



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

SEDE
ESMERALDAS

DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN

Comunidades de Aprendizaje para Mejorar la Práctica Docente

Línea de Investigación

Desarrollo e Innovación Curricular

Previo a la obtención del título de
Magíster en Innovación en Educación

Autor: Lic. Ángela Ivon Castillo Ramírez

Asesor: Mgt. Isabel Tapia Delgado

Esmeraldas, Ecuador, febrero, 2020

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por el reglamento de Grado de la PUCESE, previo a la obtención del título de MAGISTER EN INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

Comunidades de Aprendizaje para Mejorar la Práctica Docente

Autora: Ángela Ivon Castillo Ramírez

Mgt. Isabel Tapia Delgado.

f_____

DIRECTORA DE TESIS

Dr. Manuel Ángel González Berruga

f_____

LECTOR 1

Mgt. Annabelle Medina

f_____

LECTORA 2

Mgt. David Puente Holguín.

f_____

DIRECTOR DE POSGRADO

Abg. Alex David Guashpa Gómez

f_____

SECRETARIO GENERAL PUCESE

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Quien suscribe, Ángela Ivon Castillo Ramírez, portador de la cédula de ciudadanía No. 100364130-3, declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo a la obtención del título de MAGISTER EN INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi exclusiva responsabilidad legal y académica.

ANGELA IVON CASTILLO RAMIREZ

C.I. 1003641303

CERTIFICACIÓN

Yo, Isabel Tapia Delgado, en calidad de Directora de Tesis, CERTIFICO que: la estudiante. Angela Ivon Castillo Ramírez, ha incorporado las sugerencias al trabajo de investigación titulada Comunidades de Aprendizaje como una Alternativa de Formación Docente, por lo que autorizo su presentación ante el Tribunal de acuerdo con lo que establece el reglamento de la PUCESE.

Msc. Isabel Tapia Delgado

DIRECTORA DE TESIS

DEDICATORIA

Dedico esta tesis ante todo a Dios, por permitir que a través de la vida adquiriera conocimientos y poder culminar con éxito esta hermosa etapa de mi existencia, la misma que fue difícil pero no imposible llegar a lograr mi objetivo y fortalecer mis conocimientos pedagógicos.

En segundo lugar, agradecer a mi madre Felisa Ramírez por su confianza puesta en mí y por su apoyo brindado, igualmente al resto de mi familia que con sus palabras de aliento y superación me impulsaron a continuar en este mundo de conocimientos y éxitos.

También agradecer a mis hermanos quien con sus palabras de aliento y apoyo me encaminaron a seguir en este proceso de enriquecimiento continuo para la adquisición de conocimientos educativos.

Angela

AGRADECIMIENTO

Agradecer a mi estimada asesora Isabel Tapia Delgado por su esfuerzo y dedicación, por su confianza puesta en mí, quien con su comprensión y generosidad me brindó la capacidad de acudir a sus tutorías. Quien, con su apoyo, trabajo arduo y consejos de mejora, logramos sacar adelante este trabajo.

Quiero dar gracias también a mis compañeros de trabajo, ya que con su ayuda y colaboración se logró extraer información para el buen desarrollo de mi tesis.

Estaré muy agradecida con todo ese apoyo brindado, estoy segura de que la recordaré con todo mi aprecio por ser un ser sincero y paciente, por sus importantes aportes y consejos sobre los avances de mi trabajo y acompañarme día a día en el desarrollo de mi tesis de Maestría. Gracias, mil gracias. Dios bendiga grandemente y guíe cada uno de sus pasos.

Con cariño.

Ángela

RESUMEN

Uno de los desafíos de la educación en Ecuador es la calidad, reto que involucra a distintos actores sociales y gubernamentales. Siendo los docentes uno de los actores involucrados en el proceso de enseñanza y aprendizaje, se consideró la posibilidad de mejorar las prácticas pedagógicas a través de espacios de reflexión y formación colaborativa. De ahí, la importancia de realizar la presente investigación, ya que permitió indagar en qué consisten las comunidades de aprendizaje; analizar la percepción de los docentes respecto a las relaciones y formación para poder plantear una propuesta formativa en una institución de la ciudad de San Lorenzo, provincia de Esmeraldas.

Esta investigación se desarrolló bajo el paradigma socio-crítico, ya que pretende la transformación de la realidad del centro educativo, principalmente la cultura docente, a través de experiencias y reflexiones críticas con su entorno escolar y profesional. Desde un enfoque mixto se realizó una aproximación a la cultura organizacional, utilizándose dos herramientas para la recolección de la información: la primera, correspondió al cuestionario para profesores y profesoras, validado por Gonzales (2019), que se aplicó a los docentes, directivos y administrativos de la institución; la segunda, fue a un grupo focal donde se dialogó en torno a cinco interrogantes elaboradas a partir del análisis del cuestionario, en el conversatorio participaron cinco docentes de la institución.

Como principales conclusiones, se tiene que en la institución participante prima una dirección vertical, que carece de un trabajo coordinado entre profesores, con pocos espacios de reflexión e indagación sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje. Por otro lado, los docentes, manifiestan el deseo mejorar en sus relaciones interpersonales, en adquirir nuevas herramientas para mejorar en sus estrategias de enseñanza con el fin de llegar a sus alumnos y mejorar los aprendizajes. Por tanto, se detectó la necesidad de generar un espacio formativo para los docentes y hacer una propuesta de una comunidad profesional de aprendizaje.

Palabras claves: Comunidad profesional de aprendizaje, práctica docente.

ABSTRACT

One of the challenges of education in Ecuador is quality, a challenge that involves different social and governmental actors. Teachers being one of the actors involved in the teaching and learning process, the possibility of improving pedagogical practices through spaces for reflection and collaborative training was considered. Hence, the importance of carrying out this research, since it allowed to investigate what learning communities consist of; analyze teachers' perception regarding relationships and training in order to propose a training proposal for an institution in the city of San Lorenzo, province of Esmeraldas.

This research was developed under the socio-critical paradigm, since it aims to transform the reality of the educational center, mainly the teaching culture, through experiences and critical reflections with its school and professional environment. From a mixed approach, an approach to organizational culture was carried out, using two tools to collect information: the first corresponded to the questionnaire for teachers, validated by Gonzales (2019), which was applied to teachers and managers and administrative staff of the institution; the second, went to a focus group where they discussed five questions elaborated from the analysis of the questionnaire. Five teachers from the institution participated in the discussion.

The main conclusions are that the participating institution has a vertical direction, which lacks coordinated work between teachers, with few spaces for reflection and inquiry about the teaching and learning processes. On the other hand, teachers express the desire to improve their interpersonal relationships, to acquire new tools to improve their teaching strategies in order to reach their students and improve learning. Therefore, the need to create a training space for teachers and make a proposal for a professional learning community was detected.

Keywords: Professional learning community, teaching practice.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Presentación del tema

La innovación viene de la palabra *innovatión* (latín), que significa crear algo nuevo (Real Academia Española). Pero para Zabalza (2012) en la innovación educativa no hay que inventar cosas, “se renuevan, se modifican, reajustan, actualizan y se adaptan a las que ya existían” (p.26). Es el algo que se proyecta sobre quehacer, es decir, que es algo que se construye. Innovación es un “proceso que consiste en introducir elementos nuevos (NOVA) en lo que ya veníamos haciendo (IN-) a través de acciones (-CIÓN) que llevará un tiempo completar y que exigen una cierta continuidad y esfuerzo” (Zabalza, 2012, p.26).

El principal propósito y compromiso de la innovación educativa es mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje. Los cambios que se introducen en educación deben ser justificados y requieren de una apretura, actualización y mejora; se necesitan cuatro recursos básicos: estructura, formación, información y evaluación (Zabalza, 2012, p.31).

Para innovar en educación es necesario tomar “acuerdos entre los diferentes actores del sistema educativo sobre el propósito, sentido y modo de llevar a cabo dicha innovación” (Martínez y Martino 2016, p.58). Es decir, que es fundamental la reflexión, dialogado, consenso y colaboración, como también, una visión y misión compartida.

Por otro lado, para mejorar la práctica docente se deben ensayar diferentes herramientas metodológicas que promuevan espacios de integración, interés y desarrollo de las habilidades competencias necesarias para vivir en comunidad fortalece el proceso de enseñanza-aprendizaje (Silva, 2015). Como alternativa para fortalecer la cultura escolar, la se propone el tema y propuesta de las Comunidades de Profesionales de Aprendizaje (CPA) como un modelo de trabajo que invita a la comunidad educativa a soñar con una escuelas innovadora en un ambiente cálido, eficiente y equitativo que permite el fortalecimiento pedagógico en los centros (Krichesky y Murillo, 2011, p.78).

Además, el trabajo de las comunidades de aprendizaje en Ecuador despierta el interés de varios actores sociales, por ejemplo, la Universidad Nacional de Educación mostró el

compromiso de la academia, por involucrar a futuros docentes en la búsqueda de mejorar el aprendizaje y la inclusión sobre la base del diálogo igualitario y la participación de la comunidad. (Grupo FARO, 2019).

1.2 Planteamiento y formulación del problema

En la provincia de Esmeraldas y específicamente en la Unidad Educativa Lizardo Goyes Benítez de San Lorenzo, persisten problemas, como los descritos por Fernández (1995) hace un par de décadas, entre ellos: falta de hábito en los profesores para realizar auto perfeccionamiento permanente de su práctica profesional; ausencia de investigación de aula y análisis de la práctica. Además, se siguen impartiendo clases tradicionales centradas en lo memorístico.

A lo anterior, se suman los resultados de la prueba de evaluación Ser Maestro, que corresponde a unos 49 puntos bajo el promedio nacional y solo un 6,8% tiene una evaluación favorable (superior a 700 puntos) (Instituto Nacional de Evaluación Educativa, 2018). Resultados que evidencian un bajo nivel de logro y desempeño, ubicando a Esmeraldas en los últimos lugares, lo que de una u otra forma está incidiendo en las posibilidades de desarrollo personal y social del pueblo esmeraldeño (Bernabé y Armijos, 2018, p.12).

Ante una realidad profesional que necesita formación y reflexión permanente para mejorar, surge en la investigadora la interrogante:

¿La creación de una comunidad profesional de aprendizaje en la Unidad Educativa Lizardo Goyes Benítez mejorará la formación docente?

1.3. Justificación

La formación docente es un reto permanente que implica procesos de autoformación y cambios de participación profesional de forma independiente fijando sus propios objetivos, instrumentos y resultados para el mejoramiento de la práctica docente. Es un proceso de apropiación en donde el docente realiza su heteroformación de manera organizada y desarrolla, por último, está la interformación que corresponde a la formación que se da en espacios de cooperación y trabajo de equipo (Vaillant y Marcelo, 2015, p.19).

Para optimizar el proceso académico, es necesario empezar por fortalecer los conocimientos ya adquiridos y estar dispuesto a desaprender para integrar nuevos saberes, que es posible, en la medida en que se asume el compromiso de autoformación docente, buscando espacios de interformación educativa, con el propósito de mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje. Una alternativa es gestar espacios de formación, como la CPA, donde se estrechen lazos relacionales y se busque mejorar las problemáticas de la institución educativa (Krichesky, 2013), para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje, fomentando una cultura de trabajo colaborativo entre docentes y estudiantes (Krichesky y Murillo, 2011, p.76).

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

- Diseñar una propuesta de intervención para la unidad educativa Lizardo Goyes Benítez a través de la formación de una comunidad profesional de aprendizaje.

1.4.2. Objetivos específicos

- Indagar los tipos de comunidades de aprendizaje y las condiciones para su implementación y comprender cómo desarrollar una comunidad de aprendizaje.
- Analizar la percepción de los docentes respecto a las relaciones y predisposición para participar de una comunidad profesional de aprendizaje.
- Plantear una propuesta la formación para los docentes de la unidad educativa Lizardo Goyes Benítez

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases Teóricas-Científicas

En este apartado se desarrollaron temas bibliográficos que permitieron fundamentar las variables de esta investigación tales como son; el aprendizaje social y dialógico, comunidades de aprendizaje, comunidades virtuales, comunidades profesionales de aprendizajes entre docentes, experiencias de comunidades de aprendizajes innovadoras y efectivas, la educación de calidad en América Latina, la problemática de la educación en Latinoamérica y la educación en Ecuador.

2.1.1 Aprendizaje social.

Toda persona desde que nace es considerada un ser destinado a vivir en sociedad. Las personas interactúan y/o dialogan y a medida que se desarrolla en convivencia con su entorno entran en un proceso de aprendizaje social, donde cada individuo empieza a adquirir diferentes conductas, normas y valores que le parecen atractivos y exitosos (Yubero, 2005). Como la mayoría de las conductas humanas son aprendidas en el contexto social, a través de procesos de observación e imitación en dinámicas de interacción con la sociedad, es fundamental el contexto que rodea a un individuo, ya que un sujeto, junto y con otros, da sentido a todas aquellas cuestiones importantes que acontecen en sus entornos (Rivas, 2008, p 21).

Además, tanto los individuos, como los colectivos, tienen la difícil pero atractiva e ilusionante misión de dotar de sentido de sus representaciones y prácticas. El conocimiento es el resultado de procesos de dialógicos donde se construyen significados de los espacios significativos de interacción donde tanto los individuos como el colectivo satisfacen sus necesidades. Por ende, en un ámbito escolar es fundamental como se agrupa, como se organiza, como se toman las decisiones, como se participa y se promueve la participación (Galán, 2009, p.446).

2.1.2 Aprendizaje dialógico.

Todo aprendizaje sucede en un primer momento en el plano social (intersubjetivo) y, luego, es apropiado por el sujeto en el plano individual (intra-subjetivo). Para Vygotsky, las personas construyen el conocimiento por medio de la interacción con todos los elementos culturales de su entorno

La necesidad del diálogo es parte de la naturaleza humana y un factor central en la vida de las personas, a través del diálogo, nos creamos y recreamos. Además, el diálogo es clave en el proceso de aprendizaje y en la transformación de la realidad, por ello, es fundamental que los educadores: proporcionen ambientes de diálogo, propongan preguntas e instalen la búsqueda de respuestas desde la interacción entre las personas y con el mundo; promuevan un aprendizaje liberador, creador de cultura y crítica con relación al mundo (Freire, 1997)

El aprendizaje dialógico es el producto de las interacciones igualitarias (Bruner, 1995), que aumentan el aprendizaje instrumental, favorecen la creación de sentido personal y social, están guiadas por principios solidarios y en las que la igualdad y la diferencia son valores compatibles y mutuamente enriquecedores” (Aubert et al., 2008, p. 167).

2.1.3. Comunidades de aprendizajes.

Las Comunidades de Aprendizaje (CA en adelante) involucran a todas las personas, sociedades y organizaciones, que de manera directa o indirecta interactúan con las personas de su alrededor para favorecer el aprendizaje y el desarrollo de sus capacidades (Díez-Palomar, Flecha, 2010, p19). El eje principal de las CA, está en torno al aprendizaje dialógico, donde todos los que interactúan participan de manera igualitaria, se respeta la inteligencia cultural de cada individuo, gestando aprendizaje y potenciando unas relaciones solidarias (Elboj, Puigdemívol, Soler, Valls, 2002).

Para Flecha, Padrós y Puigdemívol (2003), las CA se desarrollan con la finalidad de que los estudiantes con dificultades de acceso a la educación puedan desarrollar sus capacidades y habilidades. Para a ello ocurra, es necesario trabajar juntamente con la familia, es decir, que se debe involucrar a toda la comunidad educativa: dirección, inspección, administración, docentes, estudiantes y familias.

Las CA han ido perfeccionando y mejorando el proceso educativo, de modo interactivo y colaborativo para la adquisición de conocimientos (Meirinhos y Osório, 2009). Existe una serie de CA en el ámbito educativo, por ejemplo, las comunidades de práctica, que tienen como finalidad, desarrollar diferentes conocimientos a través de las experiencias reflexionadas; se trabaja en base a la propia compatibilidad de las personas que lo integran y se refuerza el aprendizaje, a través, de un proceso de participación y liderazgo compartido. Estas comunidades son utilizadas como una estrategia de intercambio, comunicación y solución de problemas de conocimiento en la organización (Riascos, Vélez, Zapata, 2012, p.9).

2.1.3.1 Comunidades virtuales.

A partir de la socialización y la transformación de la era tecnológica se dieron las comunidades virtuales, con el fin de proporcionar las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) convirtiendo al ciberespacio en una comunidad virtual desde los años 80 en Estados Unidos (Sallán, 2006, p .43). Cuyo aprendizaje es posible a través de la interacción y colaboración de ciberespacio, redes sociales, chats, las comunidades virtuales, entre otras, que favorezcan y beneficien el trabajo educativo permitiendo a personas con el mismo interés compartir sus propias prácticas (Hernández y Fonseca, 2012).

La palabra comunidad virtual fue popularizada por (Rheingold,1994), con relación al desarrollo de la nueva era social en las redes, a un lugar ciberespacial de manera actualizado facilitando el acceso al internet y permitiendo la desigualdad o brecha digital dentro y fuera de la sociedad humana (Meirinhos, Osório, A. 2009, p. 47).

Para Salinas (2003), la comunidad virtual corresponde a un grupo de profesionales, alumnos y personas que se encuentran dentro de entidades sociales con fines comunes, para la interacción y comunicación entre personas, conectadas mediante redes telemáticas, estas comunidades tienen las siguientes características:

1. La comunicación mediante redes de ordenadores,
2. Interacción permanente;
3. Intercambio de información dentro de una comunidad virtual;

4. Intercambio de ideas y experiencias y el desarrollo profesional y personal de sus miembros;
5. Tiene grandes posibilidades de socialización y de intercambio personal que proporcionan las redes.
6. Constituyen un entorno privilegiado de aprendizaje sobre relaciones profesionales

Algunos tipos de comunidades virtuales:

Comunidades de práctica: surgieron por el avance de las Tecnologías de la Información y la Comunicación y las necesidades de aprender e innovarse (Hernández y Fonseca, 2012). En estas comunidades se favorece en el desarrollo, construcción y fortalecimiento de las redes de conocimiento.

Según Marín y Correa (2010) las comunidades de práctica han evolucionado y distinguen tres generaciones: la primera, consistió en gestión de conocimientos, es decir, orientación de contenidos y almacenamiento de información para llevar a cabo una comunicación. La segunda generación, se dio la repartición y almacenamiento con el fin de intercambiar información y conocimientos, promoviendo el trabajo colaborativo. En la tercera generación, se dio la integración y fortalecimiento de necesidades de las generaciones anteriores donde se empieza a organizar la comunidad de práctica de gestión de conocimientos (p.143)

Comunidades virtuales de aprendizaje: aquí se da el intercambio de experiencias activas en el aprendizaje del ámbito profesional y personal. Se identifican por el trabajo cooperativo entre personas e instituciones con el mismo fin de alcanzar la adquisición de información en redes informáticas. Además, estas comunidades virtuales de aprendizaje tienen como objetivo la socialización de contenidos de aprendizaje favoreciendo a las comunidades educativas (Sallán, 2006, p.5).

Estas comunidades también favorecen la adquisición de conocimiento, mediante proceso colaborativo y participativo, permitiendo llegar a la construcción de conocimientos ayudando a mejorar la interacción a través de la formación de estudiantes y docentes de una manera diferente. Estas comunidades de aprendizaje se direccionan a formar contexto académico y de práctica (Meirinhos y Osório, 2009, p .51)

Comunidad de interés Inteligente: se forma con base en la concesión de un mismo interés entre profesionales o personas que comparten un fin común, su propósito es conseguir los objetivos planteados de diferentes temas o proyectos para dar cumplimiento al trabajo en equipo a través de la cooperación y el desarrollo de sus conocimientos, adquieren aprendizaje y mejoran su práctica. (Meirinhos, Osório, 2009, p50)

Comunidad de Interés: son que las que trabajan por un interés o fin común para intercambiar información y obtener respuestas a preguntas y a diferentes tipos de problemas personales. Según Meirinhos, Osório, (2009) es un tipo de comunidad que tiene un nivel bajo de cohesión social y de intencionalidad. Primero, porque las personas son procedentes de diferentes culturas y segundo, mantienen sus objetivos según sus intereses lo que limita el trabajo colaborativo. Su dinámica se inclina más el resolver problema personal que grupal. (p.50)

2.1.3.2 Comunidades profesionales de aprendizajes (CPA).

Es complejo definir o llegar a una definición consensuada de las comunidades profesionales de aprendizaje, Krichesky y Murillo (2011), tras su revisión bibliográfica nos proporcionan tres definiciones:

La primera, centrada desde la visión de los profesores, se entiende como un grupo de personas que compartiendo e interrogándose críticamente sobre el desarrollo de su práctica de forma permanente, donde prima la reflexión, colaboración y la orientación hacia el aprendizaje de los alumnos.

La segunda, centrada en la escuela y comprende a una escuela comprometida con la cultura del aprendizaje colectivo y creativo, que se caracteriza por unos valores y una visión compartida, donde el liderazgo es distribuido donde se fomenta la colaboración y la indagación sobre la práctica.

La tercera, corresponde a una visión de comunidad escolar amplia, es una comunidad profesional de aprendizaje, una organización poderosa que insta y empodera a los profesores y a todos los miembros de la comunidad a aprender y a trabajar de forma conjunta para mejorar la calidad de vida de todos los participantes. Surgen con el fin de generar una cultura

escolar para facilitar y transformar las instituciones educativas, adquiriéndose una justicia social a través de la educación inclusiva y de calidad. Desarrollar una comunidad profesional de aprendizaje, transforma las instituciones educativas como una estrategia de mejora a través de una herramienta de reforma que favorece el liderazgo compartido y de esta forma se fomenta una cultura de trabajo en conjunto que forma y capacita a profesionales para cubrir las necesidades de aprendizaje a través de la reflexión de práctica y trabajo (Krichesky y Murillo, 2011, p.110)

Características de la CPA

Después de revisar el aporte de algunos autores dentro de las características destacadas por Krichesky y Murillo (2011) se encuentran las siguientes:

- ✓ Valores y visión compartida.
- ✓ Liderazgo compartido.
- ✓ Práctica profesional compartida y reflexionada.
- ✓ Respeto, apoyo y confianza mutua.
- ✓ Apertura, redes y alianzas.
- ✓ Responsabilidad colectiva.
- ✓ Condiciones para la colaboración.

Para fortalecer una CPA, se debe trabajar con base a la implementación de conocimientos en toda la comunidad de forma colaborativa, con el ánimo de mejora y apoyo entre personas que se interesen en el beneficio de la comunidad, necesitando docentes formados, capacitados que se empoderen de su trabajo y mutuamente se puedan apoyar por el bien de todos (Krichesky y Murillo 2011, p.71).

La CPA genera cambios que parten desde la dirección del centro hasta transformarlo en un espacio donde todos puedan interactuar, participar y aprender globalmente (Jaramillo y Troya, 2019, p.58). El liderazgo del directivo es clave para promover el área pedagógica ya que se necesita crear escenarios y oportunidades para la mejora profesional y estructural institucional; además, se necesita del liderazgo docente para bienestar de sus alumnos (Bolívar, 2011, p. 272).

2.1.3.3 Experiencias de comunidades de aprendizajes innovadoras y efectivas.

Una de las experiencias más efectivas, son las comunidades de aprendizaje impulsadas por Ramón Flecha. Estas comunidades involucran a todos por igual en el proceso de enseñanza-aprendizaje, con la finalidad de superar el fracaso escolar y fortalecer la convivencia. Están asentadas en siete actuaciones de éxito que son: grupos interactivos, tertulias y lecturas dialógicas, formación en familia, modelo dialógico de prevención y resolución de conflictos y formación del profesorado. Todas están orientadas a la transformación de la comunidad educativa, donde estacan la participación e interacción con la comunidad (Centro Especial en Teorías y Prácticas Superadoras de Desigualdades, 2018 p.5).

Dentro de los resultados que se destacan después de 25 años de investigación son: mejor desempeño académico, disminución en los índices de repetición y deserción; una menor convivencia y aumento de las actitudes solidarias; incremento del sentido y de la calidad del aprendizaje para toda la comunidad; aumento en la participación en la comunidad educativa y una mejora de las condiciones de vida en comunidades (Centro Especial en Teorías y Prácticas Superadoras de Desigualdades, 2018).

2.1.4. La Educación de Calidad en América Latina.

La problemática de la Educación en Latinoamérica para la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2015), presenta mejores logros en los aspectos básicos de la educación existiendo diferencias al interior de la región, desigualdades internas y vulnerando a las personas de sus derechos, lo que ha permitido ir sobrellevando la falta de calidad educativa causando dificultades no solo en los aspectos académicos, sino psicosociales y ciudadanos.

Por otro lado, en Ecuador mantiene históricamente el desarrollo de desigualdades fruto de la falta de equidad socioeconómica y escasa cobertura de colegios públicos, así lo afirma la (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2017). En esta última década se han realizado grandes esfuerzos para mejorar la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes entre

ellos: el aumento de cobertura de enseñanza pública, matriculas, y recursos destinados a la educación de calidad como parte de los retos educativos.

En la educación de América Latina y el Caribe maneja una serie de cambios, con el fin de cumplir con el Art. 26 de declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDU), donde se declara que: todas las personas tienen derecho a una educación gratuita en todos los niveles educativos sin excluir a ningún individuo Organización de Naciones Unidas ONU (1948), procurando una educación de calidad.

Los países latinoamericanos y del Caribe, con el fin de mejorar y trabajar por una educación de calidad se firmó un compromiso en el 1999 y el año 2000. Se establecieron seis objetivos para la mejora del proceso educativo (Poblete, Sepúlveda, Orellana, y Abarca 2013), que consisten en:

1. Ampliar y garantizar una educación integral en la primera infancia, especialmente para los niños y niñas más vulnerables y desfavorecidos.
2. Velar porque los niños y niñas, sobre todo los más vulnerables y los pertenecientes a minorías étnicas, accedan a una enseñanza primaria obligatoria, gratuita y de calidad.
3. Velar por todos los jóvenes y adultos, con necesidades de aprendizaje tengan un acceso equitativo y un aprendizaje adecuado en programas de preparación para la vida.
4. Aumentar en 50% los adultos alfabetizados, sobre todo en mujeres y facilitar acceso equitativo a la educación básica y la educación permanente.
5. Suprimir las disparidades entre los géneros y garantizar a las niñas un acceso pleno y equitativo a una educación básica de calidad.
6. Mejorar todos los aspectos cualitativos de la educación.

2.1.4.1. La problemática de la Educación en Latino América.

América Latina según el informe de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), presenta mejores logros en los aspectos básicos de la educación. Pero cuando se consideran las diferencias de contexto, se insiste en tres aspectos críticos: el primero, es que existen grandes diferencias al interior de la región; el segundo, hace referencia a las desigualdades internas en la mayoría de los países de la

región, donde los sectores indígenas, zonas de conflicto y frontera sufren las mayores inequidades. Por último, el tema más complejo es el de la calidad, donde es fundamental considerar que la calidad educativa incluye condiciones y procesos y no solo aspectos académicos, sino sicosociales y ciudadanos (Poblete, et al., 2013).

2.1.4.2. La educación en Ecuador.

El sistema educativo en Ecuador, mantiene un desarrollo desigual producto de las inequidades socioeconómicas y poca cobertura de colegios públicos en la región (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2017). En esta última década se realizaron grandes esfuerzos por cambiar esta situación, entre ellos: el aumento de la cobertura de una enseñanza pública con el correspondiente incremento en las tasas de matriculación; el aumento de recursos destinados a la educación.

En el año 2014 Ecuador ingresó al Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos para el Desarrollo (PISA-D), se realizó una evaluación piloto en el 2016 y en el 2017 participa por primera vez en la evaluación, los resultados ubicaron a Ecuador levemente por encima del promedio regional, lo que significa que siguen sin superarse los problemas para conseguir la educación de calidad y equidad. A pesar del esfuerzo realizado por el incremento de cobertura de acceso para grupos étnicos y nacionalidades, aún persisten tasas de acceso inferiores al promedio nacional. Los resultados, de las pruebas estandarizadas a nivel país evidencian bajos niveles de aprendizaje y persisten las brechas entre los niveles alcanzados por los distintos niveles socioeconómico, pertenencia étnica y ubicación geográfica (Instituto Nacional de Evaluación Educativa, 2018, p.196).

La educación de calidad para todos sigue siendo parte de los retos pendientes, porque a pesar de los esfuerzos por mejorar, uno de los mayores problemas estructurales se centra en la educación rural (Contreras,2015, p.13). Algunas de las problemáticas destacadas por el autor son:

1. Falta de accesibilidad en la educación inicial
2. Inequidad, entre lo urbano-rurales, de género, étnicas e inclusión
3. Insuficiente asignación presupuestaria

4. Poca inversión para la formación del docente
5. Infraestructura decadente
6. Un currículo falto de pertinencia.
7. Frágil acceso a tecnologías de educación y comunicación
8. Carencia de coordinación interinstitucional

“Los procesos de actualización docente y profesionalización del talento Docente en el sistema educativo han visto importantes avances, pero debería extenderse a toda la planta docente, sobre todo en áreas rurales donde se encuentra la menor competencia por plazas disponibles” (Instituto Nacional de Evaluación Educativa,2018, p 115). Por ejemplo, en la educación rural se necesitan profesores capacitados para atender a la población bilingüe y si bien es cierto, que se han realizado actividades puntuales de capacitación a 560 docentes en Educación Intercultural Bilingüe, pero no es suficiente para atender a toda la población de las áreas rurales. Además, en las zonas rurales, los profesores tienen formación de bachillerato; es decir, existe una falta de profesionalización que “afecta a la calidad de la educación en las zonas con mayor vulnerabilidad a la deserción escolar” (Contreras, 2015, p.19).

Por último, destacar el convenio firmado entre Ideas y Acción Colectiva (RUPO FARO) y el Ministerio de Educación, en 2017, que tiene como propósito de implementar la experiencia de comunidades de aprendizaje en 13 centros educativos de Ecuador, con el fin contribuir en los procesos de inclusión educativa, de las instituciones seleccionadas, a través de la implementación y sistematización del modelo de Comunidades de Aprendizaje para replicar en otros planteles educativos y proponer políticas públicas específicas para su institucionalización (CONEXIONES, 2017)

2.2 Antecedentes

En este apartado se dará a conocer los antecedentes que se utilizaron para la investigación, se describe brevemente el objetivo, metodología, principales resultados y/o conclusiones, que están relacionadas con la indagación de la percepción de los docentes con respecto al clima escolar y con las comunidades de aprendizajes relacionadas con la formación del profesorado.

El primer estudio consultado, corresponde a la tesis doctoral de González (2018), donde se indagó sobre algunas variables relacionadas con el proceso de enseñanza- aprendizaje, entre ellas, la percepción del profesorado con respecto a las relaciones docentes desde la perspectiva teórica de las comunidades de aprendizaje. En dicho estudio, se analizó las dimensiones: liderazgo compartido, visión y valores compartidos, colaboración e indagación reflexiva y crítica y compromiso con la mejora individual y del grupo. En una muestra de 158 cuestionarios de diferentes centros de la provincia de Albacete. Cuyos resultados arrojan una organización del centro vertical, ya que las decisiones importantes se toman en la “la dirección, los jefes de departamentos y el profesorado, en este orden, observando una falta de horizontalidad a lo que se suma la falta de participación de estudiantes y familias” (p.262). Se constató una falta de colaboración entre docentes, cuya consecuencia es la privatización de las prácticas. También, que los “docentes no utilizan los tiempos de su horario lectivo para coordinarse y los centros no disponen de espacios habilitados para que se produzca esta coordinación” (González, 2018, p.262). Por último, que se carece de un reconocimiento de las necesidades educativas de los estudiantes, habiendo una falta de atención a mejora en innovación.

El segundo estudio consultado, es de Murrillo y Becerra (2009), quienes indagaron sobre las percepciones del clima escolar; utilizaron una metodología de diseño cualitativo-cuantitativo, a una muestra de 189 docentes de distintas instituciones (públicas, subvencionadas, privadas) en Temuco, Chile. Ellos, estructuraron tres aspectos para valorar el clima escolar: “elementos institucionales, elementos que son propios del rol profesional, y elementos propios de la persona, entre los que se encuentran aspectos afectivos y conductuales” (p.394). Concluyen que los elementos que dan forma al clima escolar son: el liderazgo de los directivos, cuyo nivel de reconocimiento está relacionado con la oportunidad de espacios de encuentro, participación, y trabajo en equipo; las características profesionales de responsabilidad y compromiso; características personales como la vocación y

profesionalismo (p.395). Destacan como elementos obstaculizadores: la escasez de tiempo, sobrecarga de tareas, bajas remuneraciones y el estilo de liderazgo autoritario. Por último, con respecto al rol profesional, está “la irresponsabilidad, la falta de cooperación, la baja participación e implicación, el incumplimiento en general, los desacuerdos, la competitividad o rivalidad y la falta de compromiso y de trabajo en equipo (p. 396).

El Tercer estudio consultado corresponde a Beltrán, Martínez, y Torrado (2015), quienes articularon el trabajo de la comunidad educativa y sus alrededores para mejorar la calidad del centro educativo Yarima (Colombia). Utilizaron la metodología de investigación acción. Aplicaron siete fases metodológicas para la aplicación CPA que fueron: “sensibilización; toma de decisión; sueño; análisis del contexto; selección de prioridades; planificación de aspectos a transformación; investigación; formación familiar y grupos interactivos” (p, 57). Concluyeron que la experiencia permitió fortalecer la relación entre los docentes y la comunidad, como también, fortalecer la relación entre el saber académico y cultural (p. 57)

El cuarto estudio, de Gómez y Silas (2016), ellos, analizaron el proceso y productos de una Comunidad Virtual de Práctica (en adelante CVP) con la finalidad de mejorar la práctica docente. En la experiencia participaron 30 docentes matemáticas que daban clases al primer grado de la enseñanza de secundaria en escuelas públicas del estado de Jalisco. Los profesores compartieron una “descripción semanal de su trabajo a través 34 foros virtuales y la interacción en torno a 20 bitácoras” (Gómez y Silas, 2016, p.35), durante el ciclo escolar 2012-2013, a través de la plataforma informática Moodle. Es decir, que a través de la CVP los profesores informaron y analizaron su quehacer docente y se retroalimentaron. Uno de los aprendizajes principales fue la reflexión generada a partir de las actividades. Sus principales conclusiones fueron que la CVP ayudó a enriquecer la planeación y organización social del aula en favor del aprendizaje; clases más interesantes y variadas a través del uso de materiales concretos; mejora de la convivencia e involucramiento los alumnos.

3. MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se desarrolla el contexto, la metodología, descripción de población y muestra; los objetivos del diagnóstico, variables de estudio; las herramientas para la recogida de datos con sus respectivos análisis.

3.1. Contexto de la investigación.

La institución fue creada con Decreto Ejecutivo 2500173, del 08 de febrero de 1991, cuenta con 29 años de vida institucional, está ubicada en la Parroquia Rural del Alto Tambo, perteneciente al cantón San Lorenzo de la provincia de Esmeraldas, localizado en la cabecera parroquial dentro del casco central de dicha localidad.

El centro educativo tiene una infraestructura resistente, rodeada de una amplia vegetación. Cuenta con una sala amplia donde funcionan los servicios administrativos y sala de reunión de profesores. Tiene 11 aulas de clases con una capacidad para 35 estudiante, servicio de internet inalámbrico llega a todas las aulas con ciertas dificultades. Actualmente no cuenta con ningún tipo de laboratorio, no hay biblioteca, ni comedor. El servicio de alimentación es proporcionado por madres de algunos estudiantes que llevan a vender frutas y bandejas de comida a precios módicos.

La institución es atendida por 13 docentes que laboran en una jornada matutina, 3 profesionales responsables del área administrativa conformada por el director, inspector y secretaria de la institución. Donde asisten 343 alumnos, 182 de género femenino y 161 masculinos, desde educación inicial hasta el bachillerato técnico.

3.2. Metodología de la investigación

El enfoque de la investigación es socio-crítico, se basa en la crítica social de carácter auto reflexivo, procura conseguir la autonomía racional y liberadora del ser docente, se la aplica a través de la preparación de las personas para su participación y transformación social en donde cada uno por medio de la autorreflexión, auto-preparación y conocimiento tome conciencia sobre el rol que se le asigna dentro de una sociedad (Alvarado y García, 2008, p.190).

Es una investigación de enfoque mixto porque se recolectó y se analizó información de datos cuantitativos y cualitativos con el fin de obtener una información más detallada y lograr comprender mejor la realidad de la institución (Hernández, Sampieri y Mendoza, 2010, p.546).

Para recolectar los datos cuantitativos se aplicó y analizó una encuesta de escala Likert. Para recolectar los datos cualitativos, se elaboraron cinco cuestiones, interrogantes que surgieron del análisis de la encuesta, que se dialogaron en el grupo focal.

3.3 Población y muestra.

La población está compuesta por trece docentes: tres en cargos administrativos (director, inspector general, secretaria); diez en docencia, desde preparatoria hasta tercero de bachillerato técnico. Cinco docentes son Tecnólogos en Educación y siete Licenciados, entre los cuales hay, licenciados en: Educación General Básica, en Educación Física, en Ciencias Naturales, Inglés, Tecnología en electricidad y Tecnólogo Informático. Cabe recalcar que la mayoría son mujeres (10). Sus edades fluctúan entre: nueve docentes entre los 30 y 40 y seis entre los 41 y 55 años . Como la población es pequeña no se eligió muestra, es decir, se trabajó con todos los docentes.

3.4 Objetivos del estudio diagnóstico

General

Analizar la percepción de los docentes respecto a las relaciones y sus vivencias con respecto a la formación y reflexión de sus prácticas.

Específicos

1. Conocer la percepción de los docentes con respecto a las relaciones docentes desde la perspectiva teórica de las comunidades de aprendizaje
2. Conocer la vivencia de los docentes respecto a temas relacionados con la formación y reflexión de sus prácticas.

3.5 Hipótesis y preguntas orientadoras

Hipótesis

H1: La Percepción docente con respecto al clima organizacional de la institución educativa es positiva.

Preguntas orientadoras de la indagación cualitativa

1. ¿Los docentes buscan espacios de formación y reflexión?
2. ¿Los docentes buscan espacio para integrar toda la comunidad educativa?

3.6. Variables de estudio

Percepción docente con respecto al clima organizacional de la institución educativa se entenderá como la interpretación que los docentes tienen de cada una de las dimensiones detalladas en la tabla 1.

Tabla 1.

Operacionalización de la variable

Variable	Dimensiones de la variable	Ítems Anexo 1
Percepción docente con respecto al clima organizacional de la institución educativa	Visión y valores compartidos	P2, P6, P11, P14
	Liderazgo compartido	P1, P5, P9, P13, P16, P19, P21, P22
	Colaboración e indagación reflexiva y crítica	P3, P7, P17, P20, P23
	Compromiso con la mejora individual y del grupo.	P4, P8, P12, P15, P18, P24, P25, P26

Fuente 1. González, 2018

3.7. Técnicas utilizadas

Aquí se describen los instrumentos utilizados para la recolección de datos. En primer lugar, el cuestionario, su validez y fiabilidad y procedimiento de análisis; luego el procedimiento utilizado para la recolección de la información cualitativa.

Cuestionario

Para recolectar la información, primero se utilizó un cuestionario con el fin de obtener datos cuantitativos. Herramienta que contiene un conjunto de preguntas coherentes, que homogeneiza la obtención de la información ya que todos los encuestados responden los mismos ítem. Además, su diseño y estructura permite una recolección y tratamiento eficaz de la información (Abascal y Esteban, 2005, p.23).

El cuestionario para profesores fue validado por González (2018) en un estudio realizado en Albacete, corresponde a una de escala Likert, con 25 ítems agrupados en cuatro dimensiones de la variable: liderazgo compartido, visión y valores compartidos, colaboración e indagación reflexiva y crítica y compromiso con la mejora individual y del grupo. Las valoraciones van de 1 al 5, siendo 1 nada de acuerdo, 2 poco de acuerdo, 3 no lo tengo claro, 4 bastante de acuerdo y 5 muy de acuerdo (González, 2018, p.12).

Grupo focal

La segunda, técnica utilizada fue un grupo focal, que se caracteriza por recolectar información a través de un grupo de discusión que posibilita el diálogo sobre un asunto en especial, vivido y compartido mediante experiencias comunes que reciben los participantes. Es un proceso dinámico en el que los participantes intercambian ideas, de forma que sus opiniones pueden ser confirmadas o contestadas por otros participantes. Esta técnica posibilita que se intensifique el acceso a informaciones acerca de un fenómeno, ya que diferentes miradas van siendo presentadas por los participantes (Escobar y Bonilla, 2017, p.52).

En el grupo focal, se dialogó en torno a cinco cuestiones relacionadas con: la reflexión docente, tanto a nivel de desempeño profesional y de los resultados de los estudiantes; la formación docente; la participación de la comunidad escolar. Las preguntas fueron elaboradas por la autora de la tesis en contraste con su asesora y surgieron a partir del análisis de la encuesta aplicada a los docentes.

En el grupo focal participaron cinco docentes que fueron elegidos teniendo presente la representación de los profesores de educación inicial, básica media, básica superior, bachillerato y área administrativa.

3.8. Procedimientos para la recolección y análisis de datos

Datos cuantitativos

Se aplicó la encuesta en el contexto de una reunión del centro, previa autorización a los directivos de la Unidad Educativa, donde se les explicó el objetivo de la investigación y se les invitó a colaborar y todos accedieron a colaborar. La duración fue de 40 minutos.

Para el análisis se procedió a tabular los datos y recodificar aquellos ítems que estaban planteados en negativo. Se determinó la fiabilidad de la escala aplicada a través del coeficiente Alfa de Cronbach, cuyo valor fue de $\alpha=0,86$. Luego se procedió a aplicar la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, obteniéndose un valor de $K-S(D) = .23662$ con un p -valor $= .28437$, concluyéndose que la muestra tiende a una distribución normal.

También, se aplicó estadística descriptiva cuyo fin es describir los datos, a través de puntuaciones, específicamente se utilizó la media (μ) y la desviación estándar (σ) para cada uno de los ítems y dimensiones.

Se determinó una escala de valoración, donde se determinó que para una media superior a 3,5 la valoración de las afirmaciones es alta y para un valor inferior a 2,5 se consideró baja, tanto para las afirmaciones planteadas en negativo como en positivo. (ver tabla 2).

Tabla 2.

Valoración por ítem

Alta	No hay inclinación marcada	Baja
>3,5	$2.5 < X < 3.5$	<2,5

Fuente 2. Elaboración propia

Datos cualitativos

Para analizar los datos cuantitativos, primero se transcribió toda la conversación sostenida durante una hora, luego se destacaron las frases que más coincidentes con respecto a las dificultades y sus deseos de formación tanto a nivel personal como profesional.

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis de datos

Primero, se realiza el análisis de los datos cuantitativos para cada una de las dimensiones; luego se continua con los análisis cualitativos, a través de las expresiones recogidas de la transcripción del diálogo del grupo focal.

4.1.1 Análisis cuantitativo.

El análisis cuantitativo, muestra los datos recogidos a través del cuestionario para docentes de la Unidad Educativa. Se analizan las dimensiones: visión y valores compartidos, liderazgo compartido, organización y participación en sesiones de trabajo, colaboración e indagación reflexiva y crítica. También se valora la convivencia y reflexión entre docentes y compromiso con la mejora individual y del grupo y se analizan los procesos de formación.

Visión y valores compartidos.

Los datos evidencian que en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional (PEI), participan los directivos y docentes ($\mu=4,1$); en cambio, los alumnos y familia no intervienen en el proceso ($\mu\leq 1,3$), es decir, que no son considerados a la hora de proyectar el futuro de la organización.

Por otro lado, los valores, principios y finalidad planteados en el PEI (P14) son poco visibles en la organización, gestión, administración de la institución y mucho más cuando se trata de la relación con la familia ($\mu < 2,5$).

Por último, no hay una tendencia marcada con respecto a la visión compartida del PEI (P2) por parte de los docentes ($\mu=3,25$). Con respecto a la visión compartida en la gestión y organización pedagógica (P11), está en un valor límite ($\mu=3,5$), por tanto, no termina de ser bien valorada (ver tabla 3).

Tabla 3.*Visión y valores compartidos*

Ítem	Media	Desviación estándar
P2. El profesorado tiene una visión compartida sobre PEI	3,25	1,13
P6. En la elaboración del PEI, solo han participado el equipo directivo y los docentes.		
Directivo	4,19	0,4
Profesores	4,0	0,89
Alumnos	1,3	0,34
Familia	1,19	04
P11 No existe una visión compartida en la gestión y organización pedagógica.	3,5	0,97
P14. Valores, principios y finalidad planteada en el PEI son visibles dentro de la institución.		
Organización, gestión y administración del centro	2,38	0,89
El currículo para el aprendizaje	2,81	0,91
Relaciona con el alumnado	2,69	1,14
Relación con la familia	2,13	1,09

Fuente 3. Elaboración propia

Liderazgo compartido:

En cuanto al liderazgo, la percepción es que hay una baja contribución de los jefes departamentales para innovar y mejorar la enseñanza ($\mu = 2.19$). En los demás ítems, no hay una tendencia marcada hacia una valoración positiva o negativa (las medias están entre 2,5 y 3,5), además, las respuestas son bastante dispersas ($\sigma > ,1$). Sin embargo, vale destacar las preguntas con menor dispersión que están en los muy cerca de los valores límites (P5,P13 y P22); donde se observa una tendencia a una dirección vertical, con poca promoción de propuestas pedagógicas, baja coordinación, participación, formación (Ver tabla 4).

Tabla 4.

Liderazgo compartido

Ítem	Media (μ)	Desviación estándar (σ)
P1. La dirección organiza y participa en sesiones de trabajo.	3,5	1,1
P5. Dirección fomenta propuestas pedagógicas	2,5	1,15
P9. Jefes contribuyen a la planificación y coordinación docente.	2,75	1,13
P13. Dirección, gestión y gobierno son participativas y coordinadas.	2,56	0,96
P16. Dirección y gestión propician relación afectiva con las familias.	2,88	1,15
P19. Dirección promueve condiciones y acuerdos afectivos de formación continua para los docentes.	2,81	1,05
P21. Jefes departamentales contribuyen de forma afectiva a innovar y mejorar la enseñanza.	2,19	0,66
P22. Dirección, promueve, y potencia la coordinación docente entre departamentos.	2.63	0,89

Fuente 4.Elaboración propia

Colaboración e indagación reflexiva y crítica.

Lo más llamativo es la baja valoración ($\mu < 2,5$), que tienen los docentes respecto a compartir, reflexionar y toma decisiones sobre procesos y resultados de enseñanza (P17), tanto a nivel de departamentos, como entre profesores que dan clases a un mismo curso. También, se evidencia poca coordinación para discutir temas de su quehacer pedagógico y los resultados de aprendizajes (P7, P20). Por otro, lado hay una valoración media tendiendo al valor límite inferior, la disponibilidad de tiempo y espacios adecuados para coordinar la enseñanza entre docentes (ver tabla 5).

Tabla 5

Colaboración e indagación reflexiva y crítica

Ítem	Media	Desviación estándar
P3. Disponibilidad de tiempo y espacios adecuados para coordinar la enseñanza entre docentes.	2,56	0,73
P7. Tiempos y espacios disponibles se utilizan para la coordinación docente.	2,38	0,72
P17 El profesorado comparte, reflexiona y toma decisiones sobre procesos y resultados de enseñanza.		
Con profesores del mismo departamento	1,81	
Distintos departamentos	1,75	0,98
Profesores de mismo curso	1,75	1,18
		1,06
P20. El profesorado trabaja de forma coordinada para discutir temas como:		
Planificación del currículo y enseñanza	2,63	1,02
Desarrollo de las aulas de enseñanza-aprendizaje	2,69	0,87
Relaciones pedagógicas	2,25	1,18
Resultados de aprendizajes derivados de evaluación	2,00	1,15
P23. El trabajo coordinado en equipo entre profesores ayuda a mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.	3,31	0,95

Fuente 5 Elaboración propia

Compromiso con la mejora individual y del grupo.

Los docentes evidencian que, en los últimos años, no se han desarrollado proyectos de renovación de enseñanza-aprendizaje ($\mu = 1.88$). Por otro lado, se observa que valoran y reconocen el trabajo y esfuerzo del alumno ($\mu = 3.88$).

Con respecto a las valoraciones de las demás preguntas, es importante destacar, que la percepción con respecto a las decisiones que se toman, donde la inclinación es no están basadas en la experiencia y tampoco en datos ($\mu = 3,87$ y $\sigma = 0,81$). Además, hay una tendencia a coincidir que en el centro no ocurren procesos de formación docente que contribuyan a mejorar prácticas del profesorado.

Por último, hay que señalar que, si bien es cierto que los demás valores no marcan tendencia, llama la atención que no hay una clara definición con respecto a la valoración y reconocimiento del trabajo docente, tanto de la dirección como de los demás docentes.

Tabla 6.

Compromiso con la mejora individual y del grupo

Ítem	Media	Desviación estándar
P4. El centro no tiene en cuenta la manera afectiva y viable, las necesidades de aprendizaje	3,12	1,09
P8. Dirección no valora, reconoce y apoya el esfuerzo realizado	3,12	0,89
P10 Trabajo de docente en equipo no es valorado de manera positiva por parte del profesorado	3,31	1,2
P12. El profesorado no se valora, apoya y reconoce por los demás miembros	3,37	0,96
P15. El profesorado valora y reconoce el trabajo y esfuerzo del alumno	3,88	1,02
P18. La decisión tomada en el centro no está basada en experiencias y datos concretos	3,87	0,81
P24. En el centro existe un clima favorable a la renovación pedagógica al desarrollo de nuevas experiencias	3,25	1,24
P25. En el centro no ocurren procesos de formación docente que contribuyen a la mejora de ideas y prácticas del profesorado.	3,62	0,89
P26. En los últimos años se han desarrollado proyectos de renovación de enseñanza-aprendizaje.	1,88	0,89

Fuente 6. Elaboración propia

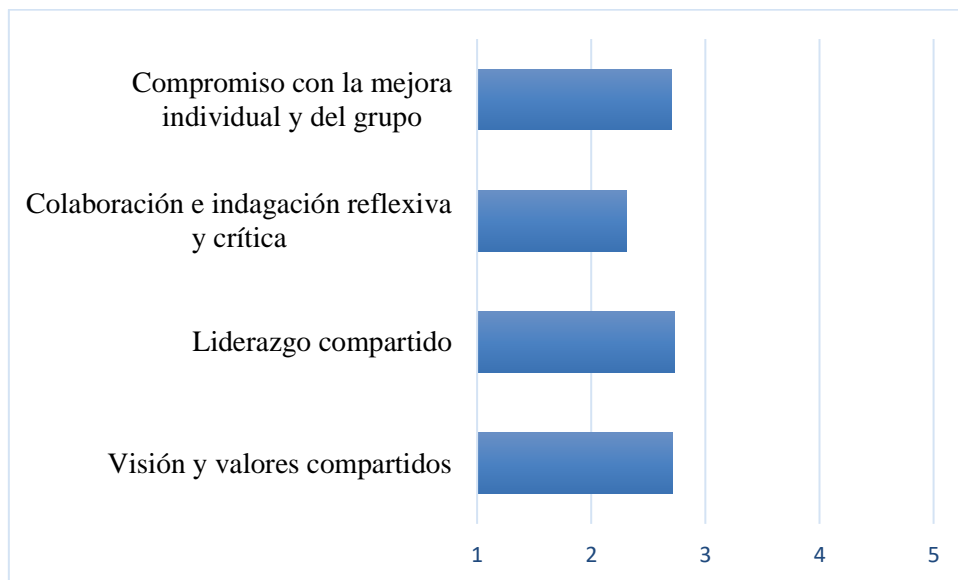
Comparación entre dimensiones

Con respecto a la valoración en cada una de las dimensiones en general, se observa que todas las medias están en valores inferiores a tres, siendo la más baja, la dimensión de la

colaboración, indagación reflexiva y crítica, es decir que, según la percepción de los docentes, es lo más débil en la institución.

Tabla 7.

Promedio por dimensión



Fuente 7. Elaboración propia

A modo de resumen, hay que destacar que en la institución educativa diagnosticada tiene una dirección vertical, con una baja inclinación a fomentar, desde la dirección, propuestas pedagógicas. Existe poca coordinación, participación, formación docente. No hay una clara definición con respecto a la valoración y reconocimiento del trabajo docente, tanto de la dirección como de los demás docentes.

La dimensión de la colaboración es la más débil, porque se carece de una cultura de compartir, reflexionar, indagar y tomar decisiones sobre procesos y resultados de enseñanza. Tampoco hay disponibilidad de tiempo y espacios adecuados para coordinar la enseñanza entre docentes.

El proyecto institucional fue elaborado por algunas personas de la institución, por tanto, no hay una tendencia marcada con respecto a la visión compartida por parte de los docentes.

Los valores, principios y finalidad planteados en el PEI son poco visibles al interno de la organización.

4.1.2 Análisis cualitativo

En el grupo focal, participaron cinco docentes, entre ellos estaban el inspector general, una docente de segundo de básica, un docente de bachillerato, una docente de la básica media.

El diálogo se orientó a través de las siguientes interrogantes:

1. ¿Qué deberíamos hacer para reflexionar sobre nuestro quehacer docente, sobre nuestras prácticas? ¿Qué acciones podríamos llevar a cabo?
2. ¿Cómo podríamos mejorar los procesos de reflexión y análisis de los resultados de los estudiantes?
3. ¿En qué necesitamos formarnos?
4. ¿Cómo se podría mejorar la participación de toda la comunidad educativa en pensar la escuela?

Para analizar la información, primero se transcribió todo el encuentro, luego se realizó una lectura reiterativa, para finalmente destacar las frases más llamativas y coincidentes mencionadas por los docentes.

Análisis del diálogo del grupo focal

En el grupo focal se habló de tres temas: el primero, relacionado con la reflexión a nivel del desempeño de la profesión docente y a nivel de los resultados de los estudiantes. El segundo, relacionado con la formación; el tercero, relacionado con la participación.

Las dificultades

Lo primero que destacan los docentes son las dificultades presentes a nivel económicos, familias con escasos recursos, una unidad educativa que no cuenta con recursos para facilitar los procesos de mejora. Las dificultades de acceso por estar en una zona rural, por la poca conectividad. Se mencionan las dificultades sociales, pero no se profundiza en ellas.

También hacen énfasis en las dificultades personales, sintiéndose en ocasiones, desmotivados porque se sienten abandonados y frustrados porque sienten que el trabajo realizado no es reconocido por los organismos de gestión distrital y zonal.

R: “tenemos dificultades en todos los ámbitos: dificultades sociales, dificultades económicas, dificultades territoriales, en fin, hay muchos aspectos que impiden de que el trabajo sea un poco eficaz”.

C: “...no tenemos todas esas herramientas, se requiere de recursos para trabajar con los estudiantes.... Yo, pienso que, en muchas ocasiones, también se olvidan a las zonas rurales..... Nos desmotivamos en muchas ocasiones, también nos frustramos con el trabajo que estamos haciendo porque de alguna manera no es reconocido por el ministerio de educación y sus otras áreas, en este caso, la zonal y obviamente las oficinas distritales.

I: “...lastimosamente no tenemos los medios para poder nutrirnos de tantos conocimientos porque somos una comunidad rezagada”.

J: “...no tenemos colaboración de los padres de familia, ni del ministerio de educación,... porque no tenemos todos los materiales necesarios para trabajar, nos faltan muchos materiales de trabajo

Manifestación del deseo de mejorar

Se destaca que en medio de las dificultades reconocen la necesidad de mejorar y empoderarse de la realidad que les toca, se invitan unos a otros, a crear espacios de trabajo, a elaborar proyectos para abordar los problemas de aprendizaje, a trabajar en colaboración, aprendiendo a escucharse, valorar los aportes de unos y otros, apostando por una crítica constructiva. Se manifiesta la necesidad y el deseo de hacer talleres para mejorar sus prácticas pedagógicas.

R: “..es nuestra prioridad ir mejorando, ... la única forma de poder mejorar es empoderarnos de nuestro trabajo, de empoderarnos de nuestra tarea.

J: “..acoger con amor a nuestro trabajo, también deberíamos formar reuniones de trabajo para elaborar proyectos para resolver las dificultades que tenemos en la institución, como niños con problemas de aprendizaje ...

J.: "... estar siempre dispuestos a una "crítica constructiva" a "escuchar a los demás".

I: "Debemos hacer más reuniones para intercambiar ideas entre compañeros y ... algo muy importante, debemos empezar a cambiar desde nosotros mismos.

I: "... en vez de aportar, lo que hacemos, es criticar al compañero, en vez de ...apoyarle y darle nuevas ideas. ...Trabajar todos en conjunto, como compañero que somos, dejar a un lado la crítica del otro compañero. Si el compañero falló en algo, hacerle ver, con una crítica constructiva. Hacer talleres, sobre cómo debemos trabajar con los alumnos, para que día a día trabajemos mejor, y enseñemos de una mejor manera a los alumnos, y no quedarnos con ese vacío.

Por último, es importante mencionar la invitación permanente a perder el miedo a equivocarse y ver el error como una oportunidad de aprendizaje, la invitación a ganar en confianza y convicción, asumir sus errores y empezar a cambiar.

R: "sin temor sin miedo a perder, sin miedo a equivocarnos".

R: "La persona que no se equivoca no aprende, la persona que no se equivoca no corrige.... Es fundamental e importantehacer las cosas sin temor, con confianza, con convicción...Si, nosotros nos hemos equivocado en muchos aspectos,.. es el tiempo de poder empezar a corregir.

Manifestación del deseo de formación

En la formación a nivel profesional, manifestaron la necesidad de buscar nuevas formas de hacer y enseñar, para acompañar mejor y llegar a lograr aprendizajes significativos en sus alumnos, haciendo uso de las tecnologías sacando mejor provecho de las herramientas que aprendidas en tiempos de pandemia.

"Lo importante es que nosotros como docentes logremos que los estudiantes tengan un aprendizaje significativo, que dejemos un poquito el tradicionalismo".

"...hay muchos más campos que uno puede explorar con los estudiantes y como es ahorita en la actualidad, que se nos ha venido el uso de las TIC, también es una herramienta muy importante en la cual debíamos haber incluido desde antes"

"...compañeros tenemos la tecnología tenemos el internet y hay que tratar de nutrirnos por ese medio"

A destacar, en énfasis en la autoformación y las posibilidades que nos ofrece la tecnología y la conectividad; se invitan a indagar para mejorar ya que la necesidad es permanente, sobre todo para llera a aquellos estudiantes que tienen más dificultades.

C : “estar predispuesto a la autoformación hoy en día no podemos esperar que alguien nos dé un curso.... autoformarnos de cómo usar las TIC dentro de la institución educativa y en otros temas... seguramente muchos docentes hemos aprovechado esta pandemia para autoformarnos”.

J “Siempre vamos a tener algo en que formarnos, siempre vamos a tener que estar investigando, buscando nuevas soluciones, elaborando proyectos... tenemos que estar a la vanguardia ... buscando siempre más soluciones, investigando como podemos llegar a nuestros estudiantes... porque hay estudiantes a los que no se logra llegar.

También preocupa la formación a nivel personal, para recuperar valores, para mejorar en sus relaciones interpersonales, para aprender a acompañarse y acompañar a los estudiantes y familia.

Me gustaría que todos los docentes ... llegáramos a formamos en valores.

“... necesitamos formarnos más... como personas porque hemos perdido ese espíritu de hermandad, solidaridad, ese espíritu de compañerismo, ... hemos perdido ese espíritu de persona ... en muchas ocasiones miramos al amigo del frente que tropezó, ...y vez de ayudarlo a levantarse, lo que hacemos, es reírnos, burlarnos.

I: “... también necesitamos formación en lo que tienen que ver con la convivencia entre compañeros, ...

J: “..otra cosa muy importante; deberíamos formarnos más en psicología ... deberíamos prepararnos bastante en este temita de cómo llegar también a los padres de familia para trabajar en conjunto y en beneficio de los estudiantes.

I: “... necesitamos la psicología para saber llegar a los padres de familia porque hay padres que son muy difícil de tratar, tanto padres de familia como estudiantes, hay que prepararnos psicológicamente en todo el sentido de la palabra, porque hay saber usar las palabras precisas para poder llegar a esa madre de familia, a ese estudiante.

Participación de la familia

Cuando se consultó a los docentes con respecto a cómo podrían mejorar la participación de toda la comunidad, plantearon podrán hacerlo a través de reuniones para compartir lo que se hace en la escuela, donde los padres y apoderados puedan manifestar sus puntos de vista sobre el proceso educativo de sus hijos. También, mediante actividades culturales, casas abiertas en las que den a conocer lo que hacen los estudiantes, dado que tienen la experiencia de haber realizado una con bastante éxito, realizando escuela para padres y actividades deportivas.

J: *“Haciéndoles partes del proceso educativo mediante actividades culturales, deportes, escuela para padres; también, invitar a las autoridades de la comunidad a eventos como: casas abiertas, exposiciones de los que se viene trabajando en la escuela.”*

C: *“Promoviendo procesos de participación en la comunidad educativa donde docentes, estudiantes, padres de familia y la misma autoridad distritales puedan ser partícipe de todas y cada una de las actividades que se promuevan en la unidad educativa y en la comunidad.”*

R: *“...es permitir de que esos padres de familia, esas autoridades, sean participe de lo que nosotros realizamos: reuniones, juntas académicas, eventos festivos, eventos deportivos.”*

I: *“...que formen parte de las reuniones, que den su punto de vista, que sepan lo que está pasando, ... que se sientan parte del establecimiento”.*

En resumen, las ideas que más destacan están son:

Las dificultades sociales, económicas y territoriales a las que se ven enfrentados, con muy pocos recursos para trabajar con sus estudiantes, sintiéndose abandonados por las autoridades ministeriales.

El deseo de mejorar y la invitación a empoderarse y a trabajar en colaboración, aprendiendo a decirse las cosas, apostar por una crítica constructiva. Invitándose a buscar nuevas formas de hacer y enseñar.

Valoran positivamente el desafío que les planteó la pandemia porque se vieron enfrentados a usar las herramientas tecnológicas, teniendo que aprender aceleradamente. Desde ahí, se manifiesta el deseo de la formación y autoformación para mejorar sus enseñanzas.

También, llama la atención el miedo, ellos se invitan a no tener miedo a equivocarse, se menciona varias veces por todos los participantes, lo que indica que los docentes se viven con miedo en el ambiente laboral, miedo a ser criticados, a no hacer bien las cosas y probablemente a perder su trabajo.

4.2. Discusión de los datos

Después de analizar la percepción de los docentes respecto al clima organizacional de la institución educativa desde la perspectiva de las comunidades de aprendizaje, se destacan las dimensiones que más obstaculizan el ambiente laboral.

Con respecto a la dimensión liderazgo compartido, la percepción docente, es que se ejerce una dirección vertical, con poca inclinación a fomentar espacios para proyectar nuevos escenarios educativos, con poca coordinación, participación tanto de docentes como apoderados. Según, Murrillo y Becerra (2009), el reconocimiento del liderazgo de los directivos está relacionado con las oportunidades de espacios de encuentro, participación y trabajo en equipo. Además, una organización vertical trae consigo una falta de horizontalidad y participación de estudiantes y familias (Gonzales, 2018). Por otro lado, el liderazgo del directivo es clave para promover y crear oportunidades para la mejora profesional y estructural institucional (Bolívar, 2011).

Con respecto a la dimensión de colaboración e indagación reflexiva y crítica, los resultados arrojan que los profesores comparten y reflexionan poco con respecto a la toma de decisiones sobre procesos y resultados de enseñanza. Se percibe una carencia en el nivel de indagación reflexiva y crítica, no se trabaja de manera coordinada entre profesores. La falta de colaboración entre docentes conlleva a una privatización de las prácticas (González, 2018) y una falta de ocupación colectiva a la innovación y mejora de los aprendizajes. También es un elemento obstaculizador del clima organizacional, junto con la baja participación e implicación, los desacuerdos, la competitividad o rivalidad y la falta de compromiso y de trabajo en equipo (Murrillo y Becerra, 2009, p. 396).

En todas las dimensiones: liderazgo compartido, visión y valores compartidos, colaboración e indagación reflexiva y crítica, compromiso con la mejora individual y del grupo la media obtenida fue inferior a tres, es decir, que los docentes no tienen una percepción positiva respecto al clima organizacional, no se acepta a hipótesis, pero tampoco se puede afirmar lo contrario.

Para conocer la vivencia de los docentes respecto a temas relacionados con la formación y reflexión de sus prácticas, se llevó a cabo el grupo focal, a partir del análisis, es importante destacar la necesidad y deseo de mejorar. En el diálogo sostenidos, se invitan unos a otros a empoderarse y a trabajar en colaboración; manifiestan la necesidad de ir aprendiendo a decirse las cosas, apostando por una crítica constructiva.

También, se manifiesta el deseo de formarse, autoformarse para mejorar como personas y sobre todo, para mejorar los procesos pedagógicos y lograr aprendizajes significativos en sus estudiantes. Hacen especial mención a la convivencia entre compañeros, como algo que hay que abordar, se ve necesario fortalecer su formación en valores y en como acompañar a estudiantes y padres de familia.

Además, tiene una experiencia apertura a las familias, la casas abierta, actividad que fue atractiva y muy concurrida por parte de las familias, lo que les hizo pensar en buscar y ensayar formas para dar a conocer el trabajo que se realiza en la escuela, abriéndose a las familia y autoridades.

Indudablemente la apertura de la institución, a través de la búsqueda de nuevas formas de hacer para reinventarse y recrearse permitirá progresivamente el fortalecimiento pedagógico y mejoramiento de los procesos de la comunidad educativa. Además, gestar relaciones horizontales entre participantes, mediante el reconocimiento de los saberes de la comunidad y el académico, a través, de un liderazgo compartido que posibilite promover el empoderamiento de la comunidad (Beltrán, Martínez y Torrado, 2015).

A partir de la predisposición docente, manifestada en la necesidad y deseo de formación, es urgente pensar y desarrollar una alternativa que posibilite potenciar espacios de participación, organización, capacitación y de renovación pedagógica. Considerando que, dentro de los factores que fortalecen y favorecen al desarrollo de buenas prácticas, son: las metodologías y estrategias en el aula, profesores de excelencia, factores personales de los docentes y estudiantes las relaciones interpersonales e intrapersonales, afinidad por la

docencia, orientación y gestión de las actividades, entre otros (Yáñez y Soria, 2017, p.67). Teniendo como base, que a través de las comunidades profesionales de aprendizaje, los docentes pueden ir descubriendo la utilidad de trabajar juntos (Gómez y Silas, 2016). Se plantea una experiencia formativa de comunidades profesional de aprendizaje, cuyo foco serán los docentes para ir gestando espacios de forma permanente, donde prime la reflexión, colaboración y la orientación hacia el aprendizaje de los alumnos.

5. PROPUESTA METODOLÓGICA

La presente propuesta de comunidad profesional de aprendizaje para docentes es desarrollada en la Unidad Educativa Lizardo Goyes Benítez de la parroquia de alto tambo del cantón san Lorenzo en el año lectivo 2021-2022, con la finalidad de mejorar, fortalecer e implementar los procesos de enseñanza-aprendizaje.

5.1 Diseño de la propuesta

5.1.1. Objetivo

Potenciar el ejercicio de buenas prácticas relacionales y profesionales desde una experiencia piloto de comunidades profesional de aprendizaje.

5.1.1.2. Objetivos específicos.

1. Reflexionar sobre las relaciones interpersonales para mejorar el clima laboral.
2. Analizar algunas metodologías activas para reflexionar sobre el quehacer docente para soñar y proyectar cambios.
3. Fortalecer el manejo de las herramientas de ofimática para hacer un uso adecuado de esta.

5.1.2. Temporalización

El tiempo de implementación de la presente propuesta será desarrollado durante 12 sesiones de 4 horas cada una durante tres meses. Una vez terminada la experiencia, se realizará la evaluación y sistematización de esta. En la tabla 7, se detallan las etapas, objetivos, temas y número de sesiones que se realizarán en la Unidad Educativa en el periodo lectivo 2021-2022.

5.1.3. Planificación de la propuesta de intervención

En este apartado se desarrollan tres etapas que contemplan un total de 13 sesiones para llevar a cabo la comunidad profesional docente. La primera etapa, se llama sensibilización y está orientada a reflexionar sobre las relaciones interpersonales y proporcionar herramientas para mejorar el clima laboral. La segunda etapa, está centrada en aprender y reflexionar en torno a nuevas estrategias de enseñanza. La tercera, en mejorar en las herramientas de ofimática. Cada sesión se realizará semanalmente, con una duración de 4 horas.

Toda la propuesta está pensada como un espacio de sensibilización, para ir gestando un ambiente que, en un futuro, no muy lejano, permita soñar la escuela como una comunidad de aprendizaje; para que ello sea posible, es fundamental empezar por la formación docente y generar espacios de reflexión que ayuden a mejorar el ambiente laboral.

Tabla 8.

Planificación

Etapas	Objetivo de la etapa	Objetivos de las sesiones	Temas	Sesiones
Sensibilización	1	1.1. Conocer técnicas que posibilitan una comunicación asertiva.	Pre-test E1O1. En qué consiste una CPA. Propuesta de formación	1
		1.2. Conocer técnicas que posibilitan una comunicación asertiva.	E1O2. Comunicación asertiva.	2
		1.3. Fomentar buenos hábitos de y apostar por unos valores institucionales	E1O3. Hábitos y valores que deseamos fortalecer.	3
		1.4. Reflexionar sobre la diversidad para crecer en consciencia de su riqueza y desafío.	E1O4. Educación en la diversidad.	4

Formación en estrategias didácticas	2	2.1	Comprender el origen y que se entiende por metodologías activas.	E2O1.Metodologías activas: origen y desarrollo.	5
		2.2	Reflexionar sobre trabajo colaborativo y cooperativo.	E2O2.Metodología del trabajo colaborativo y cooperativo	6
		2.3	Analizar la metodología del aprendizaje basado en proyecto y valora la aplicación que se realizó durante la pandemia.	E2O3.Aprendizaje basado en proyecto.	7
		2.4	Sensibilizar a los docentes con respecto a la metodología Loret y establecer su relación con el trabajo colaborativo y ABP.	E2O4.Metodología Loret.	8
		2.5	Conocer la técnica de la gamificación y sus implicaciones en el aula.	E2O5.Gamificación Evaluación	9
Formación en el manejo de herramientas de ofimática	3	3.1	Manejar PowerPoint para preparar actividades presentaciones atractivas.	E3O1.Powert Point	10
		3.2	Mejorar el manejo de Word y Excel para uso más eficiente.	E3O2.Word y Excel	11 y 12
		3.3	Evaluar todo el proceso	E3O3.Evaluar	13

Fuente 8. Elaboración propia

Desarrollo de las sesiones

Tabla 9.

Sesión 1

Objetivo: 1.1		Contenido: E1O1	
Actividades	Duración	Recursos materiales	Responsable
Dinámica “ensalada de frutas”	30 min	Material	• Docente de la institución
Desarrollar un pre-test	45 min	• Hojas bond	
Presentación del proyecto	45min	• Esferográficos	• Investigador
Análisis del proyecto	60 min	Tecnológico	
Cierre.	30 min	• Word	
		• Proyector	
		• Computadora	

Fuente 9.Elaboración propia

Tabla 10.

Sesión 2

Objetivo: 1.2		Contenido: E1O2	
Actividades	Duración	Recursos	Responsable
Dinámica del abrazo.	30 min	Tecnológico	Docente de la institución e Investigador
Comunicación asertiva en el ejercicio docente.	20 min	• Computadora	
Análisis sobre el video observado anteriormente.	30 min	• Link de video https://www.youtube.com/watch?v=3fFTsFWjQ2w	
Características y técnicas de una comunidad asertiva.	60 min	• PowerPoint	
Trabajo en equipo. Desarrollo de una comunicación asertiva.		Materiales	
		• Texto de información	
		• Cartulina	
Análisis del taller. Metacognición.	60 min	• Marcadores	
Cierre	30 min		
	10 min		

Fuente 10. Elaboración propia

Tabla 11.*Sesión 3*

Objetivo: 1.3		Contenido: E1O3	
Contenido:			
Actividades	Duración	Recursos	Responsable
Dinámica el globo del aprecio.	30 min	• Tecnológico	Director e
Actividad de los valores.	30 min	• Computadora	Investigador
Convivencia y fomento de buenos valores.	60 min	• Link del video https://www.youtube.com/watch?v=8VIgvVLOY5E	
Análisis del video anterior.	30 min	• Link	
Actividad grupal, decálogo para la sana convivencia.	30 min	https://www.youtube.com/watch?v=nNOdDtwYluM	
Circulo de dialogo con los docentes	30 min	Material	
Evaluación de la jornada a través de la metacognición.	20 min	• Globos, pizarra, marcadores, hoja papel boom, lápiz, borrador, esferos	
Cierre	10 min		

*Fuente 11. Elaboración propia***Tabla 12.***Sesión 4*

Objetivo: 1.4		Contenido: E1O4	
Actividades	Duración	Recursos	Responsable
Acróstico personal con la palabra diversidad.	40 min	Material	Investigador
Exposición de la educación a la diversidad	60 min	• Hoja papel A4, esfero,	Docente
Video motivacional	30 min	cartulinas, marcador	
Reflexión personal	45 min	Tecnológico	
Dramatización inclusión.	45 min	• Computadora	
Análisis de metacognitivo.	10 min	• Power point	
Cierre	• 10min	• Link https://www.youtube.com/watch?v=IOqNe9hnJmI	

Fuente 12. Elaboración propia

Tabla 13.*Sesión 5*

Objetivo 2.1		Contenido: E2O1	
Actividades	Tiempo	Recursos	Responsable
Dinámica Grupal: Comunicación y acción.	25 min	Tecnológico	• Investigador
Video: Origen de la metodología activa.	5 min	• Computadora	• Docente
Análisis docentes.	30 min	• Video, cuyo enlace es https://www.youtube.com/watch?v=zRY9b9Qs-uQ	
Conceptualización de metodología activa.	40 min	• PowerPoint	
Análisis docentes	20 min	• Video 2, cuyo enlace es https://www.youtube.com/watch?v=zRY9b9Qs-uQ	
Técnica lápices al centro.	35 min		
Evaluación con herramienta de kahoot.	40 min	• Enlace Kahoot	
Análisis metacognitivo.	35 min	• https://create.kahoot.it/v2/share/metodologias-activas/0bfe0e9f-3dc6-450a-935f-2ea488977147	
Cierre	10 min	Material	
		• Hoja de papel A4	
		• Lápiz	

*Fuente 13.. Elaboración propia***Tabla 14.***Sesión 6*

Objetivo : 2.2		Contenido: E2O2	
Actividades	Tiempo	Recursos	Responsable
Dinámica de grupo - trabajo cooperativo: "Armando casitas" (A-1)	40 min	Material	Inspector
Video de reflexión trabajo cooperativo.	2 min	A-1 Cartulina, tijera, lápiz, cinta A-2 Hoja papel A4, esferográfico, texto informativo, cartulina, marcador	Investigador
Análisis del video	20 min	Tecnológico	
Aprendizaje cooperativo y colaborativo.	60 min	• Computador	
Análisis docentes	30 min	• Link video	
Técnica rompecabezas.	60 min	• https://www.youtube.com/watch?v=CgBAo_JnUkk	
Preguntas a docentes	60 min	• PowerPoint	
Análisis metacognitivo.	20 min	• Link video	
Cierre	8 min	• https://www.youtube.com/watch?v=bX9jKxpB9Uo	

Fuente 14. Elaboración propia

Tabla 15.*Sesión 7*

Objetivo: 2.3		Contenido: E2O3	
Actividades	Tiempo	Recursos	Responsable
Dinámica del abrazo	30 min	Tecnológico	Rector
Presentación ABP.	60 min	<ul style="list-style-type: none"> • Computadora 	Investigador
Diferencia de los ABP	30 min	<ul style="list-style-type: none"> • PowerPoint 	
Análisis docentes	30 min	<ul style="list-style-type: none"> • Link video 	
Como planificar un ABP.	30 min	https://www.youtube.com/watch?v=ei4Z4veRPcI	
Preguntas a los Docentes.	30 min		
Análisis metacognición.	20 min	<ul style="list-style-type: none"> • Video expositivo cuyo enlace es: 	
Cierre	10 min	https://www.youtube.com/watch?v=Y9pjr0JYsA4	
		Material	
		<ul style="list-style-type: none"> • Hojas papel A4 • Esferográfico 	

*Fuente 15.. Elaboración propia***Tabla 16.***Sesión 8*

Objetivo: 2.4		Contenido: E2O4	
Actividades	Duración	Recursos	Responsable
Dinámica de Liderazgo	30 min	Materiales	Docente
Lluvia de ideas del tema a tratar.	20 min	Hojas papel A4, esferográfico Cartulina, marcador	Investigador
Análisis docentes	20 min	Tecnológico	
Presentación Metodología LORET.	60 min	PowerPoint, Computadora Computador, teléfonos	
Análisis docentes	30 min	Enlace kahoot	
Actividad docente	20 min	https://create.kahoot.it/v2/share/metodologia-loret/e2e3d4c4-5c32-46ef-a7dc-5eb70ded14f5	
Evaluación Kahoot	30 min		
Reflexión metacognitiva.	20 min		
Cierre	10 min		

Fuente 16. Elaboración propia

Tabla 17.*Sesión 9*

Objetivo: 2.5	Contenido: E2O5		
Actividades	Duración	Recursos	Responsable
Dinámica de los números	20 min	Materiales	Docente
Lluvia de ideas Gamificación.	20 min	Hoja papel A4, esferográficos,	Investigador
Análisis docentes.	20 min	cartulina, marcadores	
Presentación técnica de Gamificación.	60 min	Tecnológico PowerPoint, computador	
Tutorial kahoot	20 min	Enlaces	
Análisis	20 min	https://www.youtube.com/watch?v=hxqcO0ihtkA	
Tutorial Socrative.	10 min	https://www.youtube.com/watch?v=yBfhQdvRh5o	
Análisis	20 min	co	
Evaluación gamificación.	15 min		
Análisis metacognitivo.	15 min		
Cierre	15 min	https://create.kahoot.it/v2/share/gamificacion/d6175e9e-81a6-4468-b080-b993ad41ea58	

Fuente 17.Elaboración propia

Tabla 18.*Sesión 10*

Objetivo: 3.1		Contenido: E301	
Actividades	Tiempo	Recursos	Responsable
Dinámica derecha e izquierda.	20 min	Tecnológico	Investigador
Análisis docentes	20 min	Enlaces	Docente
Introducción PowerPoint.	30 min	https://www.youtube.com/watch?v=UzAHubCqyHo	
Taller 1 dibujo animado PowerPoint	60 min	https://www.youtube.com/watch?v=R19FTWIWws	
Taller 2. Preparar una presentación interactiva	60 min	https://www.youtube.com/watch?v=NIk76R_EOtU	
Evaluación de la jornada a través de la técnica de kahoot.	20 min 10 min	https://create.kahoot.it/v2/share/power-point/f231e5df-608c-43c9-bb09-5557220d910a	
Análisis metacognición		Material	
Cierre		Cartulina, marcador	

*Fuente 18. Elaboración propia***Tabla 19.***Sesión 11 y 12*

Objetivo: 3.2		Contenido: E302	
Actividades	Tiempo	Recursos	Responsable
Viñetas, Sangrías y Tabulación de datos.	30 min	Tecnológico Computador	Investigador
Practica con docentes. Insertar Imágenes.	60 min	Enlaces: https://www.youtube.com/watch?v=WyWbh5wQDo	
Practica con docentes Insertar columnas	60 min	https://www.youtube.com/watch?v=furLE2g8jZc	
Práctica docente Combinar correspondencia	60 min	https://www.youtube.com/watch?v=DB1CzpT4Qtg	
Practica docentes 10 pasos para trabajar con Word.	60 min	https://www.youtube.com/watch?v=B1vfwuQdqGo	
Practica docentes Tabla y formato en Excel	60 mim	https://www.youtube.com/watch?v=hsQPu0Vs3A	
Practica docentes Lista desplegable	60 min	https://www.youtube.com/watch?v=qtuElizNx9g	
Practica docentes	60 mim	https://www.youtube.com/watch?v=sAaZ5di8FOc	
Cierre	30 mim		

Fuente 19. Elaboración propia

Tabla 20.*Sesión 13*

Objetivo: 3.3		Contenido: E3O3	
Actividades	Duración	Recursos	Responsable
Dinámica del saludo	30 min	Material	Investigador
Evaluación post-test	30 min	Hoja papel A4, esferográfico, cartulina, pizarra	Docente
Análisis docentes	20 min	Tecnológico, marcador	
Evaluación de 11 sesiones desarrolladas.	45 min	Enlaces kahoot	
Análisis de metacognición.	40 min	https://create.kahoot.it/v2/share/evaluacion-11-sesiones/746f9dd8-5ac8-48f7-bd6f-48cd7f37f818	
Ejercicio de metacognición.	20 min		
Pacto de compromiso a la mejora	10 min		

Fuente 20. Elaboración propia

5.1.4. Diseño de evaluación de la propuesta.

La propuesta contemplará tres tipos de evaluación:

1. La diagnóstica que se realizará al principio de cada etapa con un pre-test; en la primera se medirá el nivel de relaciones interpersonales y laborales; el segundo sobre el conocimiento de las metodologías que se presente abordar y el tercero sobre el manejo básico de las herramientas de ofimáticas.
2. Evaluación diagnóstica permanente para ir viendo cómo se va avanzando en la propuesta y si hay que aplicar algunos cambios en el desarrollo de esta.
3. La formativa, que se llevará a cabo en cada una de las sesiones a través de una autoevaluación a través de ejercicios de metacognición.
4. La evaluación final, que se llevará a cabo una vez culminada la propuesta, donde se aplicarán los post-tes de cada una de las etapas, para proceder a realizar un análisis estadístico que permita valorar los avances a nivel de actitudes y contenido.

6. CONCLUSIONES

Con respecto al primer objetivo específico, se concluye que, a partir de la revisión bibliográfica, que existen varios tipos de comunidades de aprendizaje, tanto virtuales como presenciales. Específicamente en el ámbito escolar se distinguen tres tipos que se diferencian según el foco de acción, que pueden ser: los profesores, la escuela o la comunidad educativa.

Una comunidad profesional de aprendizaje es grupo de personas, que comparten interrogándose sobre el desarrollo de su práctica de forma permanente, donde prima la reflexión, colaboración y la orientación hacia el aprendizaje de los alumnos. En cambio, para visionar la escuela como una comunidad de aprendizaje es necesario tener: unos valores y una visión común; como también, experiencia de liderazgo distribuido, práctica profesional compartida y reflexionada; trabajo en red; donde está presente el respeto, apoyo, confianza mutua, colaboración y la responsabilidad colectiva.

Para dar respuesta al segundo objetivo de la investigación, se analizó la percepción de los docentes respecto a las relaciones y sus vivencias con respecto a la formación y reflexión de sus prácticas. Se concluye que lo más débil es la colaboración, no hay espacios programados para compartir, reflexionar, indagar y tomar decisiones sobre procesos y resultados de enseñanza. Además, se carece de una indagación reflexiva y crítica. A nivel de liderazgo, se evidencia una dirección vertical que no favorece la coordinación, la proyección conjunta y la formación docente. También, es importante evidenciar que los docentes se sienten abandonados por las autoridades a nivel distrital, zonal y gubernamental, porque no cuentan con los recursos y herramientas para trabajar en una realidad alta vulnerabilidad.

Por otro lado, desde el diálogo del grupo focal, se evidencia por parte de los participantes, un deseo de empoderarse de la realidad, de mejorar en sus relaciones laborales, de aprender a trabajar en colaborativamente, sobre todo, de formarse para mejorar sus procesos de enseñanza.

A partir del análisis, se valora que es necesario y oportunos ofrecer a los docentes una CPA, porque uno de los factores que ayuda a transformación del centro educativo y potencia la mejora del clima educativo y la renovación en las prácticas pedagógicas (Guzmán, 2012).

Finalmente se plantea una propuesta de formación para los docentes de la unidad educativa, como un espacio necesario de comunicación, contraste, reflexión y formación, para desde ahí, ir soñando colectivamente con el cambio. De esta forma, se cumple el objetivo de la investigación que fue diseñar una propuesta de intervención para la unidad educativa Lizardo Goyes Benítez, a través, de la formación de una comunidad profesional de aprendizaje.

7. LIMITACIONES Y PROSPECTIVA

7.1 Limitaciones.

Una de las limitaciones fue la falta de tiempo y el desgaste psicológico que significa vivir la realidad de confinamiento, con problemas de conectividad tanto para llevar a cabo los estudios como para acompañar a los estudiantes.

Otra limitación fue la inexperiencia de la autora en temas de indagación, selección de la información y en la redacción del informe final.

7.2 Prospectiva.

El presente trabajo es necesario aplicarlo en la comunidad educativa, debido a los problemas pedagógicos que existen. Es necesario y urgente apostar por la creación de una comunidad profesional de aprendizaje para favorecer la formación docente para mejorar los procesos educativos. Con la creación de la comunidad de aprendizaje, las profesionales, permitirán realizar procesos de reflexión y análisis de los resultados del estudiante para fortalecerlos en el establecimiento.

Ampliar la experiencia, ya que se presente de que la CPA sea el primer paso para ir gestando las condiciones para implementar una comunidad de aprendizaje, cuyo foco sea la comunidad educativa en donde todos participen de los procesos de mejoramiento, donde todos los actores de la comunidad; estudiantes, docentes, directivos y familiares, sean constructores del cambio.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abascal, E., y Esteban, I. G. (2005). *Análisis de encuestas*. Esic editorial.
<https://books.google.com.ec/books?id=qFczOOiwRSgC&lpg=PP1&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>
- Alvarado, L., y García, M. (2008). Características más relevantes del paradigma socio-crítico: su aplicación en investigaciones de educación ambiental y de enseñanza de las ciencias realizadas en el Doctorado de Educación del Instituto Pedagógico de Caracas. *Sapiens: Revista Universitaria de Investigación*, (9), 187-202. Recuperado 11 de octubre 2020 de: REDALYC, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41011837011>
- Angenscheidt, B. L. y Navarrete A., I. (2017). Actitudes de los docentes acerca de la educación inclusiva. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 233-243. Recuperado el 28 de noviembre del 2020 de: SCIELO, <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1500>
- A Aubert, A., Flecha, A., García, C., Flecha, R., y Racionero, S. (2008). Aprendizaje dialógico en la sociedad de la información. Recuperado de <file:///C:/Users/isabel.tapia/Downloads/download.pdf>
- Beltrán, V. Y., Martínez, F. Y., y Torrado, D.O. (2015). Creación de una comunidad de aprendizaje: una experiencia de educación inclusiva en Colombia. *Encuentros*, 13(2), 57-72. Recuperado el 28 de Noviembre de 2020 de: REDALYC, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4766/476648794004>
- Bellei, C., Poblete, X., Sepúlveda, P., Orellana, V., y Abarca, G. (2013). Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos al 2015. Recuperado de: <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/images/SITIED-espanol.pdf>
- Bernabé, M.L., Armijos, I.M. (2018). Aproximación a la Realidad de la Educación en la Provincia de Esmeraldas. *Revista científica Hallazgos* 21.3(Suplemento Especial) Recuperado el 7 de octubre del 2020 de: HALLAZGOS 21, <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/239>

Bolívar, A. (2011). Aprender a liderar líderes. Competencias para un liderazgo directivo que promueva el liderazgo docente. *Educación*, 253-275. *Revista universitaria*, Vol.47, No2, 2011 Recuperado de: DIALNET, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3866893>

Centro Especial en Teorías y Prácticas Superadoras de Desigualdades. (2018). Introducción y bases científicas de las comunidades de aprendizaje Recuperado de: <https://www.comunidaddeaprendizaje.com.es/uploads/materials/593/d701c76af5c7758c0bfb69293e22b4fe.pdf>

Comunidad de Aprendizaje (2015). Actuaciones Educativas de Éxito. Recuperado de: CDA, Recuperado de: <https://www.comunidadeaprendizagem.com/uploads/materials/546/390985f348a71c02a9f301529068830a.pdf>

Comunidad de Aprendizaje (2019), Una escuela pequeña con un impacto grande Recuperado de: Comunidad de Aprendizaje: <https://www.comunidaddeaprendizaje.com.es/noticias/ver/una-escuela-pequena-con-un-impacto-gigante>

Comunidad de Aprendizaje (2019), Una escuela pequeña con un impacto grande Recuperado de: Comunidad de Aprendizaje: <https://www.comunidaddeaprendizaje.com.es/noticias/ver/historia-de-transformacion-de-la-eep-829-chaco-arg>

CONEXIONES (2017). Convenio firmado entre Ideas y Acción Colectiva (GRUPO FARO) y el Ministerio de Educación. Plataforma de ciencias del aprendizaje. Recuperado de: <https://thelearningsciences.com/site/comunidadesaprendizaje/>

Contreras, A. C. (2015). Situación de la educación rural en Ecuador. Informe de Asistencia Técnica Grupos Diálogo Rural/Impactos A Gran Escala. Recuperado de: https://www.rimisp.org/wp-content/files_mf/1439406281ATInformeTecnicoSituaciondelaEducacionruralenEcuador.pdf

Declaración Universal de Derechos Humanos, (1948). Toda persona tiene derecho a la educación. Recuperado de:

http://portal.unesco.org/es/ev.phpURL_ID=26053&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

Díez-Palomar, J., y Flecha, R. (2010). Comunidades de Aprendizaje: un proyecto de transformación social y educativa. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24(1),19-30. Recuperado el 8 de junio de 2020 de: <https://www.redalyc.org/pdf/274/27419180002.pdf>

Elboj, C., Puigdemívol, I., Soler, M., y Valls, R. (2002). Comunidades de aprendizaje. Transformar la educación. Barcelona: Graó. Recuperado de: <https://cpalsocial.org/documentos/435.pdf>

Escobar, J. y Bonilla-Jimenez, F., (2017). Grupos focales: una guía conceptual y metodológica. *cuadernos hispanoamericanos de psicología*, Vol. 9 No. 1, 51-67. Recuperado el 18 de noviembre de 2020 de: <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/957>

Flecha, R., Padrós, M., y Puigdemívol, I. (2003). Comunidades de Aprendizaje: transformar la organización escolar al servicio de la comunidad. *Organización y gestión educativa*, 5, 4-8. Recuperado de: <http://www.redined.mec.es/oai/indexg.php?registro=014200430109>

Galán, R. P. (2009). Los nuevos retos del aprendizaje social en niños con necesidades educativas especiales. El aprendizaje en comunidad o la comunidad de aprendizaje en el aula. *Revista de educación*, 348, 443-464. Recuperado de http://www.ince.mec.es/revistaeducacion/re348/re348_19.pdf

Girbés-Peco, S., Macías-Aranda, F., y Álvarez-Cifuentes, P. (2015). De la Escuela Gueto a una Comunidad de Aprendizaje: Un Estudio de Caso sobre la Superación de la Pobreza a Través de una Educación de Éxito. *International and Multidisciplinary Journal of Social Sciences*, 4(1), 88-116. <https://www.hipatiapress.com/hpjournals/index.php/rimcis/article/view/1470>

Gómez, L.F. y Silas, J.C. (2016). La comunidad virtual de práctica. Alternativa para la formación continua de profesores. *CPU-e, Revista de Investigación Educativa*, (22),28-51. 14 de mayo de 2020. ISSN. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2831/283143550003.pdf>

- González, B. M. (2018). Análisis de los factores de riesgo escolar en la Educación Secundaria Obligatoria. Proyecto de investigación. (Deserción doctoral, Universidad de Murcia, España) Recuperado de: <https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/61479>
- Grupo FARO. (2019). El trabajo de comunidad de aprendizaje despierta el interés de entidades gubernamentales: Pagina web Ideas y acción colectivas Grupo FARO. Recuperado el 7 de octubre del 2020 de: <https://grupofaro.org/el-trabajo-de-comunidades-de-aprendizaje-ecuador-despierta-el-interes-de-entidades-gubernamentales/>
- Guzmán, J. (2012). Comunidades de aprendizaje y formación del profesorado. Tendencias pedagógicas, (19), 67-86. Recuperado el 11 de octubre del 2020 de: <https://revistas.uam.es/tendenciaspedagogicas/article/view/2002>
- Hernández, B. y Fonseca, R. (2012). Las comunidades de práctica: nuevas formas de construcción de conocimientos. Revista PAPELES, ISSN 0123-0670 • Volumen 4 No.7, pp.96-101, enero-junio de 2012 Recuperado el 11 de octubre 2020 de PAPELES, de <http://revistas.uan.edu.co/index.php/papeles/article/view/210/180>
- Instituto Nacional de Evaluación educativa y Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (2018). Resultados PISA para el desarrollo. Página web Instituto Nacional de Evaluación Educativa Recuperado el 15 de septiembre del 2020 de: PISA, file:///C:/Users/Usuario/Downloads/CIE_InformeGeneralPISA18_20181123.pdf
- Instituto Nacional de Evaluación Educativa, (2018). La educación en Ecuador: logros alcanzados y nuevos desafíos. Recuperado el 7 de septiembre del 2020 de: https://www.evaluacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/02/CIE_ResultadosEducativos18_20190109.pdf
- Jaramillo, E., y Troya, M. (2019). Liderazgo desde la responsabilidad compartida: la experiencia de comunidades de aprendizaje en Ecuador. Recuperado de <http://201.159.222.12/bitstream/56000/995/1/Mamakuna%2011%2058-65.pdf>
- Krichesky, G. J. (2013). El desarrollo de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje: procesos y factores de cambio para la mejora de las escuelas. Recuperado de: https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/13311/62970_Krichesky%20Gabriela%20J.pdf

- Krichesky, G. J., y Murillo, T. F. J. (2011). Las comunidades profesionales de aprendizaje: Una estrategia de mejora para una nueva concepción de escuela. REICE: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 9(1), 65-83. Recuperado el 7 de octubre del 2020 de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55118790005>
- Marín, L.G. y Correa, L. F. A. (2010). Comunidades de práctica, una estrategia para la democratización del conocimiento en las organizaciones, una reflexión. Revista de Ingenierías: Universidad de Medellín, 9(16), 141-150. Recuperado de: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-ComunidadesDePracticaUnaEstrategiaParaLaDemocratiz-3293813%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-ComunidadesDePracticaUnaEstrategiaParaLaDemocratiz-3293813%20(4).pdf)
- Martínez, M. y Martino, A. (2016). Construyendo el dispositivo de comunidades de aprendizaje: Universidad Nacional de Salta. Centro de Investigaciones Sociales y Educativas del Norte Argentino. *Revista del Cisen Tramas*, 5 (2), 55-74. Recuperado el 9 de octubre del 2020 de: CONICET, <http://hdl.handle.net/11336/109627>
- Meirinhos, M., y Osório, A. (2009). Las comunidades virtuales de aprendizaje. El papel central de la colaboración. Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación, (35),45-60. 13 de mayo de 2020. ISSN: 1133-8482. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/368/36812381004.pdf>
- Riascos, O., Vélez, R., y Zapata, T. (2012). Las comunidades de práctica como una estrategia de intercambio, comunicación y solución de problemas de conocimiento en la organización (Bachelor's thesis, Universidad de Medellín). Tesis de Especialización, Universidad de Medellín, Colombia. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11407/293>
- Rivas, N. M. (2008). *Procesos cognitivos y aprendizaje significativo*. Comunidad de Madrid. Consejería de Educación. Vice consejería de Organización Educativa. <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/4809>
- Salinas, J. (2003). Comunidades virtuales y aprendizaje digital. CD-ROM Edutec, 54(2), 1-2. Recuperado de: <https://campus.fundec.org.ar/admin/archivos/3%20conferenciasalinas.pdf>
- Sallán, J. (2006). Las comunidades virtuales de aprendizaje: Revista Educar, 37(), 41-64. Recuperado el 7 de octubre del 2020 de: REDALYC, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=342130826004>

- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2017). Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021. Toda una Vida. Recuperado de: <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/03/Plan-Nacional-de-Desarrollo-para-publicar-en-web-actualizado.pdf>
- Silva, L. D. (2015). Innovación en la práctica docente. *Revista Vinculando*. Recuperado el 8 de Oct de 2020. Recuperado de: <http://vinculando.org/educacion/innovacion-practica-docente.html>
- Vaillant, D., y Marcelo, C., (2015). El ABC y D de la formación docente. Narcea Ediciones. Recuperado de: <https://elibro.puce.elogim.com/es/ereader/puce/46228?page=1>
- Yáñez-Galleguillos, L., y Soria-Barreto, K. (2017). Reflexión de Buenas Prácticas Docentes como eje de Calidad en la Educación Universitaria: Caso Escuela de Ciencias Empresariales de la Universidad Católica del Norte. *Formación Universitaria*, 10(5),59-69. Recuperado el 27 de noviembre de 2020 de: REDALYC, <https://www.redalyc.org/pdf/3735/373553266007.pdf>
- Zabalza, M. A. y Cerdeiriña, M. A., (2012). *Innovación y cambio en las instituciones educativas*. Rosario, Argentina: Homo Sapiens. Ediciones. Recuperado de: <https://elibro.puce.elogim.com/es/ereader/puce/67101?page=1>

9. ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario para profesores y profesoras

Este cuestionario está dirigido a docentes que imparten clases en la Unidad Educativa Lizardo Goyes. Es un cuestionario anónimo. Su objetivo es conseguir datos para una investigación que permita contribuir a una mayor comprensión de la práctica docente y la organización en el centro.

I. Datos de identificación

Su titulación es: _____

¿Cuántos años de experiencia profesional? _____

Por favor, valore según su grado de acuerdo con los siguientes ítems, relacionados con la forma de organizarse y trabajar en el centro. Para ello tenga en cuenta la siguiente escala:

1 -Nada de acuerdo

2- Poco de acuerdo

3- No lo tengo claro

4- Bastante de acuerdo

5- Muy de acuerdo

La dirección organiza y participa en sesiones de trabajo con el profesorado destinadas a tratar temas relacionados con la enseñanza y el aprendizaje, el análisis y la adopción de medidas conjuntas para mejorar la educación en el centro educativo.	1 2 3 4 5
El profesorado del centro tiene una idea clara y compartida sobre los valores, principios e ideas que dan sentido al PEI y, en particular, a la enseñanza y aprendizaje a desarrollar.	1 2 3 4 5
La disponibilidad de tiempos y espacios son adecuados para la coordinación de la enseñanza entre el profesorado.	1 2 3 4 5

En el centro tienen en cuenta, de manera efectiva y viable, las necesidades de aprendizaje de todo el alumnado	1 2 3 4 5
La dirección fomenta el desarrollo de propuestas pedagógicas innovadoras por parte de los departamentos y el profesorado.	1 2 3 4 5
La elaboración y actualización del PEI ha contado con la participación más o menos efectiva de: <ul style="list-style-type: none"> - El equipo directivo 1 2 3 4 5 - El profesorado 1 2 3 4 5 - El alumnado 1 2 3 4 5 - Las familias 1 2 3 4 5 	1 2 3 4 5
Los tiempos y espacios disponibles se usan de manera efectiva para la coordinación docente.	1 2 3 4 5
La dirección del centro valora, reconoce y apoya el trabajo y el esfuerzo realizado por el profesorado.	1 2 3 4 5
Los jefes de la institución contribuyen de un modo efectivo a la planificación y coordinación docente.	1 2 3 4 5
El trabajo docente en equipo y los resultados del mismo en materia de mejora educativa es valorado de manera positiva por parte del profesorado.	1 2 3 4 5
La gestión organizativa y pedagógica es acorde con los valores como la: rigurosa formación, el respeto mutuo, la democracia, la participación y los derechos y deberes cívicos.	1 2 3 4 5
Los profesores se sienten, en general, valorados, apoyados y reconocidos por los demás miembros de la institución educativa.	1 2 3 4 5
La dirección, gestión y gobierno del centro son tareas participativas y bien coordinadas.	1 2 3 4 5
En el PEI, los valores y principios que plantea y finalidades que persigue son visibles en: la organización, gestión y administración del centro 1 2 3 4 5 el currículo y la enseñanza aprendizaje 1 2 3 4 5 la relación con y entre el alumnado 1 2 3 4 5 la relación con las familias 1 2 3 4 5	
El profesorado valora y reconoce el trabajo y el esfuerzo del alumnado	1 2 3 4 5
La dirección y la gestión del centro propician el establecimiento de las relaciones efectivas con las familias en orden a decidir y mejorar la formación del alumnado.	1 2 3 4 5

El profesorado comparte, reflexiona y toma decisiones sobre los procesos y resultados de la enseñanza:	
Con los profesores del mismo departamento	1 2 3 4 5
Con los profesores de distintos departamentos	1 2 3 4 5
Con los profesores del mismo curso	1 2 3 4 5
Las decisiones que se toman en el centro sobre las programaciones didácticas, proyectos de innovación u otras actividades están basadas en datos concretos y experiencias probadas.	1 2 3 4 5
La dirección promueve condiciones y acuerdos efectivos sobre la formación continuada del profesorado en el centro.	1 2 3 4 5
Cuando el profesorado trabaja de manera coordinada y conjunta analizan y discuten temas referidos a:	1 2 3 4 5
La planificación del currículo y enseñanza (contenidos, objetivos, habilidades, objetivos, materiales didácticos y evaluación.)	1 2 3 4 5
El desarrollo en las aulas de enseñanza- aprendizaje	1 2 3 4 5
Las relaciones pedagógicas	1 2 3 4 5
Los resultados de aprendizaje derivados de las evaluaciones	1 2 3 4 5
Los jefes de departamentos contribuyen de un modo efectivo a la innovación y a la mejora de la enseñanza aprendizaje.	1 2 3 4 5
La dirección promueve y potencia la coordinación docente dentro de los departamentos y también entre los mismos.	1 2 3 4 5
El trabajo coordinado, en equipo, entre el profesorado ayuda a mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.	1 2 3 4 5
En el centro existe un clima favorable a la renovación pedagógica, al desarrollo de nuevas experiencias educativas-	1 2 3 4 5
En el centro ocurren procesos de formación docente que contribuyen a la mejora de las ideas y las prácticas del profesorado.	1 2 3 4 5
En los últimos años se han desarrollado en el centro diversos proyectos de renovación de la enseñanza-aprendizaje.	1 2 3 4 5

Anexo 2. Transcripción diálogo

grupo focal

1. ¿Qué deberíamos hacer para reflexionar sobre nuestro quehacer docente, sobre nuestras prácticas? ¿Qué acciones podríamos llevar a cabo?

R. Para poder mejorar nuestros quehaceres como docentes *debemos empezar a entender la comunidad en donde nosotros trabajamos, porque sabemos que es una comunidad muy ajena al proceso educativo, tenemos dificultades en todos los ámbitos: dificultades sociales, dificultades económicas, dificultades territoriales, en fin, hay muchos aspectos que impiden de que el trabajo sea un poco eficaz. Pero también tenemos que reconocer que es el contexto y ese es nuestra prioridad de ir mejorando, de ir conociendo ese lugar donde nosotros trabajamos compañera; la única forma de poder mejorar es empoderarnos de nuestro trabajo, de empoderarnos de nuestra tarea y empoderarnos de esa sociedad que está un poco ajena hacia nosotros; pero que nosotros tenemos que acercarnos un poco más así ella, bien dicen por ahí, “que si el enemigo no se puede unir a mí, pues yo me uno hacia el enemigo para poder hacer las cosas de la mejor manera”.*

Sabemos que nosotros como docentes tenemos esa *convicción y esa capacidad de poder llegar hacia los demás, de poder llegar a los estudiantes, hacia la comunidad, e inclusive, hacia nosotros como compañeros; porque también a veces hay situaciones entre compañeros que nos alejamos, de pronto, tenemos la solución de algo y no la decimos, por temor o por miedo, porque se pueden “burlar” o porque me pueden decir de que esa idea “no está bien, no es positiva”;* entonces hay muchas situaciones, por eso digo que debemos empoderarnos de todo el trabajo, de toda labor que nosotros hacemos, realizar “sin temor sin miedo a perder, sin miedo a equivocarnos”. *La persona que no se equivoca no aprende, la persona que no se equivoca no corrige,* entonces este es un punto fundamental e importante que nosotros debemos tomar para poder mejorar nuestros quehaceres docentes, hacer las cosas sin temor, con confianza, con convicción porque eso es el ser Docentes, el ser Docentes se equivoca día a día, pero tiene oportunidades de poder corregir y en este momento si nosotros nos hemos equivocado en muchos aspectos pues es el tiempo de poder empezar a corregir.

Esta pandemia es verdad que ha perjudicado en mucho a todo el mundo, a todos los Docentes e inclusive a nosotros nos ha perjudicado para estar en nuestras clases presenciales, pero

también esta pandemia nos ayuda a reflexionar como persona, como sociedad, como docente, si, a que no tenemos que tener rencor ante los demás compañeros, ante la sociedad, ante los estudiantes, si no, que tenemos que empezar a actuar y a mejorar las cosas, cambiar mi forma de ser, si fue negativa y mejorarla y si fue positiva, pues seguirla fortaleciendo para el beneficio de la sociedad de los estudiantes y el beneficio de nosotros como docente en nuestra institución.

J. Tenemos que apoderarnos de nuestro trabajo, *acoger amor a nuestro trabajo*, también deberíamos *formar reuniones de trabajo para elaborar proyectos para resolver las dificultades problemas que tengamos en la institución como niños con problemas de aprendizaje estar siempre dispuestos a una “crítica constructiva” a “escuchar a los demás”, buscar soluciones de como poder salir adelante, como saber sobrellevar esta dificultad de los estudiantes.* Lo importante es que nosotros como docentes logremos que los estudiantes tengan un aprendizaje significativo, que dejemos un “poquito el tradicionalismo”, el que es estar solo en un aula y nada más, entonces, hay muchos más campos que uno puede explorar con los estudiantes y como es ahorita en la actualidad, que se nos ha venido el uso de las TIC, también es una herramienta muy importante en la cual debíamos haber incluido desde antes para que hoy en la actualidad no nos haya cogido de nuevo.

I. Debemos hacer más reuniones para intercambiar ideas entre compañeros y también hay algo muy importante, debemos empezar a cambiar desde nosotros mismos, porque a veces, debemos esperar que el otro compañero haga las cosas para recién empezar a dar la iniciativa, en vez de aportar, lo que hacemos, es criticar al compañero, en vez, de nosotros unirnos a ese compañero y apoyarle y darle nuevas ideas y también, ciertamente, lo que dice el compañero Rafael, también es algo cierto, tenemos que empoderarnos de nuestro trabajo, demostrarle a los estudiantes de que nosotros somos sus amigos, más no, sus enemigos. Y no darles a entender, que porque ella es licenciada es más o porque ella recién entro, ella es menos, ¡no! Trabajar todos en conjunto, como compañero que somos y dejar a un lado la crítica del otro compañero, si ve que el compañero falló en algo, hacerle ver, con una crítica constructiva; como dice la compañera, qué más puedo decir, de que tenemos que trabajar unidos y hacer más reuniones, hacer talleres, sobre cómo debemos trabajar con los alumnos, para que día a día trabajemos mejor, y enseñemos de una mejor manera a los alumnos, y no quedarnos en ese vacío. También exploremos de que no solamente las clases se pueden dar en el aula, también hay otros lugares, podemos salir en el patio o en otro lado para que el

alumno no sienta ese encerramiento, ... demos buscar otros métodos de cómo enseñarles de cómo llegar a los alumnos.

C. Realmente lo que acaban de decir las tres compañeras es verdad, comparto con sus ideas de que debemos nosotros aportar estar predispuestos, sobre todo, a colaborar en la institución educativa; nosotros nos debemos a un aparataje educativo, como es el ministerio de educación, entonces hay una institucionalidad un poquito más arriba que nos guía, la misma que debe contar con todas las herramientas, con todos los recursos necesarios, porque no tenemos todas esas herramientas, ... se requiere de recursos para trabajar con los estudiantes, pues vamos a tener dificultad, de ahí, compañeros y compañeras totalmente de acuerdo tenemos que empoderarnos de nuestro trabajo. Yo, pienso que si lo están, pero también hay otra parte, que deben garantizarnos, esa parte, que en muchas ocasiones también olvidan a las zonas rurales, es ahí, cuando dice Rafa, que hay entidades de que son ajenas la misma institucionalidad educativa, es ajena a nosotros los docentes y eso hace que también, de cierto modo, nos desmotivemos en muchas ocasiones, también nos frustremos con el trabajo que estamos haciendo porque de alguna manera no es reconocido por el ministerio de educación y sus otras áreas, en este caso, la zonal y obviamente las oficinas distrital. Entonces, es ahí, también en donde la entidad educativa debe trabajar para que nosotros como docentes tengamos ese respaldo, no solamente es la Lizardo Goyes Benites, porque si fuéramos autónomas tendríamos que buscar otra manera de trabajar. Pienso yo, que el empoderamiento lo tenemos estamos apersonado del trabajo que hacemos pero que en muchas ocasiones esta institucionalidad educativa también nos deja solo a nosotros y es ahí donde flaqueamos.

¿En qué necesitamos formarnos?

R. Creo yo, *que necesitamos formarnos más como ser Docentes, como persona porque hemos perdido ese espíritu de hermandad, solidaridad, ese espíritu de compañerismo,* entonces deberíamos formarnos más en ese sentido porque recordemos que están los conocimientos pedagógicos, están los medios de transporte, está el dinero y bueno nuestros deseos personales como la forma de vestir si como el gusto por una comunidad el gusto por una persona, *pero hemos perdido ese espíritu de persona de ser Docentes donde en muchas ocasiones miramos que el amigo del frente se tropezó se calló y vez de ayudarlo de*

levantarlo lo que hacemos es reírnos, burlarnos entonces y más que todo preguntar que te paso si es obvio que nos damos cuenta que sucedió y caemos en ese error entonces nosotros en ese sentido si tenemos que educarnos y otra situación en cuanto a la institución nosotros lastimosamente no tenemos los medios para poder nutrirnos de tantos conocimientos porque somos una comunidad rezagada pero compañeros tenemos la tecnología tenemos el internet y hay que tratar de nutrirnos por ese medio.

C. *Debemos estar predispuesto a la autoformación hoy en día no podemos esperar que alguien nos dé un curso creo que cada en docente está en elegir y decidir a la vez a adaptarse formarse, nosotros tenemos una formación muy alta, y yo, los felicito por eso, pero igual también creo que el autoformarnos de manera virtual podamos llegar a formarnos en ideas, valores de hecho me gustaría que todos los docentes que hacemos parte de la Lizardo Goyes llegáramos a formarnos en valores en algún momento, seguramente algunos ya deben tener esta formación, pero me gustaría que todos la tengamos, o en algún momento, puede ser en el aula, puede ser en las TIC. Bueno, ahorita tenemos la facilidad, de hecho, ahora que estamos trabajando de manera virtual en ingresar al internet en el ministerio de educación y bajar toda la información y autoformarnos de cómo usar las Tic dentro de la institución educativa y en sí otros temas que seguramente muchos docentes hemos aprovechado esta pandemia para autoformarnos.*

J. *Siempre vamos a tener algo en que formarnos, siempre vamos a tener que estar investigando, buscando nuevas soluciones, elaborando proyectos siempre tenemos que estar a la vanguardia formándonos de todo día a día buscando siempre más soluciones investigando como podemos llegar a nuestros estudiantes y ellos logren su aprendizaje otra cosa muy importante; deberíamos formarnos más en psicología porque nosotros estamos tratando con seres Docentes que son los niños y también para tratar con los padres que es un factor de la educación complicadito, entonces deberíamos prepararnos bastante en este temita de cómo llegar también a los padres de familia para trabajar en conjunto y en beneficio de los estudiantes también deberíamos formarnos más darnos, más importancia a nosotros mismos como docentes porque nosotros somos el pilar de la nueva generación de la sociedad.*

I. *Nosotros somos personas innovadoras que tenemos que estarnos auto educando, autoalimentándonos psicológicamente porque tenemos que aprender a día a día cosa nuevas, para así mismo, poder ayudar a nuestros estudiantes; también necesitamos*

formación en lo que tienen que ver con la convivencia entre compañeros, porque me he dado cuenta de que en el trabajo uno siempre llega a tener problemas con los compañeros, porque uno nunca llega a compaginar bien con los demás. También necesitamos la psicología para saber llegar a los padres de familia porque hay padres que son muy difícil de tratar, tanto padres de familia como estudiantes, hay que prepararnos psicológicamente en todo el sentido de la palabra, porque hay saber usar las palabras precisas para poder llegar a esa madre de familia, a esa estudiante. También necesitamos trabajar en el aprendizaje: buscar cada día navegar, indagar en las páginas para auto educarnos y cada día poder brindar un mejor estudio a los muchachos porque hay estudiantes que de verdad uno busca la forma u otra manera de enseñarles y uno a veces no logra llegar a este estudiante hablo en el ámbito de la materias porque uno busca los medios para que el estudiante sea responsable, cumpla con sus deberes, no sea un niño grosero pero ese estudiante lamentablemente está en otro lado, uno, a veces se desespera, se decepciona. También tenemos que aprender a darnos valor a nosotros mismos.

2. ¿Cómo podríamos mejorar los procesos de reflexión y análisis de los resultados de los estudiantes?

J. Esta pregunta es media complicada de analizar o de decir una respuesta, analizar los resultados que uno arroja con los niños es el esfuerzo de nosotros porque como sabemos en nuestra institución la labor docente o el trabajo educativo, es solo de nosotros, más no tenemos colaboración de los padres de familia, ni del ministerio de educación, como mencionaba antes el compañero, porque no tenemos todos los materiales necesarios para trabajar, nos faltan muchos materiales de trabajo, entonces *lo que hemos conseguido, solo es nuestro esfuerzo.*

R. Otra forma de analizar el proceso de los estudiantes es justamente la terminación de año de ese estudiante: *los promedios, la responsabilidad* del estudiante. Nosotros como docentes, somos lastimosamente, los más señalados; pero es bonito ser docente, porque hacemos una ardua tarea, un trabajo difícil, un trabajo complicado pero bonito. El ministerio de educación de la zonal y distrito no atienden las necesidades de las escuelas rurales, y como docentes, tampoco somos respaldados por “padres de familia”. Pero yo creo que tenemos que tener la

tranquilidad de que, año a año, cuando se culmina los procesos. Entonces, yo creo que esa es una de las formas de mirar el proceso que hemos realizado como docentes. También, en muchas ocasiones, es la duda y la preocupación por los estudiantes que no han alcanzado ese proceso académico, que no han logrado pasar, que no han logrado entender la clase, que no han logrado comprender el deber para entregarlo. Todas esas situaciones nos preocupan y nos aquejan como docentes; nosotros como docentes, debemos reflexionar, y hay que entender al estudiante y que de pronto el estudiante no quiso cumplir con sus obligaciones, puede ser, porque el docente le cayó mal. Como docentes, debemos seguir preparándonos para tratar de llegar a ese estudiante.

I. Mi opinión respecto a esto, es que podemos ver el resultado de un estudiante que se preparó, que pasó de ser un estudiante normal a ser un: licenciado, un doctor, un anesthesiólogo, una psicóloga; ahí, también vemos nuestro resultado, cuando ese alumno que empezó con nosotros desde abajo, que salió de nuestro establecimiento con excelentes notas; y cuando lo miramos, varios años después, regresando como doctor o abogado, entonces ahí, el docente se llena de mucha alegría, ese muchacho fue mi alumno. Cuando uno ve que ese aprendizaje diario, que llevo desde muchos años atrás, no callo en un saco roto, que esa semilla se mantuvo y fue creciendo y fue creciendo; vemos el resultado en ese abogado en el doctor. También da pena que hay malos resultados, cuando el alumno no aprovechó la enseñanza que el docente le dio, viene la pérdida de año. Entonces hay buenos y malos resultados, de los malos uno debe aprender cómo ir mejorando día a día, y con las buenas, es algo normal, que uno se llene de emoción cuando dicen “ella fue mi profesora” es un orgullo muy grande.

C. *Yo, creo que para que se fortalezca se debe hacer un seguimiento bastante minucioso a cada estudiante. Primero, si no hacemos este seguimiento, no vamos a tener el momento de hacer el análisis, la suficiente información o respaldo para poder emitir algún criterio sobre el análisis de un X estudiantes. Segundo, creo que es importante, que en los próximos análisis que se hagan sobre sea el rendimiento académico de los estudiantes o sobre el tipo de información o formación que se está dando al estudiante, también se debe incluir en este proceso al padre de familia, porque considero que involucrando al padre de familia podemos lograr resultados más positivos, más favorables para nosotros los docentes, y sobre todo, para el estudiante, porque el padre de familia se va sentir parte, no solamente va ir*

tales situaciones, que yo conozco, si lo hacemos parte de esto, se sentirá *corresponsable de la situación y rendimiento de su hijo o hija entonces, creo que ahí, podríamos fortalecer el análisis*, porque el padre de familia va a estar también puede ser en una reunión parecida una junta de curso, donde el padre de familia no solamente haga presencia, sino también, para que participe de dicha reunión como representante; uno, dos o tres padres de familia como representantes de los padres de familia para que también *sean portavoces de los demás padres de familia en ese análisis que se va a hacer dentro de la unidad educativa.*

¿Cómo se podría mejorar la participación de toda la comunidad educativa en pensar la escuela?

J. *Haciéndoles partes del proceso educativo mediante actividades culturales, deportes, escuela para padres; también, invitar a las autoridades de la comunidad a eventos como: casas abiertas, exposiciones de lo que se viene trabajando en la escuela, esa sería una manera de que se integren al proceso educativo y den su aportación.*

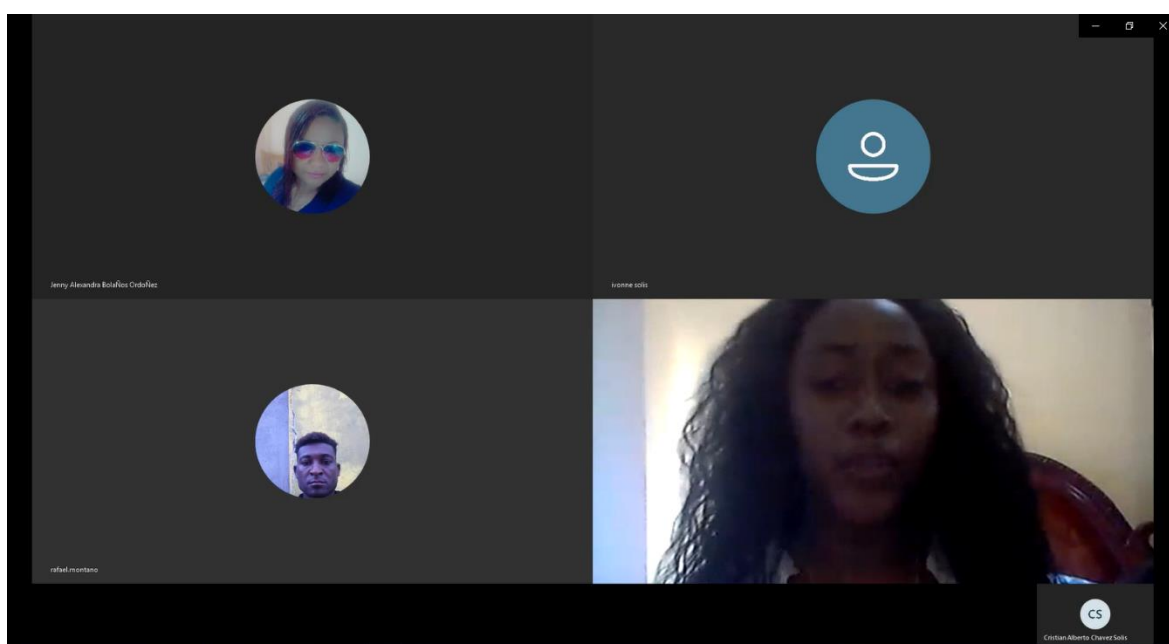
C. Promoviendo procesos de participación en la comunidad educativa donde docentes, estudiantes, padres de familia y la misma autoridad distritales puedan ser partícipe de todas y cada una de las actividades que se promuevan en la unidad educativa y en la comunidad. Solo así, vamos a lograr la participación masiva; hay que invitar a toda la comunidad, no solamente, a los padres de familia que están en la comunidad o a los padres de familia que tienen sus hijos en la institución educativa. Pues, obviamente si generamos estos procesos, vamos a obtener mayores resultados de participación y de corresponsabilidad sobre todo en todas y cada una de las actividades que se generen en dicha unidad educativa.

R. *Si nosotros queremos lograr esa participación masiva de la comunidad educativa justamente es permitir de que esos padres de familia, esas autoridades sean partícipe de lo que nosotros realizamos las reuniones, puede ser las juntas académicas en los eventos festivos, eventos deportivos involucrando a esa sociedad a esos padres de familia en si porque los estudiantes son parte de la comunidad*

I. a ellos de que ellos miren las cosa que han realizado sus hijos el producto del trabajo de sus hijos...por ejemplo la feria que realizamos la otra vez den donde ellos demostraban sus trabajos, los proyectos que habían realizados me di cuenta de que llegaron muchos padres

de familia a mirar los trabajos que sus hijos habían realizado y también en las reuniones como dice el compañero Cristian haciendo de que ellos participen, formen parte de las reuniones que den su punto de vista sepan lo que está pasando hacer que ellos participen y se sientan parte del establecimiento.

Grupo focal



Anexo 3. Desarrollo de cada una de las sesiones de la propuesta de comunidad profesional de aprendizaje

Sesión 1

Dinámica “ensalada de frutas” consiste en colocar tres tipos de frutas para cada persona del grupo, el primer integrante se llamará naranja, el segundo pera y tercera banano o sucesivamente, se irá delegando a cada integrante un nombre de fruta. Luego de colocar los nombres de frutas para cada integrante, la persona que lidera el grupo puede empezar el juego diciendo así:

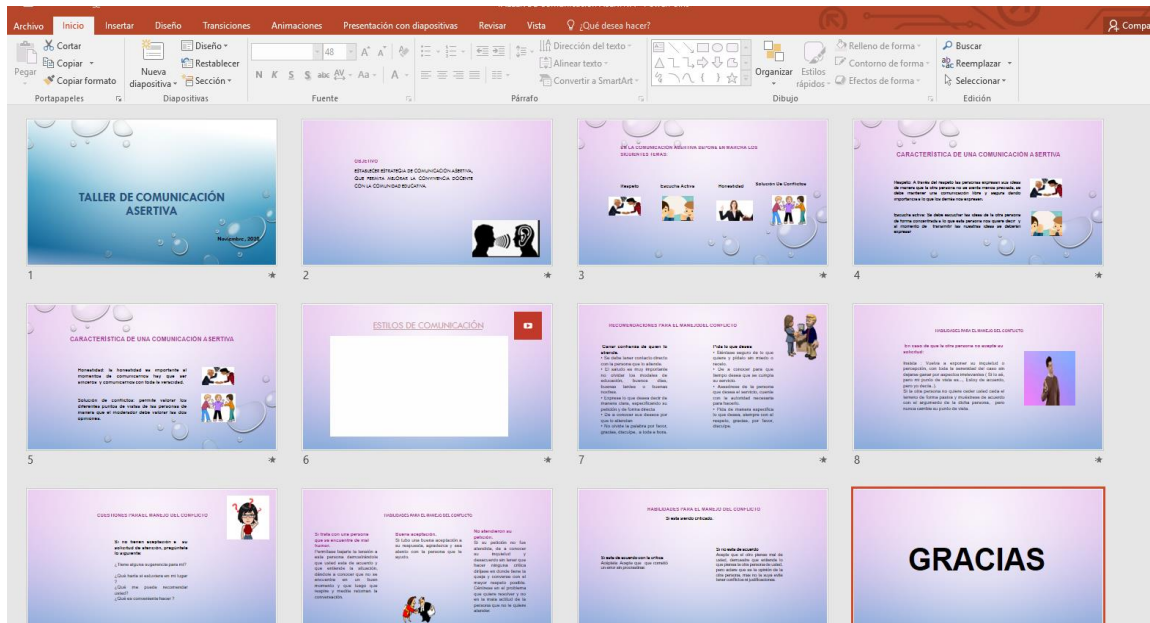
Fui al mercado a comprar frutas y compré naranja, banano, pera y enseguida todas las personas tienen que salir de su lugar y sentarse en el lugar de otro. Cuando el líder dice fui al mercado a comprar ensalada de fruta todos se cambian a lugares diferentes, si un participante se queda sin sentarse enseguida se le realizará una penitencia.

Presentation Del Proyecto

Sesión 2			
Objetivo: Establecer estrategia de comunicación asertiva, que permita mejorar la convivencia docente con la comunidad educativa.			
Contenido:			
Actividades	Duración	Recursos	Responsable
Dinámica del abrazo.	30 min	Docentes	Docente de la institución e Investigador
Comunicación asertiva en el ejercicio docente.	20 min	Tecnológico <ul style="list-style-type: none"> • Computadora • Link de video 	
Análisis sobre el video observado anteriormente.	30 min	https://www.youtube.com/watch?v=3FTsFWJQ2w	
Características y técnicas de una comunidad asertiva.	60 min	Tecnológico <ul style="list-style-type: none"> • Power point • Computadora 	
Trabajo en equipo. Desarrollo de una comunicación asertiva.	60 min	Docentes	
Análisis del taller. Metacognición.	30 min	Materiales <ul style="list-style-type: none"> • Texto de información • Cartulina • Marcadores 	
Cierre	10 min		

Sesión 3			
Objetivo: Fomentar buenos hábitos de convivencia y valores, a través de la creación de un clima de confianza entre los participantes, para fortalecer la convivencia docente.			
Contenido:			
Actividades	Duración	Recursos	Responsable
Dinámica del aprecio.	30 min	Docentes	Director e Investigador
Actividad de los valores.	30 min	Tecnológico <ul style="list-style-type: none"> • Computadora • Link del video 	
		https://www.youtube.com/watch?v=8VlgvVLOV5E	
Convivencia y fomento de buenos valores.	60 min	Material <ul style="list-style-type: none"> • Marcador • Hoja papel boom • Lápiz • Borrador 	
Análisis del video anterior.	30 min	Tecnológico <ul style="list-style-type: none"> • Computadora • Link 	
		https://www.youtube.com/watch?v=nNOdDtwYluM	
Actividad grupal, decálogo para la sana convivencia.	30 min	Docentes	
Círculo de diálogo con los docentes	30 min	Material <ul style="list-style-type: none"> • Esferográfico • Hojas boom 	
Evaluación de la jornada a través de la metacognición.	20 min	Docentes	
Cierre	10 min		

Sesión 2. Comunicación asertiva



Sesión 3. Hábitos de convivencia y valores

Actividad de los valores.

Para la actividad a realizar, los docentes deben dibujar un árbol incluyendo sus raíces, e identificar sus valores dentro de cada hoja. Deberá incluir los 10 valores más importantes para ellos, por último cada uno de los asistentes analizarán, por qué razón los eligieron.

Convivencia y fomento de buenos valores.

En grupos de 4 los docentes deberán realizar diferentes actividades en un papel cartulina y dibujar de acuerdo a su imaginación, los temas pueden ser normas para trabajar en clases, collage de me comprometo, puede ser unas frases anímicas, un refrán, libro, nubes, selfies etc. Todo eso lo pueden plasmar con el fin de fomentar los valores.

ESCALERA METACOGNITIVA

¿DONDE LO PUEDO APLICAR?

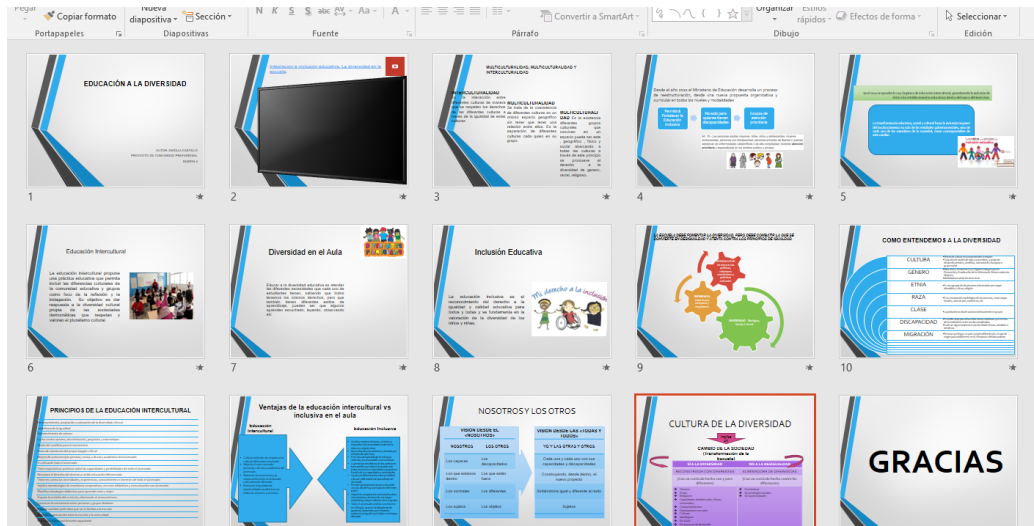
¿ PARA QUE ME HA SERVIDO?

¿ COMO LO HE APRENDIDO?

¿QUE HE APRENDIDO?

Sesión 4

Educación en la diversidad



Sesión 5

Metodologías activas

Kahoot! METODOLOGÍAS ACTIVAS Settings Saved to: My Kahoots Preview Exit Done

1 Quiz Metodología activa es:

2 Quiz Uno de los principios de la escuela...

3 Quiz Según el constructivismo. La constr...

Add question

Question bank

Import slides

Import spreadsheet

Time limit: 90 sec

Points: 1000

Answer options: Single select

Remove

Image reveal: Original, 3x3, 5x5, 8x8

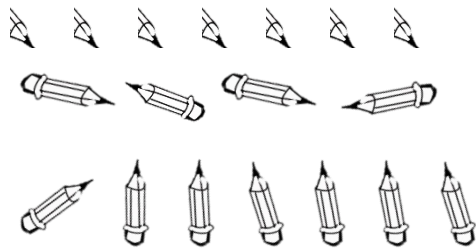
Una estrategia que se centra en la enseñanza del estudiante.

Plataforma innovadora.

Uso de mecánicas y elementos de juegos en entornos lúdicos.

Estrategia que no se centra en el docente.

Técnica: lápices al centro



Número de integrantes 4

Nombres:

1. Formar equipos heterogéneos de cuatro personas.
2. Partir de una tarea estructurada en cuatro preguntas diferentes.
Grupo 1 Inclusión, 2 Diversidad, 3 Ventajas de la educación inclusiva, 4 Educación intercultural.
3. A cada miembro del equipo se le asigna una pregunta y todos dejarán su lápiz en el centro de la mesa.
4. Por turnos, el encargado de la actividad lee, propone cómo resolverla y el resto del grupo da su opinión (también por turnos para que todos participen por igual) y se debate cómo solucionarla.
5. Luego de que todo está claro, todos toman su lápiz y resuelven la tarea (sin hablar).

6. Si mientras se está resolviendo la tarea a algún miembro del grupo le surge una pregunta, vuelve a dejar su lápiz en el centro para parar el ejercicio y plantearla al resto del equipo.
7. De forma sucesiva, se resuelven todas las preguntas con la misma dinámica.
Investigator. Angela Castillo
Observación: A partir de cada miembro del grupo toma su lápiz, solo se puede escribir, no hablar.

Sesión 6

Dinámica de grupo - trabajo cooperativo: "Armando casitas"

Se realizarán grupos de 3 o 4 personas, y se les dará como materia cartulina, tijera, lápiz y cinta, con este material se procederá a armar las casitas de cualquier tamaño, el que más cantidad de casas arma es el ganador, se dará un tiempo de 40 minutos.

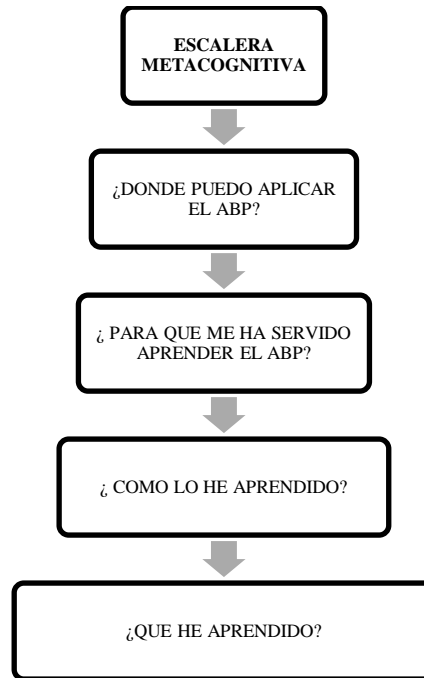
Trabajo colaborativo y cooperativo

Técnica rompecabezas
<p>Numero de integrantes 4</p> <p>Nombres:</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Forma grupos de 4 personas 2. Se parte de una temática que se pueda fragmentar en cuatro ámbitos Metodología Loret uno a cada miembro del equipo. 3. Los materiales que se proporcionaran es el texto metodología Loret el tiempo para que cada miembro pueda profundizar en el tema será de 30 minutos 4. Se organizan los grupos que han investigado el mismo subtema y se reúnen para compartir los conocimientos y profundizar. 5. Cada miembro del equipo volverá al grupo de origen y tiene la responsabilidad de explicar al resto del equipo su parte. 6. Puede finalizar cada equipo recogiendo y sintetizando todo el contenido en una cartulina.

Investigador. Angela Castillo

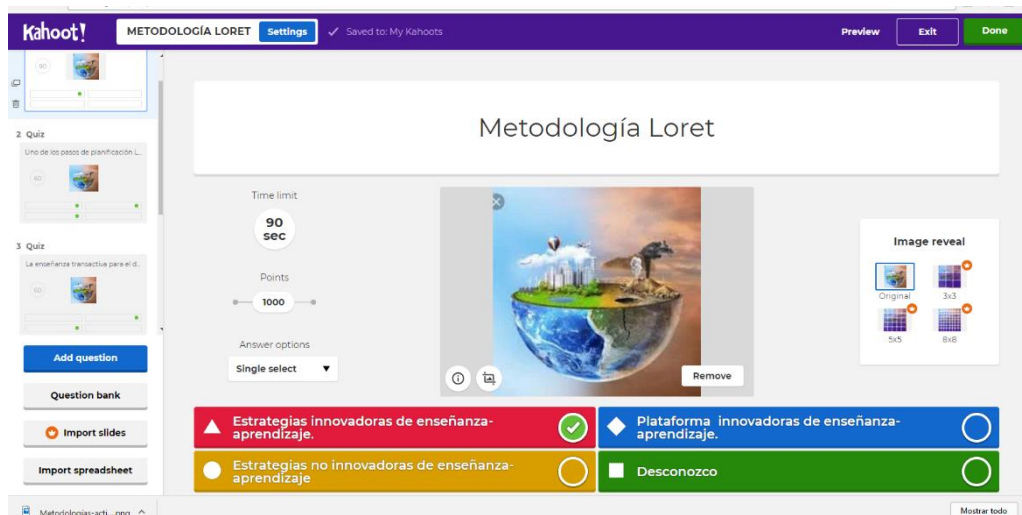
Observación: Los participantes contarán con 30 minutos más para finalizar la actividad.

Sesión 7

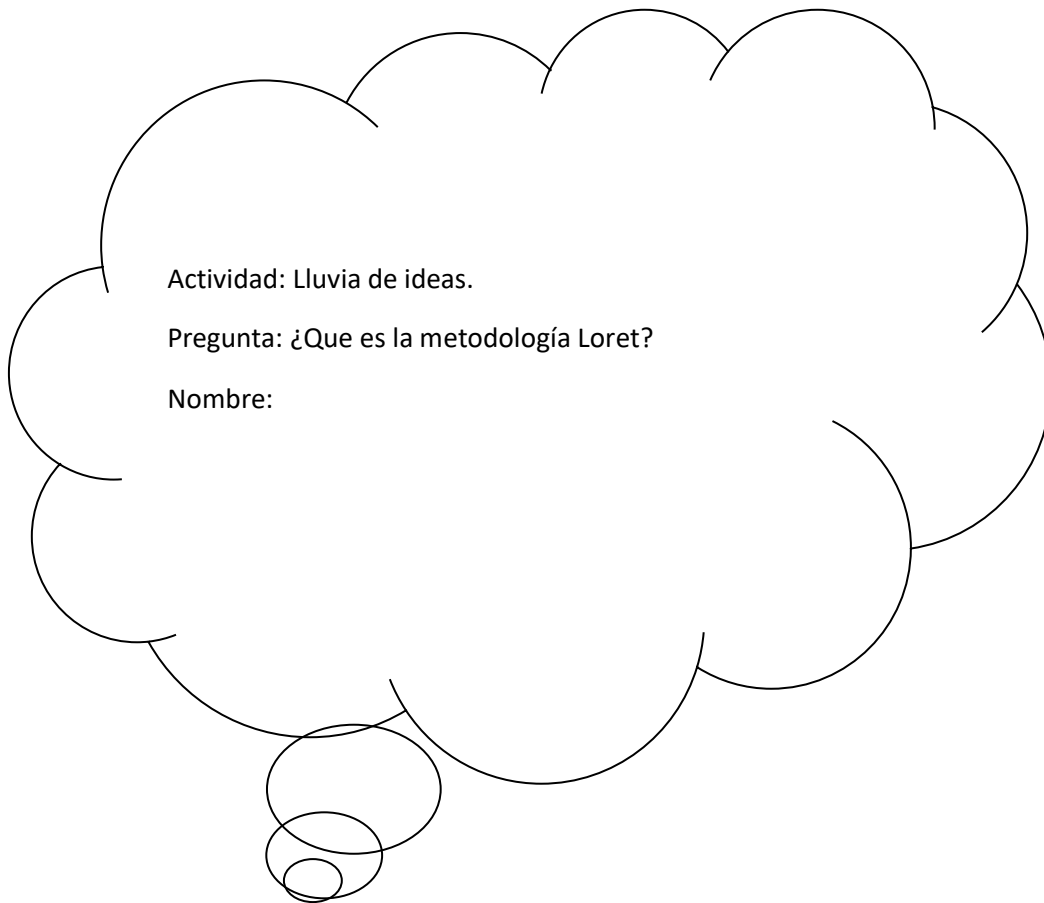


Sesión 8

Metodología Loret



Lluvia de ideas



Sesión 9



Kahoot!

New to Kahoot!?
 Welcome! You can play this game as a guest without an account. Sign up to save game results, search millions of awesome kahoots, create your own or duplicate and edit existing ones!

[Sign up](#) [Play as guest](#)
 Already a user? [Log in](#)

Questions (5) [Show answers](#)

1 - Quiz
¿Que es la Gamificación?
 90 sec

2 - Quiz
Gamificacion es:
 60 sec

3 - Quiz
Los factores que fomentan el auge de la Gamificación son:
 60 sec

4 - Quiz
¿Que beneficios promueve la gamificación en la educación?
 60 sec

GAMIFICACIÓN
 1 favorite 0 plays 0 players

A public kahoot
 Gamificacion en el aula
 legend_gnu623
 Created 5 days ago

Sesion 10

Presentación1 - PowerPoint

Inicio Insertar Diseño Transiciones Animaciones Presentación con diapositivas Revisar Vista ¿Qué desea hacer?

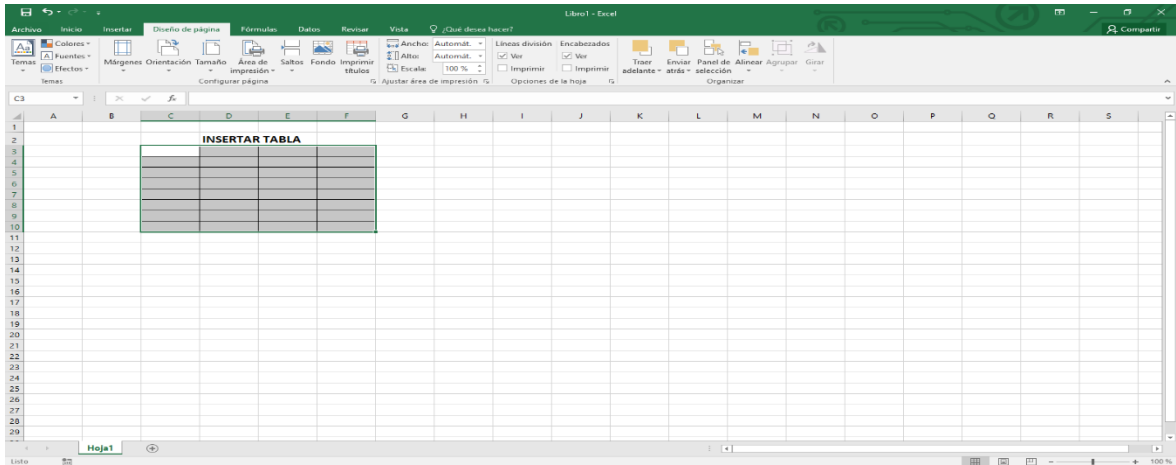
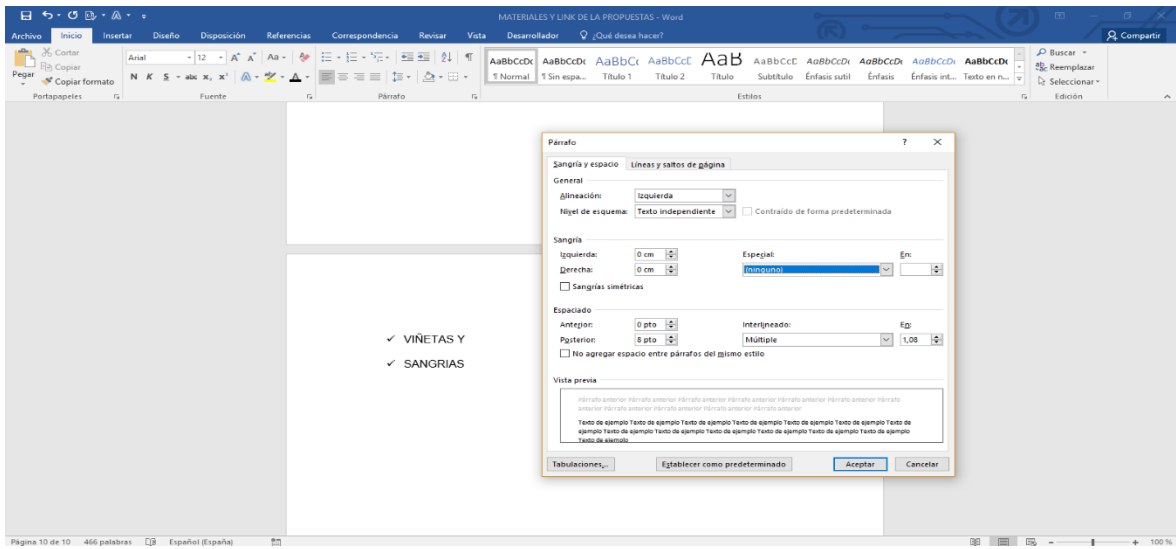
Nueva diapositiva Tabla Imágenes Imágenes Captura en línea Álbum de fotografías Formas SmartArt Gráfico Tienda Mis complementos Hipervínculo Acción Comentario Cuadro Encabez. WordArt Fecha y hora Número de diapositiva Objeto de texto Ecuación Símbolo Video Audio Grabación de pantalla

1

INSERTAR IMAGENES Y TRANSICIONES

Diapositiva 1 de 1 Español (España) Notas Comentarios 91%

Sesión 11



Sesión 12

Ejercicio de metacognición

1.- ¿Qué has aprendido en el taller?

<p>Contenidos conceptuales declarativos:</p>	
<p>Contenidos procedimentales:</p>	

Contenidos valóricos:	
Contenidos metacognitivos:	

2.- ¿Cómo lo has aprendido? (¿qué tipo de estrategias se han usado para el aprendizaje en este taller? ¿te han ayudado a aprender? ¿por qué? ¿qué te ayuda más a aprender?).

3.- ¿Cómo valoras tu participación y desempeño en esta materia? si volvieras a darla, ¿cambiaría algo, ¿qué?

4.- ¿Qué necesitarías seguir aprendiendo sobre estrategias innovadoras de enseñanza-aprendizaje? ¿cómo podrías hacerlo

5.- ¿Qué estrategias te parecen más interesantes para poner en práctica en tus clases? ¿y por qué?