas carreras tales como LAET, LCE y LPS, cursantes del sexto semestre, se encuentran dentro de un rango de edad entre los 20-22 años, seleccionados en forma aleatoria.

Se empleó la técnica cualitativa de grupos focales el cual fue dirigido a través de una guía de tópicos (como instrumento), la cual contiene una ficha de datos generales como: día, hora de inicio y final, número de

integrantes, secretarios, técnicos y tema a abordar.

Por consiguiente, contiene una bienvenida a los participantes agradeciendo su voluntad de participar. Después se incluyen las reglas básicas que deberán seguir en el desarrollo del grupo focal, de igual manera en el instrumento se describe brevemente la dinámica a utilizar y los datos con los cuales presentan los participantes.

En el instrumento se describe brevemente la dinámica del grupo focal, consecutivamente se presentan las categorías y las variables que se quieren medir según las preguntas que se abordarán en el desarrollo. Así mismo se les explica a los participantes sobre la confidencialidad, pues se explica que toda la información será grabada y anotada por una secretaria para después transcribirla y hacer los análisis correspondientes. Antes de comenzar se les reitera que la información será estrictamente confidencial, con el fin de obtener su opinión y que compartan sus pensamientos honestos y abiertos.

En cuanto a la confiabilidad y validez del instrumento, se puede afirmar que fue pertinente ya que fue revisado por tres expertos en investigación, los cuales

brindaron correcciones, relacionando las preguntas con las variables de la investigación.

Por otro lado, el instrumento cuenta con un total de 10 reactivos divididos en tres categorías. La primera de ellas hace referencia a las características del docente innovador, ¿Qué características posee un docente innovador? y Un maestro creativo es el que...

El procedimiento fue asignar entre 8 a 9 estudiantes de diferentes carreras distribuidos en tres mesas con moderador, encargado de elaborar las preguntas, un secretario, que tomaba notas de las respuestas y un técnico, encargado de grabar en audio las conversaciones.

El análisis de resultados fue realizado, primeramente, por medio de una tabla de saturación la cual consta de cuatro apartados, el primero de ellos señala el número de participantes, el segundo describe, tal cual, el testimonio del participante, en el siguiente apartado se realiza un recorte del testimonio, señalando la información de mayor importancia para la investigación, posteriormente se establecieron las categorías según la información brindada por el participante y por último, según la categoría se brinda un código de

identificación. Lo anterior fue corroborado según el audio de la sesión del grupo focal, así como la captura realizada por la secretaria del grupo focal.

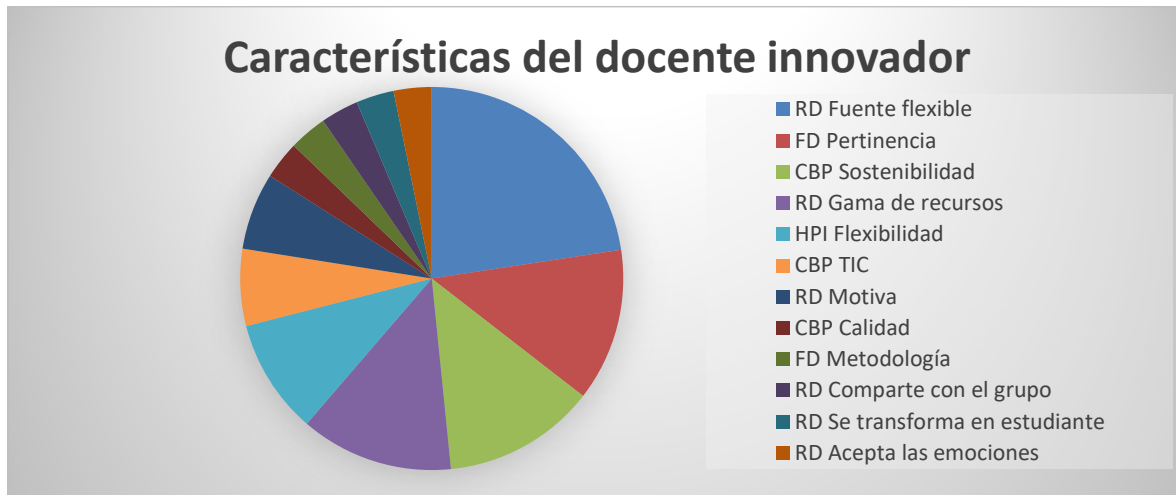
Una vez realizada la tabla de saturación, se utilizó el software MAXQDA que permite procesar la información obtenida y verificar que las categorías asignadas anteriormente sean las correctas con el fin de relacionar cada una de ellas, de acuerdo a las preguntas de investigación para darles respuesta por medio de una red semántica.

RESULTADOS

Según la percepción de los estudiantes las características de un docente innovador lo

considera como una persona flexible, 22.69% y opinan lo siguiente, "...considero que los docentes deben ser más dinámicos, estar abiertos a diferentes formas no se de hacer trabajos para que si para implementar nuevas formas a si los estudiantes puedan aprender más..." (S7)* así mismo, un participante mencionó "...Bueno yo creo que una característica puede ser que si maestro sea de mente abierta que escuche la opinión de todos o que sea abierta en el sentido de que todos que ahora voy a intentar esto en el sentido de que voy a ser mejor, puede ser que el alumno aprenda mejor" (S1).

Fig. 1 Percepción del docente innovador



Nota *: (S) significa la respuesta del sujeto en forma literal y el número que se le asignó.

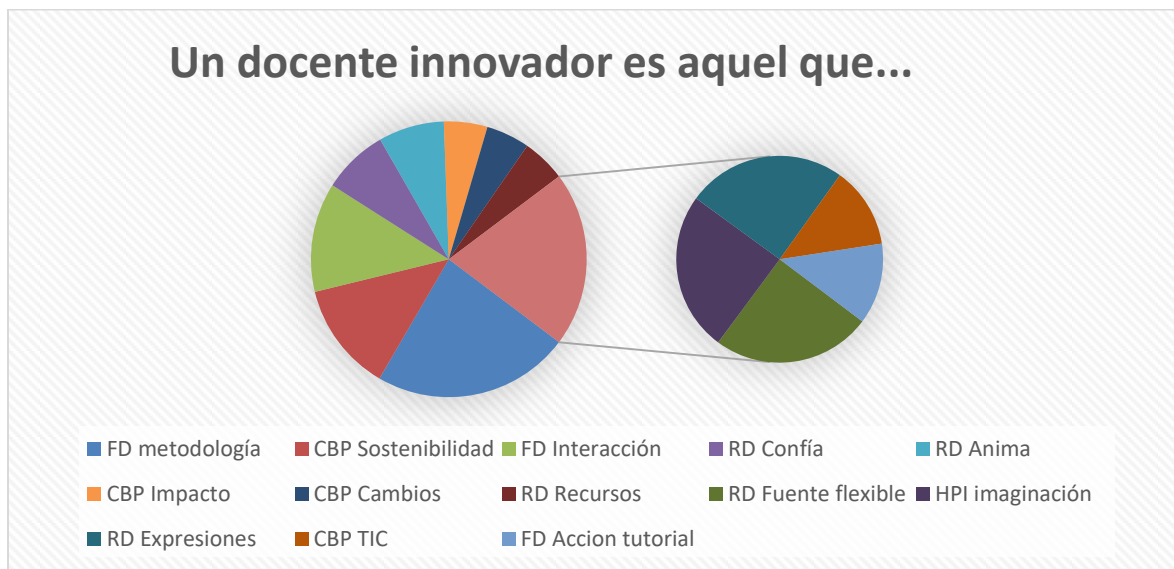
Seguendo con los resultados, se obtuvieron cinco categorías similares en el

menor rango de frecuencia con un 3.2%, tales como, las características de las

buenas prácticas/cambios, que conllevan mejoras en la calidad; de igual manera la función docente en cuanto a la metodología de la enseñanza, también se presenta con menor frecuencia el rol docente de acuerdo a la toma de iniciativa

de compartir con el grupo, es capaz de transformarse en un estudiante participante y acepta tanto el contenido intelectual como las actitudes emocionales. Lo anterior se verifica en la gráfica que se presenta a continuación.

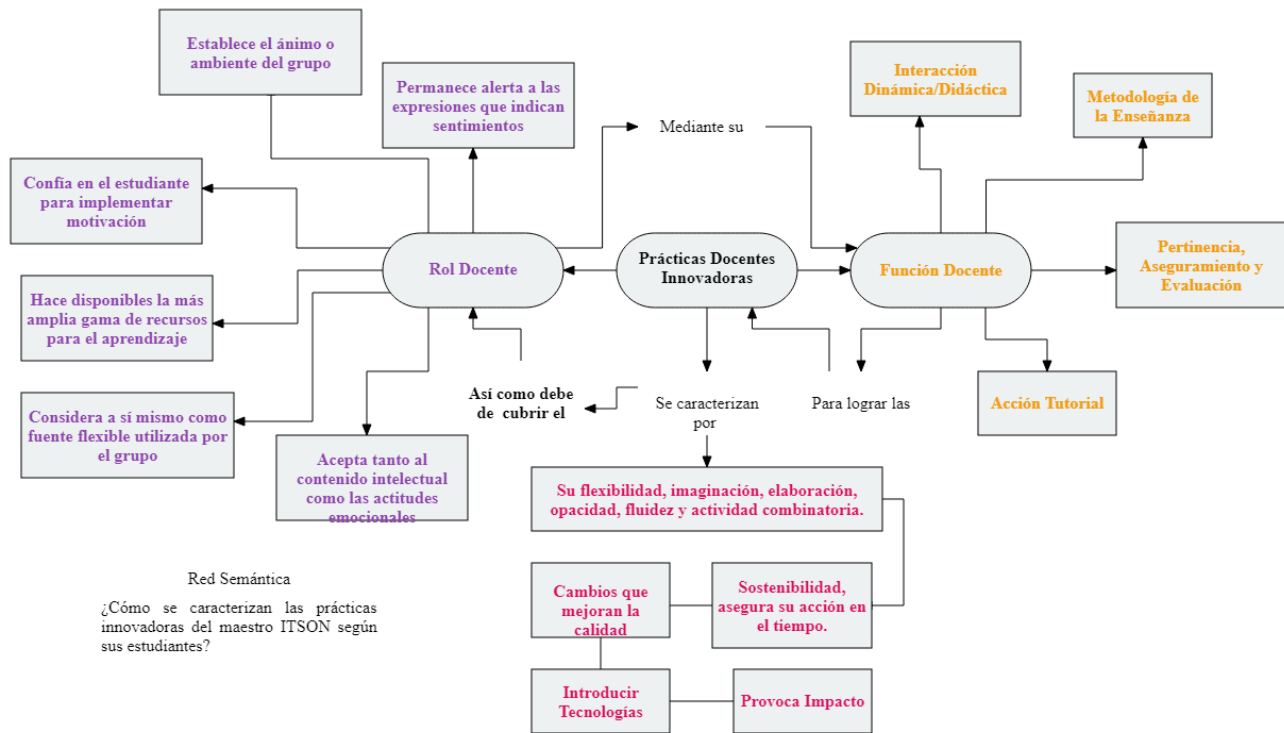
Fig. 2 Palabra clave del docente innovador



En tal interrogante surgen variadas categorías, la de mayor frecuencia se encuentra relacionada con la función docente, en cuanto a la metodología de enseñanza con mención de nueve repeticiones por parte de los participantes, semejante a un 23.1% con respuestas como: "...Emplea nuevas técnicas para utilizas nuevas. Utiliza nuevas técnicas para que el estudiante comprenda un tema nuevo, propone utilizar diferentes métodos de aprendizaje hacia los alumnos..." (S1).

Así mismo se presenta una red semántica donde se puede observar como las categorías tienden a tener comunicación entre ellas, es decir, Las prácticas docentes innovadoras se caracterizan por ser flexibles, de elaboración, fluidas y con una diversidad de actividades combinatorias, así como también provocan cambios que mejoran la calidad, utiliza la tecnología, es sostenible, lo que asegura su acción en el tiempo y provoca impacto.

Fig. 3 Red semántica de prácticas educativas innovadoras



DISCUSIÓN

Retomando la primera opinión presentada anteriormente se puede decir que mantiene una similitud con lo argumentado por González (2014) quien revela que existen prácticas docentes que estimulan la participación de los estudiantes, lo cual da lugar a un trabajo motivador que estimula el pensamiento creativo e innovador, que potencia su autonomía y facilita el aprendizaje de competencias transversales y profesionales.

Los estudiantes perciben al docente con una función flexible y dinámica, apoyado con metodologías enfocadas en el

aprendizaje, con una dinámica adaptada a las necesidades del contexto y con un rol de fomento a la motivación, en estudios por Zavala, Vázquez y González (2017) manifiestan que el profesorado debe generar ambientes educativos que además de la adquisición de conocimientos, donde promuevan espacios o situaciones que impulsen el desarrollo de competencias relacionadas con la búsqueda y evaluación de la información, la solución de problemas y la toma de decisiones con base a un pensamiento sostenible, lo que representa un reto para la labor docente y una oportunidad para la innovación.

De acuerdo con las opiniones presentadas, se puede percibir que los alumnos aunque no ubican los términos correctos, se refieren a la función del docente respecto a la metodología de enseñanza pues para ellos un docente innovador es aquel dinámico y cambiante que les transmite la motivación por aprender, aquel docente creativo y de mente abierta que acepta las opiniones tanto positivas como negativas de los estudiantes con el fin de tomarlas como críticas constructivas y mejorar en su práctica.

Dichas opiniones tienen el mismo significado que el que plantea Medina y Domínguez (2015) los cuales hacen mención a distintos roles y función del docente tales como establecer el ánimo o ambiente del grupo, hacer disponibles la más amplia gama de recursos para el aprendizaje, se considera a sí mismo como fuente flexible utilizada por el grupo, muestra habilidades para innovar, flexibilidad, imaginación, elaboración, opacidad, actividad combinatoria, fluidez, entre otras.

Lo anterior indica que los alumnos obtienen mejores resultados académicamente hablando cuando el docente cambia su metodología de enseñanza de acuerdo al contenido que se

va a exponer pues los alumnos no aprenden de la misma manera, y si el docente utiliza la misma forma de enseñar podría caer en la monotonía, en la desmotivación del alumnado y por consiguiente en menores resultados académicos.

Así mismo Parra, Tobón y López (2015) indican que el docente debe ser un mediador que propicie ambientes de aprendizajes flexibles, dinámicos, retadores y estimulantes, centrados en la resolución de problemas de contexto reales para el desarrollo de las competencias de los estudiantes y lograr la formación integral, además como comentaban los estudiantes la acción tutorial no se identifica en las funciones del docente, sin embargo los mismos autores refieren la importancia de desarrollar un rol de acompañante, asesor y apoyo continuo para dar herramientas a los estudiantes en la resolución de problemas.

De este modo el mejoramiento en la calidad de la educación está en función de la formación constante del personal académico, y cada institución debe aplicar sus propias estrategias de actualización y formación docente, en las que se debe promover que los profesores desarrollen más su capacidad en el ámbito profesional

y brindarles alternativas de innovación docente, necesarias para los nuevos modelos educativos.

Sin embargo, las prácticas docentes innovadoras deben cubrir diversos roles docentes, con categorías tales como: permanecer alerta a las expresiones que indican sentimientos, establecer el ánimo o ambiente del grupo, confiar en el estudiante para implementar motivación, hacer disponible la más amplia gama de recursos para el aprendizaje, considerarse a sí mismo como fuente flexible utilizada por el grupo y acepta tanto el contenido intelectual como las actitudes emocionales. Asimismo, el rol docente se lleva a cabo mediante la función docente para lograr la realización de prácticas docentes innovadoras. De la función docente se desprenden cuatro categorías, la interacción dinámica didáctica, metodología de enseñanza, pertinencia, aseguramiento y evaluación y por último la acción tutorial.

El docente debe cubrir sus roles mediante la función docente, todo lo anterior, con el fin de lograr unas prácticas docentes innovadoras, las cuales beneficien el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes

De acuerdo al objetivo que fue caracterizar las prácticas innovadoras del maestro ITSON según sus estudiantes. Verificando que los docentes realizan la introducción de algo nuevo con el fin de producir una mejora en su práctica y por consiguiente mejores resultados académicos. De igual manera los alumnos perciben el rol del docente como una fuente flexible para transmisión de conocimientos y otorgan demasiada importancia a la función del docente en cuanto a la metodología de enseñanza del docente ITSON pues perciben sesiones presenciales de manera dinámica, implementando siempre las actividades motivadoras y de acuerdo a lo que va surgiendo en la actualidad.

Por ello se considera que con la implementación de un modelo de innovación educativa se logrará impactar a la comunidad estudiantil, promoviendo programas de estudio que resulten vanguardistas, logrando que los estudiantes prefieran al ITSON por encima de las demás universidades. Dicho lo anterior, al aumentar la preferencia y demanda de los estudiantes, se logrará mayor competitividad, posesionando a la institución como la universidad líder del municipio.

CONCLUSIONES

En síntesis, de acuerdo con los estudios de pertinencia, los principales problemas de la institución son el bajo nivel de inglés, la falta de prácticas profesionales y la necesidad de maestros mejor capacitados, por lo que el modelo innovador contribuirá a mejorar la calidad de las ofertas educativas que ofrece la institución, a través de la transformación los procesos de enseñanza de los maestros de ITSON Guaymas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cárdenas, C. Farías, G. & Méndez, G. (2017). ¿Existe Relación entre la Gestión Administrativa y la Innovación Educativa?: Un Estudio de Caso en Educación Superior. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 15 (1), 19-35.
- Despacho Alderete & Socios Consultoría Industrial (2015). *Estudio de Permanencia y Tendencia de las Profesiones para los Programas Educativos del ITSON*.
- González, C. (2014). Estrategias para trabajar la creatividad en la educación Superior: Pensamiento de diseño, aprendizaje basado en juegos y en proyectos. *RED, Revista de Educación a Distancia*. 40. Recuperado de [file:///D:/TESIS%202018/Lecturas%20de%](file:///D:/TESIS%202018/Lecturas%20de%20experiencias%20de%20innovacion/Estrategias%20para%20la%20creatividad.pdf)
- http://escalai.com/que_escalai/guia_app/
- López, C. & Heredia, Y. (2017). *Marco de referencia para la evaluación de proyectos de innovación educativa*. México: Tecnológico de Monterrey. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002470/247005s.pdf>
- Medina, A. & Domínguez, M. C. (2015). *Innovación de la Educación y de la Docencia*. Madrid, España: Ramón Areces.
- Organización de las Naciones Unidas (2016). *Innovación Educativa*. Recuperado de <http://www.sonora.gob.mx/gobierno/sonora-trabaja.html>
- Parra, H., Tobón, S. & Loya, J. (2015) Docencia socioformativa y desempeño académico en la educación superior. *Revista Paradigma*, XXXVI (1), 42-55.
- Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021. *Sonora trabaja*. Recuperado de <http://www.sonora.gob.mx/gobierno/sonora-trabaja.html>
- Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2016-2020 (2016) *del Instituto Tecnológico de Sonora*. México.
- Sein-Echaluze, M., Fidalgo, A. & García, F. (2014). Buenas prácticas de Innovación Educativa: Artículos seleccionados del II Congreso Internacional sobre Aprendizaje, Innovación y Competitividad, CINAIC 2013.

RED Revista de Educación a Distancia, (44), 1-5. Recuperado de <http://www.um.es/ead/red/44>

Tánori, M. & Tapia, M. (2014). Formación docente: una vía de innovación y crecimiento profesional en el ámbito de la enseñanza universitaria. En M. Vázquez, I. González, M. Zavala, y A. Rodríguez, (Comp). *Investigaciones y aportaciones para la innovación educativa en Sonora:*

Ideas, procesos y estrategias para la transferencia del conocimiento (pp.118-154) México: Tabook.

Zavala, M., Vázquez, M. & González, I. (2017) *Innovación educativa en el nivel superior, reflexiones para la práctica docente*. Memorias del XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa, San Luis Potosí, México.

Pedagogía y Sociedad publica sus artículos bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

