

# **Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente**

Reconocimiento de validez oficial de estudios de nivel superior según acuerdo secretarial 15018, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 29 de noviembre de 1976.

Departamento de Psicología, Educación y Salud  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**



**El Paradigma Pedagógico Ignaciano, como instrumento de  
formación integral dentro de las prácticas docentes a nivel medio  
superior**

**TRABAJO RECEPCIONAL** que para obtener el **GRADO** de  
**MAESTRO EN EDUCACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

Presenta: Ramiro Hernández Ortega

Tutor: **LORENA HERRERO SERMENT**

Tlaquepaque, Jalisco. 19 de abril de 2022

## **Agradecimientos**

*Al Gran Maestro por permitirme estar en el camino de la docencia*

*A mi madre por su acompañamiento y sabias palabras;*

*A mi padre que con su presencia espiritual permanece en mi vida;*

*A mis hermanos que siempre me ha apoyado;*

*Al Colegio Ibero por apoyarme para realizar estos estudios;*

*A las autoridades del Colegio que confían en mí;*

*A todos mis compañeros docentes que brindaron su tiempo y conocimientos para realizar este proyecto;*

*A maestra Lorena Herrero Serment por su valioso acompañamiento, paciencia y gran aportación a este trabajo;*

*A la maestra Enriqueta Franco por su valiosa aportación en los inicios de este proyecto;*

*Y a la Universidad Jesuita de Guadalajara por considerarme candidato a hacer este posgrado.*

## Índice

Introducción .....	1
Capítulo 1. Educación Integral, una Problemática en las Prácticas de la Educación Media Superior.....	4
Campo de problematización .....	7
Objetivo del proyecto.....	10
Justificación .....	11
Descripción del contexto organizacional .....	12
Capítulo 2. La Gestión de Conocimiento como Instrumento de Crecimiento Organizacional .....	16
2.1 Marco de Gestión del Conocimiento.....	16
2.2 Plan de trabajo .....	28
2.3 Métodos de recolección de datos .....	35
Capítulo 3. Desarrollo y Resultados .....	38
3.1 Desarrollo del proceso .....	38
3.2 Conocimiento estructural producido .....	65
Conclusiones .....	102
Referencias .....	108

### **Figuras y Tabla**

Figura 1 Colegio Ibero 2016-2020 .....	14
Figura 2 Sociograma de la CoP .....	42
Figura 3 Conocimientos sobre el PPI y estrategias de aprendizaje .....	49
Figura 4 Conocimientos internos de los diversos agentes .....	50
Figura 5 Reconfiguración de la comunidad de práctica .....	55
Tabla 1 Miembros Potenciales de la CoP .....	40

## **Introducción**

El Colegio Ibero, está ubicado en la Ciudad de Tijuana, Baja California, México. Forma parte del Sistema de Colegios Jesuitas de la Provincia Mexicana de la Compañía de Jesús; y es uno de los seis colegios que comparten una misma inspiración educativa y formativa. La misión del Colegio Ibero es desarrollar el crecimiento integral de cada uno de sus estudiantes por medio del acompañamiento personalizado, es decir, desde el compromiso responsable de estar formando a los mejores para el mundo.

El Colegio cuenta con una tradición educativa que se fundamenta en la pedagogía ignaciana, que es aquella que busca ir más allá de la excelencia académica y anhela la plena realización de cada uno de sus estudiantes desde sus diferentes dimensiones. En concordancia con la misión universal de los Colegios jesuitas, el Colegio Ibero fundamenta su misión en la búsqueda de la formación integral del ser humano mediante la creación de un ambiente sano que facilite a cada miembro de la comunidad “ser artífices de su propio desarrollo” (Ideario Bachillerato UIA Noroeste. 1)

Un Colegio de la Compañía de Jesús inspira su vida y acción educativa en la visión dinámica de Ignacio de Loyola: experiencia, reflexión, acción y evaluación, por lo tanto, desea: promover en los miembros de la comunidad educativa, los derechos humanos, la solidaridad nacional e internacional, la defensa de la naturaleza, el cuidado de la casa común y la proclamación de la buena nueva.

El Colegio Ibero busca ser una comunidad educativa que fomente el crecimiento tanto académico como espiritual de todos sus miembros a través del acompañamiento personalizado, el cual promueve la participación activa y creativa de la persona, cada miembro de la comunidad asume con responsabilidad su propio proceso educativo dentro de la propuesta formativa del Paradigma Pedagógico Ignaciano (PPI).

El PPI, persigue la “excelencia humana” (Características de la Educación de la Compañía de Jesús, 1990:106) mediante los procesos de enseñar a pensar, y enseñar a aprender en el ámbito científico-cultural y en el humano-cristiano; la excelencia como acción formativa es un continuo progreso de las capacidades intelectuales y de la evolución de una conciencia axiológica madura y comprometida al servicio de los demás. Sin embargo, la apropiación del modelo educativo por parte de los docentes es un trabajo que todavía se está desarrollando, de ahí la propuesta de este proyecto que ha buscado aportar en este campo mediante procesos de gestión del conocimiento (GC).

La GC es una incursión estratégica con la que una empresa, organización o institución se renueva a partir del reconocimiento de sus propios recursos; es decir, descubre el potencial existente en su personal, en el uso de las tecnologías y en la valoración del propio contexto (Canals, 2012). El reconocimiento institucional de los talentos, habilidades, capacidades, cualidades y destrezas del personal es parte fundamental para que sea exitoso este tipo de gestión; como estrategia busca aprovechar cada uno de los recursos con los que cuenta un grupo u organización –en este caso, el Bachillerato del Colegio Ibero- ha proporcionado la metodología adecuada para beneficiar, en primer lugar, a sus docentes, quienes son protagonistas de este modelo educativo.

De esta forma, en el presente trabajo en el capítulo uno se comunica el objeto de la intervención, el problema concreto que se abordó, la pertinencia de usar procesos de Gestión del conocimiento, así como las características y estructura de la organización particular en la que fue desarrollado el proceso.

El segundo capítulo se compone de tres apartados, el primero es el marco de gestión, en el que se abordan las aportaciones de algunos teóricos sobre la gestión de conocimiento; el segundo, es el plan de trabajo, en el que se describe cada una de las fases necesarias para el

desarrollo de este proyecto; y, por último, los métodos de recolección de datos, es decir se hace mención de aquellas técnicas que fueron instrumentos prácticos para la adquisición de información.

El capítulo tres presenta en el primer apartado el análisis y la interpretación de lo ocurrido al gestionar conocimiento, con base en los registros de los diarios semanales y los productos generados se presentan en el segundo apartado de este capítulo. Finalmente se plantean algunas conclusiones que parten de la experiencia que representó este proceso metodológico desde la práctica de la gestión del conocimiento.

## **Capítulo 1.** **Educación Integral, una Problemática en las Prácticas de la Educación Media Superior**

*Todo centro educativo de la Compañía de Jesús tiene como misión la búsqueda de la “excelencia educativa” ... la cual tiene éxito en la vida de los alumnos y docentes no en términos de logros académicos, sino más bien en términos de calidad humana (Características de la Educación de la Compañía de Jesús, 1990, p. 22 y 37)*

La educación se encuentra en proceso constante de cambio, situación global que no está ajena a la realidad de los colegios jesuitas; de ahí que el principal reto para las escuelas Ignacianas del siglo XXI sea la necesidad de generar procesos de gestión escolar articulados desde la construcción de un proyecto curricular como principal herramienta (FLACSI, 2019), además de contemplar la relación entre innovación y pedagogía ignaciana enfocada principalmente a la formación de los docentes.

La educación jesuita se fundamenta en el Paradigma Pedagógico Ignaciano (PPI) el cual se propone “formar a hombres y mujeres para los demás” (Características de la Educación de la Compañía de Jesús., 1990, p. 32). La propuesta educativa del PPI es una pedagogía integral de reconocimiento del otro en todas sus dimensiones humanas. El Paradigma Pedagógico Ignaciano como instrumento medular de la educación jesuita, pretende ser la base de toda actividad formativa en bien de los alumnos y de los docentes; es por ello, que se desarrolló un proyecto que, por medio de la gestión de conocimiento, pretende incorporar los lineamientos del Paradigma en las prácticas educativas que se realizan dentro del salón de clases en el Colegio Ibero.

Toda institución educativa posee un método de enseñanza-aprendizaje particular que es en sí su propuesta formativa; el Bachillerato del Colegio Ibero parte de un modelo humanista que

no solo se enfoca en el perfeccionamiento intelectual, sino en un proceso integral, entendiendo por este el desarrollo de la persona en todas sus dimensiones humanas: individual, intelectual, social, psicoafectiva, moral y religiosa. Esta propuesta educativa de la Compañía de Jesús es una pedagogía formativa de reconocimiento del otro en toda su dignidad; los docentes son los poseedores de este patrimonio educativo, y es a través de ellos que los estudiantes podrían vivir la experiencia integral de la educación jesuita.

El modelo educativo que se fundamenta en la pedagogía ignaciana es aquel que busca ir más allá de la excelencia académica y anhela la plena realización de cada uno de sus estudiantes; por ello, los Colegios jesuitas asumen su misión educativa y formativa desde el Paradigma Pedagógico Ignaciano el cual tiene su origen en la experiencia propia de San Ignacio de Loyola plasmada directamente en los Ejercicios Espirituales, en la cuarta parte de las Constituciones de la Compañía de Jesús, y en la *Ratio Studiorum* (Características de la Educación de la Compañía de Jesús, 1990).

El PPI es una estrategia educativa que orienta el proceso de enseñanza-aprendizaje mediante cinco pasos, con el que se busca la excelencia educativa en los alumnos a través de un estilo propio de educar y un modo particular de formar (Características de la Educación de la Compañía de Jesús, 1990). El modelo educativo ignaciano incluye una cosmovisión integral -perspectiva del mundo y de la persona humana- que implica el esfuerzo de desarrollar en los alumnos sus propias potencialidades intelectuales, físicas, artísticas, espirituales, sociales y psico-afectivas. En conjunto con la búsqueda de la excelencia educativa, el paradigma busca la excelencia humana para el bien del propio alumno, de los demás y del mundo mediante los procesos de enseñar a pensar, y enseñar a aprender en el ámbito científico-cultural y en el humano-cristiano.



La categoría de *excelencia educativa* como acción formativa en los docentes es un continuo progreso en las capacidades intelectuales y en la evolución de una conciencia axiológica madura y comprometida al servicio de los alumnos. Es por ello, que la pedagogía como arte y ciencia de enseñar es el instrumento que los docentes emplean desde su propia experiencia, dominio y contexto para transmitir conocimientos a sus alumnos. Para la educación jesuita la pedagogía además de ser un medio de enseñanza, es un camino de acompañamiento intelectual-humano con el que se pretende desarrollar íntegramente al alumno, de esta manera la pedagogía ignaciana adquiere la categoría de ser un proyecto formativo al no quedarse solo en una metodología educativa y de enseñanza ya que busca además la *excelencia humana*, es decir, formar a los alumnos en las cuatro “Cs”: Competentes, Conscientes, Compasivos y Comprometidos (Características de la Educación de la Compañía de Jesús, 1990).

Por otra parte, con el Proyecto Estratégico Institucional del Colegio Ibero (2016), el entorno mundial en el que se desenvuelve la educación está marcado por tres rasgos característicos: primero, el fenómeno de la globalización; segundo, la creciente utilización de las tecnologías de la información y la comunicación; y tercero la renovada valoración del conocimiento como elemento de productividad. En este panorama, la educación emerge como el principal y privilegiado instrumento de desarrollo personal y colectivo.

Aunado a lo anterior, a nivel nacional la Secretaría de Educación Pública ha propuesto la Nueva Escuela Mexicana (NEM) cuyo propósito es la formación integral de niñas, niños, adolescentes y jóvenes; y su objetivo principal es promover el aprendizaje de excelencia, inclusivo, pluricultural, colaborativo y equitativo a lo largo del trayecto formativo (NEM, 2019, p.3).

La NEM pretende asumir la educación desde una perspectiva humanista permitiendo establecer nuevas formas de enseñanza y aprendizaje; la persona se considera el centro del

modelo educativo. Es una nueva visión integral como individuo en constante cambio y desarrollo (NEM, 2019). Considera imprescindible el rol de los profesores, quienes son los principales actores de la promoción y difusión de este nuevo modelo educativo.

El Colegio Ibero como todos los colegios del Sistema Educativo Jesuita, considera desde hace mucho tiempo los elementos pedagógicos que se mencionan en el nuevo modelo educativo de NEM. El Ideario y proyecto común de Colegios de la Provincia Mexicana de la Compañía de Jesús afirma que:

Los educadores son los interlocutores directos de los alumnos. Con su actitud han de propiciar y fortalecer –de acuerdo con la edad y con las capacidades- el crecimiento armónico de los educandos. Pero las actitudes solas no bastan. Es necesario que estén acompañadas de la integración de los valores según la concepción de educación de la Compañía de Jesús, y que tales valores se expliciten en los planes y programas, procedimientos metodológicos y orientaciones didácticas (*Ideario y proyecto común de Colegios de la Provincia Mexicana de la Compañía de Jesús* 1988, p.24).

### **Campo de problematización**

Para las instituciones educativas contemporáneas la idea de excelencia educativa se basa en el cumplimiento de los programas formativos y en un rico y variado catálogo de actividades prácticas e intelectuales que produzcan múltiples aprendizajes en los alumnos. La perspectiva educativa a la que se hace referencia es aquella que se fundamenta en la profesionalización cuantitativa del conocimiento (NEM., 2019, p.6).

Esta perspectiva se empezó a visualizar en la sección de Bachillerato del Colegio Ibero cuando los docentes en lugar de conducir la enseñanza desde los idearios institucionales, es decir buscando la educación integral solo la dirigían bajo el interés de asegurar el

cumplimiento cuantitativo de actividades de su asignatura. Sin embargo, el conducir la educación desde esta perspectiva ocasionó ciertos cuestionamientos, por ejemplo, saber si se comprendía el contexto específico del alumno antes de evaluarlo o si los docentes conocían el modelo humanista del colegio, estas situaciones propiciaron el querer saber que estaba pasando con la propuesta educativa y formativa jesuita en el Colegio Ibero.

Estas oportunidades de crecimiento al ser compartidas con los directivos del Bachillerato permitieron que la institución empezara a abordar la situación con el fin de conocer qué es lo que estaba pasando principalmente con el rol de los docentes. El Colegio Ibero quiso emprender la tarea de conocer y analizar qué tan familiarizada estaba la práctica docente con el modelo educativo jesuita y partió de la convicción de que cada uno de los docentes posee un cúmulo de conocimientos, un patrimonio intelectual, cultural, social, religioso, afectivo y emocional que fomenta la excelencia educativa y humana.

Sin embargo, el Colegio Ibero ha vivido una serie de problemáticas referentes al saber cómo implementar y dirigir la estrategia de enseñanza-aprendizaje desde el Paradigma Pedagógico Ignaciano (PPI), la existencia de diversas practicas educativas ejercidas por cada uno de los docentes es un activo intelectual muy valioso tanto para la institución como para la formación de los alumnos, pues desarrollan el conocimiento intelectual y la adquisición de saberes; sin embargo, no prestan atención a las otras dimensiones que incluye la formación integral que ofrece el PPI.

Como resultado, el bachillerato del Colegio Ibero ha estado en proceso de innovación educativa; trabajando para mejorar su ser y quehacer institucional desde sus idearios formativos. Por lo tanto, las situaciones que afectan al plantel docente no radican en el desconocimiento del modelo educativo, sino en la ausencia de una estrategia que permita

implementar el Paradigma Pedagógico en la práctica docente para alcanzar la excelencia educativa.

Los siguientes factores influyeron en la valoración del problema detectado y surgieron a partir de las apreciaciones de coordinadores de área y de nivel; compañeros docentes, padres de familia y alumnos.

1. El plantel docente del Colegio Ibero si bien son profesionales en aplicar metodologías de enseñanza-aprendizaje, desconocen cómo implementar el PPI en su práctica educativa.
2. Falta de interés y compromiso de los profesores a asumir el PPI en su práctica docente.
3. Resistencia al cambio por docentes con más tiempo dentro del Colegio Ibero.
4. Escasa información acerca de estrategias de calidad educativa aplicables y eficientes para implementar el PPI en la práctica docente.

Por otra parte, otra serie de factores directamente relacionados con los alumnos refirieron a aspectos como:

- Alumnos desmotivados, bajo nivel de compromiso académico de los estudiantes.
- Alumnos desilusionados de la institución, existe un desinterés a la propuesta educativa ignaciana.
- Alumnos estresados, persiste la idea de la cantidad académica por encima de la calidad académica, la preocupación por cumplimiento obligatorio de las actividades.
- Alumnos sin identidad institucional, no diferencian la educación jesuita de otros modelos educativos.

A partir de estos factores o variables y desde los fines que a este proyecto interesaba, se comprendió que, considerar al PPI como un proyecto formativo integral dentro de la práctica

educativa de los docentes podría fortalecer la misión y visión institucional, lo cual se debería de abordar bajo un proyecto que emanara de su propio contexto y de sus propios recursos.

De no atender el problema detectado desde sus causas y efectos, ni buscar implementar la estrategia de mejorar la calidad educativa desde el Paradigma Pedagógico Ignaciano se podría ocasionar el seguir obstruyendo el objetivo de la educación jesuita: el cuidado e interés individual de la persona (Características de la Educación de la Compañía de Jesús., 1990, p.23).

Por lo que llevar al docente de bachillerato del Colegio Ibero a implementar el PPI como instrumento para mejorar la calidad profesional y alcanzar la excelencia educativa fue considerado un desafío institucional-individual ya que, para la institución el reto iniciaba con concientizar sobre el ser y quehacer de los colegios jesuitas.

### **Objetivo del proyecto**

De esta manera en el Colegio Ibero se presentaba un reto crucial en cuanto a crecimiento organizacional: la creación de una comunidad de práctica que mediante el trabajo colegiado fomentara en los profesores la vivencia del PPI desde su práctica educativa según los ideales educativos del sistema jesuita, razón por la que se planteó el desarrollo de un proyecto con el objetivo de:

Construir conocimiento “operativo o metodológico” para incorporar el PPI a las estrategias pedagógicas y didácticas de los docentes, mediante operaciones de la gestión del conocimiento a través de una comunidad de práctica.

Cabe señalar que este trabajo se suma a otros esfuerzos por fomentar el PPI en las practicas educativas de los docentes dentro del Colegio Ibero; si bien no pretende resolver todo lo

relacionado a la práctica educativa de estos, sí pretende ser un instrumento de apoyo didáctico que facilite el sentido de pertenencia al modelo educativo institucional.

### **Justificación**

La Gestión de Conocimiento (GC) como estrategia permitiría el desarrollo de nuevas metodologías de aprendizaje, brindaría la oportunidad de que la institución aprovechara los recursos intelectuales, académicos, materiales e inmateriales con los que cuenta para favorecerse en términos de conocimientos e innovación organizacional. Para el Colegio Ibero implementar la Gestión de Conocimiento, significaría entre otras cosas, reconocer la diversidad de capital que posee a nivel interno.

El Paradigma Pedagógico Ignaciano es parte del capital intelectual como elemento rector de conocimiento educativo-formativo dentro de las instituciones ignacianas, su uso y aplicación requería de nuevas estrategias para integrarlo a las prácticas educativas de los docentes; es así que a través de la GC se planteaba compartir la riqueza de este capital interno por medio de la creación de la guía de apoyo en estrategias educativas basadas en el PPI y el taller de formación docente.

La institución poseía una cultura organizacional en la que se valora e impulsa los escenarios de trabajo conjunto, por lo que la GC permitiría la creación de nuevos escenarios de trabajo en equipo que buscarían no solo la obtención de información sino la integración de conocimientos para potencializarlos en términos de crecimiento organizacional.

Llevar al plantel docente de bachillerato del Colegio Ibero a la práctica y vivencia del PPI representaba un desafío tanto a nivel institucional como a nivel individual, ya que, para la institución el reto estaba en concientizar sobre la importancia del ser y quehacer de los colegios jesuitas; y para el maestro, el reto radicaba en asimilar y hacer suyo un modelo

educativo integral que favorece su práctica docente; es por ello, que la GC representaba una estrategia que posibilitaría el crecimiento organizacional.

### **Descripción del contexto organizacional**

El Colegio Ibero está ubicado en la Ciudad de Tijuana, Baja California, México, es una institución privada que forma parte del Sistema de Colegios Jesuitas de la Provincia Mexicana de la Compañía de Jesús; y es uno de los seis colegios que comparten una misma inspiración educativa y formativa; maneja la modalidad presencial en jornada amplia de turno matutino, con actividades vespertinas para escolares.

El Bachillerato del Colegio Ibero inició sus actividades en agosto de 1982, en las instalaciones del Instituto Cuauhtlatóhuac en el centro de la Ciudad de Tijuana a cargo del P. Manuel Ruiz Ugalde como su director. En agosto de 1984 se trasladó la preparatoria a Playas de Tijuana, lugar en el que actualmente está. En 1988 el Dr. Carlos Escandón, S. J., Rector de la UIA Cd. de México, juzgó conveniente unir bajo una misma dirección la Universidad Iberoamericana Noroeste y el Bachillerato, quedando como Rector y director el P. Agustín Rozada., S. J. En 1997 se colocó la primera piedra para la construcción del actual edificio. En 1998 se inició el primer ciclo escolar en las nuevas instalaciones. En 2010 se dio la apertura a la Secundaria Ibero, siendo director general, tanto del Bachillerato como de la Secundaria, el P. Juan José Esquivias L., S. J. En el 2014 se nombró al Lic. Antonio Oseguera Maldonado S. J. como rector del Colegio terminando su servicio en el 2017. Actualmente el Dr. José Luís Moreno S. J., es el rector de la Institución.

Como parte del Sistema de Colegios Jesuitas de la Provincia Mexicana de la Compañía de Jesús está organizado de la siguiente manera: Un rector como máxima autoridad, dos directores de secciones educativas: secundaria y bachillerato. En América Latina, quien

coordina a todos los colegios confiados a la Compañía de Jesús es la Federación Latinoamericana y del Caribe de Colegios Jesuitas e Ignacianos (FLACSI). La estructura interna del colegio cuenta con direcciones, coordinaciones académicas, de año y jefatura de disciplina; para fomentar una educación y acompañamiento integral está la coordinación de formación ignaciana desde la cual se pretende permear el carisma ignaciano a todos los miembros del colegio; el departamento psicopedagógico y las coordinaciones de actividades extracurriculares. Cada espacio responsable funciona desde un trabajo transversalmente colegiado, cuyo objetivo es dar un buen servicio educativo para facilitar la labor formativa de las dos secciones.

Los documentos básicos que orientan y dan identidad a la práctica docente dentro del colegio son: Ley General de Educación; Ley de Educación para el estado de B.C.; Plan de Estudios Oficial; Proyecto Estratégico Institucional; Paradigma Pedagógico Ignaciano; Características de la Educación e Ideario del Proyecto Educativo del Sistema de Colegios Jesuitas, Proyecto Estratégico Institucional y el Manual de Convivencia del Colegio Ibero.

Particularmente, el plantel docente del Bachillerato, al tiempo del proyecto, se encontraba compuesto por 66 profesores de los cuales 33 son de tiempo completo y 33 son docentes de asignatura; sus lugares de procedencia son variados desde Playas de Tijuana, colonias circunvecinas hasta otras localidades de distintas delegaciones del municipio de Tijuana; el perfil académico de los docentes es diverso según su especialidad, la mayoría cuenta con nivel licenciatura, y algunos con posgrado, pero ninguno tuvo formación profesional en instituciones jesuitas.

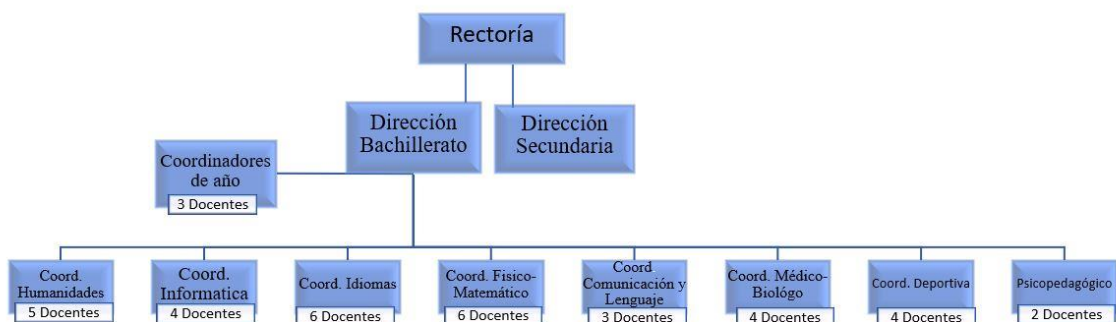
El organigrama de la Figura 1 refleja la estructura académica del bachillerato, para los fines que interesa al proyecto solo se presenta la distribución académica, la cual es jerárquica en su constitución; en primera autoridad está rectoría, seguida de director bachillerato de quien



dependen las coordinaciones de año; continúan las ocho coordinaciones académicas cada una con su número respectivo de docentes en ese momento.

**Figura 1**

*Colegio Ibero Tijuana 2016-2020*



*Nota: Organigrama es una elaboración a partir de la información de PEI 2020.*

El Bachillerato del Colegio Ibero inició el ciclo escolar 2019-2020 con 485 alumnos en los tres niveles educativos, el perfil socioeconómico de los estudiantes gira entre la clase media-alta y alta siendo la mayoría habitantes de Playas de Tijuana y sus alrededores. Al Colegio Ibero se incorporan estudiantes de distintas escuelas tanto del sector público como del privado; por el contexto fronterizo la población estudiantil es multicultural, binacional y bilingüe.

-Misión institucional:

“Somos un colegio jesuita comprometido en formar personas útiles con espíritu de justicia y servicio, mediante el desarrollo integral y el liderazgo ignaciano de nuestros alumnos, para construir junto con otros un mundo más humano e incluyente” (Colegio Ibero, 2018).

-Visión institucional:

“Una comunidad educativa con identidad ignaciana que busca trascender en el servicio y excelencia académica. Donde se fomente una experiencia de vida, a través del acompañamiento y el compromiso social de nuestro quehacer educativo” (Colegio Ibero, 2018).

-Filosofía educativa: Formar...

1. Personas profesionales, altamente competentes, capaces de vivir en sintonía ciencia y espíritu, que la grandeza de la inteligencia colabore en la transformación de la especie humana.
2. Personas sensibles y conscientes de su propia fragilidad humana y de otros, comprometidas en un testimonio de vida al servicio de los demás y con los demás, para transformar y construir una sociedad plural e incluyente.
3. Personas compasivas, poseedoras de una calidad humana basada en el amor, la solidaridad, la ternura y el servicio a los más pobres.
4. Personas comprometidas, consigo mismas y con su entorno, que hagan propio el dinamismo del Magis Ignaciano en todo lo que se es, se tiene y se hace.
5. Personas conciliadoras que tengan como un valor fundamental en su vida la concordia y que pregonen una paz con justicia y dignidad (Características de la Educación de la Compañía de Jesús., 1990, p.30).

A partir de este contexto, el Colegio ibero comenzó una etapa de innovación enfocada en transmitir la riqueza educativa del PPI a los docentes para enriquecer su práctica educativa, y es en ese marco de iniciativas que este proyecto se enmarcó, como una propuesta surgida desde una preocupación compartible entre coordinador de año y profesores.

## **Capítulo 2.**

### **La Gestión de Conocimiento como Instrumento de Crecimiento Organizacional**

El presente capítulo se compone de tres apartados, el primero es el marco de gestión, en el que se abordan las aportaciones de algunos teóricos sobre la gestión de conocimiento; el segundo, es el plan de trabajo, en el que se describe cada una de las fases necesarias para el desarrollo de este proyecto; y, por último, los métodos de recolección de datos, es decir se hace mención de aquellas técnicas que fueron instrumentos prácticos para la adquisición de información.

#### **2.1 Marco de Gestión del Conocimiento**

De acuerdo con Canals (2012), la Gestión del Conocimiento (GC) se puede interpretar como esa estrategia que toma una organización o institución para aumentar, distribuir y compartir el conocimiento que posee. La enseñanza sobre este tipo de gestión permite el desarrollo de nuevas metodologías de aprendizaje, que redefinan los procesos de interacción entre una organización y su personal.

La GC es una incursión estratégica con la que una organización se renueva a partir del reconocimiento de sus propios recursos: tanto del potencial existente en su personal, sus talentos, habilidades, capacidades, conocimientos, cualidades, destrezas; como en la riqueza histórica de su propio contexto. Ambos recursos se vuelven los elementos que producen el conocimiento; asientir con Canals (2012), sería el activo intangible existente en la organización. De esta manera, se puede entender como la administración de los activos que producen el conocimiento:

Dichos activos, se crean a partir de conocimiento y pueden ser utilizados para la creación de nuevo conocimiento. Son activos de conocimiento las bases de datos o los documentos, pero también las capacidades concretas de cada individuo, o las rutinas, o los procesos necesarios para el cumplimiento de tareas cotidianas. Además, también pueden gestionarse otros activos, como por ejemplo el espacio físico, de manera que se fomente las condiciones idóneas para la creación de conocimiento y su difusión si procede (p.14).

Así, diferentes aproximaciones teóricas y metodológicas han descrito las operaciones y procesos mediante los cuales se pueden identificar y aprovechar creativamente los activos de conocimiento de una organización y han ofrecido explicaciones sobre cómo se crea o produce el conocimiento, el papel de la organización y los miembros, así como también los dominios que son necesarios fomentar para vencer los obstáculos del aprendizaje organizacional.

### ***Teoría de Creación del Conocimiento Organizacional***

Este proceso de conversión involucra dos dimensiones: la epistemológica y la ontológica. La dimensión epistemológica establece las diferencias entre el conocimiento tácito y el explícito; donde el tácito es personal, porque surge de la experiencia y de un contexto específico, por ello, difícil de formalizar y comunicar. Por su parte, el conocimiento explícito o "codificado" es aquel que puede transmitirse utilizando el lenguaje formal y es fácil de explicar (Nonaka y Takeuchi, 1999, p.65).

En la dimensión ontológica se afirma que el conocimiento es creado sólo por los individuos, a partir de la interacción social se crea nuevo conocimiento. Toda organización solo creará conocimiento a partir de las relaciones de sus colaboradores.

García (2015), afirma que el modelo SECI de Nonaka y Takeuchi propone la creación del conocimiento organizacional en su dimensión epistemológica, mediante cuatro modos de conversión de conocimiento: la socialización (de tácito a tácito) se inicia generalmente con

la creación de un campo de interacción. Este campo permite que los miembros de equipo compartan sus experiencias y modelos mentales. La exteriorización (de tácito a explícito) empieza a partir de un diálogo o reflexión colectiva significativos, en los que el uso de una metáfora o una analogía apropiadas ayudan a los miembros a enunciar el conocimiento tácito oculto, que de otra manera resulta difícil de comunicar. La combinación o asociación (de explícito a explícito) es un proceso de sistematización que origina el conocimiento sistémico. Consiste en establecer relaciones entre la información generada por los equipos con información externa específica compatible, por medio de su clasificación, adición, re categorización y re contextualización. Ejemplos de este proceso son las actas de juntas, conversaciones, redes de información etc. La interiorización (de explícito a tácito) es el proceso que guarda semejanza con el aprendizaje organizacional, donde la acción juega un papel fundamental, es un “aprender haciendo” ya que se origina en la acción que realiza el individuo para apropiarse del conocimiento explícito; produce conocimiento operacional por medio de ensayo y error en la articulación y desarrollo de conceptos concretos.

Toda organización tiene el compromiso de generar el ambiente adecuado para propiciar la creación de conocimiento y que esté fluya a través de los niveles de aprendizaje organizacional.

Nonaka y Takeuchi (1999), afirman que el conocimiento tácito -que está en los individuos- es la base para crear conocimiento organizacional; la organización debe impulsar el conocimiento tácito a través de las cuatro formas de conversión del conocimiento; a este proceso se le conoce como el modelo de espiral de conocimiento, ya que inicia en el nivel individual y se va ampliando cuando pasa por equipos o comunidades con interacción más amplia.

La parte central de la Teoría de Creación de Conocimiento Organizacional es la descripción de cómo gestionar el conocimiento; por ello, propone las cinco fases requeridas en el nivel organizacional que permiten la espiral de conocimiento:

-La primera fase: compartir el conocimiento tácito

Para que se dé la creación de conocimiento organizacional, se requiere que los individuos socialicen.

-La segunda fase: crear conceptos

Una vez que se ha formado un modelo mental compartido en el campo de la interacción, se verbaliza en palabras y frases para ser externado.

-La tercera fase: justificar los conceptos

Los nuevos conceptos creados deben ser justificados en algún momento del procedimiento. La justificación incluye determinar si los conceptos creados son en verdad válidos para la organización y para la sociedad

-La cuarta fase: construir un arquetipo

Lugar donde el concepto justificado se convierte en algo tangible y concreto, es decir, un arquetipo.

-La quinta fase: expandir el conocimiento

La creación de conocimiento organizacional es un proceso interminable que se actualiza a sí mismo continuamente. No termina una vez que se ha creado un arquetipo. El nuevo concepto, que ha sido creado, justificado y modelado, continúa adelante hacia un nuevo ciclo de creación de conocimiento en un nivel ontológico distinto.

De igual manera, para que se movilice el espiral de conocimiento es necesario cinco condiciones organizacionales que posibilitan la creación del conocimiento y fomentan el compromiso de los individuos. 1) la Intención, como aspiración que una empresa tiene por

alcanzar sus metas es un concepto orientado a la acción; recae en el interés de crecer y aprender organizacionalmente a partir de sus propios recursos; 2) la Autonomía, es generada por la organización, es la posibilidad crear conocimiento nuevo, a partir de permitir la automotivación de sus miembros; 3) la Fluctuación y el caos creativo, es un mecanismo de estimulación e interacción de la organización y el ambiente externo que posibilita la resolución de problemas, genera nuevas vías de interacción entre los mismos individuos; 4) la Redundancia, acelera el proceso de creación de nuevos conocimientos y, 5) la Variedad de requisitos son todos aquellos elementos que poseen las personas según sus experiencias laborales. Entre mayor variedad de requisitos exista en la organización, aumenta el índice de superación de problemas (Nonaka y Takeuchi, 1999, p.94).

### ***Segunda Generación de Gestión del Conocimiento (GCII)***

Por su parte, Firestone y McElroy (Firestone y McElroy, en Ortiz y Ruíz, 2019) definen la Gestión del Conocimiento como: “una disciplina administrativa que se enfoca en el mejoramiento de los medios a través de los cuales el conocimiento individual y colectivo se produce e integra en las organizaciones” (p.18).

Los procesos sobre Gestión del Conocimiento son entendidos -según los autores mencionados- como:

Una red continua y persistente de interacciones entre humanos. A través de ella, los participantes tratan de administrar (manejar, dirigir, controlar, gobernar, coordinar, planificar u organizar) a otros agentes, componentes, condiciones y actividades que participan en los procesos del ciclo de vida del conocimiento (producción e integración) para generar un todo unificado, planificado y dirigido, que produzca, mantenga, mejore, adquiera, transmita y aplique la base de conocimientos de la organización (p.18).

Esta perspectiva nace a partir de un estudio sobre cómo se crea y comparte el conocimiento en las organizaciones y es denominada de segunda generación, se ocupa directamente al mejoramiento de los procesos de aprendizaje e innovación institucional desde el campo social ya que en él radica la fuente del conocimiento con la finalidad de generar cambios de innovación dentro de la organización. Para estos autores la GC a cambiado, ya no se enfoca en el uso individual de la información, sino que, se centra en el aprendizaje y producción de conocimiento organizacional.

Lo característico de esta perspectiva es la integración de los procesos que producen el conocimiento al ciclo de conocimiento, a este se le llama Ciclo de Vida del Conocimiento (CVC) inicia con descubrir un problema dentro de la organización el cual surge a partir de una acción dentro del proceso organizacional; consecuentemente se hace uso del conocimiento que provoca nuevos conflictos retornando así a un ciclo (Aportela y Pojuán, 2008).

El CVC incluye dos categorías de procesos: *Producción de Conocimiento e Integración del Conocimiento*. La gestión de conocimiento de II generación tiene como finalidad provocar cambios dentro de la organización a partir de compartir y usar el conocimiento interno mediante ciertos procesos de Producción de conocimiento:

1. Aprendizaje individual y grupal solo puede ser llevado a cabo si la organización aporta espacio de interacción ya que es el aprendizaje individual el que provoca el aprendizaje grupal.
2. La adquisición de información: procede del compartir entre individuos dentro de una organización, la importancia radica que es lo externo donde se da el conocimiento.



3. Formulación de las declaraciones de conocimiento: este paso solo procede cuando la organización toma postura frente a algo, expresado a partir de declaraciones el conocimiento creado.
4. Validación del conocimiento: este paso surge a partir de la afirmación de la veracidad o falsedad de las declaraciones dichas.

Los procesos de integración de conocimiento facilitan el introducir nuevos conocimientos en su ambiente operacional con la finalidad de retirar los antiguos a través de enseñanzas, de compartir o de transmitir conocimiento. Es a este tipo de gestión lo que los autores consideran ser de primera generación ya que se centra en la usar conocimiento y gestionar la información.

### ***Teoría Social del Aprendizaje***

Esta teoría explica cómo ocurre el aprendizaje en las organizaciones, se fundamenta en la valoración de los conocimientos individuales y del compromiso en conjunto de las personas que asumen crecer en comunidad. Wenger (2001), afirma que el aprendizaje es esencialmente humano porque se da a partir de la condición social del ser humano: el aprendizaje como un acto de participación social.

La propuesta del autor otorga importancia fundamental a la creación de Comunidades de Práctica (CoP) siendo estas, lugares donde el aprendizaje se desarrolla por medio de la interacción a partir de la participación voluntaria, consciente y libre; cada individuo se siente atraído hacia fines e interés comunes.

En esta teoría la noción de “negociación de significado” tiene relevancia fundamental dentro de la interacción social, ya que hace refiere a la manera en cómo los individuos interpretan

su compromiso hacia el conjunto de ideas y afectos que se desarrollan en las diversas prácticas y que brindan “significado existencial”. La negociación de significado surge mediante dos procesos: participación y cosificación.

La primera hace referencia a formar parte de algo, participar de una manera integral a través de compartir la forma de pensar, sentir, hablar, hacer y ser. Este proceso permite reconocer la idea de una identidad mutua, aunque no por ello se interpreta igualdad y respeto. La segunda se refiere a la producción de artefactos (materiales, virtuales o de expresión verbal) los cuales se hacen transferibles porque adquieren carácter valorativo. De esta manera, la negociación de significado admite la interpretación y creación de significados que reafirmen lo producido dentro de la CoP.

Las CoP dentro de la organización permite entre los individuos la creación de relaciones interpersonales que les facilitan el compartir información y experimentar un nexo afectivo a hacia la misma CoP. La filiación puede expresarse de diferentes modos mas no por ello excluyentes: 1) Compromiso, tiene que ver con la participación responsable de los individuos hacia un proyecto en específico en el que se valore sus experiencias y conocimientos mediante la negociación de significados; 2) Imaginación, es la participación de cada uno de los individuos que mediante su experiencia en el mundo aportan a la CoP conocimientos en un determinado tiempo y contexto; 3) Alienación, es la filiación que se tiene dentro de la CoP para alcanzar un fin en común.

Wenger (2001), concluye que la existencia de estos grupos sociales (CoP) se caracterizan por las siguientes dimensiones:

1. Compromiso mutuo: Esta primera dimensión implica el reconocimiento de la identidad individual y de la valoración de la diversidad. Para que se vaya desarrollando una CoP es primordial crear un ambiente sano y amigable en el que cada persona experimente no

solo la sensación de “sentirse bien” sino que asuma que es el lugar idóneo para poder “estar bien”; así la organización o institución que promueva el trabajo y aprendizaje mediante comunidades de práctica valorará la participación activa y el aporte de conocimientos de los individuos.

2. Empresa conjunta: surge a partir del proceso de negociación colectivo; es decir, es la participación autónoma de los individuos dentro de la organización, las diferencias dentro de la organización pueden ser conocimientos a favor de la empresa; ser una empresa conjunta no significa homogeneidad sino la capacidad de negociar a favor de fines e intereses comunes.
3. Repertorio compartido: Es producido por la comunidad y parte de la “práctica de la comunidad”, se genera a través de los recursos que crean los individuos y que hacen parte de su práctica cotidiana.

Al contrastar la idea de CoP de Wenger con la de Plaskoff se descubre que estas (CoP) asumen aún más características particulares que las diferencian de las comunidades del tipo organizacional, de trabajo y/o de aprendizaje. Para que exista una CoP es necesario:

Que promueva el aprendizaje y a la vez requiera que sus miembros aprendan nuevas formas de comportamiento. El desarrollo de comunidades que cataliza la intersubjetividad, el desarrollo de normas sociales, y la determinación de identidad de un grupo de practicantes, es crucial para lograr una estrategia sólida de aprendizaje organizacional (p.15).

### ***La Quinta Disciplina***

Senge (2005), pretende enfatizar el trabajo colaborativo, afirma que el éxito de toda organización está dentro del reconocimiento de un “todo” no segmentado, es decir, el triunfo institucional deviene de la interacción y el reconocimiento de cada uno de los miembros de

la organización, valorando el potencial que poseen, sus habilidades y aptitudes, y privilegiando a gran escala el aprendizaje en conjunto.

Este modelo hace referencia a que el conocimiento no es centralizado ni encapsulado en un individuo, sino que se encuentra repartido y compartido en todos los miembros de la organización y es ahí donde radica su riqueza en cuanto a Gestión de Conocimiento se refiere. El progreso y el éxito dependen en gran medida de la participación activa y corresponsable de los miembros de la institución, de la aptitud y disposición positiva al cambio como agente de renovación organizacional, solo así se llegará a lo que Senge llama organizaciones inteligentes.

Una organización inteligente es aquella en “donde la gente expande continuamente su aptitud para crear los resultados que desea, en donde se cultivan nuevos y expansivos patrones de pensamiento, en donde la aspiración colectiva queda en libertad, y donde la gente continuamente aprende a aprender en conjunto” (Senge, 2005, p.11).

Así, la construcción de organizaciones inteligentes conlleva el cambio de esquemas de pensar y de patrones de acción, permite la transformación interna de la organización, no indicando qué se debe de hacer, sino saber a qué situaciones prestar más atención y cómo saberlas abordar.

Senge (2005), afirma que las organizaciones y los individuos pueden aprender de dos formas: adaptativa o generativamente; el aprendizaje desde la perspectiva adaptativa es partir de lo que ya se tiene dentro de la organización que no necesariamente implica la producción de conocimiento, sino que solo es responder a la situación y resolverla; por otro lado, el aprendizaje desde la perspectiva generativa es aprender a partir de la práctica, la experiencia y la retroalimentación ya que de esta manera se produce conocimiento y se innova la organización.

El modelo propuesto por el autor discute acerca de cómo organizarse para aprender y cuáles son las capacidades que debe desarrollar una organización para conseguirlo, y en este sentido desarrolla cinco disciplinas o tecnologías que convergen para la innovación organizacional; estas disciplinas son vitales para la innovación de las organizaciones: 1) Pensamiento sistemático, es la visión de observar los sistemas como un todo; aunque cada uno contenga características propias el buen funcionamiento de cada uno de ellos impacta el éxito de los otros, ahí radica lo sistémico de esta propuesta teórica de aprendizaje organizacional; 2) el Dominio personal, alude a un nivel muy especial de habilidad para fomentar el trabajo colaborativo con miras a alcanzar la visión proyectiva de la organización; está relacionada con los conocimientos tácitos de los individuos (ideas, creencias, paradigmas, etc.), es la apertura a recibir ideas diversas o contrarias con la finalidad de aprender a partir de los otros. La siguiente disciplina fomenta el trabajo en los 3) Modelos mentales personales, se pretende aprender a exhumar las imágenes preconcebidas en cuanto al trabajo colaborativo, prejuicios y estereotipos tradicionales que impiden el cambio y el buen progreso de GC organizacional. 4) La Visión compartida es la capacidad de hacer aflorar imágenes de futuro compartidas que promuevan auténtico compromiso y no un mero acatamiento. Supone traducir la visión individual en visión compartida; 5) el Aprendizaje en equipo, es decir la corresponsabilidad y la confianza mutua ya que, si el personal no aprende a aprender colectivamente, la organización no podrá aprender a innovarse hacia una organización inteligente; es la capacidad de aprender y pensar juntos mediante el dominio de la práctica del diálogo y el debate.

Senge (2005), identifica siete barreras que impiden el aprendizaje organizacional y que pueden ser superados mediante la práctica de las cinco disciplinas:

1. Yo soy mi puesto. Barrera que se centra en la visión particular de cada puesto, no existe el interés común, no se asume la responsabilidad de crecer “juntos”, impide el aprendizaje organización porque es una mirada segmentada de aprendizaje.
2. El enemigo externo. Barrera que se enfoca en la poca capacidad de reconocimiento de los errores propios y siempre buscar culpables de lo que sucede a nivel interno en la organización; es una barrera que crea la idea de que el enemigo de la organización es alguien externo, aunque son los propios miembros de la organización quien no se permiten aprender.
3. La ilusión de hacerse cargo. Es la confusión en pensar que responder con agresividad a los problemas es sinónimo de proactividad.
4. La fijación en los hechos. Es la barrera que se asienta en el aprendizaje adaptativo y niega el crecimiento de la organización a partir del aprendizaje generativo.
5. La parábola de la rana hervida. Es la barrera de aprendizaje, la cual niega que este requiere tiempo y paciencia; ya que al contrario se piensa que los cambios rápidos son los que mejor hablan de aprendizaje.
6. La ilusión de que se aprende con la experiencia. Es la creencia de que la experiencia constituye la fuente principal de aprendizaje, esta impide la comprensión de hechos con efectos a largo plazo.
7. El mito del equipo administrativo. Es la Barrera que cree que el equipo “fuerte” de la organización está totalmente capacitado para resolver todos los problemas.

La GC dentro de una organización propicia que una organización aprenda desde su propio contexto y desde su propia realidad, permite aprovechar para su propio beneficio todo el capital existente en su entorno favoreciendo su aprendizaje organizacional. Es por ello, que

este tipo de gestión es la estrategia con la que una organización se permite aprender desde lo que es para innovarse internamente.

## **2.2 Plan de trabajo**

A continuación, se presentan las diferentes fases que se tuvieron que desarrollar para el proyecto de intervención *El Paradigma Pedagógico Ignaciano, como instrumento de formación integral dentro de las prácticas docentes a nivel medio superior*, se enuncia la finalidad respectiva y se enlistan los pasos diseñados para su desarrollo.

### ***Fase 1. Conformación de la Comunidad de Práctica***

El conocimiento organizacional no se encuentra centralizado ni encapsulado en un individuo, sino que se encuentra repartido y compartido entre los miembros de la organización y es ahí donde radica su riqueza en cuanto a pluralidad de conocimientos; por esto, el éxito implica el reconocimiento de un “todo” no segmentado, es decir, deviene de la interacción y el reconocimiento de cada uno de sus miembros, de valorar el potencial que poseen, sus habilidades y aptitudes y de privilegiar a gran escala el aprendizaje en conjunto.

Wenger (2001) concede importancia fundamental a comunidades de práctica, como los lugares donde el aprendizaje adquiere carácter social a partir de la participación voluntaria, de compartir ideas, encontrar soluciones e innovar, uniendo sus esfuerzos para el desarrollo continuo de un área de conocimiento especializado, hacia el cumplimiento de fines e interés comunes, lo que además fomenta el sentido de pertenencia.

Por la naturaleza del proyecto se requería de la creación de una comunidad de práctica (CoP) conformada por un grupo de personas con funciones y puntos de vista diferentes, que mediante la interacción continua se comprometieran con la organización en aumentar, distribuir y compartir el conocimiento que se posee acerca del PPI.

El objetivo específico de esta fase consistió en:

Construir un equipo de trabajo con miembros de diferentes áreas y actitudes de liderazgo positivo, que poseen experiencia docente y conozcan del Paradigma, tengan iniciativa e interés de promover a otros miembros de la organización a crecer organizacionalmente.

Para su desarrollo se plantearon los siguientes pasos:

1. Identificar miembros potenciales para la comunidad que ayudaran a tener una “variedad de requisitos” en la comunidad, ya sea por su rol en la organización y/o por sus habilidades.
2. Convocar a los candidatos a una reunión para contextualizarlos sobre la detección del problema y la posible solución, es decir, la visión personal.
3. Crear un contexto de interacción virtual para el equipo en la plataforma oficial del colegio (resultado de la contingencia ante la Pandemia por el COVID-19).

4. Planear la reunión inicial con los candidatos

4.1 Elaborar una presentación para:

- a) Contextualizar: hacer visible la situación problema por la que está pasando el Colegio Ibero.
- b) Mostrar los resultados de la prueba etnográfica de apreciación y percepción institucional aplicada meses previos al personal del Colegio Ibero.
- c) Presentar la idea de conformar la CoP.

4.2 Armar una agenda para la reunión que contemplara:

- a) Hablar de la importancia de crecer como institución inteligente a través de gestión de conocimiento y del trabajo colegiado por medio de la creación de una comunidad de práctica que motive y fomente la práctica educativa del PPI como paradigma educativo integral.



- b) Abrir el diálogo para escuchar las ideas, los comentarios de los postulantes a la CoP y se pondrá atención en el sentido que van adquiriendo los compañeros a la intención del proyecto y tomar notas sobre las retroalimentaciones expuestas.
  - c) Hacer la invitación formal a crear la comunidad de práctica.
  - d) Agradecer la disponibilidad de acudir al llamado y explicar el interés del porqué ellos y no otros compañeros. Se les dará una semana para tomar la decisión de aceptar formar parte de la CoP.
5. Confirmar la aceptación o rechazo a formar parte del proyecto, mediante una nueva reunión con los compañeros candidatos.
6. Comenzar la construcción de una visión compartida, con aquellos compañeros que aceptaron, así como la búsqueda de conocimientos para facilitar las siguientes fases del proyecto.

El tiempo estimado para la conformación de la comunidad inicial fue de dos semanas.

### ***Fase 2. Mapeo de Conocimientos sobre Prácticas Educativas***

Mapear es una herramienta etnográfica utilizada por los gestores de conocimiento que permite visibilizar el conocimiento de una organización identificando el capital intelectual que posee para socializarlo e incrementar su aprendizaje organizacional, (Toledano, 2009).

El mapa de conocimiento es una arquitectura visual del dominio de conocimiento que posibilita la planificación de estrategia de desarrollo que busca crecimiento en la organización a partir de su propio capital.

Grey (en Toledano, 2009) describe la importancia del mapeo de conocimiento:

- Fomentar la reutilización y prevenir la reinención, ahorrando tiempo dedicado a la búsqueda de información y resolución de problemas.

- Destacar focos de experiencia y sugerir maneras para incrementar el intercambio de conocimiento.
- Descubrir comunidades de práctica emergentes en las cuales están ocurriendo procesos de aprendizaje.
- Proveer una línea base para evaluar proyectos de gestión del conocimiento.
- Reducir la carga de trabajo de expertos al permitir que los empleados encuentren la información o el conocimiento que necesitan más rápidamente (p.2).

Para los fines de este proyecto, el mapeo se enfocaba en la búsqueda del capital intelectual que los docentes emplean en sus prácticas de enseñanza-aprendizaje dentro del aula. Se buscaba indagar qué tanto se conoce el Paradigma Pedagógico Ignaciano (PPI) entre los docentes; saber si dentro del Colegio se reconoce una práctica educativa que se base en este Paradigma; conocer qué significa planear una clase con base al PPI e investigar qué necesita saber un docente para proceder desde el PPI.

Objetivo específico de esta fase consistió en:

Rastrear y organizar el capital intelectual que los docentes emplean en su práctica de enseñanza-aprendizaje dentro del salón de clases.

Los pasos que planearon para el desarrollo de esta segunda fase consistieron en:

1. Formular preguntas clave que facilitaran la detección de los conocimientos requeridos, así como identificar fuentes de información y técnicas para su recolección.
2. Diseñar un cuestionario en formato digital el cual tendrá la finalidad de indagar qué tipos de conocimientos poseen los docentes.
3. Validar con los miembros de la CoP las preguntas que se proponen para mapear el conocimiento, y dar la aprobación general.

4. Enviar el cuestionario vía correo institucional y solicitar el apoyo a los docentes y personal requerido.
5. Documentar, sistematizar y organizar los resultados, presentarlos gráficamente en la comunidad de práctica.
6. Análisis de resultados.
7. Cotejar los resultados con “el contenedor de conocimiento” o artefacto de conocimiento de la educación ignaciana (PPI).

El tiempo planeado para el desarrollo de esta fase fue de dos meses.

### ***Fase 3. Combinación: Guía para aproximarse a la Aplicación del PPI***

La combinación o asociación (de explícito a explícito) es un proceso de sistematización que da origen al conocimiento sistémico. El procesamiento de la información y sistematización reconfigura diferentes conjuntos de conocimientos explícitos y supone la transformación de conocimiento explícito en formas más complejas de este mismo tipo de conocimiento. Consiste en establecer relaciones entre la información y los conocimientos mapeados con información externa específica compatible, sea de nueva creación o no.

De acuerdo con Nonaka y Takeuchi (1999) esta forma de conversión de conocimiento implica la asociación de distintos cuerpos de conocimiento explícito. El intercambio de conocimiento se lleva a cabo por medio de documentos, minutas de reuniones, entrevistas, sesiones virtuales o presenciales y la información generada puede conducir a nuevo conocimiento.

Objetivo específico o finalidad de la fase consistió en:

Elaborar una guía de apoyo docente para implementar el PPI en el aula y diseñar un taller de formación docente.

Los pasos planeados para el desarrollo de la combinación consistieron en:

1. Solicitar a los coordinadores de área el formato de planeación de alguna de sus clases.
2. Cotejar los recursos educativos que emplean algunos docentes en la planeación de su clase para -posteriormente- elaborar una tabla que identifique qué elementos se asemejan a la práctica educativa propuesta por el PPI, enfocándose a todos aquellos elementos que hablen de una buena práctica educativa, según la propuesta ignaciana.
3. Diseñar la propuesta de planeación de una clase desde la metodología educativa del PPI.
4. Compartir la planeación de la clase diseñada en CoP a algunos docentes del Colegio.
5. Analizar las aportaciones de los docentes y reformular la propuesta de planeación de una clase desde la propuesta ignaciana.
6. Recabar nuevos conocimientos del capital intelectual que posee la organización en cuanto a conceptualizar y definir qué es educación, formación y comprensión de lo humano para así justificar la creación de una guía de apoyo docente.
7. Elaborar la guía de apoyo docente para implementar el PPI en el aula que contengan la planeación de la clase ignaciana.
8. Presentar a autoridades la guía de apoyo docente para implementar el PPI en el aula y solicitar aprobación para su difusión mediante un taller de formación docente.
9. Planificar un taller de formación docente en el que se comparta la guía de apoyo docente desde la metodología educativa del PPI.

El tiempo estimado para el desarrollo de esta fase fue de 3 meses.

#### ***Fase 4. Uso del Conocimiento: Pilotaje de la Gestión del Aprendizaje y de los Conocimientos Construidos***

Compartir y transferir el conocimiento a otros miembros y grupos de la organización, son los procesos básicos que configuran la integración del conocimiento producido dentro de su ambiente operativo; de esta forma se acelera el aprendizaje organizacional y la innovación. McElroy (en Aportela Rodríguez, I., y Ponjuán Dante, G., 2008) afirma que la Integración del Conocimiento es el proceso mediante el cual una organización introduce nuevas declaraciones de conocimiento en su ambiente operacional y retira las antiguas; a este proceso en conjunto con Firestone lo llaman Gestión de Conocimiento de primera generación (GC I) ya que solo le interesa la administración de la información.

Sin embargo, la Gestión de Conocimiento de la segunda generación (GC II) consiste en proveer y producir nuevo conocimiento con el que busca innovar a la institución a través de procesos de aprendizaje organizacional.

El objetivo específico de la fase consistió en:

Probar el conocimiento estructural y validar la práctica docente a través de la consulta de recursos educativos y ejercicios relacionados con la aplicación del PPI dentro del aula.

Los pasos planeados para el desarrollo de esta fase consistieron en:

1. Seleccionar y convocar docentes para la prueba piloto del taller.
2. Desarrollar las actividades del taller
3. Validar, mediante la experiencia de los participantes el conocimiento construido
  - Conocimiento validado
  - Conocimiento no validado
  - Conocimiento inválido

4. Incorporar la retroalimentación al conocimiento estructural otorgada por los docentes que ayudaron en la prueba de validación (punto 3)
5. Difundir a otros compañeros de la CoP los resultados
6. Acordar el almacenamiento y difusión del conocimiento producido

### **2.3 Métodos de Recolección de Datos**

“La práctica connota hacer algo, pero no simplemente hacer algo en sí mismo y por sí mismo; es hacer algo con un contexto histórico y social que otorga una estructura y un significado a lo que hacemos. En este sentido, la práctica es siempre una práctica social.”

Wenger (1998., p.71)

A partir del objetivo del proyecto los métodos de recolección de datos que se consideraron pertinentes se encuentran enmarcados en la etnografía, por lo que las técnicas de observación, entrevista, diarios, notas de campo, indagación documental y grabaciones se constituyeron como los recursos para el acopio y sistematización de los datos; por lo que, este apartado explica los métodos de recolección que fueron empleados mediante el desarrollo del proyecto, desde la metodología cualitativa.

#### ➤ Exploración-observación

Es la etapa en la que el investigador hace un registro visual de lo que ocurre a su alrededor, inicia en el momento en que el investigador observa en la teoría o en la práctica algo que despierta su interés; para iniciar una investigación sólo es necesario y suficiente un interés genuino, auténtico, que se presenta con cierta agudeza y que mueve constantemente a buscar la solución (Asti Vera, 1968).

Durante la exploración, el estudioso debe observar y escuchar todo lo que sea posible con respecto a su tema y, sobre todo, mostrarse flexible con su propuesta inicial, aceptar que resistirse al cambio anula la creatividad y disminuye la posibilidad de realizar planteamientos atractivos y procedimientos investigativos fiables.

➤ **Visión etnográfica**

La etnografía es el estudio detallado y descriptivo de las personas en su propio entorno; es el estudio detallado de las experiencias cotidianas la cual permite comprender mejor sus prácticas sociales. De acuerdo con Woods (1989) la etnografía es una metodología que se puede tomar para analizar cualquier investigación cualitativa. Con esta respuesta la etnografía proporciona elementos para pensar la necesidad de crear de la práctica espacios de asombro, de imaginación, de aprendizaje, de estudio, de creación y de profesionalización.

➤ **Cuestionarios**

Martínez Olmo, F. (2002) dice que es una herramienta de recopilación de información, la cual consiste en una serie de preguntas cerradas o abiertas que tienen como objetivo conocer la perspectiva de los consultados en un tema específico, pueden ser utilizados con fines cuantitativos como cualitativos.

➤ **Entrevistas semi estructuradas abiertas**

De acuerdo con Shagoury y Miller (2000) es una técnica de recolección de información, el entrevistador no utiliza una serie de preguntas ya estructuradas, sino que intenta buscar una conversación fluida sin un orden concreto. Este tipo de entrevistas son flexibles y permiten a los entrevistados expresarse con libertad.

➤ Diarios campo

Es un instrumento de recolección de datos, el cual es un producto directo de las observaciones del investigador y de sus propias reflexiones en cuanto a la investigación o proyecto que está desarrollando. El objetivo de los diarios de campo es que el investigador lleva el recuento frecuente de los hechos que acontecen y que modifican el proceso de lo que se está trabajando Shagoury y Miller (2000).

➤ Notas de campo

Es una técnica de observación de facto, es decir, es la información que se recoge de manera inmediata y que es necesario registrarla para alimentar los diarios de campo. Pertenece a las metodologías etnográficas por su contacto directo con el entorno y las personas (Woods, 1989).

➤ Indagación documental

Erickson (en Wittrock, 1989) señala que es un instrumento de investigación científica la cual se basa en la utilización e investigación de documentos escritos, audiovisuales o de cualquier índole relacionados a un tema específico; su finalidad radica en el acopio de la información de diversas fuentes que sirvan para ampliar el marco teórico de un proyecto de investigación.



## **Capítulo 3.**

### **Desarrollo y Resultados**

El proyecto buscó aprovechar cada uno de los recursos con los que cuenta el Bachillerato del Colegio Ibero, para aprender una nueva manera de gestionar conocimiento relacionado con la puesta en práctica del Paradigma Pedagógico Ignaciano (PPI), a través del reconocimiento de los activos de conocimiento tanto en el personal como en los productos materiales e inmateriales, de tal manera que sirvieran para enriquecer la práctica educativa en el salón de clases.

El análisis y la interpretación de lo ocurrido al gestionar conocimiento se encuentra basado en los registros de los diarios semanales y se presenta en el primer apartado, los productos generados se presentan en el segundo apartado de este capítulo.

#### **3.1 Desarrollo del proceso**

##### ***Conformación de la Comunidad de Práctica***

Cuando se introduce la fluctuación en una organización, sus miembros se enfrentan a una ruptura de rutinas, hábitos o marcos cognoscitivos. Desde esta perspectiva la fluctuación generó el deseo de empezar una nueva manera de gestionar la práctica docente en las aulas desde el propio modelo educativo, pero la contingencia COVID-19 que se aproximó a nuestra realidad en marzo 2020 modificó la manera en cómo se tenía planeado el inicio de la comunidad de práctica; como resultado de la contingencia, la primera reunión de los posibles integrantes de la comunidad se realizó por medio de plataformas mediadas por tecnología.

***La CoP como modelo organizacional se fundamentó en la valoración de los conocimientos individuales, el compromiso de las personas y su interés por crecer en comunidad.***

Lo primero que se buscó fue construir un equipo de trabajo con miembros de diferentes áreas y actitudes de liderazgo positivo, que poseyeran experiencia docente y conocimiento del PPI, además que tuvieran iniciativa e interés de promover a otros miembros de la organización a crecer organizacionalmente.

A partir de estos criterios, surgió una primera lista de seis actores clave, con quienes se inició un contacto individual para invitarlos a construir conocimiento estratégico sobre la puesta en práctica del PPI y para contextualizar el objetivo del proyecto en términos del problema identificado.

Entré en contacto con los posibles candidatos a formar la Comunidad de Práctica dentro del Colegio Ibero, a cada uno les llamé por teléfono o vía WhatsApp; primero los contextualicé al recordarles la prueba etnográfica que se aplicó hace meses, antes de que empezará la etapa de contingencia resultado preventivo ante la pandemia COVID-19.

Cada uno de ellos afirmó el dato y a partir de eso, les comenté que me gustaría compartirles los resultados de esa prueba y posteriormente a hacerles una invitación, cada uno de ellos aceptó (Diario 3, septiembre 2020).

Esta primera aproximación, generó preguntas sobre el sentido de la reunión a la que eran invitados, el sentido del trabajo e incluso algunos de los miembros potenciales establecieron relaciones con los resultados del diagnóstico que ya había sido compartido con ellos. La invitación a formar un equipo de trabajo que se llamaría Comunidad de Práctica (CoP) fue aceptada por todos, ya que manifestaron un interés común por atender la problemática. La búsqueda de una transformación al interior de las prácticas de enseñanza aprendizaje podía comenzar a ser identificada como una iniciativa que podía quedar enmarcada en procesos de gestión de cambio planeado dentro de la organización.

Los compañeros invitados a formar parte de la comunidad eran portadores de capital intelectual en términos de la pedagogía ignaciana y tenían cargos medios y altos en común, por lo que, su participación respondió a esa variedad requerida que permite el crecimiento organizacional. En total fueron seis los miembros potenciales, de los cuales son dos mujeres y cuatro hombres con edades entre los 33 y 40 años, su caracterización particular se encuentra en la Tabla 1.

**Tabla 1**

*Miembros Potenciales de la CoP*

	Edad	Puesto y funciones	Actitudes
Maximiliano Arreola	37	Director general de Formación Ignaciana Encargado del área que tiene la función de promover el carisma institucional de la Compañía de Jesús y principalmente en el Colegio Ibero.	líder positivo, comunicación asertiva, trabajo en equipo
Cecilia Muñoz	34	Coordinadora del área curricular de F.I. Responsable de la planeación de los currículos que se imparten dentro de la materia de Orientación Educativa y que buscan tener relación con la educación jesuita.	directa, carácter firme, trabajo en equipo, organizada
Lourdes Esqueda	40	Coordinadora de gestión educativa. Responsable de la capacitación y formación al plantel docente, esto implica desarrollar, actualizar y repensar el currículo académico. Propiamente es la encargada del aprendizaje dentro del salón de clases.	solidaria, trabajo en equipo, escucha, paciente, tolerante. Visión comunitaria

	Edad	Puesto y funciones	Actitudes
David Chávez	38	Coordinador de difusión escolar Responsable de los medios sociales de comunicación e inferencia social del Colegio; busca la proyección social del Colegio por medio de la comunicación corporativa.	social, comunicación asertiva, empático, líder carismático, activo y disponible para el trabajo
Humberto Gómez	33	Coordinador de formación social. Responsable del área de encuentro solidario fomenta el conocimiento y la vivencia del carisma ignaciano en los educandos con el fin de favorecer el sentido de pertenencia institucional y la construcción de una sociedad justa.	comunicación asertiva con estudiantes, empático, líder, organizado, activo, conciencia social.
Rene Téllez	39	Coordinador de año. Responsable del desarrollo académico y disciplinar de los alumnos de bachillerato, entre sus funciones está la comunicación entre directivos, docentes, padres de familia y alumnos.	organizado, activo, líder, disponible al trabajo en equipo, conciencia social, carácter.

A partir del conocimiento que se tenía de los miembros de la comunidad se pensó en que rol y función podría desempeñar dentro de la comunidad, en este sentido, se plantearon roles de gestor de conocimiento, cocreador, analista, documentalista y retroalimentador.

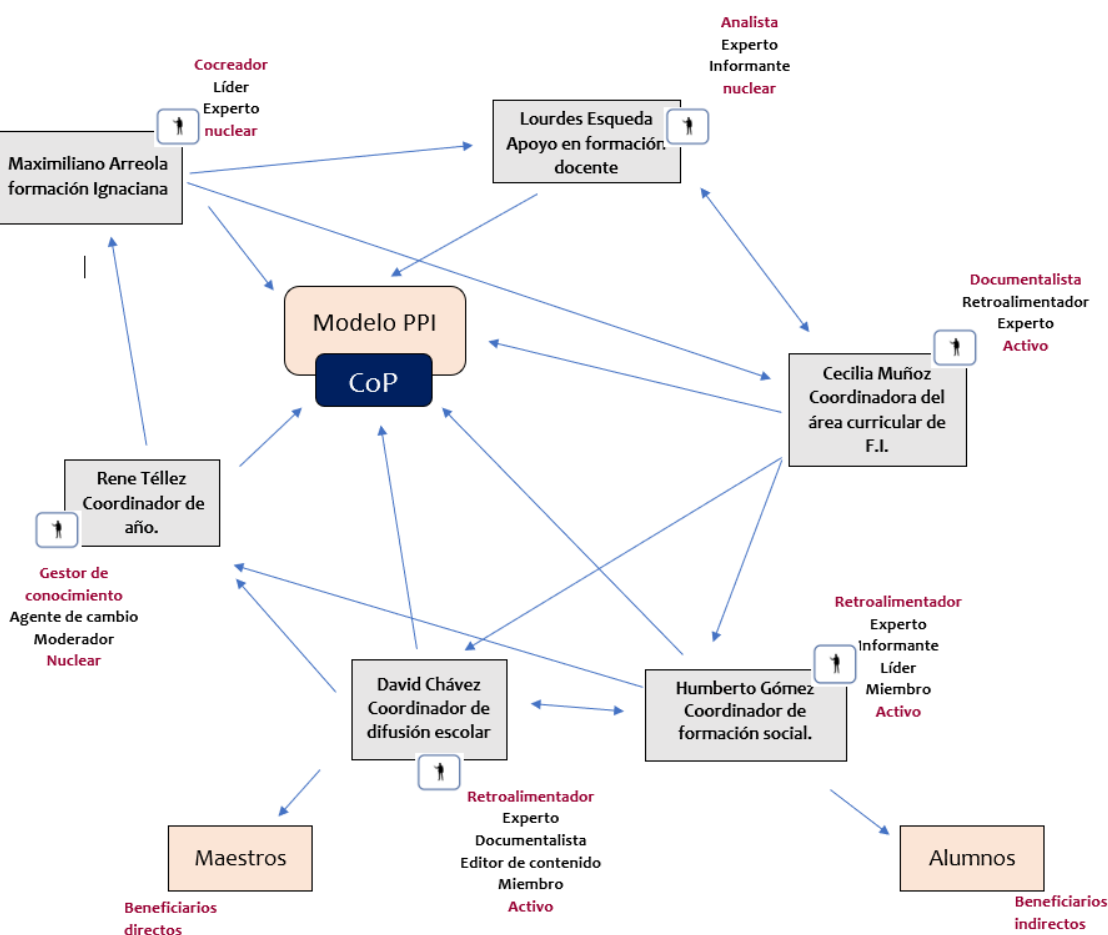
El sociograma de la Figura 2 muestra las diferentes relaciones que mantenían los integrantes de la comunidad, la finalidad de cada relación, el grado de importancia de los roles y servicios realizados para cada integrante.

Para los fines de este proyecto el tipo de contacto que se mantuvo con los diferentes integrantes de la comunidad de práctica fue a partir de sus aportaciones hacia el alcance de los objetivos; así el gestor de conocimiento mantuvo contacto directo con el cocreador del

proyecto; el cocreador -quien era un experto en el tema- a su vez mantuvo contacto directo con la analista y la documentalista, quienes eran considerados actores clave para detectar el capital intelectual, físico, material e inmaterial que está dentro de la institución, adicionalmente, la documentalista además mantenía comunicación con los retroalimentadores quienes difundirán a los beneficiarios directos (los maestros) e indirectos (alumnos) el producto por medio de la selección de una estrategia efectiva y en su momento, los retroalimentadores tenían comunicación continua para conocer y reportar al gestor de conocimiento la evolución del proyecto y los resultados.

**Figura 2**

*Sociograma de la CoP*



*Compartir el problema detectado y la iniciativa de solucionarlo llevó a la identificación de experiencias pasadas como punto de partida para crear nuevas maneras de abordar el problema, con lo que se inició la construcción de una visión compartida.*

Durante la primera reunión desarrollada de manera virtual, se compartió el resultado obtenido en el rastreo del problema; el desconocimiento del modelo educativo jesuita en términos de su aplicación, es decir, a la falta de conocimiento en la parte práctica; esta carencia venía gestada a partir de prejuicios e ideas equivocadas de lo que es el PPI. Cada miembro del equipo compartió sus experiencias respecto a lo que se presentaba como el problema y manifestaron su interés por hacer algo ante la realidad de la que se estaba hablando.

Al interior del diálogo, se explicitó que el Colegio Ibero ha vivido diversos procesos de cambio organizacional en términos de dirección, que han modificado las líneas de interés respecto a lo que es prioridad trabajar y abordar en el colegio.

Uno de los compañeros de la Comunidad de práctica (de tiempo completo dentro del colegio) me comentó -en relación con el proyecto que se está desarrollando- que hace algunos años ya se había hecho algo parecido en el Colegio, pero que no se logró por falta de interés de los altos mandos.

Mi pregunta en seguida fue ¿pero por qué? Él me dijo que cada cambio de mando conlleva cambios de intereses en lo que respecta a temas del Colegio. Le pregunté si había información, datos, registros respecto a ese proyecto. Él, desconoce dónde quedó lo trabajado (Diario 4, septiembre 2020).

Para el desarrollo de este proyecto, el logro del objetivo y solucionar el problema detectado la organización jugaba un papel determinante; ya que no solo brindaría el espacio para la interacción de los diferentes actores; aportaría los diversos capitales materiales, inmateriales y humanos para crear y permitir la distribución del conocimiento.

Durante la siguiente reunión los miembros de la comunidad propusieron crear una nueva estrategia para compartir el PPI a los docentes, dicha estrategia surgió a partir de los resultados analizados en la primera reunión y del testimonio de su propia experiencia docente. Es así que, se creó un campo de interacción social a través del diálogo abierto y respetuoso en torno al conocimiento y el valor del PPI, de tal manera que se logró alcanzar una visión compartida: ser una comunidad educativa que a partir de estrategias de enseñanza aprendizaje fomente el PPI en los docentes; por lo que, se estableció el acuerdo de las siguientes reuniones quincenales a través de plataformas mediadas por la tecnología.

Se tuvo la reunión con los integrantes de la CoP (es importante señalar que la reunión se realizó de manera presencial en el colegio) lo que se construyó en equipo fue la visión compartida que busca alcanzar el proyecto: ser una comunidad educativa que a partir de estrategias de enseñanza aprendizaje fomente el PPI en los docentes (Diario 5, septiembre 2020).

***En el trabajo colaborativo de la comunidad fue difícil romper el modelo mental de “basar la participación en instrucciones que indican lo que habrá que hacerse”***

Dentro de la comunidad, aprender nuevos modelos de gestión implicó un proceso de cambio organizacional y de ruptura con modelos mentales tradicionales; el interés de los miembros por ayudar a la comunidad educativa se basó en ser receptores; es decir, en realizar las acciones que se encomendaban y principalmente aquellas que no demandaban responsabilidad extra; este hecho fue notorio pues demostró el modelo común y tradicional que se basan las organizaciones para trabajar y que el colegio repetía; “hacer participar a partir de las instrucciones”; romper este patrón mental y permitirse adoptar uno nuevo basado “en el diálogo para decidir y crear en conjunto” representó para algunos miembros de la comunidad una tarea novedosa y hasta cierto incómoda derivada de la tensión creativa que

implicaba el reto. Para lograr este cambio el gestor de conocimiento valoró las aportaciones como ideas, comentarios y propuestas en cuanto al desarrollo del proyecto; además provocó la toma de decisiones en conjunto acerca de las formas de organizarse y principalmente, en acordar una metodología de trabajo colaborativo dentro de la CoP la cual significó nuevos aprendizajes, no solo de romper los esquemas mentales, sino de aprender nuevas aptitudes de trabajo en equipo y de empresa conjunta, es decir, en todos los integrantes de la comunidad existía un compromiso de mejorar en común ya que se tiene la misma actividad y profesión.

Durante las sesiones en la que habíamos de decidir sobre el plan de intervención, hubo quién externó “que me toca hacer”. Sin duda, es un reto muy ambicioso a nivel institucional, el que se adopten nuevos modelos de gestión de aprendizaje colaborativo, cuando se ha enraizado el modelo tradicional por décadas (modelos mentales) (Diario 5, septiembre 2020).

### ***La Búsqueda de Conocimiento sobre Prácticas Educativas***

Una vez que los miembros de la comunidad construyeron la visión compartida, empezaron a diseñar la forma en cómo se iban a detectar conocimientos que sirvieran para implementar el PPI en las estrategias de enseñanza-aprendizaje de los docentes; en este sentido, el mapeo buscaba el capital intelectual que los docentes empleaban en sus prácticas.

¿Qué conocimiento es necesario construir? Se busca indagar qué tanto se conoce el Paradigma Pedagógico Ignaciano entre los docentes; saber si dentro del Colegio se reconoce una práctica educativa que se base en el PPI; conocer qué significa planear una clase con base al PPI e investigar qué necesita saber un docente para proceder desde el PPI (Diario 8, octubre 2020).

***Preguntas sobre ¿qué se busca? y ¿Qué conocimiento es necesario construir? constituyeron el eje básico hacia la búsqueda del conocimiento.***



La primera idea sobre el mapeo de conocimientos permitió que la comunidad diseñara otro cuestionario y delimitara diez preguntas para indagar en personas, documentos, procesos y sobre el saber hacer:

-Preguntas respecto a fuente de información

- ¿Qué es el PPI?
- ¿Cómo aplicas el PPI en una actividad de clase?
- ¿Qué hace diferente el modelo educativo jesuita de otros modelos educativos?

- Preguntas respecto Campo de conocimiento:

- ¿A partir de que otras fuentes puedes enriquecer tu practica educativa?
- ¿Qué es lo que más te interesa que aprendan tus alumnos?
- ¿En qué consideras que el PPI puede ayudarte a mejorar en tu práctica educativa?

-Destrezas o procedimientos

- ¿Qué significa planear una clase con base al modelo ignaciano?
- ¿Qué aspectos son importantes para ti al momento de evaluar?
- ¿Cuáles crees que son las tres habilidades más importantes de un docente en un colegio jesuita?

Esta semana si tuvimos reunión en la CoP y nos dedicamos a seleccionar las preguntas adecuadas que posteriormente fueron enviadas en un formato digital a los profesores candidatos para que nos ayudaran a responder. Las preguntas que en CoP seleccionamos fueron las siguientes... (Diario 9, octubre 2020).

Las preguntas del mapeo dirigidas al capital humano, fue realizado a través de un cuestionario enviado mediante correo electrónico a 31 docentes, quienes fueron seleccionados por ser bien evaluados por la comunidad estudiantil; otros a partir de su cargo que desempeñan dentro de alguna área académica.

Los resultados del mapeo, denotaron que la participación distaba de lo esperado por la comunidad, tan solo el 15% de los docentes respondieron al cuestionario, y además los datos mostraban que fueron contestados de manera muy rápida y quizá con poco interés. La naturaleza del conocimiento que se buscaba mapear a través del cuestionario requería que el

docente dedicara tiempo a la reflexión y explicitación de sus conocimientos, pero las respuestas así lo denotaban. Comparto sólo dos preguntas básicas con sus respectivas respuestas que ampliaron más la visión de lo que la comunidad buscaba.

¿Conoce el PPI?

- “poquito” (Cuestionario 2)
- “Mi preparación ha sido poca en ese tema” (Cuestionario 2)
- “Solo en la charla que nos dieron al finalizar el semestre pasado” (Cuestionario 2)
- “Tengo una idea general, pero no del todo” (Cuestionario 2)

¿Crees necesario la práctica del PPI en tu ejercicio docente dentro del Colegio Ibero?

- “No sé, pero creo que hago bien mi trabajo” (Cuestionario 2)
- “No, pues me limitaría, lo religioso no va con la docencia” (Cuestionario 2)
- “Sí, pero experimento una cierta resistencia, no sé...” (Cuestionario 2)
- “Sí, pero no tengo los recursos suficientes para aplicarlo” (Cuestionario 2)

***La interacción entre los docentes y los miembros de la comunidad permitieron descubrir y compartir conocimiento bajo una segunda estrategia de mapeo***

Derivado del resultado que se había obtenido mediante el cuestionario, el gestor de conocimiento recibió la sugerencia de cambiar la forma de mapear la información:

Fue interesante saber que la modalidad de entrevista que la CoP había elegido en un primer momento no fue la más adecuada -hablo del cuestionario-; ya que el contexto por el que estamos pasando (COVID-19) no ayuda a que el docente esté en un estado de ánimo estable para poder escribir a fondo; por lo que, cambiamos a realizar entrevistas por medio de video llamada... los resultados fueron más positivos (Diario 10, octubre 2020).

Las entrevistas se realizaron en un aproximado de 20 a 30 minutos según la apertura del docente y fue una experiencia rica en contacto, en contenido y de conocimiento amplio en varios aspectos, ya que dio a conocer la modalidad de cómo el docente desarrolla su clase; cómo la prepara y qué elementos considera etc.

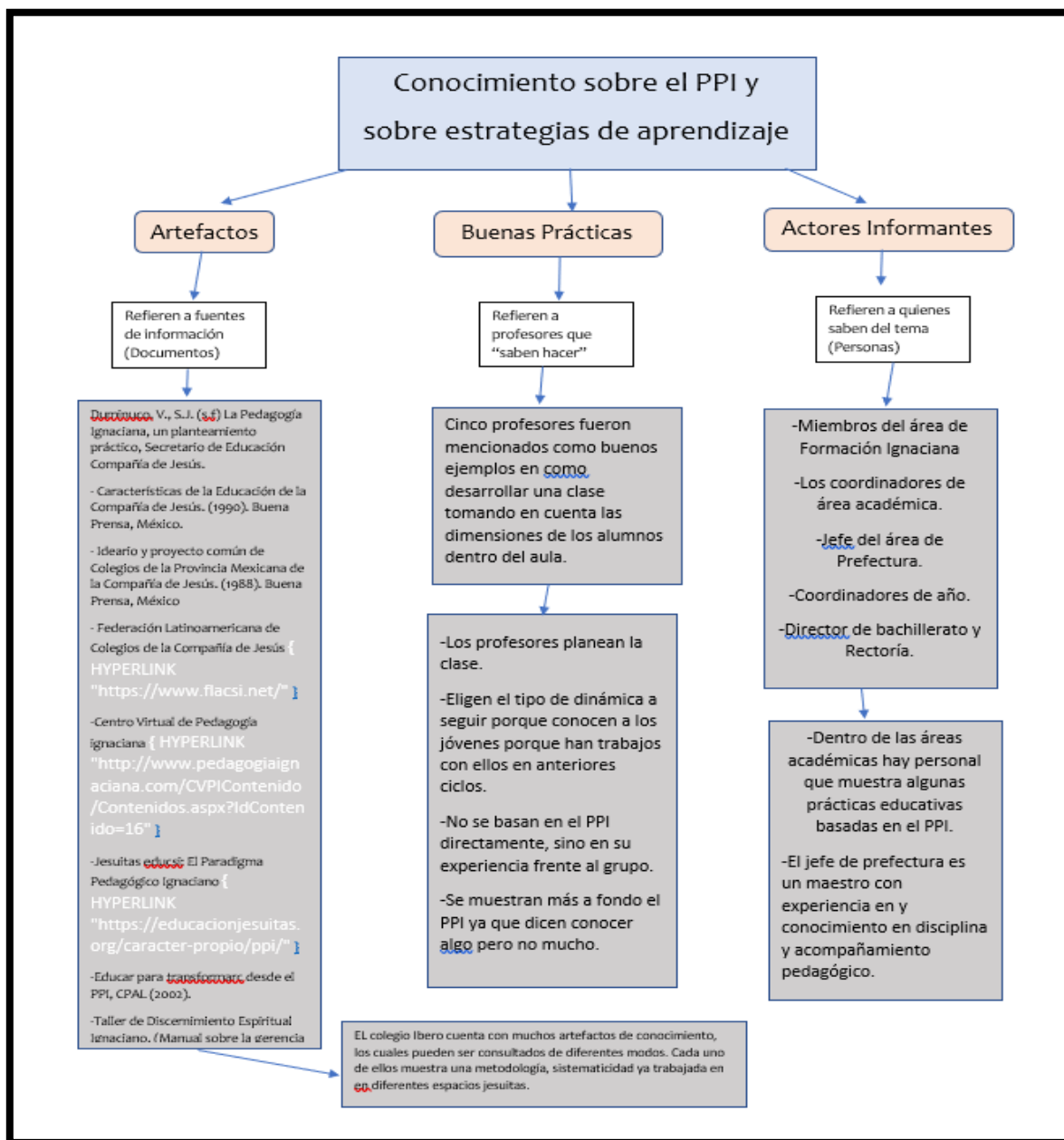
Después de modificar la metodología para recabar los conocimientos, el mapeo a través de videollamadas facilitó la adquisición de más conocimiento, permitió conocer directamente aquellos elementos que los docentes toman en cuenta para preparar su clase: contextualización de los estudiantes, el estado emocional de los alumnos, la toma de ejemplos en situaciones o hechos reales y creatividad en el planteamiento del tema. Elementos referentes a técnicas y estrategias de enseñanza-aprendizaje para desarrollar la clase mencionaron: participación oral y a través de aplicaciones digitales, lluvia de ideas, debates y análisis crítico. Para evaluar, hicieron mención sobre situaciones particulares de los alumnos, los criterios establecidos desde el inicio del curso.

***Mapear el conocimiento permitió descubrir el capital intelectual en diversos artefactos, lugares y personas para beneficio del proyecto. permitió adquirir nuevos enfoques de conocimiento.***

Los conocimientos adquiridos permitieron reconocer los diversos capitales que se encontraron tanto en los docentes como en el colegio, se quiso representar de manera general los conocimientos localizados a través de tres secciones: la primera, todos aquellos artefactos conocidos por los profesores encuestados; en la segunda sección, se proponían nombres de profesores que se sabe y se distinguen por su buena práctica educativa y no precisamente que estuviera basada en el PPI sino que sus años de experiencia, sus diversas capacitaciones le ha brindado herramientas muy importantes para aplicar en su práctica docente; por último, se hace mención de la función que las áreas académicas tiene ante el proyecto. De esta manera, la Figura 3 responde bien al dónde, cómo y quiénes poseen los conocimientos sobre estrategias de aprendizaje basadas en el PPI.

**Figura 3**

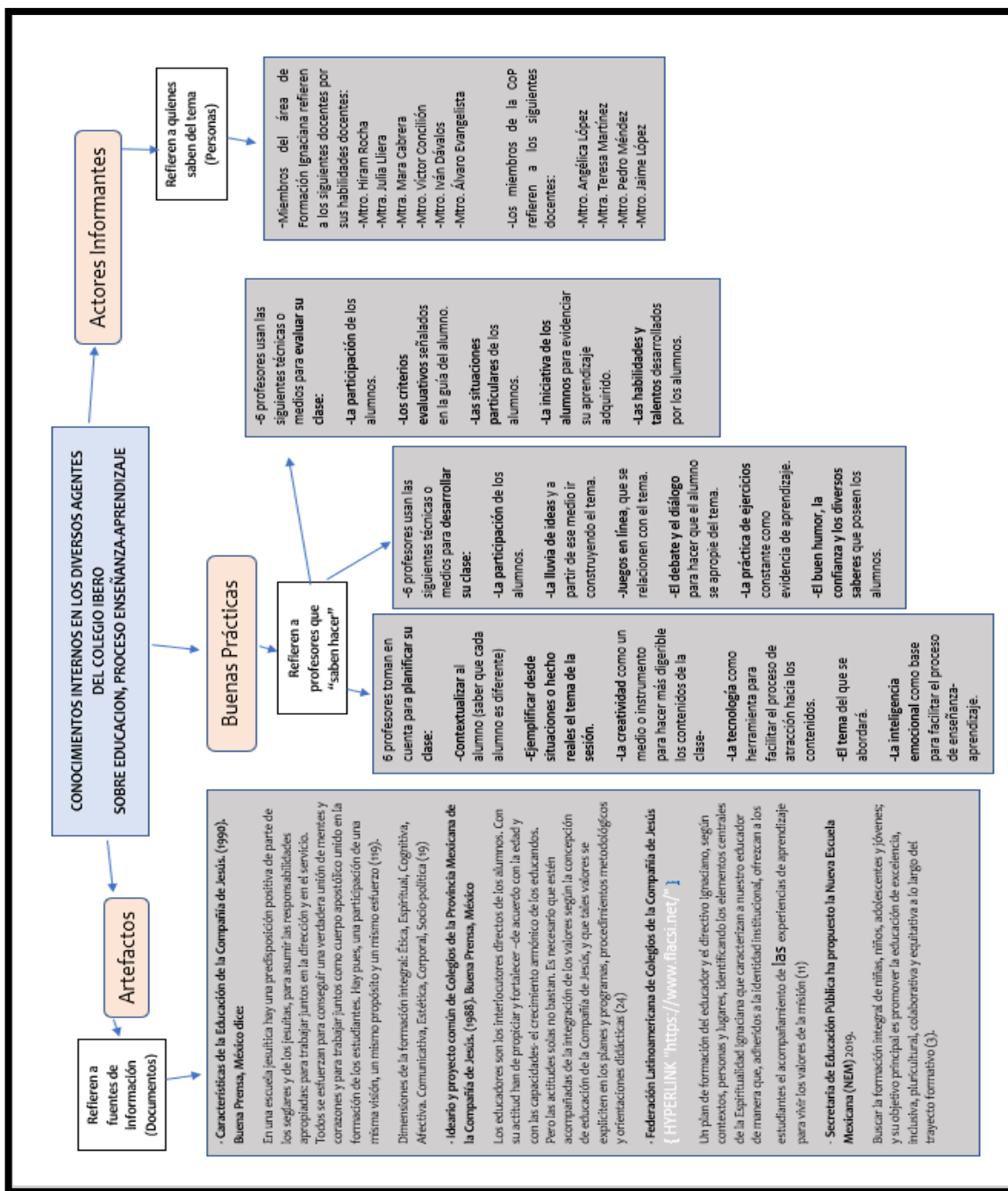
*Conocimientos sobre el PPI y estrategias de aprendizaje*



El segundo mapa muestra más ampliamente cada uno de los diversos agentes de conocimiento, la finalidad radicó en especificar cada fuente de información, explicar en qué consiste las buenas prácticas de los docentes y ubicar a los expertos en el tema. La Figura 4 da muestra de ello.

**Figura 4**

*Conocimientos internos de los diversos agentes*



Algo que llamó la atención es que algunos de los profesores jóvenes en el Colegio han sido moldeados -pedagógicamente hablando- a la manera jesuita; la institución ha sido el primer

lugar en el que se empezó a practicar la docencia y este es un dato muy relevante para la comunidad de práctica.

Otro dato relevante fue lo que un maestro con experiencia expresó en la entrevista: la enseñanza es un arte en la que tiene mucho peso la dimensión psico-emocional; ya que ésta realmente influye en el proceso de enseñanza aprendizaje (Diario 10, octubre 2020).

### **La Materialización del Conocimiento**

Una vez obtenido los resultados del mapeo, se analizó y concretó que la práctica educativa de los docentes de bachillerato se basa en el PPI. A partir de esto, el trabajo de la comunidad se enfocó a pensar el cómo potencializar el conocimiento mapeado desde el modelo pedagógico ignaciano y de qué manera materializarlo para hacerlo accesible a todos los docentes.

*La creación de conocimiento organizacional es un proceso permanente que se actualiza a sí mismo continuamente.*

Resulta importante destacar a partir de los hallazgos del mapeo cómo las prácticas de los docentes sí guardan relación estrecha con el PPI, aunque no las “denominan” de esa manera. La comunidad logró establecer relaciones explícitas entre la actividad-intención de los docentes y su correspondencia con los momentos y énfasis de dicho Paradigma. En ese sentido la identificación y valoración del capital intelectual de la organización, representaron procesos clave de la gestión del conocimiento que permitieron actualizar e incluso reorientar la creación del conocimiento organizacional.

A partir de los avances obtenidos se hicieron algunos ajustes al proceso de producción de conocimiento; por lo que se optó por entrar a la fase de combinación, la finalidad fue diseñar

la estrategia que permitiera combinar los conocimientos detectados con los saberes del PPI para beneficiar a los docentes en su práctica educativa.

Después de realizar los ajustes sobre la producción del proyecto me llamó la atención hablar del proceso de conversión de conocimiento y la creación del conocimiento organizacional. Hago hincapié en la forma de Asociación ya que los conocimientos explícitos que se recabaron durante el mapeo ahora se van concretando en nuevos conocimientos explícitos (Diario 10, octubre 2020).

***La combinación de conocimientos permitió pensar en un arquetipo para fortalecer las prácticas educativas del PPI que materializaba los saberes detectados.***

La finalidad del conocimiento detectado fue para producir nuevo y activo conocimiento, de tal manera que todo el plantel docente del colegio se viera beneficiado desde su propia experiencia, así que la propuesta para materializar el conocimiento y reproducirlo fue a partir de un arquetipo intelectual.

El producto esperado será un manual de estrategias de enseñanza- aprendizaje, para implementar el Paradigma Pedagógico Ignaciano. Dicho producto desarrollará cada una de las fases propuestas por el PPI para alcanzar la excelencia educativa. Constará de 5 apartados en los que se explique y ejemplifique “los momentos del PPI”: Contextualización, experiencia, reflexión, acción y evaluación (Diario11, noviembre 2020).

Como el proyecto originalmente fue planeado para crear un manual de estrategias de enseñanza- aprendizaje, los resultados del mapeo reorientaron la intención del proyecto, ya que el docente conoce de estrategias y técnicas educativas para desarrollar en su clase, pero no cómo aplicar el PPI en ella, así que se pensó en modificar el producto por una guía de apoyo donde específicamente se enseñara a planear una clase según el modelo ignaciano.

Algunos miembros de la comunidad tienen estudios en educación ignaciana por lo que facilitaron la construcción de una planeación de clase desde la perspectiva

ignaciana. La construcción de dicho esquema no fue fácil, requirió de varias modificaciones para lograr tener un modelo que estuviera acorde al PPI (Diario 6, marzo 2021).

Los miembros de la comunidad aportaron datos sobre bibliografía en los que ya se ha planteado el esquema de una clase desde el PPI. Si bien su aportación por el momento fue solo referencial amplió más la perspectiva sobre la planeación de la clase (Diario 7, marzo 2021).

Una segunda cosificación que se pensó para poder presentar la guía de apoyo docente fue un taller de formación que por medio de diversos recursos educativos y ejercicios relacionados con la aplicación del Paradigma el docente pudiera enriquecer su práctica dentro del aula.

Durante las clases de IDI III y viendo el desarrollo del trabajo realizado hasta ahora se cree pertinente ahora pensar en cómo se validará el conocimiento construido; la comunidad pensó en la planeación de un taller de capacitación docente en la que se transferirá un conjunto de conocimientos que faciliten el diseño de una clase desde la propuesta educativa del Paradigma Pedagógico Ignaciano (Diario 8, marzo 2021)

***La barrera de yo soy mi puesto alteró la producción de conocimiento y el proceso de desarrollo del proyecto.***

La comunidad de práctica sufrió algunos cambios en términos de integrantes, ya que los objetivos que se propusieron para trabajar en CoP fueron abordados desde otras áreas del colegio; es decir, algunos integrantes desarrollaron actividades relacionadas a lo que se estaba trabajando en conjunto, pero desde su coordinación, esto modificó de alguna manera el desarrollo del proyecto, ya que decidieron salir de la comunidad.

Durante el proceso de consolidación de la comunidad, llamó la atención los diversos obstáculos que se presentaron y que se volvieron barreras que limitaron el avance hacia las metas diseñadas; por ello, se tuvo que realizar contacto para saber qué integrantes deseaban continuar en la comunidad y con el trabajo ya emprendido.



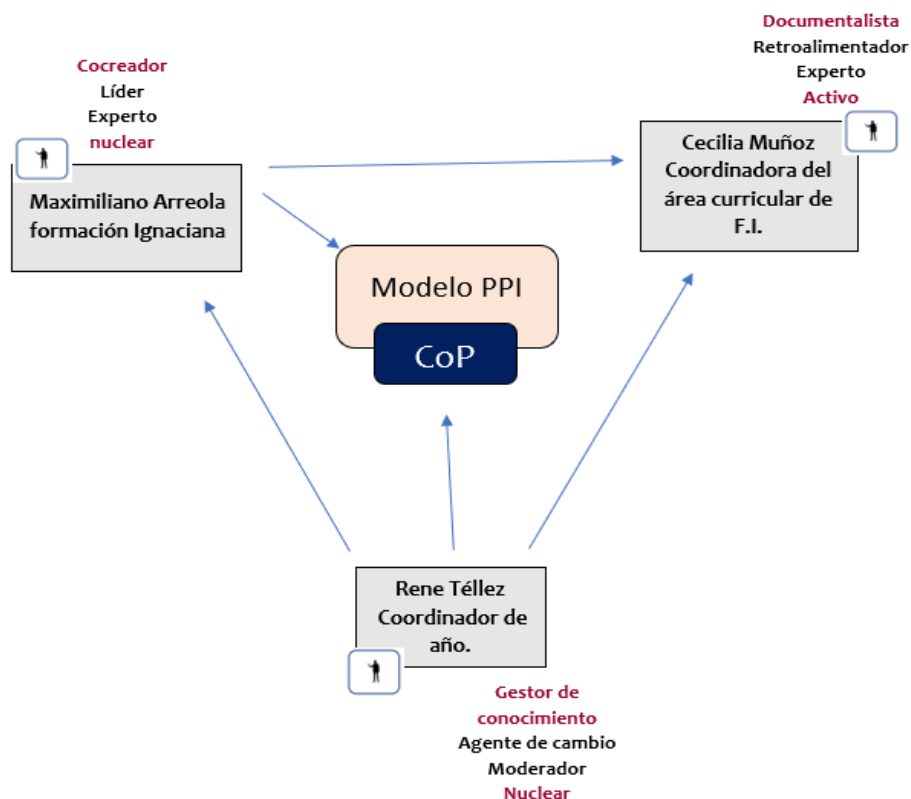
Empecé a tener contacto con algunos integrantes de la CoP con la finalidad de saber si deseaban continuar con el trabajo colegiado; esto a raíz de saber que algunos integrantes de la comunidad estaban trabajando algo similar, pero desde otros frentes, los compañeros que contacté me comentaron que sí continuarían; de hecho, se les hacía raro que no les dijera nada al respecto al iniciar el año (Diario 5, febrero 2021)

Esta barrera de aprendizaje fue en sí la que confirmó que los procesos de producción de conocimiento requieren la participación comprometida de los diversos agentes de conocimiento, los obstáculos que se van desarrollando durante las diversas etapas no son fáciles de asimilar ya que provocan nuevas fluctuaciones que modifican el desarrollo del proyecto; trabajar desde la visión particular a partir de sus respectivos puestos fue una barrera que influyó el proceso tanto de la comunidad como del proyecto.

A partir de esta nueva fluctuación, la comunidad se reconfiguró y reorganizó a partir de los integrantes que siguieron aportando al proyecto; tres integrantes continuaron dentro de la comunidad de práctica de los seis que formaban parte del grupo nuclear; consecuentemente se reorganizó el plan de producción de conocimiento buscando mantener estrategias ya iniciadas y dar continuidad a lo ya elaborado. La Figura 5 muestra la configuración de la comunidad de práctica, El cocreador, la documentalista y el gestor de conocimiento fueron quienes continuaron con el proyecto.

**Figura 5**

*Reconfiguración de la comunidad de práctica.*



### **Validación de Conocimiento**

Una vez que se materializaron los conocimientos, la comunidad de práctica sometió a su validez los productos realizados, con este proceso se buscó que la organización manifestara su aprobación, e hiciera recomendaciones o permitiera su distribución. La dinámica de validación se realizó de la siguiente manera: cinco docentes conocieron las actividades del taller de capacitación y un profesor se le pidió llenar el formato de la clase ignaciana; esta

modalidad reafirmó que la validez del aprendizaje se desarrolla de manera personal y directamente en la práctica.

***Aprender haciendo reanudó el ciclo de producción de conocimiento a partir de la práctica***

Un paso importante para validar la suficiencia de los productos creados es ponerlos a prueba, así que, se diseñaron diferentes formatos que específicamente se enfocaran en un momento del PPI, dichos formatos son parte del Taller de formación docente y serían otorgados a cinco profesores para que pudieran desarrollarlo y otorgarnos su retroalimentación.

La finalidad de hacerlo de esta manera, era para que, cada participante proporcionará en su retroalimentación la claridad de las instrucciones, la suficiencia de los recursos y la secuenciación de pasos con un fin específico, y de igual manera, saber si era necesario hacer modificaciones a los formatos.

Los hallazgos obtenidos dan cuenta que se adquirió nuevo conocimiento a partir del que estaba cosificado, reafirmando que el proceso de producción de conocimiento es permanente y continuo. Se comparten los formatos utilizados en la prueba piloto; es importante señalar que cada actividad contiene los cinco momentos del PPI.

## Formato sobre la contextualización. Taller formación docente

### Taller de formación docente

#### ¿Cómo implementar el PPI en las actividades del aula?

##### Parte I. Contextualización

**Instrucciones:** Para realizar la actividad se pide seguir los pasos en orden. (No brincarse pasos)

##### 1. leer este párrafo

Los docentes y los demás miembros de una comunidad educativa deben en consecuencia, tener en cuenta: el contexto real de la vida del estudiante; el contexto socio-económico, político y cultural dentro del cual se mueve el estudiante; el ambiente institucional del Colegio; los aportes de las ciencias actuales de la educación y de la neuropsicología tales como los Estilos de Aprendizaje, las Inteligencias Múltiples y la Inteligencia Emocional... Estos aportes enriquecerán la contextualización y permitirán un aprendizaje más ubicado y concreto con los estudiantes.

##### 2. responder

¿Cuáles han sido las problemáticas que en tu experiencia personal has experimentado con el aprendizaje en el bachillerato?

##### 3. Leer

PEDAGOGÍA IGNACIANA UN PLANTEAMIENTO PRÁCTICO 1993 de Peter-Hans Kolvenbach, S.J. (documento adjunto)

##### 4. Ver Video

Cuál es el mejor aspecto de la educación jesuita.

{ HYPERLINK "https://www.youtube.com/watch?v=Fj0lwKylRmc" }

##### 5. responder

¿Habría otras problemáticas que has enfrentado relacionadas con el tema de educación-aprendizaje?

---

## Formato sobre la experiencia. Taller formación docente

### Taller de formación docente

#### ¿Cómo implementar el PPI en las actividades del aula?

#### Parte II. Experiencia

**Instrucciones:** Para realizar la actividad se pide seguir los pasos en orden. (No brincarse pasos)

##### 1. leer

La experiencia se constituye como un “momento” de la Reflexión que lleva a la persona a tener en cuenta lo vivido desde su propia realidad o la de otros para así darle un sentido. Es importante recordar que es el alumno quien asume el papel protagónico dentro del proceso de aprendizaje. La experiencia del docente debe darse dentro de un Contexto.

##### 2. responder

¿Cómo conduzco mis clases? Recuerda los últimos meses y pregúntate sobre el modo de como has dirigido tus clases.

¿Qué aspectos o criterios tomas en cuenta para planear tus prácticas de enseñanza-aprendizaje?

##### 3. Ver Video

Características del modelo educativo de la Ibero

{ [HYPERLINK "https://www.youtube.com/watch?v=6j\\_RmSrUntc"](https://www.youtube.com/watch?v=6j_RmSrUntc) }

##### 4. Leer

PEDAGOGÍA IGNACIANA UN PLANTEAMIENTO PRÁCTICO 1993 de Peter-Hans Kolvenbach, S.J. (documento adjunto)

##### 5. responder

¿Por qué la experiencia es una parte fundamental en la enseñanza aprendizaje?

---

Taller de formación docente

¿Cómo implementar el PPI en las actividades del aula?

Parte III. Reflexión

Instrucciones: Para realizar la actividad se pide seguir los pasos en orden. (No brincarse pasos)

1. leer este párrafo

“Momento” clave del Paradigma Pedagógico Ignaciano implica que se desarrolle a través de los siguientes pasos metodológicos de la Educación Personalizada: el Trabajo Personal; el Trabajo Grupal; la Puesta en Común y la Clase Comunitaria.

2. responder

¿Cuál es la finalidad de tu enseñanza-aprendizaje en la educación jesuita?

3. Leer

PEDAGOGÍA IGNACIANA UN PLANTEAMIENTO PRÁCTICO 1993 de Peter-Hans Kolvenbach, S.J. (documento adjunto)

4. Ver Video

El legado jesuita en la educación

{ HYPERLINK "https://www.youtube.com/watch?v=g2sqO2Y2C3c" }

5. responder

¿Por qué la reflexión forma parte importante del proceso de enseñanza-aprendizaje?

---

Taller de formación docente

¿Cómo implementar el PPI en las actividades del aula?

Parte IV. ACCIÓN

Instrucciones: Para realizar la actividad se pide seguir los pasos en orden. (No brincar los pasos)

**1. leer este párrafo**

No hay aprendizaje sin transformación, y en los procesos de enseñanza-aprendizaje la acción es una modificación que el estudiante integra a su realidad personal en cualquier área de su vida y la comparte comprometido hacia los demás desde el asunto o materia que estudia

**2. responder**

¿Cuál el rol que desempeña el docente dentro de las escuelas jesuitas?

**3. Ver Video**

La pedagogía ignaciana

{ [HYPERLINK "https://www.youtube.com/watch?v=u3oG50YqxeI"](https://www.youtube.com/watch?v=u3oG50YqxeI) }

**4. Leer**

El profesorado de un colegio ignaciano: Su misión como acompañantes de Mtra. Lorena Giacomán Arratía Asistente de Educación Provincia Mexicana de la Compañía de Jesús (2021).

**5. responder**

¿Qué Aspectos del conocimiento: (saber, saber ser y saber hacer) tomas en cuenta para la planeación de tu clase?

¿De qué manera modificarías tu práctica docente? ¿Qué elementos tomarías en cuenta para mejorar tu práctica docente?

\_\_\_\_\_

Taller de formación docente

¿Cómo implementar el PPI en las actividades del aula?

Parte V. EVALUACIÓN

Instrucciones: Para realizar la actividad se pide seguir los pasos en orden. (No brincarse pasos)

**1. leer este párrafo**

Es la valoración sobre el dominio de conocimientos, capacidades adquiridas, actitudes, prioridades y acciones, que se hace de manera continua y permanente con nuestros estudiantes en el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje, para mejorar y readaptar sus condiciones.

**2. responder**

¿Cómo evalúas tu rol docente dentro de clases?

**3. Ver Video**

La pedagogía ignaciana ha sido para mí...

{ HYPERLINK "https://www.youtube.com/watch?v=6OIdD0BwkQ" }

**4. Leer y ver video**

PEDAGOGÍA IGNACIANA UN PLANTEAMIENTO PRÁCTICO 1993 de Peter-Hans Kolvenbach, S.J. (documento adjunto)

Video: ITESO-Paradigma Pedagógico Ignaciano

{ HYPERLINK "https://www.youtube.com/watch?v=F0HpOEuAdgM" }

**5. responder**

¿Cuál es tu visión sobre la pedagogía ignaciana?

---



A partir de las respuestas de los docentes se comprobó la validez de la estructura de los formatos. La validación que los docentes otorgaron fue positiva, ya que en las retroalimentaciones se expresaron ideas positivas sobre su estructura práctica; sobre la coherencia de los recursos; sobre el tiempo invertido en desarrollar el formato; y principalmente, el docente asimiló la importancia del “momento” dentro de su práctica educativa.

Se comparten algunas ideas generales de los docentes participantes:

La contextualización me dejó una gran reflexión y de no olvidar nuestro objetivo como colegio Jesuita, tener siempre en mente el trabajar los valores entre nuestra comunidad.

Maestra del área de Matemática

Me permitió como docente, visualizar al estudiante desde diferentes aristas. Que no hay un punto final o inicial, sino que forma parte de un aprendizaje continuo. Ya que a través de cada una de las fases del paradigma pedagógico ignaciano podemos contribuir en el crecimiento de los estudiantes.

Maestro del área de Informática

Modificaré mi clase para hacerla más incluyente, dinámica y divertida para ellos, debido a que, aunque pretendo siempre hacerlo así, sé que no del todo se logra, pero la intención es generar un ambiente positivo en el cual los estudiantes puedan expresar su sentir y se encuentren receptivos para las actividades que se realicen. También, siendo más concreto con los contenidos de la clase y al mismo tiempo que fortalecer su desarrollo integral como personas.

Maestro del área de Humanidades

La pedagogía ignaciana buscó aportar más a mi trabajo docente de una manera que no había pensado.

Maestro del área de Comunicación y lenguaje

Por último, considero importante relacionar mi asignatura con otras y no solamente llevar a cabo actividades que utilicen herramientas de otras, sino hacer hincapié en la

relación de la asignatura que imparto con otras y su utilidad, de modo que el alumno las piense como un todo.

Maestro del área de Humanidades

De esta manera, se validó la efectividad de los formatos del taller de formación docente, cada sección a partir de los recursos que la sustentó, facilitó al docente la adquisición de conocimiento y la concientización de que su práctica docente se enriquece desde el PPI. Una observación que se hizo y llamó la atención de la comunidad fue la que compartió un docente en la que describía que a su parecer faltaban partes por abordar, esta afirmación logró tener respuesta una vez que en el diálogo con todos los docentes se logró tener una mirada en conjunto y más amplia de todos los momentos del PPI. Situación que no se lograría si cada uno de los docentes hubiera únicamente la parte asignada. De esta manera, se sustenta la coherencia de las actividades dentro del taller, ya que cada sección individual se comprende y asimila aportando aprendizajes significativos, pero en el conjunto se reconoce la riqueza de la estrategia del PPI.

Al terminar de realizar la actividad, presenté que algo faltaba... después de la reunión que tuvimos todos los docentes, entendí que cada parte va relacionada (Maestro del área de humanidades).

Respecto al formato de planeación de la clase ignaciana, el maestro que lo llenó confirmó que es un instrumento valioso que no solo ayudó a identificar “los momentos” del PPI, sino que le permitió ser más consciente de todos los recursos que puede tomar en cuenta para asegurar una formación integral en los alumnos. Fue interesante descubrir cómo el docente a partir de su experiencia profesional llenó el formato de una manera que no permitía reconocer

sus conocimientos tácitos, se le volvió a invitar a que en conjunto con el gestor de conocimiento se llenara el formato más detallado, los resultados fueron más efectivos, ya que se realizó a partir de la sección tres de la guía de apoyo docente titulada: la clase ignaciana, un instrumento de mediación inicial del proceso enseñanza-aprendizaje, en la que se detalla cada una de las parte que conforman la planeación de la clase tomando en cuenta al alumno como principal actor del proceso de aprendizaje y al docente como guía-acompañante.

### **3.2 Conocimiento Estructural Producido**

Este apartado presenta las cosificaciones que se lograron desarrollar a través de la gestión de conocimiento y que fueron realizados en trabajo de comunidad de práctica. Cada uno de los productos pretende ser un instrumento práctico que ayude a los docentes a reconocer y aplicar la estrategia pedagógica del Paradigma Pedagógico Ignaciano (PPI) en sus prácticas educativas.

El primer producto es un taller breve de formación docente titulado *El PPI una estrategia pedagógica para favorecer la práctica educativa en el aula*, tiene como propósito que los docentes permanentes y de nuevo ingreso, a través de la consulta de recursos educativos y ejercicios relacionados con la aplicación del Paradigma, puedan enriquecer su práctica dentro del aula. La estructura del taller se desarrolla con base en los momentos que el PPI propone como modelo de enseñanza-aprendizaje (contextualización, experiencia, reflexión, acción y evaluación).

El segundo producto tiene por título *Guía de apoyo docente para implementar el Paradigma Pedagógico Ignaciano en el aula*, es un recurso didáctico que incluye la visión general sobre educación que existe en la red de colegios jesuitas y desde la que se busca formar a docentes y alumnos; ofrece un instrumento de planeación de lo que es una clase ignaciana basada en los momentos secuenciales e interactivos del PPI; muestra un ejemplo; aporta una serie de estrategias de enseñanza-aprendizaje para desarrollar el PPI en las prácticas educativas dentro del aula; y por último, presenta un banco referencial de recursos virtuales donde puede conocerse más sobre pedagogía ignaciana.

## *El PPI una estrategia pedagógica para favorecer la práctica educativa en el aula*

Taller para docentes

<p>Un taller se concibe como el espacio de construcción colectiva que combina teoría y práctica alrededor de un tema específico y que aprovecha la experiencia de los participantes y su necesidad de capacitarse e innovarse. Presenta el PPI, como el modelo pedagógico que favorece la práctica docente dentro del aula.</p>
<p><b>Propósito</b></p> <p>Enriquecer la propia práctica docente a través de la consulta de recursos educativos y ejercicios relacionados con la aplicación del PPI dentro del aula.</p>
<p><b>Temáticas de conocimiento</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Perspectiva sobre la Educación y educación jesuita.</li><li>• La Calidad educativa como formación integral.</li><li>• La Educación ignaciana como excelencia educativa.</li><li>• El Papel del docente como acompañante.</li><li>• El PPI como modelo educativo que enriquece la práctica docente.</li></ul>
<p><b>Metodología</b></p> <p>El taller propone que la actividad gire en una metodología participativa, que en su estructura y diseño aplique el PPI, de tal manera que los participantes puedan verificar su practicidad dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje en el aula.</p>
<p><b>Temporalidad</b></p> <p>Duración total del curso: 6 horas, para realizarse en dos días en un horario de 3 horas cada día (incluidos los descansos o recesos).</p>

Momento y Tema	Actividad de aprendizaje	Fuente de información	Producto
<b><u>Contextualización</u></b>	<p><i>Grupalmente</i> responder:</p> <p>¿Cuáles han sido las problemáticas que en tu experiencia personal has experimentado con el aprendizaje en el bachillerato?</p> <p><i>A partir de sus aportaciones el gestor relaciona las problemáticas con la justificación del taller-tema-finalidad.</i></p>		Listado de las problemáticas enfrentadas por diferentes profesores y su relación con el taller.
	<p><i>Grupalmente</i></p> <p>Lluvia de ideas sobre lo que los rasgos, atributos, fines...etc. de la educación jesuita, a partir de observar un video y una lectura.</p> <p>¿Habría otras problemáticas que han enfrentado relacionadas con el tema del taller?</p>	<p>Video:</p> <p>Cuál es el mejor aspecto de la educación jesuita.</p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=Fj0lwKylRmc">https://www.youtube.com/watch?v=Fj0lwKylRmc</a></p> <p>Lectura: Características de la educación de la compañía de Jesús. Obras de la Buena Prensa. 1990.</p>	Justificaciones de la importancia de la contextualización como parte del proceso de enseñanza-aprendizaje en la educación jesuita

<b><u>Experiencia</u></b>	<p><b>Grupalmente</b></p> <p>Observar el video de las características del modelo educativo.</p> <p><b>Individualmente</b></p> <p>Responder en papeletas:</p> <p>¿Cómo conduzco mis clases?</p> <p>Recordar los últimos meses y preguntarse sobre el modo de como has dirigido tus clases.</p> <p>¿Qué aspectos o criterios tomo en cuenta para planear mis prácticas de enseñanza-aprendizaje?</p> <p><b>Grupalmente</b></p> <p><i>A partir de las aportaciones, el gestor hará la vinculación con el 2do paso del PPI “la experiencia” la cual influye en el proceso de enseñanza aprendizaje.</i></p>	<p>Video:</p> <p>Características del modelo educativo de la Ibero</p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=6j_RmSrUntc">https://www.youtube.com/watch?v=6j_RmSrUntc</a></p>	<p>Papeletas con las aportaciones individuales de los docentes participantes en el taller.</p>
	<p><b>Individualmente</b></p> <p>Hacer la lectura de las Notas del Manual del aula.... ACODESI, (2007). Manual del aula de clase, Manizales, Colombia.</p> <p><b>Grupalmente</b></p> <p>¿Por qué la experiencia es una parte fundamental en la enseñanza aprendizaje?</p>	<p>Lectura: Notas sobre el Manual Del Aula De Clase Asociación De Colegios Jesuitas De Colombia.</p>	<p>Justificaciones de la importancia de la experiencia como parte del proceso de enseñanza-aprendizaje en la educación jesuita</p>

<b><u>Reflexión</u></b>	<p>Parte I</p> <p><b>Individualmente</b></p> <p>Responder:</p> <p>¿Cuál es la finalidad de mi enseñanza-aprendizaje en la educación jesuita?</p> <p><b>Grupalmente</b></p> <p><i>A partir de las aportaciones individuales el gestor generará mesas de diálogo en pequeños grupos para ampliar la perspectiva de la reflexión como parte de la construcción de sentido del aprendizaje.</i></p>	<p>Lectura: La Formación De Personas Conscientes, Competentes, Compasivas Y Comprometidas de Luis Ugalde S.J.</p>	<p>Papelógrafos con la respuesta a la pregunta ¿cuál es la finalidad de la enseñanza-aprendizaje?</p>
	<p>Parte II</p> <p><b>Grupalmente</b></p> <p>Responder a la pregunta ¿Por qué la reflexión forma parte importante del proceso de enseñanza-aprendizaje?</p>	<p>Video:</p> <p>El legado jesuita en la educación</p> <p><u>(14) El legado jesuita en la educación - YouTube</u></p>	<p>Justificaciones de la importancia de la reflexión como parte del proceso de enseñanza-aprendizaje en la educación jesuita.</p>
<b><u>Acción</u></b>	<p><b>Grupalmente</b></p> <p>Responder:</p> <p>¿Cuál el rol que desempeña el docente dentro de las escuelas jesuitas?</p> <p><i>A partir de las aportaciones individuales el gestor relacionará la etapa de la acción como una actividad transformadora dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.</i></p>	<p>Video:</p> <p>La pedagogía ignaciana</p> <p><u><a href="https://www.youtube.com/watch?v=u3oG50YqxeI">https://www.youtube.com/watch?v=u3oG50YqxeI</a></u></p> <p>Lectura.</p> <p>El profesorado de un colegio ignaciano: Su misión como acompañantes</p> <p>Mtra. Lorena Giacomán Arratia Asistente de Educación Provincia Mexicana de la Compañía de Jesús (2021).</p>	<p>Listado de funciones que el docente desempeña.</p>



	<p><b>Individualmente</b></p> <p>Responder:</p> <p>¿Qué Aspectos del conocimiento: (saber, saber ser y saber hacer) tomas en cuenta para la planeación de tu clase?</p> <p>(Sugerencia, cada docente lleve una planeación de la clase que imparte)</p> <p>Presentar la planeación <b>de la Clase Ignaciana.</b></p> <p><b>Grupalmente</b></p> <p>Identificar si en la planeación personal están los pasos del PPI.</p>	<p>Entrega a cada participante</p> <p><b>*Guía de apoyo docente para implementar el Paradigma Pedagógico Ignaciano en el aula.</b></p>	<p>Justificaciones de la importancia de la acción como parte del proceso de enseñanza-aprendizaje en la educación jesuita.</p>
<b><u>Evaluación</u></b>	<p><b>Grupalmente</b></p> <p>Responder:</p> <p>¿Cómo evaluás tu rol docente en este taller?</p> <p>O a partir de lo aprendido en este taller.</p> <p>*Lanzar preguntas directas a algunos docentes relacionada al PPI y escribir en papeletas sus aportaciones.</p> <p><i>A partir de las respuestas generadas, el gestor vinculará la información con el último paso del PPI; la evaluación ignaciana.</i></p>	<p>Video:</p> <p>La pedagogía ignaciana ha sido para mí...</p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=6OIDd0BwkQ">https://www.youtube.com/watch?v=6OIDd0BwkQ</a></p>	<p>Papeletas con las aportaciones finales de los participantes.</p>
	<p><b>Individualmente</b></p> <p>Responder:</p> <p>¿Cuál es tu visión sobre la pedagogía ignaciana?</p>	<p>Video: ITESO-Paradigma Pedagógico Ignaciano</p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=F0HpOEUAdgM">https://www.youtube.com/watch?v=F0HpOEUAdgM</a></p>	<p>Justificaciones de la importancia de la evaluación como parte del proceso de enseñanza-aprendizaje en la educación jesuita.</p>

# Guía de apoyo docente para implementar el Paradigma Pedagógico Ignaciano en el aula.



**Colegio Ibero**  
**sección bachillerato**  
2021

## Índice

Introducción .....	3
1. ¿Para qué está guía? .....	4
2. Visión integral de la educación ignaciana .....	5
A. La educación ignaciana: un modo particular de ser	
B. El acompañamiento ignaciano: un estilo personal para educar	
C. El Paradigma Pedagógico Ignaciano: una forma singular de aprender a enseñar	
3. La clase Ignaciana: un instrumento de planeación sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje .....	10
4. Ejemplo de la planeación de la clase ignaciana.....	16
5. Estrategias didácticas de enseñanza-aprendizaje para diferentes “momentos” del PPI .....	19
6. Recursos de apoyo sobre pedagogía ignaciana .....	29

## Introducción

*Todo centro educativo de la Compañía de Jesús tiene como misión "la búsqueda de la excelencia educativa"; la cual tiene éxito en la vida de los alumnos y docentes no en términos de logros académicos, sino más bien en términos de calidad humana" (Características de la Educación de la Compañía de Jesús, 1990: 22, 37).*

La Federación Latinoamericana de Colegios de la Compañía de Jesús FLACSI, es un organismo de carácter internacional sin fines de lucro, dependiente de la Conferencia de Provinciales de la Compañía de Jesús de América Latina (CPAL). FLACSI busca permanecer fiel a la tradición educativa heredada desde la Pedagogía Ignaciana la cual pretende la formación integral de la persona, respetando su libertad y su autonomía.

Una de las preocupaciones de FLACSI atañe a la formación de los docentes en cuanto a la apropiación del modelo educativo y la identidad ignaciana, es por ello que existe en el siglo XXI la urgente necesidad de:

*Un plan de formación del educador, según contextos, personas y lugares, identificando los elementos centrales de la Espiritualidad Ignaciana que caracterizan a nuestro educador de manera que, adheridos a la identidad institucional, ofrezcan a los estudiantes el acompañamiento de las experiencias de aprendizaje para vivir los valores de la misión. (I encuentro de directores académicos y pastoral-FLACSI, 2019:11)*

A partir de este contexto, los colegios jesuitas pertenecientes a FLACSI trabajan para mejorar su ser y quehacer institucional, en esta sintonía el Colegio Ibero empezó una etapa de innovación educativa con los docentes del área de bachillerato desde el Paradigma Pedagógico Ignaciano (PPI).

## 1. ¿Para qué está guía?

El presente recurso didáctico titulado *Guía de apoyo docente para implementar el Paradigma Pedagógico Ignaciano en el aula* es un instrumento que permite enriquecer la práctica educativa a través de la propia metodología ignaciana; aprender a practicar el PPI dentro de las actividades educativas en los colegios jesuitas es un reto al que esta guía desea contribuir.

Ha sido resultado de un proceso de gestión del conocimiento emprendido en el Colegio Ibero durante 2019- 2021 que busca responder a los fines de FLACSI a través del aprovechamiento de los recursos intelectuales, académicos, materiales e inmateriales para formar a los docentes en el ser y que hacer de la misión educativa jesuita.

Como instrumento de apoyo busca ser una herramienta de autoformación dentro del proceso educativo que favorezca el rol y la función docente desde el aula, como gestores de una educación de excelencia no solo enfocada en la adquisición de conocimientos sino en la formación de personas con calidad humana al estilo jesuita.

Ofrece una visión general sobre educación que existe en la red de colegios jesuitas; muestra la planeación y da un ejemplo de lo que es la clase ignaciana basada en “los momentos” secuenciales e interactivos del PPI; además, contiene una serie de estrategias de enseñanza-aprendizaje para diferentes “momentos” del PPI; por último, presenta un banco referencial de recursos virtuales donde puede conocerse más sobre pedagogía ignaciana.

Se confía que esta guía logré permear la vocación y profesión educativa a la que han sido llamados de los docentes del Colegio Ibero; de tal manera que siga la misión institucional de formar a los mejores para el mundo.

## 2. Visión integral de la educación ignaciana

### ***A. La educación ignaciana: un modo particular de ser***

El modelo educativo ignaciano incluye una cosmovisión integral (perspectiva del mundo y de la persona humana) que implica el esfuerzo de desarrollar en los alumnos sus propias potencialidades intelectuales, físicas, artísticas, espirituales, sociales y psicoafectivas; por lo tanto, la educación ignaciana busca la excelencia humana para el bien del propio alumno, de los demás y del mundo. Por lo tanto, es una misión institucional que desea transmitir a los docentes, guiar a Jóvenes y adolescentes quienes se distingan en la sociedad por su formación humanista al ser compasivos con los otros, comprensivos consigo mismos y comprometidos hacia los demás (Características de la Educación de la Compañía de Jesús, 1990:81).

La esencia de la educación jesuita es la formación de las personas en el horizonte pedagógico de “en todo amar y servir”. La educación ignaciana se concibe en primera, como la razón de ser de las instituciones jesuitas; y en segunda, como la razón del quehacer educativo de los docentes dentro de la institución.

Hablar de educación ignaciana es pensar en una formación integral que buscan la excelencia humana (p.37) es aquel proceso que busca desarrollar armónica y coherentemente todas y cada una de las dimensiones que conforman al ser humano (p.81); además de pretender la realización plena del hombre y de la mujer, desde su ser personal y vocacional (Características de la Educación de la Compañía de Jesús, 1990).

La educación Ignaciana incluye ocho dimensiones a trabajar, como se muestra en la tabla 1.

Tabla 1.  
Dimensiones de la formación integral

Dimensión	Competencia	Definición de Competencia	Elementos
Ética	Conciencia ética	Tomar decisiones libres, responsables y autónomas.	Toma de decisiones autónoma Acciones responsables
	Compromiso cristiano ignaciano	Compromiso cristiano en su opción de vida, al estilo de San Ignacio de Loyola.	Relación personal y comunitaria con Dios Actitud de servicio
Cognitiva	Liderazgo intelectual	Comprender y transferir los saberes en la interacción consigo mismo, los demás y el entorno.	Pensamiento crítico Pensamiento creativo Integración de saberes Pensamiento dialógico
			Autoestima Conocimiento
Afectiva	Madurez afectiva	Amar, amarse y expresar el amor y/o respeto en sus relaciones interpersonales.	y respeto de la sexualidad Manejo adecuado de sentimientos y emociones Relación consigo mismo y con los demás
			Lectura crítica Capacidad dialógica Manejo responsable de las tecnologías de información y comunicación Expresión y comprensión de lenguajes oral, escrito y no verbal
Comunicativa	Comunicación	Interactuar e interpretar significativamente mensajes con sentido crítico.	Expresión creativa Sensibilidad y apreciación artística y cultural Respeto por la naturaleza y las culturas
Estética	Apreciación y expresión estética	Desarrollar y expresar creativamente su sensibilidad para apreciar y transformar el entorno.	

Dimensión	Competencia	Definición de Competencia	Elementos
Corporal	Expresión corporal	Valorar, desarrollar y expresar armónicamente su corporalidad.	Conocimiento y cuidado de su cuerpo
			Desarrollo sensorial Desarrollo motor Desarrollo de las capacidades de expresión corporal
Sociopolítica	Compromiso social	Asumir un compromiso solidario y comunitario en la construcción de una sociedad más justa, participativa y sustentable.	Responsabilidad y justicia social
			Vivencia de los valores cívicos Conciencia y participación histórico-social

*Nota: La formación Integral y sus dimensiones desde un enfoque basado en competencias, México, 2008: 8.*

En estricto sentido se podría considerar que esta formación integral que abarca la totalidad de las dimensiones humanas, cumplirá un papel educativo, por cuanto busque la plena realización del hombre.

### ***B. El acompañamiento ignaciano: un estilo personal para educar***

Dentro de las instituciones jesuitas la formación integral se complementa a partir del modelo educativo y de la imprescindible figura del profesor; de ahí la importancia que la educación Ignaciana da al docente como acompañante y formador.

En este punto el Ideario y proyecto común de Colegios de la Provincia Mexicana de la Compañía de Jesús afirma que:

Los educadores son los interlocutores directos de los alumnos. Con su actitud han de propiciar y fortalecer –de acuerdo con la edad y con las capacidades- el crecimiento armónico de los educandos. Pero las actitudes solas no bastan. Es necesario que estén acompañadas de la integración de los valores según la concepción de educación de la Compañía de Jesús, y que tales valores se expliciten en los planes y programas, procedimientos metodológicos y orientaciones didácticas. (Ideario y proyecto común de Colegios de la Provincia Mexicana de la Compañía de Jesús ,1988:24)



Es por ello, que el docente desde la educación ignaciana no se entiende como “un instructor operativo” sino como “acompañante”; es decir, alguien que camina junto al otro con la misión de potencializar al alumno al pleno desarrollo de su humanidad. El acompañamiento es una actividad central dentro de la educación ignaciana; es por ello, que el bachillerato del Colegio Ibero busca fomentarlo en cada uno de los docentes.

Todo docente sin importar su área de estudio debe llegar a identificarse como un educador-acompañante, esto exige que:

#### Perfil del docente-acompañante

- Inspirar y ser un modelo en valores, asumiendo y articulando en su persona todos los aspectos de la Propuesta Educativa Ignaciana, de tal manera que su modo de ser y de proceder propicien la formación integral.

- Desarrollar habilidades de pensamiento de orden superior propiciando aprendizajes significativos y funcionales para hacer consciente la intencionalidad educativa de la Formación Integral.

- Desarrollar estrategias de aprendizaje y enseñanza para potenciar la autonomía en el aprendizaje.

- Acercar al estudiante a la sensibilización y despertar de la consciencia social respecto de lo que sucede alrededor y crear espacios de participación que los lleven a vivir la experiencia de construir una sociedad más equitativa y justa.

- Evaluar desde la concepción formativa y formadora para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje y viendo el error como posibilidad de mejora para corregirlo a tiempo.

### ***C. El Paradigma Pedagógico Ignaciano: una forma singular de aprender a enseñar***

El PPI propuesto por la Compañía de Jesús es una estrategia educativa con la que se busca la excelencia educativa a través de un estilo propio de educar y un modo particular de formar.

La excelencia educativa como acción formativa es un continuo progreso de las capacidades intelectuales y de la evolución de una conciencia axiológica madura y comprometida al servicio de los demás mediante los procesos de enseñar a pensar, y enseñar a aprender en el ámbito científico-cultural y en el humano-cristiano.

La pedagogía ignaciana como arte y ciencia de enseñar es el instrumento que permite mejorar la experiencia docente, es una metodología de acompañamiento intelectual-humano con el que se pretende desarrollar íntegramente al alumno; de esta manera, el Colegio Ibero -con sede en la Ciudad de Tijuana Baja California- busca alcanzar la excelencia educativa en trabajo colaborativo con sus docentes desde su propio modelo educativo: el Paradigma Pedagógico Ignaciano (PPI) el cual no solo se enfoca en la búsqueda del perfeccionamiento intelectual y desarrollo de habilidades de competencia sino a un proceso de educación integral.

El conocimiento y la utilización del PPI constituye un reto para los docentes como fundamento educativo que es necesario llevar al aula y a las clases; El PPI aporta a todas las personas, a los que aprenden y los que enseñan, una comprensión de lo que implica la actividad educativa ignaciana: formar el ser del ser humano.

### 3. La clase Ignaciana: Un instrumento de mediación inicial del proceso aprendizaje-enseñanza

*“La misión y tarea del educador es llevar a la práctica en la clase la visión ignaciana para lograr la formación integral en los alumnos”*

La Pedagogía Ignaciana busca que el docente tome muy en serio su vocación como formador y educador en cuanto a la búsqueda del desarrollo personal de cada uno de sus estudiantes. El proceso educativo de los colegios jesuitas fortalece su identidad ignaciana a través de los docentes; quienes desde sus clases enseñan bajo un modo de proceder particular buscando formar íntegramente a los alumnos; el Ideario y proyecto común de Colegios de la Provincia Mexicana de la Compañía de Jesús afirma:

Los educadores son los interlocutores directos de los alumnos. Con su actitud han de propiciar y fortalecer –de acuerdo con la edad y con las capacidades- el crecimiento armónico de los educandos. Pero las actitudes solas no bastan. Es necesario que estén acompañadas de la integración de los valores según la concepción de educación de la Compañía de Jesús [...] (Ideario y proyecto común de Colegios de la Provincia Mexicana de la Compañía de Jesús. Buena Prensa, México.1988:24).

Es por ello, que, partiendo de su compromiso vocacional el educador tiene que diseñar su clase al estilo ignaciano a través de metodologías de enseñanza-aprendizaje que inspiren al desarrollo potencial de cada una de las dimensiones formativas de sus alumnos.

Es importante que el docente comprenda el proceso educativo desde la Propuesta del PPI para el desarrollo de una clase ignaciana; por ello, se considera fundamental tener precisión de algunos conceptos.

### Conceptos básicos de la pedagogía ignaciana

1.EDUCACIÓN: proceso por el cual se introduce a la persona en su medio ambiente y se le acompaña para asumir los principios y valores que le ayudarán a formarse como persona. Este proceso está marcado por una visión propia y confesional, desde la perspectiva de la experiencia espiritual de Ignacio de Loyola.

2.DIMENSIONES: conjunto de potencialidades del ser humano con las cuales se articula su desarrollo integral, es decir, son aspectos constitutivos del ser humano.

3.MOMENTOS: se refieren a la comprensión práctica del Paradigma Pedagógico Ignaciano. Son las “partes” secuenciales e interactivas del proceso educativo las cuales son orientadas y dirigidas por el educador que concretizan un proceso educativo sistemático, estos son: Contextualización, Experiencia, Reflexión, Acción y Evaluación.

4.FORMACIÓN INTEGRAL: es un proceso de construcción permanente, personal, cultural y social que conforma y permite la construcción integral del ser humano en cada una de sus dimensiones constitutivas.

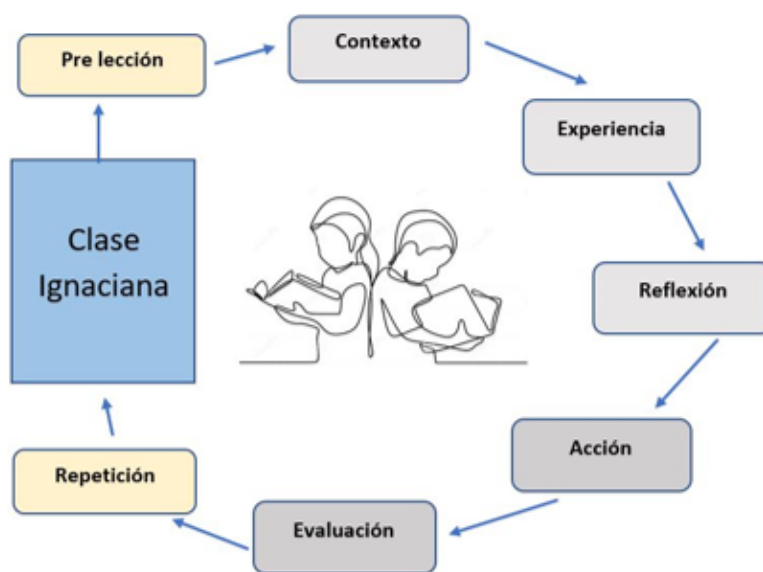
5.DIDÁCTICA: ayuda a poner en práctica los métodos y se usa con instrumentos concretos que llevan a la actividad exclusiva del estudiante con el fin de que él asimile e integre lo que se propone como objeto de estudio.

6.PEDAGOGÍA: Conjunto de procesos regulados, progresivo y planeado que permite a los educadores transmitir saber y conocimientos teóricos y prácticos.

### *Elementos de contenido de la clase ignaciana*

A continuación, se presenta la estructura de la clase desde los procesos de Enseñanza y Aprendizaje, según la Pedagogía Ignaciana.

Figura 2.  
Proceso educativo y pedagógico ignaciano



#### -Pre lección Ignaciana

La Prelección, en la Tradición Educativa de la Compañía de Jesús, es una presentación previa de un trabajo futuro, dirigida por el Docente, no es una exposición de clase, sino preludio y preparación para el estudio personal del tema por parte del estudiante. La finalidad de la Prelección es que los estudiantes sepan desde el principio qué es exactamente lo que tienen que saber para demostrar que han dominado el tema propuesto. Por ello, es importante que en la Prelección se definan los propósitos con tanta precisión como sea posible. Ellos constituyen el fin al que deben tender los estudiantes y, al mismo tiempo, son la norma que les sirve a ellos para juzgar el resultado práctico de su trabajo personal de aprendizaje.

Esta actividad en principio se reviste del contexto que la envuelve; es más, se justifica como un momento en el cual los estudiantes y docentes se ubican en un aquí y en un ahora concretos.

#### -Contextualización

Permite situar una circunstancia o el sujeto mismo con relación a un aspecto de la realidad que se quiere conocer teniendo en cuenta disposiciones necesarias como la confianza y apertura, el respeto, aprecio y, ante todo, un ambiente favorable que propicie la relación docente-estudiante.

Los docentes y los demás miembros de una comunidad educativa deben en consecuencia, tener en cuenta: el contexto real de la vida del estudiante; el contexto socio-económico, político y cultural dentro del cual se mueve el estudiante; el ambiente institucional del Colegio; los aportes de las ciencias actuales de la educación y de la neuropsicología tales como los Estilos de Aprendizaje, las Inteligencias Múltiples y la Inteligencia Emocional... Estos aportes enriquecerán la contextualización y permitirán un aprendizaje más ubicado y concreto con los estudiantes.

#### -Experiencia

La experiencia se constituye como un “momento” que lleva a la persona a tener en cuenta lo vivido desde su propia realidad o la de otros para así darle un sentido. Es importante recordar que es el alumno quien asume el papel protagónico dentro del proceso de aprendizaje. La experiencia debe darse dentro de un Contexto.

#### -Reflexión

“Momento” clave del Paradigma Pedagógico Ignaciano implica que se desarrolle a través de los siguientes pasos metodológicos de la Educación Personalizada: el Trabajo Personal; el Trabajo Grupal; la Puesta en Común y la Clase Comunitaria.

-Acción

No hay aprendizaje sin transformación, y en los procesos de enseñanza-aprendizaje la acción es una modificación que el estudiante integra a su realidad personal en cualquier área de su vida y la comparte comprometido hacia los demás desde el asunto o materia que estudia.


-Evaluación

Es la valoración sobre el dominio de conocimientos, capacidades adquiridas, actitudes, prioridades y acciones, que se hace de manera continua y permanente con nuestros estudiantes en el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje, para mejorar y readaptar sus condiciones.

-Repetición

“Es un proceso de aprendizaje programado se constituye en un cierre adecuado de una parte del proceso de aprendizaje. La Repetición es otro de los aspectos claves de la tradición educativa de la Compañía de Jesús. La Repetición pretende fijar el conocimiento adquirido, organizar el saber en relaciones significativas y desarrollar hábitos intelectuales y volitivos.


*Estructura de la clase ignaciana*

		<b>COLEGIO IBERO TIJUANA</b>			
<b>Clase ignaciana</b>					
Materia:		Grado:		Grupo:	
Periodo:	Unidad:	Docente:			
Tema:				No. Sección	Fecha
				_/_/	_/_/
<b>Prelección Ignaciana</b>					
Plan de la clase					
Propósito de aprendizaje:					
<b>Secuencia didáctica e interactiva del PPI</b>					
Contextualización	Saber conocer	Preparando el aprendizaje			
Experiencia		Recurso de Apoyo			
Reflexión	Saber ser	Realizando el aprendizaje			
		Recurso de Apoyo			
Acción	Saber hacer	Proyectando el aprendizaje			
		Producto esperado			
Evaluación		Asegurando el aprendizaje			
		Instrumento de evaluación			
<b>Repetición ignaciana</b>					
Técnica de cierre de clase sistemática para personalizar lo aprendido <sup>17</sup>					
Resumen oral de lo principal y útil de la clase					



#### 4. Ejemplo de planeación de la clase ignaciana

El formato fue llenado a partir de la sección tres de esta guía en la que se detalla cada una de las partes que conforman la planeación de la clase tomando en cuenta al alumno como principal actor del proceso de aprendizaje y al docente como guía-acompañante.

 <b>COLEGIO IBERO TIJUANA</b> <b>Clase ignaciana</b>			
Materia: Ética y Valores I		Grado: 4to año	Grupo: 401
Periodo: O2021	Unidad: 2	Docente: A.E.M.	
Tema: Los Actos morales, su identificación y su valoración en la vida cotidiana		No. Sesión	Fecha 17/11/21
Prelección Ignaciana			
<b>Plan de la clase</b> -El docente da una breve introducción del tema a desarrollar. -Exposición del tema -Presentación de ejemplos desde la vida cotidiana -El alumno da ejemplos de los diferentes actos morales desde su vida cotidiana -El alumno identifica los valores o antivalores en los actos cotidianos -El alumno elabora una conclusión en la que describa la importancia de saber identificar los actos morales, sus valores o antivalores.			
<b>Propósito de aprendizaje</b> El alumno sabrá identificar los valores o antivalores en los actos cotidianos después de conocer los tipos actos morales			
Secuencia didáctica e interactiva del PPI			
Contextualización	Saber conocer	Preparando el aprendizaje 1-El docente da una breve introducción del tema a desarrollar. *Recurso de apoyo para el docente: Video Los actos morales y su relación en la vida cotidiana	

Experiencia		<p>{ HYPERLINK "https://www.youtube.com/watch?v=IDGoWONAue8" }</p> <p><b>2-se retoman definiciones de moral, ética, valores y diferencias.</b>  <b>*Recurso de apoyo para el docente:</b>  Lectura: Tipos de actos: morales, inmorales y amorales.  { HYPERLINK  "https://baixaltepec.maristas.edu.mx/2122/NON/1/2/1_03_ETI_203_TE  XTO07_TIPOSDEACTOSMORALES.pdf" }</p> <p><b>3-Se explican los tipos de actos a partir de ejemplos</b>  *Se pide a los alumnos que aporten algunos ejemplos de actos y que los clasifiquen.  Metodología de participación oral</p>
Reflexión	Saber ser	<p>Realizando el aprendizaje</p> <p><b>4- Trabajo personal:</b>  El alumno a partir de los ejemplos identifica los tipos de actos y los clasifica.  Metodología de participación: escrita.</p> <p><b>5-Trabajo grupal:</b>  Después terminar la parte personal, los alumnos comparten los hallazgos a sus compañeros.  Metodología de participación: escrita y oral.  *se puede hacer en el pizarrón una tabla comparativa de actos morales, inmorales y amores.</p>
Acción	Saber hacer	<p>Proyectando el aprendizaje</p> <p><b>6-Identificación de valores en los actos.</b>  A partir de la tabla comparativa el alumno identifica los valores/antivalores que se refuerzan en esos actos.  Metodología de participación oral</p>

<b>Evaluación</b>	<b>Asegurando el aprendizaje</b>	
	<p><b>7-Revisión de valores</b> El alumno evalúa la importancia de los valores para fortalecerlos y realiza un juicio hacia los antivalores para erradicarlos.</p> <p style="text-align: center;">Metodología de participación oral</p> <p><b>8- Elaboración de conclusión</b> El alumno formula una conclusión en la que describa la importancia de saber identificar los actos morales, sus valores o antivalores</p> <p style="text-align: center;">Metodología de participación escrita</p>	
<b>Repetición ignaciana</b>		
<b>Técnica de cierre de clase sistemática para personalizar lo aprendido”</b>		
<b>Resumen de lo principal y útil de la clase</b>		
<p><b>9-Fijación del conocimiento</b> El docente 7 minutos antes de finalizar la clase pide a algunos alumnos participar exponiendo la tabla comparativa que realizaron sobre los tipos de actos y la relación que tienen estos con los valores humanos.</p>		
<p><b>10-Cierre de la sesión</b> El docente concluye la sesión y agradece la participación de los alumnos.</p>		

## 5. Estrategias didácticas de enseñanza-aprendizaje para diferentes “momentos” del PPI

De acuerdo con De la Torre (2005) los actores que se encuentran presente en el acto de enseñanza-aprendizaje son:

- El docente.
- El alumno.
- La materia y su contenido
- El contexto del aprendizaje.
- Las estrategias didácticas.

Las cuatro modalidades de aprendizaje que actualmente existen son:

- Presencial
- B-learning (semipresencial)
- E-learning (totalmente en línea)
- M-learning (utilizando dispositivos móviles)

Hablar de estrategias de enseñanza-aprendizaje es posible luego de haber analizado la concepción de educación contemplados en el PPI; estas responden a un plan de acción que permite alcanzar un objetivo determinado; son instrumentos de los que se vale el docente para contribuir a la implementación y el desarrollo de las competencias de los estudiantes; con base en una secuencia didáctica que incluye inicio, desarrollo y cierre.

Las estrategias de enseñanza-aprendizaje propuestas en esta guía dan forma a los “momentos” del PPI, por lo que, el docente podrá elegir la que crea más pertinente para lograr los alcances planeados de su clase.

Bustillos G. y Vargas L. (1988) clasifican las estrategias en:

a. Estrategias centradas en la individualización de la enseñanza.

Requieren una relación directa entre el docente y el alumno, se utilizan técnicas que promuevan la autonomía del aprendiz.

b. Estrategias para la enseñanza en grupo, centradas en la presentación de información y la colaboración.

Fomentan la construcción de conocimiento grupal a partir de la intervención guiada del docente, y la participación colectiva.

c. Estrategias centradas en el trabajo colaborativo.

Busca la construcción de conocimiento en forma grupal empleando estructuras de colaboración en la que todos los miembros participen activamente e intercambien ideas.

A continuación, se hace mención de diversas estrategias de enseñanza-aprendizaje que pueden ser aplicables dentro de la planeación de la clase ignaciana en los diversos “momentos” del PPI.

Nombre estrategia	Descripción	“Momento” (s) del PPI en que se puede usar
Lluvia de ideas	Previo a iniciar el desarrollo de un nuevo contenido, se plantea una pregunta generadora que propicie que los estudiantes respondan a partir de lo que saben. Las respuestas se colocan alrededor del concepto clave o la pregunta generadora como si fuera una telaraña.	Contextualización Reflexión Experiencia
Preguntas-guía	Esta estrategia permite visualizar de una manera general un tema a través de preguntas que dan una respuesta específica. Pasos a seguir: -Elegir un tema -Formular preguntas basadas en el qué, cómo, cuándo, porqué y para qué.	Reflexión Acción Evaluación

	-Las preguntas se responden en relación a una lectura.										
Preguntas exploratorias	Son cuestionamientos que el profesor hace al grupo de forma oral, abierta o directamente a un alumno. -Las preguntas deben ser claras y concretas -Deben estimular el razonamiento -Deben promover la discusión.	Reflexión Acción									
Ra-P-RP (respuesta anterior, pregunta, respuesta posterior)	Estrategia que permite construir significados en 3 momentos basados en una pregunta, una respuesta anterior y respuesta posterior. Características: -Se inicia con una pregunta básica del problema -Posteriormente se responde las preguntas con base a los conocimientos previos (lo conocido del tema) -A continuación, se consulta un texto, video de estudio. -Se procede a contestar las preguntas con base en el texto o video observado. Esquema para su desarrollo. <table border="1" data-bbox="581 1129 979 1335"> <tr> <td></td> <td>¿Qué es...?</td> <td></td> </tr> <tr> <td>RA</td> <td>P</td> <td>RP</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>		¿Qué es...?		RA	P	RP				Contextualización Acción Evaluación
	¿Qué es...?										
RA	P	RP									
Focal introductoria	Consiste en la utilización de medios físicos, gráficos o audiovisuales que integren los elementos principales de un contenido por desarrollar. El objetivo radica en atraer la atención	Experiencia Contexto Evaluación									

	<p>del estudiante y obtener toda la información que maneja sobre el tema.</p> <p>Entre otras posibilidades que el profesor pueda utilizar, cobra valor el uso de herramientas como YouTube, Netflix, Spotify y muchos otros recursos audiovisuales en línea. No está de más señalar que antes de usar estos recursos, deben ser vistos, conocidos y dominados por el profesor.</p>	
QQQ	<p>Es una estrategia que permite descubrir las relaciones que existen entre las partes de un tema a partir de un razonamiento crítico, creativo e hipotético. Se utiliza para para indagar conocimientos, desarrollar capacidad de cuestionamiento y creatividad.</p> <p>Se caracteriza por tener tres elementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-qué veo: es lo que se observa, se conoce o reconoce del tema.</li> <li>-qué no veo: es aquello que no está comprendido explícitamente en el tema, pero que puede estar contenido.</li> <li>-qué infiero: es aquello que se deduce de un tema.</li> </ul> <p>Se planea de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Se presenta un caso o imagen a analizar</li> <li>-Se responden las tres interrogantes</li> <li>-Se puede hacer uso de un organizador gráfico.</li> </ul>	<p>Evaluación Reflexión</p>
Lectura guiada	<p>La lectura guiada ofrece la oportunidad de que el estudiante ponga en juego todas sus habilidades de pensamiento para dar sentido a la información que lee, organizarla, identificar lo relevante y establecer relaciones entre un concepto y otro.</p>	<p>Reflexión Experiencia Evaluación</p>

	<p>La lectura propicia la evaluación de las propias ideas y cuestiona creencias, sentimientos y actitudes. El estudiante que realiza una lectura antes de la sesión de clase está posibilitado para discutir, cuestionar y proponer. Al hablar de guiada se espera que el profesor prepare una guía breve que enfoque la lectura en las ideas que le interesa que se enfatizen y en los procesos que lleven a relacionar, evaluar, criticar y proponer</p>	
Debate	<p>Consiste en la discusión acerca de un tema polémico entre dos o más grupos de personas. Es de carácter argumentativo y es guiado por un moderador.</p> <p>Características del debate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Elección del moderador</li> <li>-No lo gana necesariamente quien tiene la razón, sino quien sabe sostener mejor sus ideas.</li> </ul> <p>Construcción del debate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Elegir el tema</li> <li>-Decidir la tesis a debatir</li> <li>-Asignar equipos del debate</li> <li>-Exposición oral</li> <li>-Refutación</li> <li>-Construcción de preguntas</li> <li>-Resumen del tema y construcción de la conclusión.</li> </ul>	<p>Reflexión Acción Evaluación</p>
Mesa redonda	<p>Estrategia para dar a conocer a un determinado grupo de alumnos los diversos puntos de vistas de algunos expertos en un tema específico.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Tiene como finalidad la confrontación de enfoques y puntos de vista que permite al alumno tener información variada, desarrollar la expresión oral y argumentativa de los alumnos.</li> </ul>	<p>Experiencia Acción Evaluación</p>



<p>Foro</p>	<p>Es la participación de todas las personas que asisten a una reunión para problematizar un tema determinado desde una película, clase, simposio, etc.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Se debe de organizar con previa anticipación e informar a los alumnos para que puedan participar con ideas claras.</li> <li>-Se elige un coordinador/moderador adecuado, su desempeño influirá en formas decisiva en el éxito del foro.</li> <li>-El moderador inicia explicando con precisión el tema a debatir, señala las reglas que habrán de seguirse, formula una pregunta concreta y provocadora e invita a la audiencia a exponer sus opiniones.</li> <li>-El moderador hace una síntesis o resumen de las opiniones expuestas, construye conclusiones.</li> </ul>	<p>Reflexión Experiencia Acción Evaluación</p>
<p>ABP (Aprendizaje basado en problemas).</p>	<p>Consiste en la presentación de una situación problema a los estudiantes, de manera que puedan identificar el problema latente y sus principales elementos. Este análisis debe llevar a la búsqueda de información desde diferentes áreas del conocimiento de manera que pueda encontrarse su explicación, identificar las acciones necesarias para resolverlo y ejecutar el plan elaborado.</p>	<p>Contextualización Experiencia Acción</p>

Think-Write-Share (Piensa, escribe y comparte)	Para esto, los estudiantes se organizan en parejas. El profesor plantea una pregunta o situación problema que cada uno debe resolver individualmente. Luego, en parejas, discuten las respuestas anotadas. Al finalizar, el profesor pide que participen, comentando la idea reconstruida por ambos.	Contextualización Reflexión Acción
ABR (Aprendizaje basado en retos)	Es una estrategia metodológica que involucra activamente al estudiante en una situación problemática real, relevante y de vinculación con el entorno la cual implica la definición de un reto y la implementación de una solución. Fases del aprendizaje basado en retos: -Decisión sobre el tema. -formulación de preguntas -Desarrollo del reto. Por medio de las preguntas, actividades y recursos se intentará buscar la solución más adecuada al problema encontrado. -Comprobación en contexto. Se probará la eficacia de la solución escogida en entornos reales. -Difusión de trabajos. Se compartirán los resultados -Evaluación, parte fundamental de la estrategia y del aprendizaje.	Reflexión Experiencia Acción Evaluación

<p>Trabajo cooperativo</p>	<p>Es la estrategia por excelencia para desarrollar valores y actitudes como respeto, tolerancia, solidaridad, empatía y perseverancia.</p> <p>a. Distribución de los estudiantes en diferentes grupos organizados, utilizando variadas técnicas de agrupación (numerarlos, clasificarlos según sus intereses, paletas de colores, etc.)</p> <p>b. Establecer roles dentro del grupo</p> <p>c. Delimitar la evaluación grupal e individual que se realizará</p> <p>d. Asignar un tema de trabajo</p> <p>e. Propiciar discusiones</p> <p>f. Desarrollar la interdependencia positiva, de manera que todos dependan de todos para aprender y rendir satisfactoriamente en evaluaciones, proyectos y demás. A diferencia del trabajo grupal tradicional, en el cooperativo no basta con que cada uno cumpla con una parte del trabajo, todos son responsables de que el resto del grupo aprenda su tema.</p> <p>g. Realizar una evaluación individual para evidenciar un verdadero aprendizaje producto del trabajo cooperativo</p>	<p>Experiencia Acción Evaluación</p>
----------------------------	--	--

Cuadro CQA	<p>Consiste en llenar un cuadro con tres columnas durante una clase. Este cuadro puede trabajarse en papel o en línea y puede abordarse individual o colaborativamente. Las columnas reciben los siguientes nombres:</p> <p>C-qué Conozco Q-qué Quiero conocer A-qué Aprendí</p> <p>Las primeras dos columnas se llenan antes de iniciar la sesión; la tercera, al finalizar, luego de haber abordado los contenidos relacionados.</p> <table border="1" data-bbox="578 772 980 972"> <thead> <tr> <th data-bbox="578 772 711 852">C qué Conozco</th> <th data-bbox="711 772 844 852">Q qué Quiero conocer</th> <th data-bbox="844 772 980 852">A qué Aprendí</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="578 852 711 972"></td> <td data-bbox="711 852 844 972"></td> <td data-bbox="844 852 980 972"></td> </tr> </tbody> </table>	C qué Conozco	Q qué Quiero conocer	A qué Aprendí				Contexto Experiencia Evaluación
C qué Conozco	Q qué Quiero conocer	A qué Aprendí						
Mapa cognitivo tipo sol	<p>¿Qué es? Es un diagrama o esquema semejante a la figura del sol que sirve para introducir u organizar un tema. En él se colocan las ideas respecto a un tema o concepto.</p> <p>¿Cómo se realiza? a) En la parte central (círculo del sol) se anota el título del tema a tratar. b) En las líneas o rayos que circundan al sol (círculo) se añaden ideas obtenidas sobre el tema.</p>	Experiencia Evaluación Acción						

<p>PNI (positivo, negativo, interesante)</p>	<p>¿Qué es? El PNI es una estrategia que permite plantear el mayor número posible de ideas sobre un evento, acontecimiento o algo que se observa.</p> <p>¿Cómo se realiza?</p> <p>a) Se plantea una serie de ideas sobre un tema, considerando aspectos positivos y negativos.</p> <p>b) Se plantean dudas, preguntas y aspectos curiosos.</p> <p>c) Es útil para lograr un equilibrio en nuestros juicios valorativos y, por lo tanto, para tomar decisiones fundamentadas</p> <p>¿Para qué se utiliza?</p> <p>El PNI permite:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar fenómenos, objetos, etcétera.</li> <li>• Desarrollar la habilidad para contrastar información.</li> <li>• Organizar el pensamiento.</li> <li>• Tomar decisiones de manera argumentada.</li> </ul>	<p>Contextualización Experiencia Reflexión Acción Evaluación</p>
--	--	--

## 6. Recursos de apoyo sobre pedagogía ignaciana

Recurso	Lugar de consulta
-Educación jesuita	<a href="https://educacionjesuitas.org/caracter-propio/ppi/">https://educacionjesuitas.org/caracter-propio/ppi/</a>
-FLACSI (Federación Latinoamericana de Colegios de la Compañía de Jesús)	<a href="https://www.flacsi.net/">https://www.flacsi.net/</a>
-Centro Virtual de Pedagogía Ignaciana	<a href="https://pedagogiaignaciana.com/">https://pedagogiaignaciana.com/</a>
-Educa magis	<a href="https://www.educatemagis.org/">https://www.educatemagis.org/</a>
-Formación ignaciana	<a href="https://sites.google.com/site/formacionignaciana/home">https://sites.google.com/site/formacionignaciana/home</a>
Propuesta educativa de la compañía de Jesús. Fundamentos Y práctica Carlos Vásquez P., S.J.	<a href="#">SINTITUL-1 (acodesi.org.co)</a>
Pedagogía ignaciana un Planteamiento Práctico (1993).	<a href="https://padrepiquer.es/wp-content/uploads/2017/06/Pedagogia-ignaciana.pdf">https://padrepiquer.es/wp-content/uploads/2017/06/Pedagogia-ignaciana.pdf</a>
La formación integral y sus dimensiones: texto didáctico. ACODESI.	<a href="#">texto_didactico_negro.pdf (acodesi.org.co)</a>
Coloquios para un conocimiento práctico de la propuesta educativa. Un camino para los maestros. ACODESI	<a href="#">1Coloquios ACODESI.indd</a>
La pedagogía ignaciana. Una ayuda importante para nuestro tiempo. F. Javier Duplá, S.J.	<a href="#">Duplá, Javier (ibero.mx)</a>
La Pedagogía Ignaciana: su origen espiritual y su configuración personalizada. Luiz Fernando Klein, S.J.	<a href="#">PedIgnacOrigenyConfig18set14.pdf (flacsi.net)</a>
La pedagogía ignaciana hoy introducción histórica y pedagógica	<a href="#">Características Educación.PDF (iteso.mx)</a>

### Referencias

### Referencias

- ACODESI. (2003). La Formación Integral y sus Dimensiones: Texto Didáctico Colección Propuesta Educativa: Características de la Educación de la Compañía de Jesús. Buena Prensa.
- (2003). Asociación de Colegios Jesuitas de Colombia. La Formación Integral y sus Dimensiones: Texto Didáctico Colección Propuesta Educativa: Características de la Educación de la Compañía de Jesús. Manual del aula de clase. Kimpres Ltda.
- Bautista, G., Borges, F, y Forés A. (2006). Didáctica universitaria en entornos virtuales de enseñanza-aprendizaje.
- Bustillos de Núñez, Graciela y Vargas Vargas, Laura. (1989). Técnicas de participación para la educación popular. Centro de Estudios y Publicaciones Alforja.
- Bergmann, J., y Sams, A. (2014). Flipped learning: Maximizing face time.
- Blythe, T. (1999). La enseñanza para la comprensión: guía del docente. Paidós.
- Canals, A. (1998). Gestión del Conocimiento, libros de infonomia #5.
- Características de la Educación de la Compañía de Jesús. (1990). Buena Prensa.
- Colegio Ibero (2020). Proyecto MEG.
- De la Torre Zermeño, Francisco. (2005). Llecciones de pedagogía, educación y didáctica. Alfaomega.
- Delgado, M. y Solano A. (2009) Estrategias didácticas creativas en entornos virtuales para el aprendizaje. Revista Electrónica publicada por el Instituto de Investigación en Educación Universidad de Costa Rica.
- DUQUE, E. y PRIETO, O.: (2009). El aprendizaje dialógico y sus aportaciones a la teoría de la educación, en FLECHA GARCÍA, R. y STEINBERG, S. (Coords.) Pedagogía Crítica del S. XXI [monográfico en línea]. Revista Electrónica Teoría de la Educación: Educación y Cultura en la Sociedad de la Información. Vol. 10, nº 3. Universidad de Salamanca, pp. 7-

{PAGE \\* MERGEFORMAT}

30.[[http://campus.usal.es/~revistas\\_trabajo/index.php/revistatesi/article/view/3930/3999](http://campus.usal.es/~revistas_trabajo/index.php/revistatesi/article/view/3930/3999) ISSN: 1138-9737

-Escobedo, H., et al., (2004) Enseñanza para la comprensión Educere, vol. 8, núm. 27, Universidad de los Andes Mérida.

-FLACSI. (2019) Federación Latinoamericana de Colegios de la Compañía de Jesús. I Encuentro de directores de Pastoral y Académicos: La escuela Ignaciana del siglo XXI, un lugar para hallar a Dios.

-Ideario y proyecto común de Colegios de la Provincia Mexicana de la Compañía de Jesús. (1988). Buena Prensa.

-Marzano, R. y Pickering, D. (2005). Dimensiones del aprendizaje. Manual para el maestro. ITESO.

-Observatorio de Innovación Educativa (2015): Aprendizaje basado en retos. Instituto Tecnológico y de Estudios superiores de Monterrey. Recuperado de: { HYPERLINK "<https://observatorio.itesm.mx>" }

-PEI. (2016). Proyecto estratégico institucional. Colegio Ibero.

-Pimienta, P. H. (2012) Estrategias de enseñanza-aprendizaje Docencia universitaria basada en competencias. Pearson.

-SCJ. (2008). La Formación Integral y sus Dimensiones. Documento de trabajo.

-Swartz R. (2018) Pensar para aprender, Biblioteca de Innovación Educativa.

-Swartz R. et al., (2008) Thinking-Based Learning. Promoting Quality Student Achievement in the 21st Century. First published by Teachers Colleague Press, Teachers Colleague. Columbia University, New York USA. All rights reserved.

-The Flipped classroom, EXPERIENCIAS Y RECURSOS PARA DAR " LA VUELTA " A LA CLASE Recuperado de <https://www.theflippedclassroom.es/>



## Conclusiones

A partir del desarrollo, la creación, implementación y los resultados de lo que fue este proyecto sobre gestión de conocimiento aplicado en un entorno escolar; se presentan algunas conclusiones que parten de la experiencia que representó este proceso metodológico desde la práctica y la teoría.

En primer lugar, se aborda la importancia de gestionar conocimiento dentro de una organización que busca potencializarse desde sus propios recursos; en segundo lugar, se reflexiona sobre los alcances, límites y obstáculos que condicionan el proceso de gestión de conocimiento dentro de una institución educativa; y en tercer lugar se analiza la posible continuidad de los productos creados para proyectos futuros en la institución educativa.

Introducir gestión de conocimiento fue incursionar en un nuevo proceso que implicó grandes intenciones de transformación; un arduo trabajo en equipo, y un convencimiento pleno de estar haciendo algo desde la perspectiva de bien común. Si bien, por ser un proceso que en su raíz conlleva la idea de cambios, no significó que esto sucediera de acuerdo a lo planeado, ni mucho menos que todo lo que aconteció beneficiara al proyecto. De cualquier manera, implementar la gestión de conocimiento fue un reto que buscó enriquecer con su propio capital humano al Colegio Ibero.

El proyecto desde su inicio se vio marcado por el contexto de la pandemia del COVID-19, lo cual influyó determinantemente en el desarrollo de las diversas fases que componían este trabajo. Conducir las estrategias de gestión de conocimiento dentro de una institución educativa jesuita que es joven no fue actividad fácil, pues implicó primero, trabajar con los modelos mentales del personal; segundo, conducir un grupo determinado de profesionistas

deseosos de transformar el entorno escolar y la práctica educativa a la luz del PPI; y tercero, implementar una nueva manera de aprender en conjunto a partir del propio capital.

Se considera que el tiempo fue una condicionante importante para los diversos cambios que se vivieron en el desarrollo del proyecto; dentro de la comunidad de práctica, el aislamiento vivido durante casi un año y medio, no permitió que se mantuviera el interés de los diversos miembros ante las actividades que se iban desarrollando. No siempre se entiende que los procesos de gestión son lentos, paulatinos, graduales y modificables por lo que requieren la disponibilidad anímica y mental de los participantes. A partir de esta razón, se buscó sacar provecho positivo del contexto pandémico a través de recursos digitales en los que los docentes se vieran familiarizados y a través de los cuales pudieran compartir su riqueza en la práctica docente. Así, la participación docente en el desarrollo del proyecto y productos creados, fue buena, cooperativa, animosa e interesada; la idea de la visión en conjunto se mantuvo y el deseo de crecer en comunidad enriqueció las diversas actividades.

Como resultado del trabajo sobre las diversas maneras de pensar la práctica educativa; se obtuvo una acertada participación de los docentes en las diversas actividades que se desarrollaron para ir obteniendo datos e información que ayudaran a precisar la finalidad del proyecto; si bien, fue un proceso que paulatinamente facilitó en los docentes la importancia de revisar su práctica educativa a la luz del modelo ignaciano, también provocó la resistencia en algunos docentes que consideraron que su práctica educativa no necesitaba ser revisada y/o transformada.

La apertura a reflexionar sobre la práctica docente, permitió validar los productos creados dentro de este proyecto como instrumentos de trabajo que promueven un ejercicio educativo integral, y como recursos que promueven la identificación con el modelo ignaciano y una apropiación del patrimonio educativo de los colegios jesuitas.

Con los productos se buscó que los docentes aprendieran acerca de la construcción de una clase ignaciana en el marco de los diferentes momentos del PPI. La prueba piloto permitió inferir que este conocimiento construido facilita que el docente no solo se perciba como un profesional de determinada área, sino como acompañante de vida de sus alumnos; es decir, las experiencias del taller y la guía de planeación ayudan en la comprensión de la función medular que tiene el docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje dentro de la cosmovisión educativa Ignaciana. De esta manera, se puede considerar que el proyecto ha aportado recursos que pueden movilizar el compromiso ante el aprendizaje integral de los alumnos desde la planeación de la clase, la cual es antesala de una metodología de aprendizaje integral.

De esta manera, el docente pudo confirmar que lo que hace único al Paradigma Pedagógico Ignaciano, como modelo de educación integral, no solo es lograr éxitos académicos sino generar calidad de vida, la cual se logra en la comprensión de todas las dimensiones que comprende a la persona. Cada momento del PPI, está pensado para que tanto el docente como el alumno pueda desarrollarse en libertad, compromiso y responsabilidad de ser el propio arquitecto de su existencia.

La validación de los productos desarrollados fue algo que se reafirmó durante todo el proceso de gestión de conocimiento de este proyecto, aunque la intervención aún no ha sido conducida para todo el personal docente frente a grupo, sí fue hecha por docentes que en las diversas fases participaron activamente y esto ayudó a revisar y reformular los productos creados. La misma comunidad de práctica confirmó que las sugerencias señaladas por algunos docentes buscaban rediseñar y construir nuevo conocimiento; de tal manera, que la validación se logró en beneficio del proyecto a través de la participación de los docentes. Por lo tanto, esta intervención permitió innovar la idea de aprovechar los diversos capitales con

los que cuenta el Colegio Ibero, para así incursionar en los procesos de gestión y compromiso organizacional.

Una de las decisiones principales que se optó por llevar a cabo dentro del taller de formación docente, es que todos los recursos utilizados fueran desde el capital intelectual y humano de la propia compañía de Jesús, nuestra finalidad era que los docentes del colegio, se percatarán de la necesidad de identificarse con el modelo educativo de la Compañía de Jesús y qué mejor sino viendo a colegas de diferentes partes del mundo hablando y compartiendo su experiencia educativa desde el PPI. Sin duda, se reconoce que hay riqueza intelectual de otras fuentes que pueda enriquecer el taller de formación docente; sin embargo, para los fines que se busca se optó por lo descrito.

Otro dato importante a considerar fue el interés por transformar la forma de trabajar en términos de gestión dentro del colegio; es decir, el trabajo en equipo. Desde el modelo de trabajo tradicional que no demanda la participación activa, transformadora y comprometida del personal, no había manera en que se pudiera potencializar todo el capital con el que cuenta la institución; sin embargo, se apuesta por un modelo de gestión que potencializaba al propio personal a partir de sus activos de conocimiento, provocando que la institución se convirtiera en una organización inteligente. Sin duda, este proceso no fue fácil, ya que el grupo de docentes que conformaron en su inicio la comunidad de práctica por diversos motivos decidieron dejar de apoyar el proyecto, por lo que, se siguió trabajando, desarrollando y creando los productos con otros docentes.

Para el gestor de conocimiento, pensar y diseñar un proyecto que busca mejorar a nivel organizacional la práctica docente, conlleva en la etapa inicial enfocarse en todos aquellos miembros que aportaran conocimientos y experiencia para alcanzar el objetivo deseado; sin embargo, sus funciones, deberes y obligaciones hacia sus puestos, no les permitía

comprometerse firmemente con el proyecto así que, la grandes aportaciones y el desarrollo concreto de este, se logró con docentes de asignatura y medio tiempo. De esta manera, el gestor confirma que el capital intelectual y humano está en todos los miembros de la organización.

Una limitante que se observa es que el perfil al que está dirigido este proyecto es solo al personal docente. La intervención estuvo focalizada solo al personal que se encuentra en el aula; frente a frente con el alumno; es por ello, que este proyecto y sus productos son solo un inicio de un amplio e interesante trabajo dentro del Colegio Ibero. Tal vez aquí se reafirma que el Ciclo de Vida de Conocimiento es proceso -como se ha dicho- de cambios y de nuevas maneras de seguir proyectando la creación de conocimiento; todo este proyecto inició con el interés de darle solución a un problema detectado y a través de algunos productos pedagógicos se buscó abordarlo y resolverlo; sin embargo, el mismo proyecto apertura nuevas maneras y perspectivas de abordar la intención inicial de este: fomentar la identidad docente con el modelo ignaciano. Esta intervención abre la posibilidad de crear nuevos recursos de conocimiento y/o darles nuevos usos a algunos de los recursos creados para orientarlos a otros actores del colegio, para lograr no solo un trabajo en equipo sino la creación de organización inteligente que reconoce y valora el capital humano e intelectual que posee, lo potencializa para su beneficio. Este proyecto ha representado un primer esfuerzo de combinar fortalezas, a la organización aún le hace falta práctica de aprender en escenarios con variedad de requisitos...la tendencia de volver a “yo soy mi puesto” es aún una barrera que detiene el aprendizaje organizacional.

Pensar en la importancia que significó crear un proyecto de intervención mediante la gestión de conocimiento dentro del Colegio Ibero, resultó ser relevante ya que parte de una nueva manera de aprender en conjunto y organizacionalmente; apostar por aprender gestión de

conocimiento desde la perspectiva organizacional y principalmente para las instituciones educativas- es aprovechar la riqueza que se tiene para usarla en beneficio propio, aprender a integrarlo y compartirlo, es por ello, que lo desarrollado se considera proceso de gestión de conocimiento.

El conocimiento generado, ciertamente no responde a todas las necesidades en términos de educación y pedagogía ignaciana que se tienen en el Colegio Ibero, sin embargo, puede ser potente para impactar la práctica docente y la manera en cómo se busca trabajar desde la visión en conjunto; estos productos se convirtieron en un parteaguas en la historia del Colegio, ya que -sin buscarlo intencionadamente- son los primeros productos generados desde su interior y para su beneficio. Así, la gestión de conocimiento fue un instrumento de gran valor para el Colegio Ibero, no solo por los alcances logrados, sino por todo lo que proyectó, por todo aquello que se deja en el tintero y que será fruto de este trabajo; pero, principalmente por aquello que enseñó al Colegio Ibero; creer en sí mismo.

## Referencias

- ACODESI. (2003). *La Formación Integral y sus Dimensiones: Texto Didáctico Colección Propuesta Educativa: Características de la Educación de la Compañía de Jesús.* (1990). Buena Prensa, México.
- \_\_\_\_\_ (2007). *Manual del aula de clase*, Manizales, Colombia.
- Aportela R. I., y Ponjuán Dante, G. (2008). *La Segunda Generación de la Gestión del Conocimiento: un nuevo enfoque de la gestión del conocimiento Ciencias de la Información, Instituto de Información Científica y Tecnológica.*  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181418336002>
- Bautista, G., Borges, F, y Forés A. (2006). *Didáctica universitaria en entornos virtuales de enseñanza-aprendizaje.*
- Bustillos de Núñez, G., y Vargas Vargas, L. (1989). *Técnicas de participación para la educación popular.* Centro de Estudios y Publicaciones Alforja.
- Bergmann, J., y Sams, A. (2014). *Flipped learning: Maximizing face time.*
- Blythe, T. (1999). *La enseñanza para la comprensión: guía del docente.* Paidós.
- Canals, A. (1998). *Gestión del Conocimiento*, libros de infonomía.
- Candelo Reina, C., Gracia A., Ortiz R., y Barbara U. (2003). *Hacer Talleres, una guía práctica para capacitadores.* Editorial WWF - InWEnt (DSE) – IFOK, Cali-Colombia.
- Características de la Educación de la Compañía de Jesús.* (1990). Buena Prensa, México
- SCJ. (2008). *La Formación Integral y sus Dimensiones. Documento de trabajo.* Bogotá, Colombia.
- Colegio Ibero. (2016). *Proyecto estratégico institucional.* Colegio Ibero.

- De la Torre Zermeño, F. (2005). *Llecciones de pedagogía, educación y didáctica*. Alfaomega.
- Delgado, M. y Solano A. (2009). Estrategias didácticas creativas en entornos virtuales para el aprendizaje. *Revista Electrónica publicada por el Instituto de Investigación en Educación Universidad de Costa Rica*.
- Duque, E. y Prieto, O. (2009). El aprendizaje dialógico y sus aportaciones a la teoría de la educación, en FLECHA GARCÍA, R. y STEINBERG, S. (Coords.) *Pedagogía Crítica del S. XXI [monográfico en línea]*. *Revista Electrónica Teoría de la Educación: Educación y Cultura en la Sociedad de la Información*. Vol. 10, nº 3. Universidad de Salamanca, pp. 7-30.  
[http://campus.usal.es/~revistas\\_trabajo/index.php/revistatesi/article/view/3930/3999](http://campus.usal.es/~revistas_trabajo/index.php/revistatesi/article/view/3930/3999)
- Escobedo, H., et al., (2004). Enseñanza para la comprensión *Educere*, vol. 8, núm. 27, Universidad de los Andes Mérida.
- Frederick, E. (1989). Métodos cualitativos de investigación sobre la enseñanza. En M. Wittrock (Ed.), *La investigación de la enseñanza II*. Barcelona FLACSI. (201 Federación Latinoamericana de Colegios de la Compañía de Jesús. I Encuentro de directores de Pastoral y Académicos: La escuela Ignaciana del siglo XXI, un lugar para hallar a Dios.
- García E. (2015). *Del conocimiento tácito al conocimiento explícito: retos para la gestión del conocimiento organizacional*. Supporting awareness: Information.
- Giacomán A., L. (2021). El profesorado de un colegio ignaciano: Su misión como acompañantes.
- Ideario y proyecto común de Colegios de la Provincia Mexicana de la Compañía de Jesús*. (1988). Buena Prensa.



- Hubbard, R.S. y Miller Power, B. (2000). *El arte de la indagación en el aula*. Portsmouth NH: Gedisa.
- Larrea Ortiz, E. M. (2018). *Propuesta pedagógica para el desarrollo de habilidades del pensamiento desde el paradigma pedagógico ignaciano: caso unidad educativa la inmaculada*. <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/14692>
- Martínez Olmo, F. (2002). *El Cuestionario. Un instrumento para la investigación de las ciencias sociales*. Laertes.
- Marzano, R. y Pickering, D. (2005). *Dimensiones del aprendizaje. Manual para el maestro*. ITESO.
- Nonaka, y Takeuchi. (1999). *Computer addition*.  
[[http://eva.fcs.edu.uy/pluginfile.php/86017/mod\\_resource/content/1/Nonaka%20y%20Takeuchi\\_cap%203.pdf](http://eva.fcs.edu.uy/pluginfile.php/86017/mod_resource/content/1/Nonaka%20y%20Takeuchi_cap%203.pdf)]
- Observatorio de Innovación Educativa. (2015). *Aprendizaje basado en retos*. Instituto Tecnológico y de Estudios superiores de Monterrey. <https://observatorio.itesm.mx>
- Ortíz, S. y Ruíz, A. (2009). *Gestión del Conocimiento de segunda generación: modelo de Firestone y Mcelroy*. ITESO.
- Plaskoff, J.M. (2011). *Intersubjectivity and Community-Building: Learning to Learn Organizationally*. En: Mark Easterby-Smith and Marjorie A. Lyles (Eds): *Handbook of organizational learning and knowledge manageme*.
- Pérez-Soltero, A. (2013). *Un diagnóstico de la gestión del conocimiento en las pymes del sector restauranero para identificar áreas de mejora en sus procesos productivos. Intangible capital*.  
<http://www.intangiblecapital.org/index.php/ic/article/view/381/309>

Pico Galvis, n. J. (2015). *Autorregulación en el ejercicio de aprendizaje dentro del marco del paradigma pedagógico ignaciano PPI.*

<https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/22962>

Pimienta, P. H. (2012). *Estrategias de enseñanza-aprendizaje Docencia universitaria basada en competencias.* Pearson.

Sanz Martos, S. (s.f.). *¿Qué es una comunidad de práctica?*

[http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/54383/3/Comunidades%20de%20pr%C3%A1ctica\\_M%C3%B3dulo2\\_Qu%C3%A9%20es%20una%20comunidad%20de%20pr%C3%A1ctica.pdf](http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/54383/3/Comunidades%20de%20pr%C3%A1ctica_M%C3%B3dulo2_Qu%C3%A9%20es%20una%20comunidad%20de%20pr%C3%A1ctica.pdf)

SCJ. (2008). *La Formación Integral y sus Dimensiones.* Documento de trabajo.

Senge P. (2005). *La quinta disciplina: Cómo impulsar el aprendizaje en la organización inteligente.* Granica.

Swartz R. (2018). *Pensar para aprender,* Biblioteca de Innovación Educativa.

\_\_\_\_\_ (2008). *Thinking-Based Learning. Promoting Quality Student Achievement in the 21st Century.* First published by Teachers Colleague Press, Teachers Colleague. Columbia University, New York USA. All rights reserved.

SEP. (2019). *La Nueva Escuela Mexicana: principios y orientaciones pedagógicas.*

SEGOB.

The Flipped classroom, experiencias y recursos para dar " la vuelta " a la clase Recuperado de <https://www.theflippedclassroom.es/>

Toledano, R. (2009). *Mapeo de Conocimiento.* ITESO.

Ugalde, L., (2015). *La Formación De Personas Conscientes, Competentes, Compasivas Y Comprometidas.*

Vargas, J. C. (2010). *De la Formación Humanista a la Formación Integral: Reflexiones sobre Fines de la Educación Superior*. Colombia.

Wenger, E. (2001). *Comunidad. En Autor. Comunidades de Práctica: Aprendizaje, significado e identidad*. Paidós.

[https://vidaacademicaenlinea.cenart.gob.mx/aulavirtual/archivos/baks/15/docs/acts/ent2/biblio\\_basica/Wenger,%20E.%20Comunidad.pdf](https://vidaacademicaenlinea.cenart.gob.mx/aulavirtual/archivos/baks/15/docs/acts/ent2/biblio_basica/Wenger,%20E.%20Comunidad.pdf)

Wenger, E. (2013). *Introducción a las comunidades de práctica: teoría y aplicaciones*

[Video file]. <https://www.youtube.com/watch?v=e2mt4CIU1Zw>