

El Docente y las Comunidades de Aprendizaje

The teacher and learning communities

Carmen del Rocío Peralvo ¹ [0000-0002-7050-9035], Lorena Logroño ¹ [0000-0002-5754-2383]^{1, 2} Universidad Técnica de Cotopaxi. Ecuador¹ carmen.peralvo@utc.edu.ec, ² lorena.logrono@utc.edu.ec**CITA EN APA:**Peralvo, C. del R., & Logroño, L. (2024). El Docente y las Comunidades de Aprendizaje. *Tesla Revista Científica*, 4(1), e339. <https://doi.org/10.55204/trc.v4i1.e339>**Recibido:** 2023-01-15**Revisado:** 2023-01-22 al 2023-02-11**Corregido:** 2023-02-20**Aceptado:** 2024-01-01**Publicado:** 2024-01-07**TESLA**

Revista Científica

ISSN: 2796-9320



Los contenidos de este artículo están bajo una licencia de Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Los autores conservan los derechos morales y patrimoniales de sus obras.

The contents of this article are under a Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license. The authors retain the moral and patrimonial rights of their works.

Resumen:**Introducción:** El aprendizaje colaborativo permite el desarrollo de habilidades como la comunicación, la expresión, la comprensión y el pensamiento crítico; sin embargo, se ha observado que los docentes no participan en actividades de este tipo y que prevalece el individualismo y los métodos tradicionales.**Objetivo:** Identificar características del docente y las comunidades de aprendizaje para el fomento del trabajo en equipo en la Unidad Educativa ubicada en la parroquia Eloy Alfaro, cantón Latacunga en el periodo 2022.**Método:** Se trabajó bajo el paradigma cualitativo mediante las etapas: preparatoria, trabajo de campo, analítica e informativa con método inductivo. La técnica utilizada fue la entrevista con instrumento de guía de entrevista y la población de tipo intencional y representativa.**Resultado:** Los docentes necesitan mejorar el trabajo en equipo y estar en constante actualización para el fortalecimiento de sus competencias profesionales. Por lo que, esta investigación contribuye al desarrollo de los docentes para responder a los cambios que requiere la educación con una visión de formación continua para trabajar en equipo.**Conclusión:** Las comunidades de aprendizaje permiten a los docentes afrontar con mayor facilidad los desafíos derivados de las nuevas necesidades de habilidades profesionales que responden a los cambios necesarios en la enseñanza-aprendizaje.**Palabras clave:** Docente, Comunidad de Aprendizaje, Formación Profesional, Formación Continua, Trabajo en Equipo.**Abstract:****Introduction:** Collaborative learning allows the development of skills such as communication, expression, understanding and critical thinking; However, it has been observed that teachers do not participate in activities of this type and that individualism and traditional methods prevail.**Objective:** Identify characteristics of the teacher and the learning communities to promote teamwork in the Educational Unit located in the Eloy Alfaro parish, Latacunga canton in the period 2022.**Method:** We worked under the qualitative paradigm through the stages: preparatory, field work, analytical and informative with inductive method. The technique used was the interview with an interview guide instrument and the intentional and representative population.**Result:** Teachers need to improve teamwork and be constantly updated to strengthen their professional skills. Therefore, this research contributes to the development of teachers to respond to the changes that education requires with a vision of continuous training to work as a team.**Conclusion:** Learning communities allow teachers to more easily face the challenges derived from the new needs for professional skills that respond to the necessary changes in teaching-learning.**Keywords:** Teacher, Learning Community, Vocational Training, Continuing Training, Teamwork.

INTRODUCCION

Uno de los elementos más valiosos que poseen las instituciones educativas, es sin duda el recurso humano, individuos que son quienes se encargan de realizar actividades encaminadas a lograr los propósitos u objetivos institucionales. Con ello también, es indispensable reconocer que hoy en día los avances de las

tecnologías de la comunicación exigen mayor demanda en este aspecto es por ello que, se debe ir mejorando los niveles de competencia de los docentes de las instituciones educativas. Debido a que, la calidad de los docentes y su capacitación profesional permanente son fundamentales para lograr una mejor educación en el país.

En Brasil, el Ministerio de Educación (2015) establece que: “El esquema propuesto se orienta al colectivo de maestros del establecimiento educativo con el fin de promover el desarrollo de comunidades de aprendizaje y de práctica que garanticen la transformación del ambiente escolar, a partir de los retos que identifica la propia comunidad educativa” (p.11). En base a lo descrito, puede afirmarse que las y los docentes requieren apoyo prioritario de los actores educativos para promover cambios en las instituciones que demandan de la formación en competencias colaborativas. Así, “la formación de los docentes, es una pieza importante para fortalecer el progreso educativo mediante espacios de apoyo y propuestas colaborativas para ellos” (UNESCO-OREALC, 2015, p. 25)

En base a lo citado, el ejercicio del trabajo educativo colaborativo está pensado en facilitar el aprendizaje pedagógico que permite involucrar a los distintos actores. Estas prácticas incorporan nuevas formas de organización y aportan estrategias para la gestión escolar, las prácticas áulicas y la formación de docentes. Es así que el (Instituto Natura, 2018, p. 18) menciona:

Todos los centros educativos implementan sistemáticamente esta comunidad, siendo el 72% de docentes que han realizado Grupos Interactivos y el 82% Tertulias Literarias dentro de las aulas; además, cabe destacar la participación activa de 644 docentes en Tertulias Pedagógicas Dialógicas. este programa impulsado por Grupo FARO en convenio con el Ministerio de Educación de Ecuador permitió aprendizajes cooperativos y sobre todo afianzar un nuevo y mejor estilo de gestión directiva.

En el Ecuador actualmente, existen dificultades para trabajar en las comunidades de aprendizaje, donde todavía predomina el individualismo entre docentes. Es por ello que, se denota la necesidad de fomentar nuevas iniciativas y estrategias que conlleven al crecimiento integral de toda la comunidad educativa.

Si bien el proyecto se ha desarrollado en trece instituciones educativas, se hizo el seguimiento en dos escuelas de las regiones Sierra y Costa. El estudio nació de la necesidad de incrementar la participación de los miembros de la comunidad educativa y de la posibilidad de involucramiento de sus estamentos. Hechos que pudieran lograrse mediante el establecimiento de relaciones dialógicas que fomentarían la calidad de los aprendizajes, la inclusión y la cohesión social (Creamer, 2019, p. 4)

En base a lo expuesto, el ejercicio de trabajo educativo colaborativo pensado en facilitar el aprendizaje pedagógico que permite involucrar a los distintos sujetos. Estas prácticas incorporan nuevas formas de organización y aportan estrategias para la gestión escolar, las prácticas áulicas y la formación de docentes.

Es por ello que, se busca generar comunidades de aprendizaje primero en los docentes como una herramienta de renovación social y cultural de las instituciones, orientada a enriquecer la convivencia y

mejorar el rendimiento del alumnado. También para (Flecha, 2017, p. 45):

Las Comunidades de Aprendizaje son un proyecto de transformación de las instituciones educativas encaminado a la superación del fracaso escolar, este proyecto se distingue por el aprendizaje colaborativo mediante grupos participativos, donde el diálogo grupal se convierte en un esfuerzo común para lograr la igualdad educativa de todas las alumnas y alumnos.

Es evidente que, este tipo de proyectos pedagógicos fortalecen el bagaje de los docentes ya que es un eje principal de la educación actual que a su vez favorece el cambio social. La importancia de implementar las comunidades de aprendizaje en las instituciones educativas, permitirá el desarrollo y optimización de las competencias educativas, proporcionando un sólido compromiso ético y social que sustente una educación de calidad. Otro de los hallazgos obtenidos acerca del impacto de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje CPA en Ecuador, en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas

El foco de acción de estas comunidades se centró en la colaboración y la articulación de quienes integran cada uno de los equipos directivos. El equipo directivo trabaja temas desde su interés y en la institución educativa era responsable de cumplir con los estándares de desempeño profesional. Es evidente que existe despreocupación por el 40% de los docentes en querer formar parte de estos nuevos aprendizajes que involucran procesos de mejora. (Lauwers, 2021p. 7).

En este sentido, que no hay compromiso de los docentes en trabajar colaborativamente porque cuando se delegan trabajos en grupos no se cumplen a satisfacción, lo que causa inconformidad por la falta de organización e incluso liderazgo. Incluso la institución se convierte en un ambiente tenso y poco agradable para compartir experiencias educativas que serían beneficiosas para cada uno de ellos y que favorezcan su desempeño profesional.

Cabe agregar, que es imprescindible que la comunidad educativa se empodere en que la colaboración y cooperación contribuyen en el cumplimiento de metas ya no de una forma vertical sino con la participación de todos. Significa entonces, que el trabajo colaborativo de los docentes demanda de capacitación para obtener una visión más clara y aterrizar en la conformación de comunidades de aprendizaje para la generación de redes de aprendizaje. Por lo tanto se plantea la siguiente interrogante: ¿Cómo se identifican las características del docente y las comunidades de aprendizaje para el fortalecimiento del proceso enseñanza-aprendizaje en una Unidad Educativa del Cantón Latacunga en el periodo 2022?

En este contexto, **el docente** es el actor principal en el sistema educativo puesto que asume “ante el Estado y la sociedad la responsabilidad del aprendizaje de los alumnos en la Escuela y, en consecuencia, es responsable del proceso de enseñanza aprendizaje, promotor, coordinador, facilitador, orientador, investigador y agente directo del proceso educativo” (Congreso de la Unión, 2018, pág. 4). Por ello, es primordial poseer competencias docentes las cuales son primordiales para su desarrollo pedagógico. Además hay valores que conforman la personalidad del docente.

Frente a ello, la identidad profesional docente permite inmiscuirse en la realidad educativa en donde

se van forjando conocimientos a través de las experiencias vividas. “la identidad docente no es algo que se fija ni se impone, sino que se negocia a través de la experiencia y el sentido que se le da a esa experiencia” (Plasencia, 2017, p. 42). Es decir, esto le va a permitir diferenciarse de los demás y ser un sujeto con rasgos propios que lo definirán como un individuo auténtico a través de la experiencia. A ello se suma, la vocación docente que se lo realiza de manera gratificante y a la vez se disfruta de cada actividad realizada para el bienestar educativo. Es por ello que la “inclinación natural para dedicarse a la actividad profesional de enseñar con entusiasmo, compromiso y confianza en el poder de la educación, dedicación especial y de servicio hacia los demás” (Mujica & Orellana, 2018, p. 77). Por su parte, la ética docente reflexiona sobre los problemas morales de la docencia. En este sentido, “la ética busca soluciones a los problemas presentes basándose en la razón práctica, la autonomía y la responsabilidad para separar lo bueno de lo malo”. (García, 2017, pp.52).

Otro valor es la confianza que implica valorar las habilidades que posee es importante, debido a que, con ello, podrá brindar entornos positivos que beneficien el trabajo educativo. Etxebarria (2020) “La Confianza se puede definir como una forma de educar promoviendo las acciones educativas que salvaguarden la libertad de los estudiantes” (p. 14). Es decir, se promueve transmitir al estudiante valores fundamentales que puedan practicar dentro o fuera del centro educativo.

Así mismo, el liderazgo permite cambiar y atender necesidades que son importantes en este caso educativo, es decir, un docente como líder debe poseer habilidades, actitudes y destrezas encaminadas a una buena formación académica de calidad. Según Portillo (2018), “El liderazgo en docentes es efectivo inspira compromiso” (p.2). Por ello, el docente debe promover una serie de actividades que genere la búsqueda de soluciones a los problemas que se presentan en las instituciones educativas.

De igual forma, integración contribuye a un debate abierto y significativo en un entorno de confianza. De acuerdo con este modelo, el desarrollo crítico del compañerismo requiere que los docentes: estén abiertos a discutir puntos de vista conflictivos sobre la enseñanza, aumenten su comodidad con la ambigüedad y tengan generatividad colectiva y compromiso para continuar trabajando juntos en medio de la ambigüedad y el conflicto. (Cabezas, Gómez, Nogueira y Peri, 2021, p. 20). En sí, permite que los docentes que trabajen de manera colaborativa donde pueden entablar reflexiones para mejorar el proceso pedagógico en las aulas.

Frente a lo señalado, el clima laboral es un conjunto de características donde docentes mantienen una comunicación constante, debido a que trabajan en una institución ahí influye tanto el ambiente físico como personal para generar lasos de confiabilidad. De esta manera Fabián y Ríos (2019) plantean que el clima laboral determina una serie de componentes de carácter externo que al sumar aspectos internos se forma un clima organizacional, donde cada uno cumple un papel primordial para mantener un ambiente armónico.

Por su parte, el docente en el marco de **las comunidades de aprendizaje** se realiza un análisis profundo de la realidad por la que pasan los docentes en su entorno educativo, con lo cual se puede conocer

las fortalezas y debilidades que tienen al trabajar en equipo, por ello se busca trabajar en colaboración para construir el conocimiento a través de la incorporación de los docentes en las comunidades de aprendizaje.

Frente a ello, los docentes tienen la oportunidad de intervenir en el bien de la educación debido que todos en comunión tienen el propósito de aprender y buscar los beneficios no solo individuales sino también de manera general debido a que todos son una sola familia para el bien de la institución como medio de aprendizaje. De igual forma, Flecha (2017) menciona que:

Las Comunidades de Aprendizaje son un proyecto de transformación de centros educativos dirigido a la superación del fracaso escolar y la eliminación de conflictos, este proyecto se distingue por una apuesta por el aprendizaje dialógico mediante los grupos interactivos, donde el diálogo igualitario se convierte en un esfuerzo común para lograr la igualdad educativa de todas las alumnas y alumnos. (p.49)

Desde esta perspectiva, transformar la educación, significa que los docentes deben comprender los fundamentos del aprendizaje dialógico, el cual aporta de forma positiva en las relaciones e interacciones de la escuela, debido a que todas las personas aprenden a partir de las interacciones con otras personas están dentro de la perspectiva del aprendizaje. Así, las interacciones favorecen el aprendizaje instrumental que se orienta a la creación de sentido personal y social. (Ministerio de Educación, 2019).

De este modo, se argumenta que el aprendizaje dialógico como una propuesta de transformación educativa que busca mejorar el aprendizaje y la convivencia de docentes como autores principales del proceso educativo, el mismo que favorece la creación de sentido personal y social del docente como persona.

En ese orden de ideas, “El trabajo en equipo se plantea como una habilidad para toda la vida, que se promueve y adquiere a lo largo de los diferentes niveles educativos” (Araujo, 2017, p. 39). Por ende, los docentes se involucren entre sí y compartan sus experiencias y opiniones en asuntos pedagógicos que los ayude en su profesión, fomenta un sentido de lealtad, seguridad y autoestima que satisface las necesidades individuales de los integrantes, valorando su pertenencia, esforzándose por mantener relaciones positivas dentro y fuera del equipo.

El trabajo investigativo se centró en el paradigma interpretativo porque permite comprender la realidad del contexto educativo en su propia naturaleza. Es decir es un proceso de interpretación doble, en donde en primera instancia se refiere a la forma en que los seres humanos interpretan la realidad que ellos construyen socialmente y por otro lado se enfatiza en cómo los investigadores pretenden comprender la realidad de los sujetos en cuestión, (Vain, 2012)

De hecho, el enfoque interpretativo permitió entender el propio entorno en el que se desenvuelven docentes y estudiantes, quienes construyeron sus conocimientos, dando significados a partir de las experiencias en el aula. Además, el enfoque permitió comprender al modo de cómo los docentes interpretan la realidad pedagógica en base a estrategias de enseñanza basada en el pensamiento crítico y la lectura, desde sus perspectivas y experiencias profesionales en la institución.

En consecuencia su enfoque es cualitativo porque se estudia las estrategias de enseñanza para el

desarrollo del pensamiento crítico en la lectura, que se realiza en la institución educativa, con el fin de interpretar los significados que los sujetos investigados le dan. (Denzin y Lincoln, 2005, pág. 3). En efecto, la investigación cualitativa orientó a la ejecución de procesos activos para la comprensión de las particularidades en el ámbito escolar, sumergiendo a las investigadoras en la búsqueda de significados a partir de las experiencias en el campo de estudio acerca del docente y comunidades de aprendizaje. Desde esta perspectiva cualitativa, el investigador interpreta por medio del lenguaje y el diálogo (Gadamer, 2007, p. 101).

MÉTODOS Y MATERIALES

La presente investigación se fundamenta en la investigación cualitativa, puesto que, permite comprender la realidad del docente desde su propio entorno. A continuación, se detallan las etapas de la investigación cualitativa, bajo las cuales se desarrolló el proceso de la investigación, según Rodríguez, (1996) las etapas son:

Etapas preparatoria, en esta fase inicial de la investigación cualitativa los investigadores comenzaron con el proceso reflexivo tomando como base la identificación del problema, se estableció la planificación de actividades. Del mismo modo se acudió a la revisión de literatura de diversas fuentes bibliográficas acerca del docente y las comunidades de aprendizaje, se realizó la matriz de operacionalización de variables y el marco teórico. **Etapas de trabajo de campo**, en esta etapa se desarrolló la elaboración y validación de instrumentos de recolección de información, luego se aplicaron los instrumentos para obtener información, mediante la técnica de la entrevista en la cual se empleó la guía de entrevista. También se hizo el procesamiento de la información en matrices donde se identifican palabras clave para definir las categorías. **Etapas analíticas**, en esta fase se realizó el análisis e interpretación de la información obtenida de las entrevistas realizadas sobre el docente y las comunidades de aprendizaje, dando como resultado reflexiones de las entrevistas realizadas. Y la **etapa informativa** culmina con la presentación y socialización de los resultados donde se alcanza una mayor comprensión de los significados obtenidos de los docentes.

El Método inductivo permitió establecer las cualidades acerca del docente y comunidades de aprendizaje a partir de lo particular a lo general, entonces la información recolectada exige un proceso analítico por ello, es importante que los datos sean analizados en forma inductiva, guiado por la literatura inscrita en el marco teórico de la investigación, elementos que sustentan a las categorías identificadas, (Marshall & Rossman, 1995). La técnica aplicada fue la entrevista la cual es “una conversación, es el arte de realizar preguntas y escuchar respuestas. Como técnica de recogida de datos, está fuertemente influenciada por las características personales del entrevistador” (Vargas, 2012). Su instrumento fue la guía de entrevista a profundidad, es una herramienta que permite realizar un trabajo reflexivo para la organización de los temas posibles que se abordarán en la entrevista. No constituye un protocolo estructurado de preguntas. (León, 2006, p. 180).

La validación del instrumento se hizo mediante expertos, la cual hace referencia al “grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista,

M. P. (2016). El instrumento consta de 11 indicadores y se solicitó a 5 expertos en educación que realicen el análisis en relación al grado de pertinencia de cada ítem al objeto de estudio (contenido) y al grado de precisión en la definición o redacción de los ítems. El procesamiento y análisis de la información que se realizaron en matrices de procesamiento de información mediante la identificación de palabras clave como focos de análisis y un análisis profundo para llegar a determinar las categorías, (Shaw, 1999) y establecer el diagnóstico correspondiente al docente y a las comunidades de aprendizaje.

La población es intencional y representativa de autoridades y docentes de la institución educativa quienes son considerados como actores principales del proceso investigativo, conformada por la autoridad, dos docentes coordinadores de área y tres docentes quienes proporcionaron información relevante para su análisis desde el principio de la triangulación. Por ello, se puede analizar desde diferentes perspectivas que convergen los efectos explorados en el fenómeno objeto de estudio, (Yin, 1989, p. 29).

RESULTADOS Y DISCUSION

El siguiente cuadro de categorías presentan los resultados de la información recolectada en la guía de entrevista aplicada los docentes y autoridades de la institución educativa.

Cuadro de Análisis de categorías e interpretación de resultados

Autoridad y Coordinadores de área	Docentes
<p>Formación continua y capacitación docente <i>La capacitación docente en la actualidad está enfocada en conocer y manejar plataformas virtuales, dado a los cambios por los que se vive en la sociedad, por lo cual se ha optado por fortalecer estos conocimientos mediante capacitaciones presenciales en donde se orienta el uso de estas herramientas que son fundamentales para mejorar el trabajo educativo y profesional. Entonces Quiroz (2015) sostiene que: “Todos los docentes que quieran ofrecer una enseñanza y propiciar aprendizajes dentro de las exigencias de una educación de calidad deben estar en continuo proceso de formación” (p.21). Además, la autoridad entrevistada menciona que no todos los docentes ven la necesidad de actualizarse y participar en programas de capacitación que les ayuden a mantenerse al día en cuanto a los avances de la educación. De esta manera permite que vayan fortaleciendo sus conocimientos y lo pongan en práctica en su entorno laboral.</i></p>	<p>Formación continua y capacitación docente de jefes de área <i>Los docentes procuran capacitarse a través de la página del ministerio de educación la plataforma me CAPACITO esta sirve para valorar e enriquecer los conocimientos de los docentes permitiendo establecer un mecanismo de mejora continua. Es por ello que, LOEI (2015) en el art. 10 se establece que los docentes deben acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación. (p.20)</i> En cuanto a las respuestas de los docentes entrevistados llegan al consenso de que buscan capacitaciones que están ofertadas por parte del Ministerio de Educación los cuales les permite adquirir conocimientos actualizados.</p>
<p>Trabajo docente según la LOEI <i>Se puede establecer que, los docentes mantienen un trabajo académico coordinado que les permite cumplir a cabalidad con las responsabilidades inherentes a educación, los cuales están apegados a la ley con la finalidad de cumplir con sus compromisos educativos. Según la LOEI (2015) de igual forma en el art.11 de la Constitución de la República (2008). Según la respuesta las responsabilidades que desarrollan los docentes va encaminada al cumplimiento de las leyes lo cual, puede ser un obstáculo para la transformación de la educación puesto que aquí el docente debe cumplir tanto con derechos y obligaciones que son básicos en su trabajo docente. Esto conlleva a que, el proceso educativo sea mecánico.</i></p>	<p>Trabajo docente según la LOEI <i>La responsabilidad de los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje se basa en lo establecido por el Ministerio de Educación, la LOEI (2015) en el art. 11 de acuerdo con la Constitución (2008) y la normativa vigente (p.22). En base a esta pregunta los docentes están acorde en que deben cumplir a cabalidad, los estatutos establecidos por el Ministerio de Educación debido a ello, el docente puede caer en un proceso rígido que lo conlleva, a no poder tomar decisiones en el proceso educativo. De esta manera, el proceso de enseñanza-aprendizaje se vuelve monótono y pesado para su labor diaria ya que este se centra solo en cumplir los contenidos que están establecidos en las diferentes áreas.</i></p>

<p>Responsabilidad <i>El docente es un orientador que posee competencias para desarrollar un ambiente de armonía, colaboración y respeto de esta manera cumple el rol de capacitar a sus estudiantes mediante el proceso de enseñanza aprendizaje. También es un profesional especializado con conocimientos en diversas asignaturas, que le permiten realizar su labor de la mejor forma posible. Para García (2016) la orientación se entiende como la suma total de experiencias dirigidas al logro del máximo desarrollo del sujeto. Lo escolar, lo vocacional y lo personal se funden en una concepción holística de la personalidad. (p.25). Por ello, orientar permite que el estudiante adquiera capacidades o habilidades para el desarrollo de determinadas acciones en el proceso educativo.</i></p>	<p>Responsabilidad <i>La responsabilidad principal del docente dentro del aula aparte de enseñar, es ser un guía inclusivo, el cual permite que el estudiante construya su propio conocimiento para que ponga en práctica el aprendizaje adquirido en el proceso académico en algún momento de su vida. Debidamente, La responsabilidad es la experiencia por la que pasan los seres humanos, en donde se sienten obligados consigo mismos, con los demás y con el mundo que los rodea, a actuar de determinada forma con el fin de asegurar el bienestar general. (González, et al., 2016, p.32).</i></p>
<p>Formación docente <i>Frente a ello, la vocación de un docente es primordial para que pueda impartir sus conocimientos de manera prospera y eficaz, pero en la actualidad eso no pasa debido a que existen profesionales con títulos que no pertenecen a la línea educativa, sin embargo, solo lo realizan por tener un aporte económico para sus hogares. Es importante reconocer la labor docente a través de capacitaciones ya que esta carrera permite que se trabaje con seres humanos los cuales deben ser orientados para conseguir un cambio positivo en la sociedad. Según, Hernández (2018) establece que “la educación del profesorado tiene el honor de ser, al mismo tiempo el peor problema y la mejor solución de la educación” (p.67). De modo que, tener vocación no solo es sinónimo de trabajar más bien es realizarse como persona y valorar la profesión.</i></p>	<p>Formación docente <i>Se puede contemplar que, existen docentes que desarrollan su labor por vocación haciendo efectivo el proceso de enseñanza-aprendizaje, por otro lado, también existen docentes que solo lo ven como parte de un sustento económico el mismo que se ve reflejado en la actualidad en las instituciones educativas. Es por ello que, Mujica y Orellana (2018) definen a la vocación como la “inclinación natural para dedicarse a la actividad profesional de enseñar con entusiasmo, compromiso y confianza en el poder de la educación, dedicación especial y de servicio hacia los demás” (p.3). En base a lo respondido por los docentes es necesario que estos profesionales estén comprometidos con la educación para conseguir resultados positivos y que a su vez sean gratificantes para ellos.</i></p>
<p>Trabajo colaborativo <i>Consecuentemente, el equipo de trabajo es un mecanismo primordial donde los docentes comparten conocimientos o experiencias vividas a lo largo de su trayectoria profesional, donde se permite expresar criterios, opiniones y a la vez conocer débil pero no se ha avanzado en las áreas del conocimiento.. “El trabajo en equipo se plantea como una habilidad para toda la vida, que se promueve y adquiere a lo largo de los diferentes niveles educativos.” (Araujo, 2017, p.39). Por eso trabajar conjuntamente permite llegar a las metas propuestas de manera satisfactoria pero no se ha fortalecido los conocimientos de cada uno de los profesionales para que compartan ideas y experiencias.</i></p>	<p>Trabajo colaborativo <i>Es así que, la convivencia armónica entre docentes de la institución se da primeramente con las orientaciones de las autoridades, de esta manera, pueden establecer criterios entre todos para que las actividades que se desarrollan para el bienestar del proceso educativo sean prósperas y profesionales pero aun prevalece el individualismo. Frente a ello, la convivencia armónica se convierte en la acción de vivir con otros y establecer relaciones sociales, a la vez que son determinados por acuerdos, normas y compromisos que son construidos por los miembros de la institución educativa de forma participativa con acuerdos comunes (Camacho, Ordoñez, Roncacio y Vaca, 2017. p. 76).</i></p>
<p>Clima laboral <i>Por ello es primordial, los docentes deben percibir un adecuado clima laboral donde se fomente el respeto mutuo entre ellos y mantener consideraciones que les permita trabajar de forma coordinada, permitiendo que las actividades académicas se lleven a cabo de la mejor manera y todos puedan trabajar en conjuntos sin orientaciones verticales. Fabián y Ríos(2019) “Respetar es una actitud que reconoce y aprecia el valor y la dignidad de los demás y les trata de acuerdo con ese valor” (p.34). Por ello es primordial, el respeto es una regla primordial de convivencia donde se debe tratar a los demás como deseas ser tratado para mantener un entorno cálido y productivo.</i></p>	<p>Clima laboral <i>Los docentes consideran que un buen clima laboral va depender del cumplimiento de las actividades encomendadas al principio del año lectivo, orientaciones claras y oportunas en donde todos seamos escuchados. Para lo cual, Fabián y Ríos (2019) plantean que el clima laboral determina una serie de componentes de carácter externo que al sumar aspectos internos se forma un clima organizacional, donde cada uno cumple un papel primordial para mantener un ambiente armónico y pacífico.</i></p>

<p>Rol docente <i>De tal forma que, la función orientadora del docente se basa en encaminar los conocimientos para desarrollar habilidades en los estudiantes, proporcionando estrategias que ayuden y promuevan el bienestar de estos y a la vez atiendan de manera individualizado a los que lo requieran.</i> García (2016) manifiesta que: “el orientador es un excelente profesional de la docencia, aquel que llega al estudiante, quien logra estimularlo y propicia en los aprendizajes significativos además posee disposición y actitud de querer compartir con otros su acervo pedagógico” (p.92). Por tanto, el propósito orientador, permite mejorar dificultades u debilidades que tengan los estudiantes para su desempeño escolar óptimo.</p>	<p>Rol docente <i>El rol docente debe prevalecer en ser un orientador, quien favorezca un adecuado desarrollo integral de los estudiantes. Una de las maneras para que los docentes cumplan su función orientadora consiste en proporcionar ayuda al estudiante, a través de actividades motivadoras que ayuden a despertar el interés por hábitos positivos, generando bienestar, armonía y calidad de vida en los estudiantes.</i> Para García (2016) “la orientación se entiende como la suma total de experiencias dirigidas al logro del máximo desarrollo del sujeto. Lo escolar, lo vocacional y lo personal se funden en una concepción holística de la personalidad” (p.25).</p>
<p>Participación en la comunidad <i>La institución educativa realiza convenios de vinculación con instituciones privadas para que los estudiantes realicen sus prácticas como parte de su formación académica, estas les permiten fortalecer los conocimientos adquiridos y a su vez contribuye con la comunidad, esto permite tener seres humanos capacitados en diferentes especialidades que serán de beneficio para seguir con sus estudios o trabajo a futuro.</i> La Vinculación con la Sociedad es la interacción entre la institución y la sociedad, mediante actividades académicas y de impacto social en las que el principal protagonista es la comunidad educativa y la sociedad; esta intervención es ejecutada por los estudiantes con la guía de docentes que ejecutan actividades teóricas y prácticas que pueden ser permanentes o temporales, con la finalidad de impulsar el mejoramiento en la calidad de vida de la sociedad intervenida, siempre enmarcados en los planes de desarrollo institucionales, locales y nacionales. (Castillo, 2015, p. 47).</p>	<p>Participación en la comunidad <i>Los docentes al compartir y convivir con la comunidad les permiten trabajar en equipo por un bien común, a fin de conseguir niveles de integración óptimos con la participación de todos donde se promueve la convivencia y cooperación, que favorezcan el desarrollo integral pedagógico, aunque es una actividad compleja porque no solo depende del docente para tomar decisiones..</i> Para ello(Auber, Duque, Fisas y Valls, 2015, p.13) “La participación de la comunidad en la educación en general y en la escuela en concreto es esencial, ya que el aprendizaje depende de la correlación entre lo que aprendemos dentro y fuera del contexto escolar.” Es decir que, los docentes al responder establecen que, la vinculación con la comunidad es importante pero por diferentes factores no se desarrolla de forma permanente.</p>
<p>Colaboración y cooperación <i>La colaboración docente es un componente determinante en los procesos de cambio, innovación y mejora educativa donde debe trabajar de manera colaborativa respetando a cada uno de sus compañeros para evitar cualquier tipo de dificultad.</i> Por ello, el aporte de los docentes es importante porque pueden expresar sus necesidades y propuestas de solución de manera permanente y que tengan la oportunidad de reflexionar de manera individual y colectiva, atendiendo así a los problemas que se les presentan cotidianamente (Jiménez ,2018, p.36).</p>	<p>Colaboración y cooperación <i>Los docentes tratan de solucionar este tipo de problemas para desarrollar un trabajo efectivo. El docente por lo general, está acostumbrado a trabajar de manera individual, ya sea elaborando su programa anual de actividades, ya sea poniéndolo en ejecución.</i> Es decir, trabaja "en solitario" de la misma manera en que es supervisado y promovido dentro del sistema. Sin embargo, la realidad actual nos demuestra que las instituciones de calidad se apoyan en equipos de trabajo altamente productivos. (Ruiz, 2005)</p>
<p>Trabajo en equipo <i>Ante lo expuesto, los docentes fortalecen el trabajo en equipo mediante actividades recreativas donde pueden desenvolverse con libertad y a la vez les permite distraerse un momento de sus actividades académicas. Así también en reuniones donde pueden expresar sus emociones los cuales van a forjar una personalidad adecuada en su labor diaria y trabajar de manera coordinada y eficaz logrando llegar a un objetivo en común enmarcando siempre el compañerismo de los docentes.</i> Las actividades recreativas permiten que se participa durante el tiempo libre y que fomentan el uso positivo de éste para promover el desarrollo integral de las personas. Este desarrollo integral se alcanza por medio de experiencias significativas de educación no formal, el disfrute de o el gozo por lo que se hace, la selección de actividades que agradan y la participación voluntaria en lo que se desea realizar (Salas, 2017, p. 1). Por consiguiente, se forja el compañerismo entre docentes permitiendo que en este tipo de actividades compartan momentos de descanso y a su vez participen entre</p>	<p>Trabajo en equipo <i>Las experiencias que se comparten en un seminario o taller son beneficiosas debido a que, a través de esto se puede conocer las falencias por las cuales pasan los docentes dando solución a sus incógnitas y actualizando sus conocimientos y a su vez se va a fortalecer la convivencia positiva entre todos ellos.</i> Es decir “El trabajo en equipo se plantea como una habilidad para toda la vida, que se promueve y adquiere a lo largo de los diferentes niveles educativos.” (Araujo, 2017, p.39). De hecho, los docentes concuerdan en que compartir experiencias va a fortalecer el trabajo en equipo que no ha sido consolidado y a la vez se mejora los conocimientos y se comparte experiencias, por ello trabajar en equipo presenta dificultades porque aun hay estereotipos marcados que se mantienen en la zona de confort y no se puede hablar de comunidades de aprendizaje.</p>

<p>todos para alcanzar un objetivo en común y poder trabajar en comunidades de aprendizaje.</p>	
---	--

Por consiguiente, las apreciaciones de autoridades y docentes de la institución educativa valoran el trabajo docente con todas las limitantes que se presentan debido a los lineamientos que se deben cumplir tanto de orden académico, curricular, legal y administrativo para impulsar el trabajo en equipo. Además están presentes estereotipos del tradicionalismo que no permiten a los docentes salir del status quo para trabajar de forma colaborativa. Frente a ello, es necesario motivar y conocer nuevas habilidades que se requieren en la actualidad para desarrollar las competencias docentes, entre ellas el trabajar en colaboración para construir el conocimiento a través de la incorporación de los docentes en las comunidades de aprendizaje, las cuales tiene un potencial importante que proporciona un marco colaborativo para los procesos de interacción, donde se puede lograr una mayor participación, atención y relaciones dinámicas entre docentes para la consecución de metas que ubican en otro nivel a la institución educativa.

CONCLUSIONES

Los docentes implicados en comunidades de aprendizaje pueden ampliar sus conocimientos, donde desarrollan destrezas relacionadas con la colaboración y cooperación, de tal forma que se sientan seguros de compartir conocimientos con otros profesionales, pues su aporte colectivo se orienta al mejoramiento de su desempeño profesional.

Las comunidades de aprendizaje permiten al docente enfrentarse a los retos de las nuevas necesidades de competencias profesionales las mismas que responden a los cambios que requiere el proceso enseñanza-aprendizaje. Sin embargo, no se han consolidado por diferentes factores de carácter legal, curricular, académico y administrativo.

Todos los entrevistados señalan que para mejorar el trabajo en equipo se debe buscar mecanismos que permitan mejorar continuamente la dinámica que se da entre ellos, y así conservar relaciones laborales fructíferas, donde puedan aprender a trabajar colaborativamente, a partir de lineamientos oportunos sin verticalismo.

Los docentes están comprometidos a dar cumplimiento actividades académicas y administrativas, según las leyes establecidas por el Ministerio de Educación, lo cual desvaloriza el trabajo como profesionales de la enseñanza, en detrimento de su autonomía para la toma de decisiones que no aportan a los cambios que las instituciones educativas demandan para dar respuesta a las necesidades de la sociedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Araujo, D. (2017) evaluación del trabajo en equipo en educación primaria estudio en España y México. <https://www.redalyc.org/journal/440/44068165020/>
- Auber, Duque, Fisas y Valls (2015) Importancia de la participación de las familias en la Institución Educativa. <https://docplayer.es/78604087-Tema-la-participacion-educativa-de-la-comunidad.html>
- Asamblea Nacional Constituyente (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi, Ecuador.
- Cabezas, V., Gómez, C. O., Nogueira, A. S., & Peri, A. (2021). *Comunidades de aprendizaje Profesional Docente en Chile*. Chile.
- Creamer, M. (2019). *Transformación de la escuela en el marco de la implementación de comunidades de aprendizaje en Ecuador*. España.
- Congreso de la Unión. (2018). *Ley General del Servicio Profesional Docente*. Ecuador.
- Camacho, N., Ordoñez, J., & Roncacio, M. y. (2017). Convivencia escolar y cotidianidad: una mirada desde la inteligencia musical. *Revista educación y desarrollo social*, 1(11), 24-47. Obtenido de file:///C:/Users/HOUSE/Downloads/Dialnet-ConvivenciaEscolarYCotidianidad6039564.pdf
- Castillo, Á. (2015). *Comunidades de Aprendizaje para mejorar la Práctica Docente*. Tesis para la obtención de Maestría Innovación en Educación, Universidad Católica del Ecuador, Esmeraldas.
- Denzin, N. K.; Lincoln, Y. S. (eds.) (2005). *The Sage Handbook of Qualitative Research* (3.ªed.). Londres: Sage.
- Flecha, R. (2017). Las Comunidades de Aprendizaje: una apuesta por la igualdad educativa. *REXE: Revista de estudios y experiencias en educación*. Obtenido de http://www.pnte.cfnavarra.es/profesorado/recursos/multiculti/docs/comunid_aprend.doc
- Etxebarria, A. (2020). *La Pedagogía de la Confianza como recurso educativo para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje*. Trabajo de fin de Grado en Educación Infantil, Universidad de Valladolid, Departamento de Educación, Palencia. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/40653/TFG-L2559.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fabián, M., & Ríos, N. (2019). *Clima laboral y calidad educativa en los docentes*. Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Educación con mención en Gestión y Acreditación Educativa, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. Obtenido de http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/1165/1/019100561E_019100483D_M_2021.pdf
- García, D. (2017). *Formación ética de los formadores de maestros*. Tesis doctoral, Universidad de Barcelona, Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación, Colombia. Obtenido de https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/454725/DCGL_TESIS.pdf?sequence=2.xml
- García, L. (2016). *El Desarrollo de la Orientación Educativa en el Aprendizaje y Servicio*. Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Madrid, Departamento de Didáctica y Teoría de la Educación, Madrid-España. Obtenido de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/674897/garcia_lopez_maria_lourdes.pdf
- Gadamer, H.-G. (2007). *Verdad y Método*. Salamanca
- González, M., Patarroyo, N., & Carreño, C. (Enero de 2017). Principio de justicia en el aula y responsabilidad moral del docente frente a los estilos de aprendizaje. *Revista de investigación, desarrollo e innovación*, 7(2), 241-253. doi:doi: 10.19053/20278306.v7.n2.2017.4497
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M. P. (2016). *Metodología de la investigación. Sexta edición*. México: Mc Graw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Hernández Arteaga, I. (2018). El docente investigador en la formación de profesionales. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*(27), 1-2.
- Instituto Natura. (2018). *Comunidades de Aprendizaje en Ecuador*. América Hispána - Brasil: Grupo FARO.
- Jimenez, E. (2018). El papel del profesorado en la actualidad, su función docente y social. *Foro de Educación*, (págs. 8-22). Quito.
- Lauwers, I. (2021). *Comunidades Profesionales de Aprendizaje*. Quito - Ecuador: Ministerio de Educación .
- Ley Orgánica de Educación Intercultural. (2010). *La ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito, Pichincha, Ecuador. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/02/Reglamento-General-a-la-Ley-OrgAnica-de-Educacion-Intercultural.pdf>
- Marshall, C. y Rossman, G.B. (1995). *Designing Qualitative Research*, 2nd ed., Thousand Oaks, CA, Sage .
- Ministerio de Educación Nacional. (2015). *Comunidades de Aprendizaje: Caminemos y Aprendamos Juntos*. Brasil: Copyright © Naciones Unidas.
- Ministerio de Educación del Ecuador (2019). *El liderazgo dialógico como motor de cambio en los centros de educación inicial y básica*. Quito, Ecuador.
- Mujica, F. (2018). Autopercepción de la vocación en docentes de educación física escolar en Chile. *Revista de Investigación Educativa*(27), 203-229. doi:<https://doi.org/10.25009/cpue.v0i27.2563>
- Plasencia, O. (2017). Acompañamiento pedagógico y desarrollo de la identidad profesional docente[tesis optado el grado académico de Maestro en Administración de la Educación.

- Portillo Alaein Oswaldo. (2018). Liderazgo docente y su relación con el desarrollo de la autoestima de los alumnos. *Universidad Nacional de Educación*, 1-98.
- Quiroz Jimeno, L. D. (2015). Fortalecimiento de la formación continua de los docentes desarrollado por el Municipio de Pisco - Región Ica. Obtenido de URI: <https://hdl.handle.net/20.500.12866/260>
- Rodríguez, G., Flores, J., & García, E. (1996). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Granada-España.
- Vain, P. (2012). El enfoque interpretativo en investigación educativa: algunas consideraciones teórico-metodológicas. *Revista de Educación*, p. 39.
- Ruíz, E. (2005). Creación y desarrollo de una comunidad de aprendizaje: hacia la mejora educativa. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596001.pdf>
- Salas Jurado, J. (2017). *las comunidades de aprendizaje: una estrategia del programa todos a aprender para la transformación de la práctica pedagógica del docente*. Tesis Trabajo Final como requisito para optar al título de Magister en Educación con Énfasis en Gerencia de Instituciones Educativas, Universida Tecnológica de Bolívar, Cartagena-Colombia.
- Shaw, E. (1999). A guide to the Qualitative Research Process: Evidence from a Small Firm Study. *Qualitative Market Research: An International Journal*, 2 (2): 59-70.
- UNESCO-OREALC. (2015). *Temas Críticos para Formular Nuevas Políticas Docentes en América Latina y el Caribe: el Debate Actual*. Santiago de Chile: CEPPE Y UNESCO.
- Yin, R. K. (1984/1989). *Case Study Research: Design and Methods*, *Applied social research Methods Series*, Newbury Park CA, Sage.