



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

EXTENSIÓN PUJILÍ

CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

EL DOCENTE Y LA COMUNIDAD DE APRENDIZAJE

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de Licenciadas en Ciencias de la Educación Básica.

AUTORAS:

MASAPANTA PILLIZA, Pilar Jhiseth

ORTIZ SAFLA, Mayra Alexandra

Tutora:

PERALVO AREQUIPA, Carmen del Rocío PhD.

Pujilí – Ecuador

Agosto - 2022

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Nosotras, **MASAPANTA PILLIZA PILAR JHISETH Y ORTIZ SAFLA MAYRA ALEXANDRA**, declaramos ser autores del proyecto de investigación; **"EL DOCENTE Y LA COMUNIDAD DE APRENDIZAJE"** siendo la **DRA. CARMEN DEL ROCÍO PERALVO AREQUIPA** tutora del presente trabajo; eximimos a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certificamos que las ideas conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el trabajo de titulación son de nuestra exclusiva responsabilidad.



Masapanta Pilliza Pilar Jhiseth

C.I: 175262180-3



Ortiz Safla Mayra Alexandra

C.I: 050354220-1

AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutora del Trabajo de Investigación sobre el título: **“EL DOCENTE Y LA COMUNIDAD DE APRENDIZAJE”** de los postulantes **MASAPANTA PILLIZA PILAR JHISETH Y ORTIZ SAFLA MAYRA ALEXANDRA**, de la carrera de Educación Básica, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos, suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Proyectos que el Honorable Consejo Directivo de la Extensión Pujilí de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Pujilí, agosto, 2022



Dra. Carmen del Rocío Peralvo Arequipa

C.I. 050180634-3

TUTORA DE TRABAJO DE TITULACIÓN

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN


APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN


En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Extensión Pujilí; por cuanto, los postulantes: MASAPANTA PILLIZA PILAR JHISETH Y ORTIZ SAFLA MAYRA ALEXANDRA con el título de Proyecto de Investigación: "EL DOCENTE Y LA COMUNIDAD DE APRENDIZAJE", han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometidos al acto de Sustentación del proyecto. Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según las normativas institucionales.

Pujilí, agosto, 2022

Para constancia firma:

Lector 1 
Lic. MSc. Mayra Verónica Riera Montenegro
C.I.050299230-8

Lector 2 
PhD. Luis Gonzalo López Rodríguez
C.I. 180170194-5

Lector 3 
PhD. Oscar Alejandro Guaypatin Pico
C.I. 180282943-0

DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón mi tesis a mi madre, pues sin ella no lo habría logrado, agradezco la confianza y el apoyo brindado, que, sin duda alguna en el trayecto de mi vida me ha demostrado su amor, corrigiendo mis faltas y celebrando mis triunfos. De la misma manera, a mi pequeño Mateo que llego a mi vida para alegrar mis días gracias por ser mi fortaleza quien me inspira a conseguir mis metas. A mis profesores, gracias por su tiempo, por su apoyo, por la sabiduría que me transmitieron en el desarrollo de mi formación profesional.

Pilar Masapanta

Este trabajo investigativo lo dedico a mi madre, por su amor, trabajo, sacrificio y confianza depositada en mí, todos estos años y por apoyarme siempre. También a mi pequeño Thiago Alexander que desde el primer momento que llegó a mi vida, se convirtió en mi principal motivación, la fuente de energía para no rendirme de mostrando que con esfuerzo y sacrificio he podido superar los obstáculos más difíciles. A mi hermana que siempre me brinda su apoyo moral. De la misma manera, a todas las personas que de una u otra forma me han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos docentes que con su vocación y amor a su profesión me han transmitido sus conocimientos.

Mayra Ortiz

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme otorgado una familia maravillosa quienes han creído en mí siempre, dándome el ejemplo de superación, humildad, respeto y sacrificio; enseñándome a valorar todo lo que tengo. Quiero también agradecer a mi hijo por entender que, durante esta formación profesional, fue necesario sacrificar situaciones y momentos a su lado, pero cada sonrisa y sus muestras de cariño hacia mí han sido valiosos. De igual forma a la Universidad Técnica de Cotopaxi que me dio la oportunidad de formar parte de ella para poder forjar mis estudios profesionales. A la vez agradezco de manera muy respetuoso a la Dra. Rocío Peralvo por confiar en nosotras para realizar el proyecto, por la paciencia y las orientaciones acertadas gracias por tan importantes conocimientos que aportaron de manera eficaz para la culminación de este trabajo.

Pilar Masapanta

Agradezco primeramente a Dios y al niño de Isinche por darme salud y vida, por cuidar siempre de mis pasos y guiarme por el camino del bien. A mis padres por su confianza y amor por haberme forjado como una persona con valores y principios muchos de mis logros incluido este se los debo a ustedes. A la Universidad Técnica de Cotopaxi por abrirme las puertas de esta prestigiosa Institución para poder cumplir mi meta. También a la Dra. Rocío Peralvo que en todo este tiempo me ha guiado con sus conocimientos demostrando ser una persona humanista y comprensiva muy ética en su labor profesional, a mi compañera y amiga Pilar por toda su paciencia, responsabilidad y dedicación en el desarrollo de este trabajo.

Mayra Ortiz

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

EXTENSIÓN PUJILÍ

TÍTULO: “El Docente y la Comunidad de Aprendizaje”

Autoras:

Masapanta Pilliza Pilar Jhiseth

Ortiz Safla Mayra Alexandra

RESUMEN

Actualmente, la educación ha sufrido transformaciones educativas en donde se necesita docentes que se mantengan en constante actualización en los ámbitos pedagógicos, logrando la relación del docente y la comunidad de aprendizaje con un ambiente laboral armonioso para desempeñar un buen rol. Frente a ello, se ha evidenciado que los docentes no participan en actividades colaborativas, es decir que el individualismo predomina, por lo que se debe promover la participación colectiva orientada a la conformación de comunidades de aprendizaje para el fortalecimiento de su competencia profesional. En este sentido, el objetivo del presente proyecto permite implicar al docente en la comunidad de aprendizaje a través de actividades colaborativas para el fortalecimiento del proceso enseñanza-aprendizaje en la Unidad Educativa “Juan Abel Echeverría” del Cantón Latacunga en el periodo académico 2021-2022. La metodología utilizada en el proyecto se enmarca en la investigación cualitativa mediante las etapas: preparatoria, trabajo de campo, analítica e informativa. El método fue inductivo porque se analizó de lo particular a lo general las características del docente en comunidades de aprendizaje. La técnica utilizada fue la entrevista, con su instrumento la guía de entrevista dirigida a autoridades y docentes para obtener información acerca del trabajo en equipo entre docentes. El resultado se basó en la reflexión acerca de las destrezas colaborativas que demandan los docentes para ampliar sus conocimientos a partir de la colaboración y cooperación y se sientan seguros de compartir su experiencia con otros profesionales, pues su aporte colectivo se orienta al mejoramiento de su desempeño profesional. Al contrastar la información, se estableció que los docentes necesitan mejorar el trabajo en equipo y estar en constante actualización para el fortalecimiento de sus competencias profesionales. En tal virtud, esta investigación contribuye al desarrollo de la colaboración de los profesionales de la educación para responder a los cambios que requiere la enseñanza y el aprendizaje en la actualidad con una visión de formación continuo para mejorar el proceso educativo y profesional.

Palabras clave: Docente, Comunidad de Aprendizaje, Formación Profesional, Formación Continua, Trabajo en Equipo.

COTOPAXI TECHNICAL UNIVERSITY

PUJILÍ EXTENSION

TITLE: “The teacher and learning communities”

Authors:

Masapanta Pilliza Pilar Jhiseth

Ortiz Safla Mayra Alexandra

ABSTRACT

Currently, education has undergone educational transformations where teachers are needed to be constantly updated in pedagogical areas, achieving the relationship between the teacher and the learning community with a harmonious work environment to play a good role. At the same time, it has been evidenced that teachers do not participate in collaborative activities, that is to say that individualism predominates, so collective participation oriented to the conformation of learning communities should be promoted in order to strengthen their professional competence. Therefore, the objective of this project is to involve the teacher in the learning community through collaborative activities to strengthen the teaching-learning process in the “Juan Abel Echeverría” high school at Latacunga city in the academic period 2021-2022. The methodology used in the project is framed in qualitative research through the following stages: preparatory, fieldwork, analytical and informative. The method was inductive because the characteristics of teachers in learning communities were analyzed from the particular to the general. The technique used was the interview, with its instrument, the interview guide directed to authorities and teachers to obtain information about teamwork among teachers. The result was based on the reflection about the collaborative skills required by teachers to expand their knowledge based on collaboration and cooperation to feel confident to share their experience with other professionals, since their collective contribution is oriented to the improvement of their professional performance. When contrasting the information, it was established that teachers need to improve teamwork and be constantly updated to strengthen their professional competencies. Accordingly, this research contributes to the development of the collaboration of education professionals to respond about the changes required by teaching and learning today with a vision of continuous training to improve the educational and professional process.

Keywords: Teacher, learning community, Professional training, Continuous training, team work.

AVAL DE TRADUCCIÓN



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

CENTRO DE IDIOMAS

AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen del proyecto de investigación al Idioma Inglés presentado por las estudiantes, Masapanta Pilliza Pilar Jhiseth y Ortiz Safla Mayra Alexandra de la **CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA** de la **EXTENSIÓN PUJILÍ**, cuyo título versa **“EL DOCENTE Y LA COMUNIDAD DE APRENDIZAJE”**, lo realizaron bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo a las peticionarias hacer uso del presente certificado de la manera ética que estimaren conveniente.

Latacunga, agosto 29 del 2022

Atentamente,



CENTRO
DE IDIOMAS

PhD. Carmen del Rocio Peralvo Arequipa

C.C. 0501806343

ÍNDICE

PORTADA	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	ii
AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	iii
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
AVAL DE TRADUCCIÓN.....	ix
1. INFORMACIÓN GENERAL	4
2. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO.....	5
3.BENEFICIARIOS DEL PROYECTO	7
4.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
Contextualización del Problema	8
Delimitación del problema	12
La inmersión en el contexto.....	12
Formulación del problema	13
5.OBJETIVOS	13
Objetivo General.....	13
Objetivos Específicos	13
6. ACTIVIDADES Y SISTEMA DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS.....	14
Cuadro sistema de tares	14
7. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA	15
Antecedentes	15
Enfoque	17
Bases teóricas.....	18
8. PREGUNTAS CIENTÍFICAS O HIPÓTESIS.....	38
9. MARCO METODOLÓGICO.....	38

Enfoque	38
Interpretativo	38
Tipo de Investigación	39
Investigación cualitativa	39
Investigación bibliográfica o documental	41
Método (teórico)	41
Inductivo	41
Técnicas e Instrumentos	41
10. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	43
11. REFLEXIONES	56
Cuadro de categorías	79
Gráfico de los análisis y las reflexiones	79
12. IMPACTO SOCIAL	82
13. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	83
Conclusiones	83
Recomendaciones	83
14. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	84
15. ANEXOS	89
Anexo 1. Matriz de operacionalización	89
Anexo 2. Matriz de Operacionalización de variables para la elaboración de la guía de entrevista.....	90
Anexo 3. Validación de instrumentos de la investigación entrevista.....	92
Anexo 4. Instrumento de la investigación: guía de entrevista.....	96
Anexo 5. Guía de entrevista aplicada en la institución	100
Anexo 6. Matriz de procesamiento de información	104
Anexo 7. Hojas de vida	120

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	22
<i>Desarrollo de las competencias de la formación docente</i>	
Figura 2	23
<i>Competencias docentes</i>	
Figura 3	35
<i>Rol del docente</i>	
Figura 4	79
<i>Gráfico de los análisis y las reflexiones</i>	
<i>Docente</i>	80
<i>Comunidad de aprendizaje</i>	81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	21
<i>Aspectos relevantes en la formación docente</i>	
Tabla 2	79
<i>Cuadro de categorías</i>	

PROYECTO DE TITULACIÓN II

1. INFORMACIÓN GENERAL

Título del Proyecto: El Docente y las Comunidades de Aprendizaje.

Fecha de inicio: abril 2022.

Fecha de finalización: agosto 2022.

Lugar de ejecución:

El desarrollo del presente proyecto de investigación se realizó en la Unidad Educativa “Juan Abel Echeverría” de la parroquia Eloy Alfaro, del cantón Latacunga de la provincia de Cotopaxi.

Unidad Académica que auspicia.

Extensión Pujilí.

Carrera que auspicia:

Carrera en Ciencias de la Educación Básica.

Proyecto de investigación vinculado:

Proceso de Innovación de la Gestión de la Enseñanza y Aprendizaje en Diferentes Contextos.

Equipo de Trabajo:

Tutora: Dra. Carmen del Rocío Peralvo Arequipa.

Investigadores:

Nombre: Masapanta Pilliza Pilar Jhiseth

C.I. 175262180-3

Teléfono: 0969005589

Correo: pilar.masapanta1803@utc.edu.ec

Nombre: Ortiz Safla Mayra Alexandra.

C.I. 050354220-1

Teléfono: 0987646591

Correo: mayra.ortiz1@utc.edu.ec

Área de Conocimiento: Educación.

Línea de investigación:

Educación y comunicación para el desarrollo humano y social.

Sub líneas de investigación de la Carrera:

Prácticas Pedagógicas Curriculares Didácticas e Inclusivas.

2. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

Este proyecto busca fomentar la capacitación de los docentes a través de las comunidades de aprendizaje donde se fomente la colaboración y cooperación de los participantes, ya que estos proporcionan nuevos conocimientos que pueden ser enriquecedores al momento de compartir experiencias que serán necesarias para ir puliendo nuevas estrategias de aprendizaje.

La importancia de la formación de los docentes a través de las comunidades de aprendizajes puede ser favorables para la educación dentro de las instituciones educativas debido a que “Todo profesor debe lograr al comienzo de una clase, activar la motivación de sus alumnos, captar su atención despertando su curiosidad, mostrando la relevancia de lo que han de aprender y creando las condiciones para mantener su interés” (Jiménez, 2018, p. 30).

En referencia a lo mencionado, el docente debe buscar metodologías adecuadas para llamar la atención de los alumnos, debido a que hoy en día algunos de los docentes no tienen conocimientos en tecnología y se les dificulta interactuar con los estudiantes, esto lo conlleva a seguir lecturas de los libros y no permite que los estudiantes sean participativos.

Seguidamente uno de los factores primordiales es la capacitación docente puesto que, se va a priorizar el proceso en mejorar continuamente los saberes. Al respecto Acosta (2017), “La Formación Docente, ha permitido desarrollar y actualizar competencias en los docentes, para así fomentar el trabajo multidisciplinario y colaborativo. Si todos reman juntos, llegan juntos a la meta” (p. 46). El trabajo en equipo es importante para el logro de los aprendizajes y aún más si este es acompañado por toda la comunidad educativa lo cual va a permitir cumplir los objetivos propuestos.

Es por ello que, las comunidades de aprendizaje para los docentes pueden cumplir un papel muy importante en su formación profesional donde Flecha (2017) menciona que:

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

De acuerdo, con el autor, las comunidades de aprendizaje ayudan a transformar la educación, donde los docentes adquieran nuevos conocimientos, con la ayuda de otros profesionales que están capacitados y así superar la problemática que radica en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Por tanto, este proyecto se desarrolla en el marco de capacitar a los docentes por medio de las comunidades de aprendizaje, los mismos que permiten motivar y conocer nuevas habilidades que se requieren en la actualidad. Para ello, este trabajo contribuye con un análisis profundo de la realidad por la que pasan los docentes en su entorno educativo, con lo cual se puede conocer las fortalezas y debilidades que tienen al trabajar en equipo. Debido a que, la formación profesional es esencial para el proceso educativo donde se busca trabajar en colaboración para construir el conocimiento a través de la incorporación de los docentes en las comunidades de aprendizaje.

Para ello, las comunidades de aprendizaje están encaminadas al bien profesional, las cuales permitan desarrollar actividades únicas que van a motivar al docente para enriquecer sus conocimientos. En este sentido, Camargo (2016) expresa que: “La motivación es uno de los factores claves que permiten que el individuo se desarrolle en las diversas áreas de su vida, en especial en el área laboral, porque por medio de ella se orientan las acciones hacia unos fines y objetivos que persigue” (p.17). De acuerdo con lo citado, la motivación es un aspecto fundamental en la formación docente, donde se forja bagajes nuevos que serán netamente necesarios en su vida laboral. Por lo mismo, se hace necesario la implicación de las comunidades de aprendizaje debido a que pueden ayudar a los docentes a adentrarse a nuevos conocimientos. Donde Molina (2015) establece que:

Las comunidades de aprendizaje son conjuntos de individuos autónomos e independientes que, partiendo de una serie de ideas e ideales compartidos, se obligan por voluntad propia a aprender y trabajar juntos, comprometiéndose e incluyéndose unos a otros dentro de un proceso de aprendizaje. (p.112)

El concepto de la comunidad de aprendizaje tiene un potencial importante el cual proporciona un marco colaborativo, para los procesos de interacción, donde se puede lograr una mayor participación, atención y relaciones dinámicas entre docentes. Por consiguiente, para la verificación del trabajo en equipo que tiene el docente se hará uso de los instrumentos como las guías de

entrevista las mismas que se elaborarán con anterioridad para recabar información confiable para la realización del proyecto.

Es así como el impacto social de la investigación a través de las comunidades de aprendizaje va a fortalecer los conocimientos de los docentes los cuales serán de gran importancia para su labor educativa y personal. Dejando que estos, sientan la necesidad de trabajar en equipo y a la vez se capaciten día a día debido a que las actualizaciones son constantes. De la misma manera, los docentes van a interactuar y fortalecer sus capacidades que le permitan sentirse seguros, van a tener una alta autoestima, establecer relaciones positivas y colaborativas, con un clima laboral solidario para así lograr buenos resultados dentro del campo profesional. En efecto el análisis va a permitir al docente ser capaz de innovar, crear e interactuar con otros en el proceso de aprendizaje ya sea de forma virtual o presencial, haciendo que sus clases en la práctica sean más amenas y atractivas.

Para tal efecto, el proyecto cuenta con la autorización del rector, vicerrectora y los docentes de la Unidad Educativa “Juan Abel Echeverría”, la importancia de este trabajo contará con la ventaja de obtener información relevante sobre la formación docente con el consentimiento de los entrevistados y a su vez será fortalecida con fuentes bibliográficas confiables. Dentro de este marco, se analizó la participación de los docentes en la comunidad de aprendizaje de la Unidad Educativa antes mencionada, con el cual se puede buscar nuevas estrategias para su formación continua donde puedan realizar trabajos colaborativos y cooperativos que ayuden a llegar con el conocimiento esperado a los estudiantes. El presente proyecto beneficiara a la autoridad, jefes de área y docentes de la Unidad Educativa de forma directa. Por todo, lo mencionado sobre la necesidad de implicar al docente en procesos de formación continua se plantea la siguiente pregunta ¿Cómo el docente se implica en la comunidad de aprendizaje en la Unidad Educativa “Juan Abel Echeverría” del Cantón Latacunga en el periodo académico 2021-2022?

3.BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

Beneficiarios directos

- 6 docentes de la Unidad Educativa “Juan Abel Echeverría”

Beneficiarios indirectos

- Estudiantes
- Autoridades de la institución

4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Contextualización del Problema

Uno de los elementos más valiosos que poseen las instituciones educativas, es sin duda el recurso humano, individuos que son quienes se encargan de realizar actividades encaminadas a lograr los propósitos u objetivos institucionales. Con ello también, es indispensable reconocer que hoy en día los avances de las tecnologías de la comunicación exigen mayor demanda en este aspecto es por ello que, se debe ir mejorando los niveles de competencia de los docentes de las instituciones educativas. Debido a que, la calidad de los docentes y su capacitación profesional permanente son fundamentales para lograr una mejor educación en nuestro país.

Es importante mencionar que en América Latina se denota que proyectos asociados a los docentes permiten conocer la falta de capacitación en recursos tecnológicos, es decir que, al verse expuestos a un confinamiento los docentes tuvieron que acoplarse a diferentes recursos tecnológicos para seguir con el proceso educativo. En el marco del proyecto Tunning América Latina (Beneitone, 2017, p. 96) menciona que:

Se recolectó información sobre la calidad, efectividad y transparencia en carreras de educación superior con la participación de 182 universidades de 19 países de la región donde uno de los hallazgos alude que los docentes y estudiantes de carreras de FID asignan niveles medios de importancia a las competencias tecnológicas y formación continua.

En efecto, la falta de importancia en este tipo de recursos representa una índole de dificultades en el proceso de aprendizaje, esto puede deberse a la falta de accesibilidad de capacitaciones individuales o grupales hacia el docente dejando que este se acomode a lo que conoce y no profundizar o exponerse a nuevos conocimientos basados en las tecnologías.

Con ello se hace necesario, las comunidades de aprendizaje a nivel mundial las cuales se presentan como resultado de transformación escolar basado en la participación de toda la comunidad, con el propósito de contribuir a la mejora de la calidad y equidad educativa de América Latina, el Instituto Natura se propuso promover la implementación de CdA en los distintos países de la región, precisamente en Argentina, Brasil, Bolivia, Perú, México, Colombia y Chile. En donde el (Ministerio de Educación Nacional, 2015) establece que: “El esquema propuesto se orienta al colectivo de maestros del establecimiento educativo con el fin de promover el desarrollo de

comunidades de aprendizaje y de práctica que garanticen la transformación del ambiente escolar, a partir de los retos que identifica la propia comunidad educativa” (p.11)

En base a lo descrito, puede afirmarse que las y los docentes requieren apoyo prioritario, las cuales se pueden lograr a través de las comunidades de aprendizaje puesto que se puede trabajar en la formación en competencias tecnológicas y plataformas de enseñanza y aprendizaje a distancia para así poder incrementar conocimientos y mejorar la educación en la actualidad. Así también

La formación de los docentes, es una pieza importante para fortalecer el progreso educativo mediante espacios de apoyo y propuestas colaborativas para ellos. Es indispensable insistir en la necesidad de transformar las estrategias de formación docente y en fragmentar el encierro o temor a usar nuevos medios de enseñanza de los docentes en los centros educativos. (UNESCO-OREALC, 2015, p. 25)

La labor del docente es fundamental para que los estudiantes aprendan y trasciendan obstáculos que deben afrontar en una era digital, es necesario que estas habilidades se desarrollen en base a las tecnologías, para que así los docentes incorporen las TICS en el aula virtual. Cabe recalcar que, toda la comunidad educativa debe enfrentar estos cambios constantes a los cuales está expuesto.

En tal sentido, la formación constante por parte del docente es necesaria para incorporarse a los centros educativos. De acuerdo a la (OCDE, 2018, p. 39):

Los docentes en México parecen satisfechos con la formación continua que recibieron, antes de ingresar a ejercer su profesión en el que el 85% de los docentes que participaron reportan que dicha formación tuvo un impacto positivo en su práctica docente, por la misma razón que tienden a mostrar niveles más altos de autoeficacia y satisfacción laboral.

En tal sentido, la formación continua es necesaria para fortalecer el proceso educativo en el campo profesional el cual, beneficie la comunicación e interacción entre docentes. Para lo cual, las comunidades de aprendizaje facilitan educación y formación a quienes necesitan, el mismo que crea un entorno humano y participativo activando oportunidades de aprender y mejorar el potencial de todos los ciudadanos.

En el Ecuador actualmente, existen dificultades para trabajar en las comunidades de aprendizaje, donde todavía predomina el individualismo entre docentes siendo un proceso complejo. Es por ello

que, se denota la necesidad de fomentar nuevas iniciativas y estrategias que conlleven al crecimiento integral de toda la comunidad educativa.

Es así como, la actual Ministra de Educación, María Brown Pérez realizó la investigación Transformación de la escuela en el marco de la implementación de comunidades de aprendizaje en Ecuador. El trabajo tiene por objeto la comprensión de las implicaciones que surte en la educación la implementación del modelo de CdA.

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

En base a lo expuesto una comunidad de aprendizaje se refiere al ejercicio de trabajo educativo colaborativo pensado en facilitar el aprendizaje pedagógico que permite involucrar a los distintos sujetos. Estas prácticas incorporan nuevas formas de organización y aportan estrategias para la gestión escolar, las prácticas áulicas y la formación de docentes. Así también el (Instituto Natura, 2018, p. 18) menciona que:

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

Es por ello que, se busca ampliar este tipo de comunidades de aprendizaje puesto que, son una herramienta de renovación social y cultural de las instituciones, orientada a enriquecer la convivencia y mejorar el rendimiento del alumnado en este marco podemos conocer como estos grupos van transformando con conocimientos nuevos para los docentes. También para (Flecha, 2017, p. 45):

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

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

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

Las prácticas de liderazgo distribuido no se limitan a la mejora de relaciones con los equipos docentes, sino que, en varios casos, se extienden hacia toda la comunidad educativa. Es necesario mencionar que la capacitación de los docentes en la utilización de herramientas digitales es escasa, debido a la despreocupación de las autoridades o docentes por capacitarse en este mundo digital, es importante aprovechar este tipo de comunidades donde se da la oportunidad de adentrarse a nuevos conocimientos que son totalmente primordiales en la actualidad.

El motivo por el cual se llevó a desarrollar la investigación sobre el docente y la comunidad de aprendizaje en el sistema educativo, es debido a que en los años posteriores de la escolaridad los docentes se han formado bajo un régimen tradicionalista en el cual no contaban con una formación continua y colaborativa. Debido a que, solo dictan sus clases o utilizan los textos, haciendo que se tornen monótonas y aburridas para los estudiantes por falta de nuevos conocimientos que le ayuden a implementar nuevas estrategias para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.

Por otro lado, da indicaciones a los estudiantes para que realicen alguna actividad prescrita en el libro, en algunos momentos se evidencian que estas actividades son largas haciendo que los estudiantes se fastidien al ver tantas cosas que hacer y lo fuerte es que al ser una clase teórica no se entiende en una sola clase, por ende realizar este tipo de enseñanza hace que el docente tenga varias dificultades volviendo sus clases simples donde, la participación de los estudiantes son casi obligadas.

Los diferentes problemas entre los docentes dificultan que estos trabajen de manera colaborativo y organizada para llegar a un objetivo en común. Haciendo de este un ambiente tenso y poco agradable para compartir experiencias educativas que serían beneficiosas para cada uno de ellos sobre todo en la manipulación de recursos tecnológicos que favorezcan su desempeño profesional.

El desconocimiento de usar estos recursos tecnológicos permitió a las estudiantes practicantes de la Universidad Técnica de Cotopaxi implementar otros recursos para las clases virtuales las cuales hoy en día sirven de apoyo para el docente de la institución entre estas tenemos: la plataforma Kahoot!, Quizziz las cuales aparte de ser llamativas permiten la interacción entre los estudiantes, es decir aprenden jugando, aplicativo Draw io este permite crear diferentes tipos de organizadores, Jamboard es una pizarra digital, Liveworksheets el cual permite evaluar los aprendizajes adquiridos por los estudiantes, cada uno de estos recursos tecnológicos hacen que las clases sean más participativas.

De esta manera, se evidencio la necesidad de preparar a los docentes mediante la comunidad de aprendizaje para así proporcionar nuevos conocimientos a los docentes y fomentar el compañerismo donde puedan mencionar sus experiencias para obtener mejores resultados en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Delimitación del problema

Necesidad de implicar al docente en comunidades de aprendizaje a través de actividades colaborativas para el fortalecimiento del proceso enseñanza-aprendizaje en la Unidad Educativa “Juan Abel Echeverría” del Cantón Latacunga en el periodo académico 2021-2022.

La inmersión en el contexto

Las autoridades de la unidad educativa “Juan Abel Echeverría” dieron apertura al grupo de estudiantes en formación docente, para el desarrollo de las prácticas pre profesionales, a través del

convenio realizado entre el ministerio de educación y la carrera de Educación Básica de la Universidad Técnica de Cotopaxi. También hubo la predisposición y colaboración de los docentes quienes facilitaron el desarrollo de las actividades planificadas para la realización del proyecto, de igual manera contribuyeron en el proceso de recolección de información e identificación de los sujetos de la investigación quienes permitieron las entrevistas de manera personal para que las respuestas sean más concisas y así conocer su desenvolvimiento laboral.

Finalmente, en la institución educativa existe la predisposición y colaboración de docentes, jefes de área y autoridades, para desarrollar del proyecto, con el objetivo de implicar a los docentes en comunidades de aprendizaje.

Formulación del problema

¿Cómo el docente se implica en las comunidades de aprendizaje a través de actividades colaborativas para el fortalecimiento del proceso enseñanza-aprendizaje en la Unidad Educativa “Juan Abel Echeverría” del Cantón Latacunga en el periodo académico 2021-2022?

5.OBJETIVOS

Objetivo General

Implicar al docente en comunidades de aprendizaje a través de actividades colaborativas para el fortalecimiento del proceso enseñanza-aprendizaje en la Unidad Educativa “Juan Abel Echeverría” del Cantón Latacunga en el periodo académico 2021-2022.

Objetivos Específicos

- Fundamentar las características del perfil docente y las comunidades de aprendizaje.
- Identificar el proceso pedagógico que realiza el docente y sus actividades colaborativas en la institución mediante la guía de entrevista.
- Reflexionar la información de los elementos relacionados con el docente y la comunidad de aprendizaje.

6. ACTIVIDADES Y SISTEMA DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS.

Cuadro sistema de tareas

Objetivo	Actividad	Resultado de la actividad	Descripción de la actividad (técnicas e instrumentos).
ETAPA PREPARATORIA			
Definir los fundamentos teóricos sobre las características del docente y comunidades de aprendizaje para el fortalecimiento del proceso enseñanza-aprendizaje.	Revisión bibliográfica en diferentes fuentes confiables (libros, artículos científicos, revistas).	Marco teórico	Matriz de operacionalización de variables Documento del Marco Teórico
ETAPA TRABAJO DE CAMPO			
Identificar el proceso pedagógico que realiza el docente y sus actividades colaborativas en la institución “Juan Abel Echeverría” del Cantón Latacunga en el periodo académico 2021-2022.	Aplicación del instrumento de recolección de información. Entrevista a la autoridad, jefes de área y docentes acerca del docente y comunidades de aprendizaje.	Sistematización de información recabada en los instrumentos de las entrevistas.	Técnica de la entrevista Guía de entrevista Matriz de procesamiento de información de las entrevistas.
FASE ANALITICA			
	Análisis e interpretación de la información recabada en torno a la entrevista realizada a la autoridad, jefes de área y docentes.	Síntesis de información de las entrevistas.	Documento de la reflexión de la entrevistas
ETAPA INFORMATIVA			
Reflexionar sobre la información de los elementos relacionados con el docente y las comunidades de aprendizaje.	Contraste de información de los sujetos de la investigación.	Triangulación de información.	Informe final del proyecto (presentación del proyecto).

7. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA

Antecedentes

En este punto se dará a conocer los antecedentes que se utilizaron para la investigación, donde se detalla rápidamente el objetivo, metodología, resultados y/o conclusiones, que están relacionadas con la indagación de los docentes y la comunidad de aprendizaje.

Docente

En este sentido, (Chacón, 2018, p. 3) en su estudio sobre las estrategias de enseñanza reflexiva en la formación inicial docente, planteó como objetivo diseñar, ejecutar y evaluar un programa dirigido a suscitar la reflexión sobre la enseñanza en futuros docentes. Su metodología se centra en un estudio de caso bajo la modalidad de la Investigación-Acción, para lo cual utilizó la observación, la entrevista y los diarios como técnicas e instrumentos de recolección de información. En conclusión, indica que la información recogida durante el proceso influyó en la mejora de la formación de los futuros docentes y su contribución social y profesional, aportan elementos que nos permiten afirmar su pertinencia para el aprendizaje de la enseñanza acorde con la máxima de aprender a aprender a lo largo de la vida. De este modo, el estudio acerca las estrategias de enseñanza contribuyen de manera significativa al presente proyecto de investigación

De la misma manera, (Izarra, 2019, p. 5), en su estudio la responsabilidad del docente entre el ser funcionario y el ejercicio ético de la profesión con el objetivo analizar la integración del comportamiento ético en la identidad profesional docente. Es un trabajo de carácter descriptivo, como instrumento se aplicó un cuestionario para analizar las respuestas aportadas por 88 docentes (estudiantes de posgrado de tres universidades de Venezuela) se utilizó como técnica el análisis de contenido a partir del cual se obtuvo como resultado la necesidad de implementar programas de desarrollo profesional docente y la búsqueda de condiciones de ejercicio que respeten y promuevan la autonomía del cuerpo docente como una forma de buscar el bienestar en su trabajo cotidiano y al mismo tiempo asegurar la calidad de la labor desempeñada. En tal virtud la presente investigación aporta al desarrollo de la variable que se va a desarrollar en el marco de la investigación.

Al respecto, (Castillo, 2020, p. 3) quien indagó sobre las Comunidades de Aprendizaje para Mejorar la Práctica Docente; el objetivo es 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 un enfoque mixto utilizándose dos herramientas para la recolección de la información: la primera, correspondió al cuestionario para profesores y profesoras, que se aplicó a los docentes, directivos y administrativos de la institución; la segunda, fue a un grupo focal de 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 ello, el presente estudio favorece de manera explicativa a la investigación.

En ese mismo contexto (Murrillo y Becerra, 2017, p. 2), quienes indagaron sobre las percepciones del clima escolar; utilizaron una metodología de diseño cualitativo cuantitativo, a una muestra de 189 docentes de distintas instituciones en Temuco, Chile. Con el objetivo de conocer la falta de cooperación, y la falta de compromiso en el trabajo en equipo. 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 Destacan como elementos obstaculizadores: la escasez de tiempo, sobrecarga de tareas, bajas remuneraciones y el estilo de liderazgo autoritario. En este sentido, este estudio es pertinente para la investigación ya que permite tener ideas principales de la variable que se está indagando.

Comunidad de Aprendizaje

Por consiguiente (Beltrán, Martínez, Torrado, 2015, p. 4) con el estudio la Creación de una comunidad de aprendizaje: una experiencia de educación inclusiva en Colombia. El objetivo del trabajo fue articular el esfuerzo de profesores, estudiantes, padres de familia y otros miembros de la comunidad para el mejoramiento de la calidad educativa en una institución educativa colombiana. Metodológicamente se procedió a través de la investigación acción siguiendo las siete fases metodológicas para la transformación de centros educativos. Los resultados muestran que las estrategias utilizadas permitieron identificar las principales necesidades en la institución, propiciar

un proceso participativo de la comunidad educativa, y fortalecer la relación entre el saber cultural de toda la comunidad y el saber académico. En este sentido este estudio aporta de manera relevante para la variable de la investigación.

Por consiguiente Salas (2017) en su investigación titulada “Las Comunidades de Aprendizaje: una estrategia del Programa Todos a Aprender”, con el objetivo de analizar las características de la estrategia de Comunidad de Aprendizaje en el marco del Programa en las Instituciones Educativas focalizadas en Cartagena, las cuales se convierten en ejes fundamentales de esta investigación, se hizo una búsqueda teórica que permitió conocer diversas posturas de pedagogos e investigadores, quienes con sus aportes posibilitaron la comprensión de esta investigación. En cuanto al diseño metodológico se llevó a cabo una investigación cualitativa, con un enfoque fenomenológico, enmarcado en un paradigma interpretativo. (p.3) Esto contribuyó a tener una mirada pedagógica y didáctica sobre la reflexión de los docentes, tutores y directivos para llenar de sentido el proceso educativo y formativo.

En la siguiente investigación de (Carapáz, 2019) sobre las Comunidades de Aprendizaje y su repercusión en el proceso de enseñanza aprendizaje -PEA- ha sido un punto clave para mejorar la calidad de la educación durante los últimos años. Con el objetivo de fortalecer las capacidades, habilidades y destrezas de los estudiantes a partir de la construcción de comunidades de aprendizaje a través del Aprendizaje Basado en Problemas -ABP-. La investigación posee un enfoque cualitativo, empleando el modelo de Investigación Acción, se empleó técnicas e instrumentos como el socio grama, observación participante, diarios de campo, encuestas a los estudiantes y padres de familia y finalmente entrevistas semi estructuradas a la docente titular del octavo año. (p.3)

En conclusión, todo esto aportó al mejoramiento del desempeño académico y a la construcción de comunidades de aprendizaje, en donde se demostró interés y agrado hacia el uso del modelo empleado.

Enfoque

El enfoque de investigación es sociocultural debido a que se basa en las funciones del pensamiento, donde estos son el resultado de la interacción cultural. Es por ello que, “La perspectiva evolutiva de Vygotsky es el método principal de su trabajo, señala que un comportamiento sólo puede ser entendido si se estudian sus fases, su cambio, es decir; su historia” (Vygostky, 1979). En base a

ello, los docentes pueden ser estudiados en el contexto en el que se desenvuelven dejando denotar como se puede implicar a la comunidad de aprendizaje para fortalecer su bagaje.

La teoría sociocultural de Vigotsky afirma que el desarrollo del ser humano está íntimamente ligado a su interacción con el contexto socio histórico-cultural; de esta interacción el sujeto logra desarrollar sus potencialidades que serán la base de su desarrollo como individuo y aprendiz. (Moll, 1993)

Como se ha dicho en la cita, el enfoque sociocultural, es un proceso interactivo entre el sujeto y el medio, tanto social como cultural. Es por ello que a través de la interacción social el docente tiene la capacidad de generar el medio apto para que se produzcan aprendizajes significativos. También se puede decir que, el docente se convierte en un elemento clave para el desarrollo de las competencias y habilidades de los estudiantes.

Cabe destacar que en este enfoque los docentes van a impulsar la construcción de los conocimientos y las habilidades, los métodos, la ética y el estilo de su trabajo. Por ello en base a esto es importante mencionar que:

La docente y el docente son los encargados de diseñar estrategias interactivas que promuevan zonas de desarrollo próximo, para ello debe tomar en cuenta el nivel de conocimiento de las estudiantes y los estudiantes, la cultura y partir de los significados que ellos poseen en relación con lo que van aprender. (Onrubia, 1998)

Haciendo énfasis en la cita, esto permite que el proceso pedagógico debe ser acorde a la cultura de los individuos para que estos permitan un cambio notable en la educación. Esto conlleva a que los docentes deben dotar a los estudiantes de los elementos necesarios para vivir, innovar y tomar decisiones fundamentadas en la sociedad actual a partir del conocimiento de su entorno.

Bases teóricas

El docente es el guía u orientador central en el aula de clase, siendo un factor de gran importancia en la formación académica y personal del estudiante, donde podrá desarrollar habilidades que le permitan un crecimiento personal y profesional dejando a un lado la monotonía de seguir lineamientos tradicionales y así mantenerse en constante actualización. Por ello es necesario determinar los desafíos de la formación docente, el ser docente y sus riesgos y posibilidades.

Desafíos de la formación docente

La educación en el mundo demanda de docentes altamente preparados, por ello su formación inicial debe responder a las necesidades de la sociedad y a los sistemas educativos, de tal forma que los docentes puedan cumplir con la responsabilidad social que significa la formación de la población en un país.

Formación docente

Los docentes son entes primordiales para el cambio en la educación, pero, si no conoce procesos innovadores puede perjudicar el aprendizaje de los estudiantes debido a que perdería credibilidad ante ellos. Como ha señalado Fullan 2002 citado en Rodríguez y Hernández (2018) “la educación del profesorado tiene el honor de ser, al mismo tiempo el peor problema y la mejor solución de la educación” (p. 67). La frase permite saber que los docentes son entes primordiales para el cambio en la educación, pero, si no conoce procesos innovadores puede perjudicar el aprendizaje de los estudiantes debido a que perdería credibilidad ante ellos.

La formación docente es un proceso de aprendizaje que se realiza como la preparación que una persona recibe durante el transcurso de la carrera para ejercer la docencia en algún punto de su vida. Para (Sandí & Sanz, 2018), la formación docente “es el proceso a través del cual se produce una apropiación del conocimiento científico y tecnológico de una disciplina específica, la reelaboración de una cultura del trabajo docente y el dominio de ciertas competencias específicas” (p. 39).

En otras palabras, es un proceso de formación permanente que se da en las instituciones superiores las cuales van a forjar con conocimientos tanto teóricos como prácticos para el desenvolvimiento de la profesión a futuro. Asimismo, la importancia de la formación docente para la educación y la sociedad se confirma por la UNESCO (2015), al referir que “si el docente no cambia, no podrán hacerse cambios relevantes en los procesos educativos para que estos sean conforme a la necesidad que se genera de las demandas sociales” (p. 33). Con ello, la formación profesional docente va a permitir conocer las debilidades educativas que deben afrontar bajo clases reflexivas, abiertas y auto-críticas que serán necesarias en la práctica.

Así también, “el propósito fundamental de la formación inicial, en tanto base de la profesión docente, es formar profesores capaces de aportar al desarrollo integral de los estudiantes” (Osorio,2016, p. 72). En este sentido, la formación inicial es el principio de todo un camino formativo donde el docente acumula conocimientos y experiencias. Así también, desarrolla capacidades, competencias y actitudes que le ayude para un trabajo eficaz.

Para la (UNESCO,2017, p. 55), en las últimas décadas las medidas que se han implementado en la región latinoamericana para el mejoramiento de la formación inicial docente se centran en tres tendencias:

La primera, se centra en la consolidación de la formación de profesores, transformando las escuelas normales en instituciones pedagógicas que se apoyen en la educación superior, es decir, que se defina claramente el carácter universitario de la formación pedagógica.

La segunda tendencia, se ha orientado hacia la consolidación de la calidad de los procesos de formación docente a nivel nacional, por medio del establecimiento de instituciones rectoras que direccionen e instauren estándares y marcos para la buena enseñanza, que definan concretamente el perfil del docente a formar. Además, presentar los sistemas de evaluación y la respectiva acreditación de la calidad que deben poseer el proceso formativo inicial.

La tercera tendencia, radica en los lineamientos curriculares que guían la formación inicial y la manera de certificar a docentes con el perfil necesario para lograr los objetivos educativos propuestos.

Debidamente, la UNESCO hace énfasis en que, cada docente en formación va depender de las cátedras impartidas en la institución superior, las cuales deben hacer énfasis en la buena enseñanza investigativa para que, en el transcurso del tiempo acumule los conocimientos y aptitudes necesarias que van a forjar su vocación y a su vez este deberá ser evaluado para acreditar su disposición docente.

Tabla 1***Aspectos relevantes en la formación docente***

Perfil del nuevo docente	Centrado en la investigación e innovación
Preparación académica	Orientada por postulados, filosóficos, epistemológicos, psicológicos y pedagógicos.
Trabajo guiado por objetivos	Plan de estudios, programas y diseños de planificación curricular.
Aplicación de disposiciones reglamentarias	Funcionalidad de acciones tanto académicas como administrativas
Consolidación de procesos mediante la práctica	En base de los contenidos, metodologías y modelo pedagógico

Fuente: Calle et al (2017)

En base al cuadro sobre la formación docente permite establecer que es necesario que un futuro docente debe formarse en su instrucción académica las cuales serán guiadas por docentes totalmente capacitados, de estos va a depender que el docente en formación conozca todos los fundamentos que serán necesarios para su futuro, seguidamente, se adentre a los reglamentos educativos y administrativos. Finalmente, esto va a ser consolidado por la práctica laboral en donde enfrentara la realidad que vive un docente en su labor profesional.

Formación continua

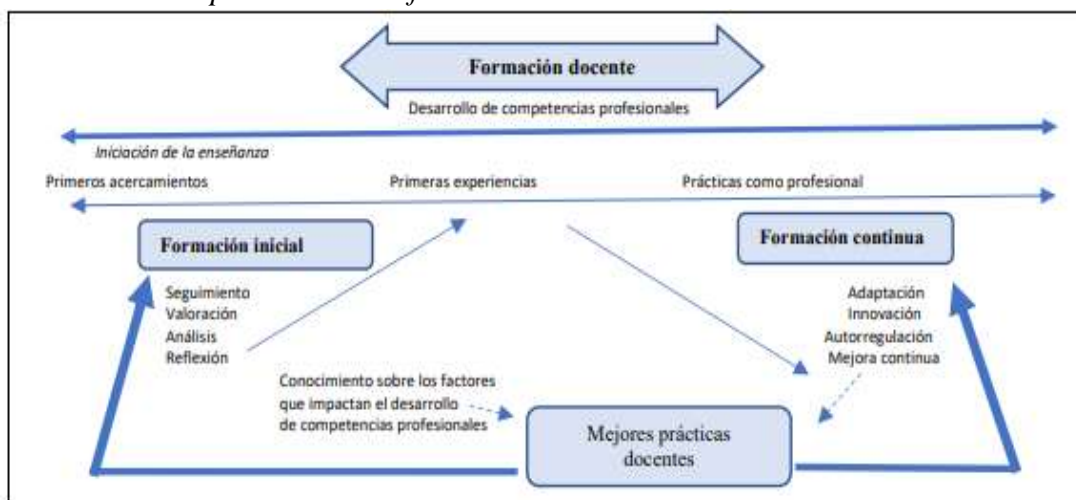
Otro desafío es la formación continua la cual es un proceso donde los docentes participan de forma individual o colectiva para favorecer el desarrollo de competencias profesionales. Según Núñez et al. (2019) mencionan que: “El papel de la formación continua es vigente, en donde el docente analiza los efectos de las innovaciones, adaptando su trabajo y desarrollando nuevas estrategias de enseñanza atendiendo a las necesidades del contexto individual, así como teorías de renovación permanente en conocimientos pedagógicos” (p.120)

Esto indica que la formación continua es un curso a largo plazo, que se mejora durante toda la etapa en la que el docente se encuentra brindando su labor. Por lo cual, en este periodo es donde se necesita un programa que contenga una oferta de calidad con procesos que favorezcan el desarrollo personal y profesional.

Así también, juega un papel importante, ya que cada vez la sociedad demanda una educación de calidad. En este sentido, se hace alusión a las diferentes modalidades de formación continua docente: seminarios, charlas o cursos profesionales. A través de estas modalidades el docente va a desarrollar competencias pedagógicas propias de su labor los cuales le permiten mejorar su práctica educativa. Quiroz (2015) “Todos los docentes que quieran ofrecer una enseñanza y propiciar aprendizajes dentro de las exigencias de una educación de calidad deben estar en continuo proceso de formación” (p. 21). Debidamente un docente debe actualizar sus procesos profesionales constantemente y estar dispuesto al cambio donde podrá entablar conocimientos acordes a la necesidad educativa que pasan algunas instituciones. Esto permite reajustar las demandas que hoy en día están establecidas por la sociedad y a la vez permite una consolidación profesional docente.

Figura 1

Desarrollo de las competencias de la formación docente



Fuente: Chapa & Florez (2015).

La formación del docente trasciende un proceso que integra tanto la reflexión como la práctica en su labor profesional. Debido a que, desde un principio debe conocer todo lo referido a su carrera, seguidamente debe estar en constante actualización para mejorar su profesión que lo llevara a ser reconocido por la entidad educativa y sus integrantes.

Con ello, el docente viene a ser uno de los actores principales para el proceso de enseñanza-aprendizaje, puesto que asume “ante el Estado y la sociedad la responsabilidad del aprendizaje de los alumnos en la Escuela y, en consecuencia, es responsable del proceso de enseñanza aprendizaje,

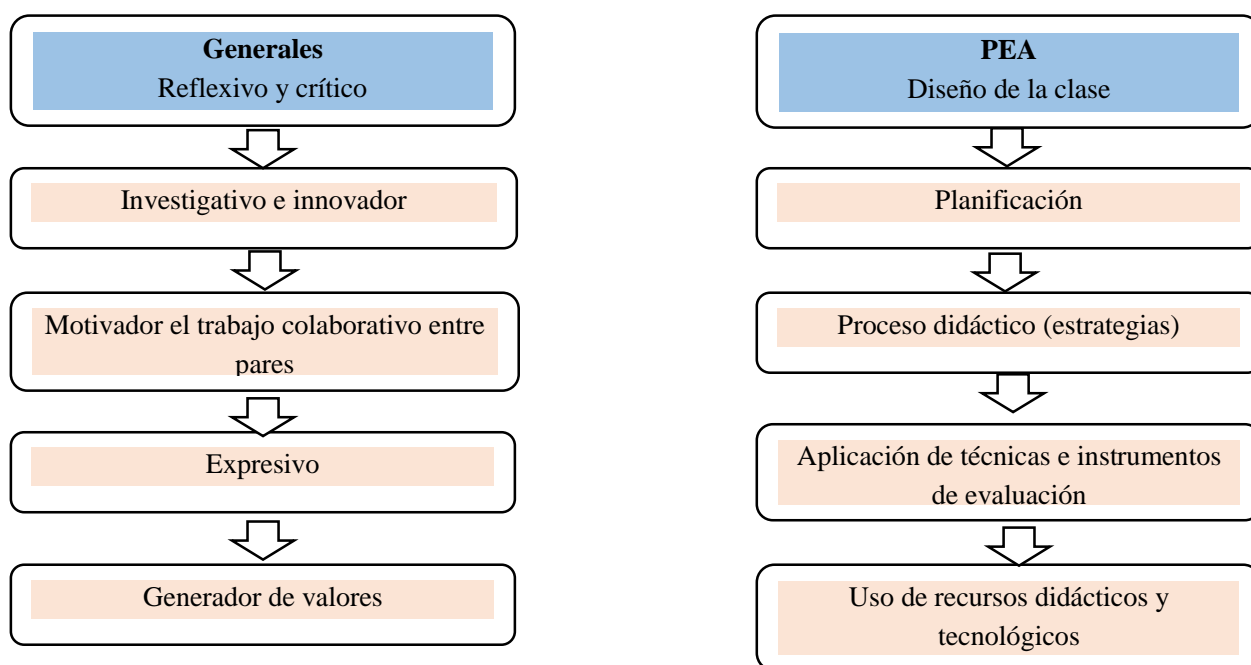
promotor, coordinador, facilitador, orientador, investigador y agente directo del proceso educativo” (Congreso de la Unión, 2018, pág. 4).

Es decir, el docente es una persona que acompaña a los estudiantes para la construcción de conocimientos tanto de manera individual, como grupal, recrea e implementa nuevas estrategias de aprendizaje e investiga en su práctica para transformar la educación.

En donde es primordial poseer competencias docentes las cuales son primordiales para su desarrollo pedagógico. Debido a que se enfatiza la capacidad de un buen desempeño en contextos educativos con la integración y activación de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores.

Figura 2

Competencias docentes



Autor, Red Ecuatoriana de Pedagogía (2018)

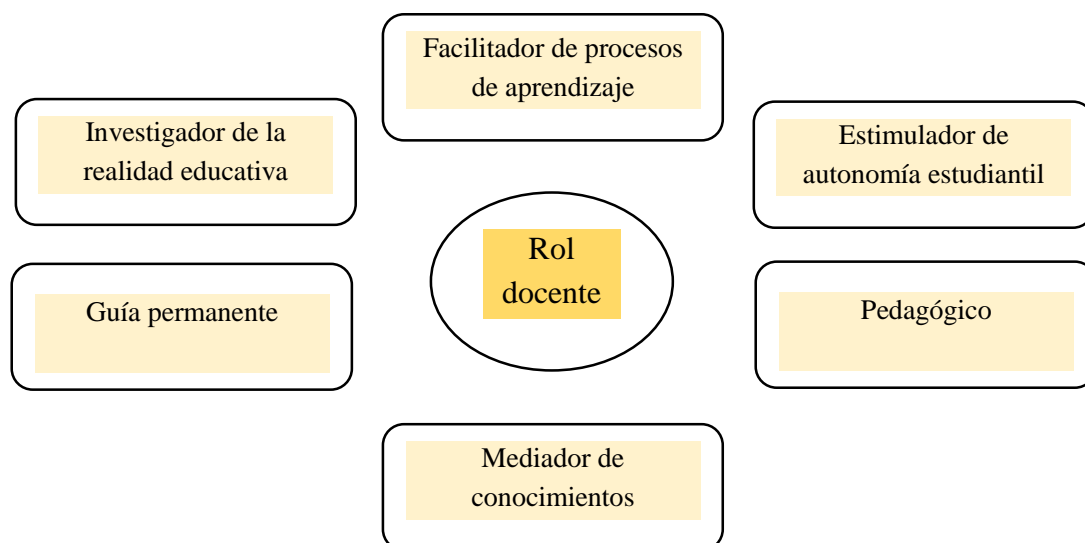
Las competencias docentes son el conjunto de recursos, conocimientos, habilidades y actitudes que necesitan los profesores para resolver de forma satisfactoria las situaciones a las que se enfrentan en su quehacer profesional.

Rol del docente

En la actualidad el rol docente es una función que permite guiar a diario a sus estudiantes ya que es “capaz de acompañar, estimular y orientar el aprendizaje a partir de los nuevos medios, redes y tecnologías” (Calderón y Loja, 2018). Es por ello que, los convierten en mediadores entre los estudiantes y el conocimiento, donde pueda idear problemas que estimulen a los estudiantes a investigar, elegir y resolver información que le resulte fructuosa para ellos. En la actualidad el docente debe estar completamente arraigado a su profesión para que de esta manera desarrolla el aprendizaje del estudiante.

Figura 3

Rol del docente actual



Autor, Ortiz (2017)

El rol del docente en la actualidad es el de ser un guía permanente, un mediador de conocimientos para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje y a su vez estimule la autonomía del estudiante, es decir, es una persona que va acompañando a los estudiantes para la construcción de conocimiento tanto de manera individual, como de forma colaborativa.

El trabajo docente riesgos y posibilidades

Con frecuencia los docentes, se enfrentan a numerosos riesgos en el ejercicio de su profesión, estos pueden ser factores físicos y factores psicosociales. Por otra parte, también se denota el lado positivo de estos debido a que cuentan con posibilidades como manejar diferentes recursos para la educación.

En la actualidad los docentes deben cumplir una ardua tarea a cabalidad, en donde su desempeño es un agente primordial para lograr los aprendizajes en los estudiantes. Es por ello que, Oviedo (2014: 2017) indica que el docente

- ha de conocer solventemente su disciplina y poseer una significativa experiencia profesional;
- debe ser ético y mostrar identificación institucional;
- manifestar una personalidad receptiva y carismática, y comunicarse de modo asertivo y comprensible. (p.14)

El primer punto hace énfasis en que el docente posee un conjunto de aptitudes y conocimientos adquiridos en su trayectoria laboral para que, de esta manera, pueda desenvolverse en otros entornos educativos de manera solvente y eficaz.

El segundo punto atribuye al docente a sobrellevar en todo momento la honestidad, también asumir con voluntad las aspiraciones de la institución, para cumplir los objetivos a los que se propone en el proceso académico institucional.

El tercer punto conlleva a que todo docente debe fomentar una personalidad de confianza y ser humanitario para que así los estudiantes encuentren en él un amigo con el cual cuentan y puedan apoyarse de manera segura.

Trabajo docente según la LOEI

La Ley Orgánica de Educación Intercultural, determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana. En donde uno de sus principales metas u objetivos es que los docentes cumplan con sus responsabilidades de manera activa para dar cumplimiento a lo establecido. Es por ello que, LOEI (2017) en el art. 10 y 11 establecen que, el docente debe acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación. De la misma forma en el art. 11 deben procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes; y su vez mantener el servicio educativo en funcionamiento de acuerdo con la Constitución y la normativa vigente.

De acuerdo a los literales se debe dar cumplimiento a lo establecido con el propósito de forjar los conocimientos de los docentes, para que permitan concluir satisfactoriamente los diferentes hechos o circunstancias que nacen en el sistema educativo ecuatoriano. A su vez buscar el perfeccionamiento docente a través de capacitaciones continuas que serán primordiales para su labor.

Identidad Profesional

La docencia es una profesión que ha sido desvalorizada por la sociedad, por lo tanto, es menester trabajar en que los docentes se identifiquen con su profesión alejándose de estereotipos que han hecho daño al ejercicio de la docencia. En este sentido la identidad profesional docente permite inmiscuirse en la realidad educativa en donde se van forjando conocimientos a través de las experiencias vividas. “la identidad docente no es algo que se fija ni se impone, sino que se negocia a través de la experiencia y el sentido que se le da a esa experiencia” (Plasencia, 2017, p. 42). Es decir, esto le va a permitir diferenciarse de los demás y ser un sujeto con rasgos propios que lo definirán como un individuo autentico a través de la experiencia.

Esto involucra que los docentes a lo largo de su camino profesional van ir cumpliendo un proceso que es: complejo, dinámico y continuo en el tiempo de su labor. De tal forma que, la identidad profesional docente hace referencia a la vocación, credibilidad, carisma, responsabilidad, disciplina y ética.

La vocación docente. Facilita el trabajo profesional puesto que, se lo realiza de manera gratificante y a la vez se disfruta de cada actividad realizada para el bienestar educativo. Es por ello que la “inclinación natural para dedicarse a la actividad profesional de enseñar con entusiasmo, compromiso y confianza en el poder de la educación, dedicación especial y de servicio hacia los demás” (Mujica & Orellana, 2018, p. 77). De esta manera, un docente con vocación va a cumplir su servicio de manera satisfactoria donde los procesos de aprendizaje se cumplan con responsabilidad.

La confianza. En este sentido un docente debe conocer y valorar las habilidades que posee es importante, debido a que, con ello, podrá brindar entornos positivos que beneficien el trabajo educativo. Etxebarria (2020) “La Confianza se puede definir como una forma de educar promoviendo las acciones educativas que salvaguarden la libertad de los estudiantes” (p. 14). En

base a lo citado la confianza responde de manera satisfactoria a los problemas y retos a los que se enfrenta el sistema educativo actualmente. Donde se promueve transmitir al estudiante valores fundamentales que puedan practicar dentro o fuera del centro educativo. De este modo se promueve un ambiente pasivo y comprensible.

El carisma. Esto forma parte de la personalidad del docente, con el cual puede aconsejar a los estudiantes y guiar los conocimientos para que sean significativos en estos.

El carisma ha sido llamado un fuego que enciende la energía y el compromiso de los seguidores, el cual produce resultados que van más allá del llamado del deber” ... un líder carismático es aquel que visualiza un cometido trascendental atractivo para los seguidores potenciales y que los convence de realizarla pues ven en el líder a alguien extraordinariamente dotado. (García, 2020, p. 855)

Entonces podemos definir que el carisma del docente, permite guiar un aprendizaje, que influye en la efectividad educativa creando un ambiente de confianza. A su vez al docente le permite inmiscuirse en su personalidad para conllevar un entorno favorable.

La responsabilidad. Es una de las competencias que debe poseer el docente y también forma parte esencial del trabajo que realiza.

La responsabilidad es la experiencia por la que pasan los seres humanos, en donde se sienten obligados consigo mismos, con los demás y con el mundo que los rodea, a actuar de determinada forma con el fin de asegurar el bienestar general. (González, et al., 2016, p. 32).

De esta manera, con la responsabilidad se asegura el compromiso por el aprendizaje, adaptar la instrucción a las necesidades de los estudiantes, preparar los materiales de clase, brindar retroalimentación a los alumnos y a los padres, además de organizar y evaluar. La responsabilidad para un docente en su formación le permite conocer las medidas oportunas para que la sociedad disponga de profesionales bien preparados y con auténtica vocación por la docencia.

La disciplina. Permite elevar la calidad educativa, en los cuales efectúan un proceso de formación y asimilación a través de la comunicación y la comprensión entre docentes y estudiantes. En base a (Garmendia & Sánchez, 2015, p. 52) establecen que “la disciplina docente, tanto en ejercicio como

en su formación profesional, debe profundizar de manera responsable tal que pueda establecer pautas en su trabajo como educador y crear su propio criterio”. Por lo tanto, la disciplina docente se da desde el principio de la formación de la carrera debido a que desde allí se va reflejar cuan comprometido está el futuro profesional. Esto permite que junto con otros individuos consigan fines y objetivos del mismo proceso de enseñanza aprendizaje.

La ética docente. Reflexiona sobre los problemas morales de la docencia con la pretensión no solo de aportar soluciones prácticas sino de fortalecer las bases de la enseñanza, por ende, permite coordinar lo moral y ético en condiciones de convivencia pacífica y proponer soluciones consensuadas a los problemas comunes. En este sentido, “la ética busca soluciones a los problemas presentes basándose en la razón práctica, la autonomía y la responsabilidad para separar lo bueno de lo malo”. (García, 2017, pp.52). Tanto el carisma, responsabilidad, disciplina y ética contribuye a la identidad profesional ya que con estos el docente contemplara cada uno de ellos para beneficiar su profesión siendo entes competentes y socialmente conscientes con la transformación educativa.

Liderazgo docente

El liderazgo permite cambiar y atender necesidades que son importantes en este caso educativo, es decir, un docente como líder debe poseer habilidades, actitudes y destrezas encaminadas a una buena formación académica de calidad. Según Portillo (2018), “El liderazgo en docentes es efectivo inspira compromiso, defiende las innovaciones, mejora la calidad, reduce los conflictos, aumenta el sentido de autonomía, da mayor fuerza a las relaciones interpersonales y fomenta la formación de organizaciones en la ciudadanía” (p.2). Por ello se dice que, el docente debe promover una serie de actividades que genere la búsqueda de soluciones a los problemas que se presentan en la sociedad de manera abierta y respetuosa.

Con ello, un buen liderazgo permite un clima propicio para el aprendizaje, el apoyo y desarrollo profesional de los docentes, donde se fomenta el trabajo en equipo y la participación de la comunidad escolar. De esta forma se consideran los siguientes aspectos: integración, innovación, clima laboral, comunicación, confianza, gestor de cambio, orientador para el desarrollo del ejercicio del liderazgo en las instituciones educativas.

Integración

Así también mantener una integración contribuye a un debate abierto y significativo en un entorno de confianza. De acuerdo con este modelo, el desarrollo crítico del compañerismo requiere que los docentes:

- estén abiertos a discutir puntos de vista conflictivos sobre la enseñanza,
- aumenten su comodidad con la ambigüedad y
- tengan generatividad colectiva y compromiso para continuar trabajando juntos en medio de la ambigüedad y el conflicto. (Cevallos, 2015, p. 20)

En sí, adoptar una postura de convivencia con el entorno educativo va a permitir cambiar las prácticas tradicionales para innovarlas de manera que contribuya a la educación. De la misma manera va a permitir que trabajen de manera colaborativa donde pueden entablar reflexiones para mejorar el proceso pedagógico en las aulas.

Innovación

Las innovaciones educativas son un conjunto de procesos sistemáticos donde el protagonista es el docente quien interviene para modificar las prácticas educativas, que mejora la calidad de la enseñanza.

Los procesos innovadores advierten “desaprendizajes” y “reaprendizajes”, que desencadenan incertidumbre y desafían a los agentes de cambio que intentan desarrollarlos es la selección creadora, la organización y la utilización de recursos humanos y materiales de una forma nueva y original que conduzca a una mejor consecución de los fines y objetivos definidos. (Pizzolitto, 2018, p. 45)

En ese sentido, el docente debe estar en constante actualización debido a que la educación va cambiando constantemente, es decir, debe implementar nuevas estrategias con recursos llamativos que sean originales y creativos, para llegar con el nuevo conocimiento a los estudiantes.

Clima laboral

El clima laboral es un conjunto de características donde docentes mantienen una comunicación constante, debido a que trabajan en una institución ahí influye tanto el ambiente físico como

personal para generar lasos de confiabilidad. De esta manera Fabián y Rosales (2019) plantean que el clima laboral determina una serie de componentes de carácter externo que al sumar aspectos internos se forma un clima organizacional, donde cada uno cumple un papel primordial para mantener un ambiente armónico y pacífico. A continuación, se detallan dos características primordiales para un buen clima laboral:

- **La comunicación**

En cualquier campo de la actividad humana, ya sea a nivel personal o profesional, el estilo comunicativo tiene fuertes efectos ya que la persona comunica pensamientos o posiciones en las cuales no concuerda con los demás. Todos estos son importantes, como asevera Egan (2015), se pueda establecer unas relaciones óptimas, basadas en el respeto y la comprensión; además de acceder a la cultura y comprender el mundo que le rodea. Es por ello que, en una institución educativa, la comunicación es la emisión y recepción de mensajes, estos pueden ser internos o externos, lo cual permite una relación respetuosa y a la vez conocer personalidades diferentes.

- **La confianza**

La confianza dentro de una institución permite un clima fructuoso y constante, este aumenta mediante programas o seminarios docentes con acciones de reforzamiento que hacen énfasis en, transformar la educación.

Clima armónico

En las instituciones educativas la convivencia es primordial para evitar conflictos y a su vez permite la resolución pacífica de conflictos.

La convivencia armónica se convierte en la acción de vivir con otros y establecer relaciones sociales, a la vez que son determinados por acuerdos, normas y compromisos que son construidos por los miembros de la institución educativa de forma participativa con acuerdos comunes (Camacho, Ordoñez, Roncacio y Vaca, 2017).

Se puede decir que, mantener un clima armónico comienza por establecer acuerdos entre todos los miembros de la comunidad educativa, los cuales, son imprescindibles para mantener un ambiente sólido y confortable.

Gestor de cambio

En este sentido, el gestor de cambio hace referencia que el docente se convierte en un líder que tiene el deber de alcanzar y mantener procesos de mejora continua e innovación permanente, que involucren a la comunidad educativa, rescatando la experiencia propia y la de otros para generar conocimientos que se sintetice en la práctica.

En este sentido, Rico (2016) y Naidoo (2019) advierten que la labor del gestor educativo se dirige a la generación de cambios e innovación en la institución, para lo cual es imprescindible contar con la capacidad de gestionar y transformar la educación. El gestor educativo es quien genera espacios de aprendizaje y ambientes de trabajo, se centra en el desarrollo de la organización, impulsando la generación de sinergia como sustento institucional. (p.67)

Ante lo mencionado, la labor del gestor de cambio se refiere a que el docente pasa a ser un líder el mismo que pretende dar grandes cambios en la educación y este parte desde la innovación y creación de cambios que se verán reflejados en el trabajo pedagógico a la vez en el aprendizaje de los estudiantes y en sí de la comunidad educativa.

Orientador

En este sentido, el docente confiere el cargo de orientador puesto que dentro de su perfil como profesional de la educación de entre muchas cualidades que debe tener es el de ser orientador en el proceso de aprendizaje y en actividades estrictamente pedagógicas con el resto de docentes de su entorno.

El rol que debe cumplir el docente, está caracterizado por ser un facilitador, guía y orientador del proceso de enseñanza-aprendizaje de sus estudiantes. Para García (2016) “la orientación se entiende como la suma total de experiencias dirigidas al logro del máximo desarrollo del sujeto. Lo escolar, lo vocacional y lo personal se funden en una concepción holística de la personalidad” (p.25).

Por consiguiente, el deber del líder docente debe ser orientador el mismo que está enmarcado en buscar la forma de que la enseñanza tenga altos esquemas de calidad. De la misma manera implementando el componente inclusivo, donde todos los estudiantes obtengan acceso a la

educación de forma equitativa, incluyendo al educando con necesidades educativas para valorar y potencializar sus habilidades educativas.

Comunidad de aprendizaje

La sociedad actual que se caracteriza por la presencia de la información y la comunicación en los diferentes ámbitos sociales, económicos, productivos y personales. Frente a ello, la escuela debe dar respuesta a estas nuevas formas de acceder a la información a través del desarrollo de destrezas que permitan procesar la información, construir y producir conocimiento de forma colaborativa. Ante lo cual, Hernández, (2015) cita que una comunidad de aprendizaje es un proyecto de transformación social y cultural de un centro educativo y de su entorno, para conseguir una sociedad de la información para todas las personas, basada en el aprendizaje dialógico, mediante la educación participativa de la comunidad que se concreta en todos sus espacios incluida el aula.

Comunidad

De esta manera, es necesario que se tenga en cuenta que el docente no puede trabajar solo es por ello que también se debe estudiar a las comunidades de aprendizaje las mismas que en conjunto se involucran para una mejor enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

Una comunidad es una agrupación o conjunto de personas que habitan un espacio geográfico delimitado y delimitable, cuyos miembros tienen conciencia de pertenencia o identificación con algún símbolo local y que interaccionan entre sí más intensamente que en otro contexto. (Carvajal, 2015, p. 40)

En base a lo mencionado, por el autor una comunidad es un espacio donde las personas se encuentran inmersas en el lugar el mismo que desean buscar el bien de todos sus integrantes y de esta manera tomar conciencia de las actividades o labores que cada integrante del conglomerado tiene que cumplir y sobre todo anteponer su identificación como una persona diferente al resto y ser respetado sus derechos ante las demás personas.

Aprendizaje

También es importante señalar que es el aprendizaje para comprender mejor a la comunidad de aprendizaje. Así, Díaz, (2018) menciona que el aprendizaje, “son un conjunto de pasos o

habilidades que un estudiante adquiere y emplea de forma intencional como instrumento flexible para aprender significativamente y solucionar problemas y demandas académicas” (p. 42). Ante lo citado, el aprendizaje es algo esencial en la vida de las personas debido a que este es el encargado de ser críticos y tener un aprendizaje significativo el mismo que con sus conocimientos le permitirá resolver problemas cotidianos que se le presentan a lo largo de la vida y poder enfrentarlos y solucionarlos de una manera muy adecuada y prudente posible.

Comunidad y aprendizaje

En tal virtud, las comunidades de aprendizaje son un proyecto de transformación social la misma que permite que todos interactúen por el bien de la sociedad social.

El término comunidades de aprendizaje se utiliza para describir el fenómeno de los grupos (comunidades) de individuos que aprenden juntos. Los grupos con un propósito compartido se comprometen en interacciones de aprendizaje que no sólo benefician a los individuos, sino también a la comunidad global (Ruiz, 2015, p. 98)

En referencia al autor, las comunidades de aprendizaje permiten que todas las partes que conforman una comunidad educativa tengan la oportunidad de intervenir en el bien de la educación debido que todos en comunión tiene el propósito de aprender y buscar los beneficios no solo individuales sino también de manera general debido a que todos son una sola familia para el bien de la institución como medio de aprendizaje.

Participación en la comunidad

La participación en la comunidad también es un aspecto fundamental dentro de la formación de los docentes en su profesión permitiendo la vinculación de forma directa entre profesores, padres de familia, autoridades y estudiantes de modo que en conjunto realizan actividades que los permite interactuar. “La participación de la comunidad en la educación en general y en la escuela en concreto es esencial, ya que el aprendizaje depende de la correlación entre lo que aprendemos dentro y fuera del contexto escolar” (Auber, Duque, Fisas y Valls, 2015, p. 13). Es decir, que la participación en las comunidades en general es muy importante para el desarrollo de las actividades académicas, debido a que las familias se involucran con el aprendizaje de sus hijos y a la vez los

docentes permiten tener una comunicación directa con la comunidad haciendo que el trabajo sea próspero y pueda rendir de mejor manera para el bienestar del aprendizaje de los niños.

Grupos interactivos

Los grupos interactivos también forman parte de las comunidades de aprendizaje y es necesario saber cómo benefician en el enseñar de los docentes, permitiendo una adecuada organización del aula obteniendo mejores resultados en cuanto al aprendizaje, también existe una adecuada convivencia entre docentes debido que se multiplican y diversifican las interacciones a la vez que aumenta el tiempo de trabajo efectivo.

Los grupos interactivos, como también el resto de actuaciones de éxito propias de comunidades de aprendizaje, tienen como fin la mejora del aprendizaje mediante interacciones que se establecen entre todos/as los/as participantes (alumnado, docentes, familias y voluntariado) así como disminuir los conflictos en el aula. (García, 2016, p.30)

En tal sentido, los grupos interactivos buscan una mejora en el aprendizaje el mismo que se puede lograr mediante la vinculación de la convivencia entre docentes, estudiantes, familias los mismos que están aptos para resolver conflictos que se presenten en el aula.

Aprendizaje Dialógico

La educación avanza cada día más y la podemos evidenciar en el nuevo método de aprendizaje basado en el dialogo llamado aprendizaje dialógico el que puede incidir de forma positiva en las relaciones e interacciones de la escuela, debido a que todas las personas aprenden a partir de las interacciones con otras personas estas dentro de la perspectiva del aprendizaje.

El aprendizaje dialógico se produce en interacciones 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. (Ministerio de Educación,2019, p. 28).

De este modo, se argumenta que el aprendizaje dialógico es una propuesta de transformación educativa que busca mejorar el aprendizaje y la convivencia de todas y todos los estudiantes así

también de los docentes debido a que son los autores principales de la educación el mismo que favorece la creación de sentido personal y social del docente como persona.

Interacción comunitaria

Dentro de este componente, es de gran importancia la participación e integración de la comunidad educativa entre docentes estudiantes padres de familia, también se pretende fortalecer los procesos de participación y buena convivencia entre docentes debido que los ayuda a fomentar el trabajo colaborativo. La interacción comunitaria hace referencia a las formas de comunicación que se construyen en la clase, durante el trabajo pedagógico de los profesores con sus estudiantes los mismos que pretenden cumplir con un objeto de aprendizaje. De esta manera, López, (2016) señala que:

La Interacción comunitaria es el proceso en el que el objetivo del área es brindar espacios recreativos, educativos y culturales, revalorizando la esencia de costumbres y tradiciones de nuestra identidad cultural, basado en el respeto, democracia y convivencia, hacia el entorno social, de los niños y adolescentes. (p.55)

Ante lo mencionado, la interacción comunitaria tiene que ver con los espacios tanto educativos y recreacionales que son de ayuda tanto para estudiantes y docentes que necesitan realizar actividades que los ayude en su vinculación con la comunidad. En tal virtud, la interacción de la comunidad dentro de las aulas de clase es necesaria debido a que existe un vínculo entre la comunidad y la escuela. Por otro lado, esta interacción también se da entre los docentes debido a que con ellos permite el trabajo mutuo y de colaboración en sus actividades pedagógicas.

Transformación social

En cuanto a las comunidades de aprendizaje y sus diferentes componentes, se menciona a la transformación social la misma que busca un cambio en la educación y también en la convivencia entre docentes debido a que cada uno aporta de diferente manera con aspectos importantes que buscan el bien común. La educación es muy importante dentro de la formación de los estudiantes y también en la vida profesional de los docentes, en este sentido la transformación social es un aspecto importante que debe seguir cultivando en la educación debido que los conocimientos y el

aprendizaje cada vez cambian permitiendo tener una sociedad más culta y preparada en el ámbito educativo.

En este sentido Guidiño, (2018) menciona que “Transformación social se refiere a una serie de factores y causas que contribuyen al cambio en algún ámbito; en este caso, en la sociedad de la educación” (p.15). Cabe mencionar que los docentes son clave fundamental para dicha transformación ya que su función es esencial para una enseñanza de calidad en todos los niveles educativos para crear condiciones de aprendizaje basadas en la equidad de género. Es por ello, que la transformación social es un gran cambio que se ve reflejada en la educación debido a que las personas deben estar preparadas para enfrentar a una sociedad en constante cambio.

Aprendizaje colaborativo

Así también, el aprendizaje colaborativo es un proceso que una persona aprende mediante la interacción de los integrantes de un equipo, mostrando su esencia, a la vez permite que las profesoras y profesores estudien, compartan experiencias, analicen e investiguen juntos acerca de sus prácticas pedagógicas, en un contexto institucional y social.

Es por ello que “El aprendizaje colaborativo es un sistema de interacciones cuidadosamente diseñado, que organiza e induce la influencia recíproca entre los integrantes de un equipo” (Revelo, Collazos y Jiménez, 2018. p. 74). Es decir, que el trabajo colaborativo permite a las personas que conforman un equipo, pueden dar sus puntos de vista de tal manera que llegan a generar un proceso de construcción de conocimiento y con el aporte de todos sus integrantes la información a recopilar tendrá mejor eficacia, debido a que esta integración también se la da entre estudiantes los mismos que se les conoce como aprendizaje colaborativo que a su vez enriquece el conocimiento de los estudiantes de la misma manera que entre docentes.

Colaboración y cooperación

Por otra parte, el aprendizaje colaborativo o cooperativo puede definirse como actividades de aprendizaje en donde los estudiantes trabajan juntos en grupos pequeños permitiendo que todos participen en una tarea colectiva claramente asignada. De la misma manera, los docentes pueden desarrollar estas actividades debido a que permite que se integren como compañeros de trabajo y fomentar el vínculo personal.

“En el aprendizaje colaborativo, los sujetos trabajan “juntos”, permite que todos sus integrantes se involucren y den sus puntos de vista haciéndolas y respetando las de los otros integrantes, siendo posible la división espontánea del trabajo, además de que la partición es directa y los roles pueden cambiar permanentemente”.

Por otro lado, la cooperación se basa en que sus integrantes buscan separar las actividades asignadas es por ello que, En el aprendizaje cooperativo cada persona es responsable de la parte del problema que le toca resolver, para luego ensamblar los resultados parciales en un proyecto o producto. Jiménez (2018). La cooperación permite que cada integrante del equipo de trabajo se haga responsable de sus actividades dentro del equipo para luego de un debate poder juntar dicha información en un solo consenso el mismo que tiene como objetivo buscar un mismo fin.

Es por ello, que el aprendizaje colaborativo y cooperativo es fundamental dentro de las comunidades de aprendizaje debido que ambos permiten estrechar lazos de compañerismo en actividades escolares tanto entre docentes y estudiantes respectivamente los cuales con sus opiniones y puntos de vista de ciertas actividades pueden enriquecer el aprendizaje.

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es una labor que se lleva a cabo a través de un grupo de integrantes que tienen un objetivo fin, aunque cada uno desarrolle sus actividades de forma individual. El trabajo en equipo permite que tanto docentes como estudiantes compartan con otras personas todas sus habilidades para poder resolver un conflicto. “El trabajo en equipo se plantea como una habilidad para toda la vida, que se promueve y adquiere a lo largo de los diferentes niveles educativos” (Araujo, 2017, p. 39).

El trabajo en equipo, fomenta un sentido de lealtad, seguridad y autoestima que satisface las necesidades individuales de los integrantes, valorando su pertenencia, esforzándose por mantener relaciones positivas dentro y fuera del equipo y de esta manera consolidar la información que cada integrante tiene no pasando por alto la opinión de cada uno de ellos, de esta manera fortalecer la comunicación y poder llegar a acuerdos en bien del equipo de trabajo el mismo que se logra durante todo la formación académica de los estudiante.

Por ende, el trabajo en equipo permite que los docentes se involucren entre si y compartan sus experiencias y opiniones en asuntos pedagógicos que los ayude en su profesión, así también con los estudiantes es importante que se inculque el valor del compañerismo debido a que con diferentes puntos de vista sus actividades académicas pueden ser mejor aprovechadas y fructíferas para su aprendizaje.

8. PREGUNTAS CIENTÍFICAS O HIPÓTESIS

- ¿Cuáles son las referencias teóricas sobre las características del perfil docente y las comunidades de aprendizaje?
- ¿Cómo es el proceso pedagógico que realiza el docente y sus actividades colaborativas en la institución?
- ¿Qué relación existe entre el docente y las comunidades de aprendizaje para su fortalecimiento profesional?

9. MARCO METODOLÓGICO

En esta parte se conocerá el proceso que fue utilizado dentro de la metodología, empezando desde el paradigma y los tipos de investigación a utilizarse, durante la realización del proyecto, hasta los métodos, técnicas e instrumentos de recolección que se utilizó para compilar la información necesaria.

Enfoque

Interpretativo

El enfoque interpretativo permitió a las investigadoras estar inmerso en el problema que se formuló, debido a que ayuda a explicar e interpretar la realidad de la que se está investigando en base al docente y comunidades de aprendizaje. Yáñez (2003) afirma que:

El enfoque interpretativo de la investigación es la forma en la que el investigador se aproxima al objeto de estudio. Es la perspectiva desde la cual aborda el tema, que variará dependiendo del tipo de resultados que espera encontrar. En cualquiera de los casos, el método científico está presente. Se hace el planteamiento del problema, se busca el sustento teórico del asunto, se experimenta o indaga y se reportan las conclusiones. (p.57)

Es por ello que, se pudo obtener datos cualitativos para llegar a una información fidedigna y que son netamente primordiales para conocer las debilidades y las fortalezas que poseen los docentes en su labor diaria.

Tipo de Investigación

Investigación cualitativa

El presente trabajo investigativo se fundamenta en la investigación cualitativa, puesto que, permite comprender la realidad del docente desde su propio entorno, además se trabaja con las características de estos ya que no pueden ser medidos estadísticamente. Dicho enfoque se centra principalmente en “en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto.” (Hernández Sampieri, 2017, p.358).

Esto permite, una recolección transparente de datos a la vez objetiva y práctica para los investigadores en donde en lugar de utilizar sólo números, se conoce el marco de las características primordiales en un docente. Así también, la investigación permitió deducir la forma en la que el docente puede mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

A la vez, la investigación cualitativa permitió identificar y describir el problema, en la unidad educativa en relación al docente y las comunidades de aprendizaje. Frente a ello (Bonilla y Rodríguez, 2015, p.12) definen que “la investigación cualitativa se orienta profundizar casos específicos y no a generalizar. Su preocupación no es prioritariamente medir, si no cualificar y describir el fenómeno social a partir de los rasgos determinantes, según sean percibidos por los elementos estudiados”. Ante lo expuesto, se entiende que la investigación cualitativa permite efectuar el proceso investigativo de manera dócil y ayuda entender las variables tanto del docente como las comunidades de aprendizaje debido a que se tuvo un acercamiento directo al campo de estudio. Es importante, recalcar que la investigación cualitativa está encaminada en obtener cualidades del objeto de estudio que se pueden dar antes, durante y después del análisis de datos.

A continuación, se detallan las etapas de la investigación, mismas que se presentan en forma ordenada y sutil para el avance del problema investigado. Teniendo en cuenta a Rodríguez (1996) describe las siguientes etapas de la investigación cualitativa:

Etapa preparatoria: en esta fase inicial de la investigación cualitativa los investigadores comenzaron con el proceso reflexivo tomando como base la identificación del problema a través de los conocimientos y experiencias suscitadas en las prácticas pre profesionales. Seguidamente del diseño donde se estableció la planificación de actividades que se ejecutaron posteriormente. Del mismo modo se acudió a la revisión de literaria de diversas fuentes bibliográficas acerca del docente y las comunidades de aprendizaje. Esto dio como resultado la matriz de operacionalización de variables y el marco teórico donde se encuentran citados varios autores.

Etapa de trabajo de campo: En esta etapa los investigadores tuvieron un acercamiento esporádico para recabar determinada información con instrumentos que elaboraron, validaron y aplicaron para la compilación de información, esta se realizó mediante la técnica de la entrevista en la cual se empleó la guía de entrevista. A través de ello, se obtuvo información valiosa que permita conocer cómo se puede fortalecer los conocimientos del docente a través de las comunidades de aprendizaje en la unidad educativa, esta se usará para el análisis e interpretación de información y a su vez para contrastar respuestas de los docentes entrevistados. Con ello, se obtiene la matriz de procesamiento de información.

Etapa analítica: Aquí se realizó el análisis e interpretación de la información obtenida de las entrevistas realizadas sobre el docente y las comunidades de aprendizaje. Dando como resultado el documento de la reflexión de las entrevistas.

Etapa informativa: esta parte culmina con la presentación de los resultados donde se alcanza una mayor comprensión del fenómeno de objeto de estudio donde los investigadores presentaran un relato con los principales hallazgos de docente y las comunidades de aprendizaje.

Investigación de campo

La investigación de campo permitió acercarse al lugar de los hechos para la recolección de datos con los informantes de manera directa. Según el autor (Martins, 2010) define “La Investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar las variables. Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural” (p.88). Por ende, la investigación de campo permitió identificar la implicación que deben tener los docentes a través de las comunidades de aprendizaje para que fortalezcan sus conocimientos.

Investigación bibliográfica o documental

La investigación bibliográfica o documental beneficiará la investigación debido a que, a través, de textos o libros de diferentes autores se hará énfasis tanto, en el docente como en las comunidades de aprendizaje las cuales enriquecen los conocimientos de las investigadoras.

De acuerdo con (Rubio, 2003) manifiesta que: “La investigación bibliográfica es una técnica cualitativa que se encarga de explorar todo aquello que se haya escrito acerca un determinado tema o problema” (p.16). La relevancia de la investigación bibliográfica es esencial en la investigación debido a sus memorias anuales, los boletines internos, las fuentes legislativas y las búsquedas archivísticas, ya que son poderosas fuentes de información que proporcionan gran número de datos susceptibles de ser analizados en torno a la organización de actos desde una perspectiva relacionista.

Método (teórico)

Inductivo

El Método inductivo permite establecer las cualidades del objeto de estudio (docente y comunidades de aprendizaje). En base a esto se puede decir que, va de lo particular a lo general, es decir procede de indicios o particulares para llegar a resoluciones generales, esto se da mediante la observación u entrevista de distintos hechos que se dan alrededor del investigador, los cuales deben ser registrados y analizados respectivamente. Por lo que Merino (2008) certifica:

El método inductivo es aquel método científico que alcanza conclusiones generales partiendo de hipótesis o antecedentes en particular. El método inductivo suele basarse en la observación y la experimentación de hechos y acciones concretas para así poder llegar a una resolución o conclusión general sobre estos, por lo tanto, se puede decir que asciende de lo particular a lo general. (p.85)

Este método permite una recabar información detallada de una serie de hechos particulares que se establecieron en la institución educativa lo cual permite el acercamiento a los sujetos investigados que proporcionaran aspectos que involucren al docente en comunidades de aprendizaje para su fortalecimiento pedagógico.

Técnicas e Instrumentos

Las técnicas que se establecieron para la investigación fueron la implementación de entrevistas las cuales fueron dirigidas a la autoridad, jefes de área y docentes de la unidad educativa.

Entrevista

En la entrevista se estableció un diálogo directo entre el entrevistado y el entrevistador, es decir, tanto con la autoridad, jefes de área y docentes de la unidad educativa para obtener información que fue de gran importancia para el problema establecido.

La entrevista es una técnica de gran utilidad en la investigación para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar. Es un instrumento técnico que adopta la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio, a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto. (Rodríguez, 2012, p. 34)

La entrevista aplicada en el presente proyecto a los docentes permitió extraer información sobre la actitud, comportamiento, quehacer educativo frente a las comunidades de aprendizaje, los cuales fueron sistematizados y comparados para establecer acuerdos o desacuerdos en el fortalecimiento de sus conocimientos y capacidades.

Instrumento

Los instrumentos fueron de gran ayuda para recolectar la información requerida en base al docente y las comunidades de aprendizaje.

Guía de entrevista

La entrevista es muy benéfica principalmente en los estudios descriptivos y en las fases de exploración, así como para diseñar instrumentos de recolección de datos. Según Días (2013) menciona que "Una conversación que se propone con un fin determinado distinto al simple hecho de conversar. Es un instrumento técnico de gran utilidad en la investigación cualitativa, para recabar datos" (p.3). Es por ello, que la entrevista es un instrumento que busca recabar información que sea precisa, pues esta ayuda a que el investigador llegue a conseguir información en este caso del docente y comunidades de aprendizaje. Cabe destacar que estas guías de entrevista fueron aplicadas a la autoridad, dos jefes de área y dos docentes los cuales contestaron de manera segura a las preguntas establecidas.

Muestra

El presente trabajo investigativo se basó en una población intencionada representativa de las autoridades y docentes de la unidad educativa “Juan Abel Echeverría”, quienes son considerados como actores principales del proceso investigativo.

10. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

La información recolectada en la guía de entrevista aplicada a la autoridad, jefes de área docentes permite realizar el análisis e interpretación de las variables de la investigación para determinar un diagnóstico de los docentes y las comunidades de aprendizaje.

Formación continua y capacitación docente

***Autoridad:** Los mecanismos que se utiliza para la capacitación docente, debido a la situación de la pandemia en los dos últimos años la capacitación se ha dado en la mayoría de plataformas en forma virtual que hasta el momento se desarrolla, pero también se ha desarrollado capacitaciones presenciales desde el 7 de febrero que retornamos en la actividad presencial en la institución hay un trabajo bastante coordinado , es un trabajo que se lo hace en equipo personal docente, administrativo y de servicio buscando siempre el mejoramiento académico y profesional de cada uno de los compañeros docentes que trabajan en la institución esto va y se ve reflejado en el mejoramiento de la calidad de educación que reciben los jóvenes estudiantes de acá de nuestra unidad.*

La capacitación docente en la actualidad está enfocada en conocer y manejar plataformas virtuales, dado a los cambios por los que se vive en la sociedad, por lo cual se ha optado por fortalecer estos conocimientos mediante capacitaciones presenciales en donde se orienta el uso de estas herramientas que son fundamentales para mejorar el trabajo educativo y profesional.

Trabajo docente según la LOEI

***Autoridad:** Nosotros cumplimos un trabajo apegado a la ley y su reglamento principalmente en lo que tiene que ver a los artículos 10 y 11 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, (LOEI) como también validado al aspecto académico y al comportamiento de los jóvenes estudiantes hacemos un trabajo coordinado con la finalidad de que cumplan su trabajo.*

Se puede establecer que, los docentes mantienen un trabajo académico coordinado que les permite cumplir a cabalidad con las responsabilidades inherentes a educación, los cuales están apegados a la ley con la finalidad de cumplir con sus compromisos educativos.

Confianza

***Autoridad:** Es importante que todo ser humano tenga empatía y fomente confianza ya que después de la situación de pandemia que vivimos tuvimos estudiantes de bajo autoestima por la situación socioemocional que viven en cada uno de los hogares. Es importante que, el docente se ponga un momento en el lugar de la otra persona, no sabemos la situación económica no sabemos la situación cultural de cada uno de los hogares, por eso se ha hecho la educación flexible donde el joven estudiante el niño pueda presentar sus trabajos.*

De esta manera, los docentes con su empatía logran que los estudiantes tengan confianza y se sientan tranquilos y valorados, con una educación flexible se puede mejorar la calidad y permanencia de los estudiantes en el sistema educativo. Al ser una educación humanizada, todos los procesos de aprendizaje son únicos y orientados para cada estudiante.

Responsabilidad

***Autoridad:** La función principal del docente dentro del aula es ser un orientador un capacitador y un facilitador del proceso de educación de la enseñanza aprendizaje de los niños y jóvenes estudiantes, eso juega un rol muy importante porque el estudiante mira como un espejo al docente, el docente tiene que manejar con el aspecto académico y demostrar su capacidad y dominar el tema para que se pueda desarrollar.*

En tal sentido, el docente es un orientador que posee competencias para desarrollar un ambiente de armonía, colaboración y respeto de esta manera cumple el rol de capacitar a sus estudiantes mediante el proceso de enseñanza aprendizaje. También es un profesional especializado con conocimientos en diversas asignaturas, que le permiten realizar su labor de la mejor forma posible.

Formación docente

***Autoridad:** la labor docente se ha visto minimizada, porque hoy no hay esa vocación de servicio por la educación más bien se lo hace por cumplir con un rol apegada a la situación económica*

hay docentes que si lo hacen, docentes graduados en pedagogía didáctica que lo hacen por vocación, pero del ministerio de educación hoy a complementado con profesionales que tiene títulos de tercer nivel y cuarto nivel no apegados a lo que tiene que ver al aspecto de la educación.

Frente a ello, la vocación de un docente es primordial para que pueda impartir sus conocimientos de manera prospera y eficaz, pero en la actualidad eso no pasa debido a que existen profesionales con títulos que no pertenecen a la línea educativa, sin embargo, solo lo realizan por tener un aporte económico para sus hogares. Es importante reconocer la labor docente a través de capacitaciones ya que esta carrera permite que se trabaje con seres humanos los cuales deben ser orientados para conseguir un cambio positivo en la sociedad.

Trabajo colaborativo

***Autoridad:** Se hace un trabajo conjunto entre autoridades, personal docente para que se trabaje y se forme un solo equipo de trabajo, nosotros como profesionales somos pasajeros en la mención educativa nuestra labor es la que queda impregnada en las instituciones entonces es por eso que siempre se hace un trabajo coordinado y consiente de que el rol del docente es un trabajo principal en cada una de las instituciones.*

Consecuentemente, el equipo de trabajo es un mecanismo primordial donde los docentes comparten conocimientos o experiencias vividas a lo largo de su trayectoria profesional, donde se permite expresar criterios, opiniones y a la vez conocer debilidades y fortalezas de cada docente con el fin de mejorar su proceso pedagógico.

Clima laboral

***Autoridad:** El clima laboral es muy importante para el desarrollo del ser humano cuando hay esa flexibilidad, cuando hay el respeto y consideración entre compañeros el clima institucional es el que mejora, entonces para un buen trabajo se debe mejorar el clima laboral en la institución y como se da eso, mediante el trabajo en equipo.*

Por ello es primordial, los docentes deben percibir un adecuado clima laboral donde se fomente el respeto mutuo entre ellos y mantener consideraciones que les permita trabajar de forma coordinada, permitiendo que las actividades académicas se lleven a cabo de la mejor manera y todos puedan trabajar en conjunto.

Rol docente

***Autoridad:** Cada docente tiene su función de orientador, es decir orientan a estudiantes, a padres de familia entonces en ese sentido debemos manejar a la par lo que es la trilogía de la educación, para mejorar el proceso académico y de comportamiento de los estudiantes siempre enmarcado a lo que dicta la ley el reglamento y los acuerdos ministeriales no podemos irnos en contra de ciertos acuerdos siempre respetamos y somos muy respetuosos de la parte legal.*

De tal forma que, la función orientadora del docente se basa en encaminar los conocimientos para desarrollar habilidades en los estudiantes, proporcionando estrategias que ayuden y promuevan el bienestar de estos y a la vez atiendan de manera individualizado a los que lo requieran.

Participación en la comunidad

***Autoridad:** Desarrollamos actividad principalmente en el área técnica, la institución cuenta con dos perfiles profesionales de salida dentro del área técnica como son electromecánica automotriz e instalaciones y maquinas eléctricas, por ende, por ser un colegio de bachillerato técnico tenemos que buscar hacer convenios y vinculación con la comunidad para que los jóvenes estudiantes de segundo y tercero año de bachillerato realicen sus prácticas fuera de la institución educativa.*

Es decir, la institución educativa realiza convenios de vinculación con instituciones privadas (empresas de mecánica automotriz) para que los estudiantes realicen sus prácticas como parte de su formación académica, estas les permiten fortalecer los conocimientos adquiridos y a su vez contribuye con la comunidad, esto permite tener seres humanos capacitados en diferentes especialidades que serán de beneficio para seguir con sus estudios o trabajo a futuro.

Colaboración y cooperación

***Autoridad:** Como trabajo docente cada uno es un mundo diferente debemos respetar el aspecto personal de cada ser humanos, pero en lo que se refiere al trabajo de la institución es un trabajo que se lo hace en equipo, respetando siempre los pensamientos, la ideología que cada docente tiene y desarrolla su trabajo.*

De este modo, el aporte individual y colectivo puede ser una estrategia factible donde se pueden solucionar problemas comunes que se presentan dentro del campo profesional o para acordar

nuevas formas de trabajo y convivencia docente donde permita que mantengan una armonía y respeto mutuo.

Trabajo en equipo

***Autoridad:** Es importante esta parte el trabajo en equipo, permite que haya fluidez en el trabajo de las instituciones educativas, entonces en ese sentido se ha fortalecido con actividades lúdicas recreativas con los docentes con capacitaciones, con reuniones apegadas lógicamente al mejoramiento del aspecto socioemocional y mejorar la autoestima de los compañeros.*

Ante lo expuesto, los docentes fortalecen el trabajo en equipo mediante actividades recreativas donde pueden desenvolverse con libertad y a la vez les permite distraerse un momento de sus actividades académicas. Así también en reuniones donde pueden expresar sus emociones los cuales van a forjar una personalidad adecuada en su labor diaria y trabajar de manera coordinada y eficaz logrando llegar a un objetivo en común enmarcando siempre el compañerismo de los docentes.

Formación continua y capacitación docente

***Jefe de área 1:** “A través de la página me CAPACITO del ministerio de educación la cual es una herramienta esencial para cada uno de los docentes en labor y a su vez es gratuita”*

***Jefe de área 2:** “Se busca ayuda en instituciones privadas o universidades o también se recurre a los talleres del Ministerio de Educación”. Como resultado, los docentes procuran capacitarse a través de la página del ministerio de educación la plataforma me CAPACITO esta sirve para valorar e enriquecer los conocimientos de los docentes permitiendo establecer un mecanismo de mejora continua.*

Trabajo docente según la LOEI

***Jefe de área 1:** “Cumplir con lo dispuesto por el Ministerio de Educación como la planificación curricular, acompañamiento, seguimiento académico, seguimiento comportamental”*

***Jefe de área 2:** “Cumplir con la enseñanza-aprendizaje a los estudiantes, así como también desarrollar las actividades dispuestas por el Ministerio de Educación” En efecto, la responsabilidad de los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje recae en todo lo que está*

establecido por el Ministerio de Educación, de esta manera, tratan de dar cumplimiento con el currículo que establece la entidad ya mencionada.

Confianza

Jefe de área 1: “Para poder entender y comprender al estudiante debido a que ellos pasan por problemas ya sean psicológicos o académicos entonces a través de la empatía podemos hacer que ellos confíen en nosotros y así lo podemos ayudar”

Jefe de área 2: “Para que los estudiantes tengan confianza y puedan resolver sus dudas o problemas que presenten.” Es por ello que, mejorar la relación docente-estudiante es primordial para optimar la escucha activa por lo cual, interesarse por la opinión del estudiante, va permitir que estos tengan confianza en los docentes y a la vez, podrán afianzar la adquisición del aprendizaje. Así también, el docente va a poder interpretar las señales como problemas psicológicos, académicos de los estudiantes donde puedan mostrar comprensión y ayuda a las dificultades por los que están pasando sus estudiantes de manera profesional.

Responsabilidad

Jefe de área 1: “Guiar para que el alumno construya el nuevo conocimiento y de esta manera no tenga vacíos en su aprendizaje y a su vez le permite que indague para que fortalezca su conocimiento”

Jefe de área 2: “Enseñar con esmero y dedicación sin discriminación tratando de que todos aprendan y llegar a cumplir las metas propuestas” De esta manera, la responsabilidad principal del docente dentro del aula aparte de enseñar, es ser un guía inclusivo, el cual permite que el estudiante construya su propio conocimiento para que ponga en práctica el aprendizaje adquirido en el proceso académico en algún momento de su vida.

Formación docente

Jefe de área 1: “Un docente con vocación valoro su trabajo debido a que no todos son capaces de adentrarse al mundo de la enseñanza ya que para algunos piensan que es fácil, pero es muy diferente vivir la realidad del docente”

Jefe de área 2: *“Los que ejercen su labor por vocación somos muy pocos de ahí lo hacen más por el sustento económico”* Se puede contemplar que, existen docentes que desarrollan su labor por vocación haciendo efectivo el proceso de enseñanza-aprendizaje, por otro lado, también existen docentes que solo lo ven como parte de un sustento económico el mismo que se ve reflejado en la actualidad en las instituciones educativas.

Trabajo colaborativo

Jefe de área 1: *“A través de la planificación, organización, socialización y acuerdos y la orientación adecuada de las autoridades”*

Jefe de área 2: *“Con la práctica del buen vivir y una convivencia armónica”.* Es así que, la convivencia armónica entre docentes de la institución se da primeramente con las orientaciones de las autoridades, de esta manera, pueden establecer criterios entre todos para que las actividades que se desarrollan para el bienestar del proceso educativo sean prósperas y profesionales.

Clima laboral

Jefe de área 1: *“Compartiendo responsabilidades que se les da al comienzo del año lectivo los cuales se tienen que cumplir a cabalidad y a tiempo”*

Jefe de área 2: *“Practicando valores humanos como son la responsabilidad, respeto, solidaridad, amor entre otros”* Cabe destacar que, las responsabilidades que los docentes deben cumplir con puntualidad va a fomentar algunos valores y compromisos que les permitan generar un buen ambiente laboral con el propósito de cimentar la educación. Es decir, que todos los docentes se encuentran tranquilos en su entorno laboral y a la vez orgullosos del papel que cumplen con la sociedad para el beneficio de toda la comunidad educativa.

Rol docente

Jefe de área 1: *“Mediante el ejemplo y los consejos oportunos de acuerdo a las circunstancias que se presentan”*

Jefe de área 2: *“Diversas actividades como son: juegos, dinámicas, lecturas de reflexión etc.”*

El rol docente debe prevalecer en ser un orientador, quien favorezca un adecuado desarrollo integral de los estudiantes. Una de las maneras para que los docentes cumplan su función orientadora consiste en proporcionar ayuda al estudiante, a través de actividades motivadoras que ayuden a despertar el interés por hábitos positivos, generando bienestar, armonía y calidad de vida en los estudiantes.

Participación en la comunidad

Jefe de área 1: “Participando y compartiendo experiencias ante los requerimientos del convivir cotidiano para lograr una armonía general entre todos a través de las prácticas de los estudiantes de bachillerato”

Jefe de área 2: “Se desarrolla con reuniones, sesiones en la escuela para padres y programas culturales y deportivos en donde todos intervienen propiciando que todos pongan su granito de arena para ayudar a la educación”

De esta forma, los docentes al compartir y convivir con la comunidad les permiten trabajar en equipo por un bien común, a fin de conseguir niveles de integración óptimos con la participación de todos donde se promueve la convivencia y cooperación, que favorezcan el desarrollo integral pedagógico.

Colaboración y cooperación

Jefe de área 1: “En un alto número debido a que existen grupitos de docentes que piensan que los demás no tienen la razón y quieren implementar propuestas que se basan en el tradicionalismo”

Jefe de área 2: “Como en todo lugar, si hay ciertos casos aislados que tienen actitudes prepotentes, pero tratamos de solucionarlo”

Se considera que, dentro de la institución educativa aún sigue arraigado el individualismo entre los docentes debido a que por su forma de pensar creen que es lo correcto, es por ello que puede existir conflictos laborales y personales dificultando su labor.

Trabajo en equipo

Jefe de área 1: *“Por medio de talleres pedagógicos compartiendo responsabilidades en donde cada uno aporte con ideas o experiencias para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje”*

Jefe de área 2: *“Con una coordinación adecuada desde las autoridades, realizando seminarios para ir compartiendo ideas que van a ser fructíferas para cada uno de nosotros como docentes”*

Por tanto, las experiencias que se comparten en un seminario o taller son beneficiosas debido a que, a través de esto se puede conocer las falencias por las cuales pasan los docentes dando solución a sus incógnitas y actualizando sus conocimientos y a su vez se va a fortalecer la convivencia positiva entre todos ellos.

Formación continua

Docente 1: *“Durante la pandemia la institución realizó una capacitación sobre recursos educativos tecnológicos de esta manera pudimos acudir en los tiempos de Covid 19 al uso de estos equipos tecnológicos para seguir con el proceso de enseñanza y aprendizaje.”*

Docente 2: *“Dentro de la institución hemos recibido capacitación para usar la tecnología no del todo, pero lo esencial para podernos defender ante situaciones que pasan en el mundo como la de salud que pasamos recientemente.”*

Docente 3: *“Sabe que últimamente dentro de la institución hubo capacitación tecnológica y capacitaciones que ha ofertado el ministerio de educación donde todos hemos sido participe de las capacitaciones.”*

La capacitación tecnológica ayuda a promover la creatividad de los docentes permitiéndoles desarrollar recursos didácticos, llamativos que apoyen el proceso de enseñanza-aprendizaje y a su vez permita que el docente cambie su forma de enseñar.

Trabajo docente riesgos y posibilidades

Docente 1: *“En base a la comunicación y coordinación los problemas que se ha presentado se ha superado de la mejor manera debido a que se llega a acuerdos y todos tratamos de trabajar de la mejor manera.”*

Docente 2: *“Con paciencia, tiempo para buscar estrategias y medios más que todo es porque de nosotros depende que el estudiante aprenda y a veces se nos va más de las horas, pero ante todo debemos ser responsables.”*

Docente 3: *“Primeramente con paciencia luego con conocimiento que ya durante 25 años que soy docente, eso me ha permitido buscar diferentes estrategias, medios, yo que se mediante el dialogo con los compañeros con las autoridades para solucionar los problemas que se han presentado aquí dentro del aula.”*

Un arduo trabajo docente consta de muchas responsabilidades las cuales se van superando mediante la comunicación y la paciencia para de esta manera superar problemas que se presentan en la labor diaria y a la vez permite compartir los conocimientos y experiencias de cada uno.

Identidad profesional

Docente 1: *“Comprendiendo y respetando las diferentes situaciones o problemas que presentan cada uno de los estudiantes para lograr en ellos que estén tranquilos y puedan confiar en mí.”*

Docente 2: *“Poniéndome en el lugar de ellos porque como seres humanos todos cumplimos un proceso y en algún momento de la vida nosotros también fuimos pequeños y hay que entenderlos desde esa perspectiva.”*

Docente 3: *“Pues poniéndome en el lugar de ellos mediante la participación activa de los estudiantes cuando yo veo que ya están cansados yo les hago juegos les hago dinámica para nuevamente poder llamar la atención de los estudiantes y seguir con los contenidos.”*

La comprensión es la facultad del docente por el cual logra entender las razones por las cuales está pasando un estudiante y de esta manera puede apoyar o ayudar a este según lo necesite. Logrando un alto índice de confianza entre docente y estudiante.

Responsabilidad

Docente 1: *“Cumplir con el programa de estudios, lineamientos emitidos por el Ministerio de Educación y sobre todo respetar y motivar a los estudiantes.”*

Docente 2: *“Responsabilidad principalmente los contenidos establecidos en el PUD (Plan de Unidad Didáctica).”*

Docente 3: *“Mi responsabilidad principal es enseñar los contenidos que están dentro de la malla curricular y por ende en el PUD, dando a notar que durante este tiempo de pandemia ha sido complicado completar a cien por ciento de los contenidos.”*

La responsabilidad de los docentes es guiar el aprendizaje mediante el cumplimiento de los contenidos, pero esto no es una camisa de fuerza para el docente sino más bien va depender de las actividades que implemente para conseguir un objetivo común con sus estudiantes. Cabe recalcar, que los docentes están regidos bajo las normas del Ministerio de Educación las cuales deben cumplir a cabalidad.

Identidad docente

Docente 1: *“Sí, porque el enseñar y saber que soy participe en la construcción de un nuevo mundo es muy satisfactorio para mí y lo hago de corazón.”*

Docente 2: *“No responde”*

Docente 3: *“Sabe que yo si volviera a nacer y me volvieran a pedir que carrera va a seguir volvería a seguir docente porque me encanta ser maestra, me encanta participar con los estudiantes, me gusta enseñar y como digo la satisfacción más grande que yo me llevo es la inocencia de ellos.”*

Un cambio en la educación comienza por la dedicación de un docente el cual lleva un trabajo responsable, donde el amor por enseñar encamine a la creatividad, la calidad y acciones éticas, así también las competencias y valores con los cuales esté comprometido para los cambios dentro y fuera de la institución educativa.

Integración docente

Docente 1: *“Muchas actividades entre ellas reunión social, para festejar hechos importantes como: el día del maestro, día de la madre, día del padre, etc. También encuentros deportivos y bailo terapias que son netamente para nosotros donde compartimos momentos buenos.”*

Docente 2: *“Actividades que se desarrollan como talleres, cursos, dinámicas de integración por parte del DECE.”*

Docente 3: *“Las actividades que se desarrolla han sido talleres, cursos por parte de vicerrectorado, del rectorado o conjuntamente venimos laborando con los coordinadores de cada uno de los grados hemos realizado dinámicas, juegos que las tratamos de hacer grupalmente.”*

La integración con los docentes es parte fundamental para la convivencia, la misma que, se desarrolla en la institución mediante actividades sociales deportivas y pedagógicas que les permite desarrollar vínculos por sus compañeros, es decir, conocer sus defectos y virtudes de esta manera podrán saber cuáles son las potencialidades de cada uno.

Clima laboral

Docente 1: *“Es agradable, puesto que, con la coordinación y comunicación diaria que existe entre docentes se puede organizar las actividades de mejor manera.”*

Docente 2: *“En la jornada matutina los docentes son responsables, pero no todos debido a que no todos se llevan se podría decir que hay distinciones por las responsabilidades que tienen en la institución.”*

Docente 3: *“Sabe que el clima laboral para mí en lo que hace referencia en la jornada matutina yo como docente, le diré que es una excelente experiencia porque mis docentes son muy responsables pienso que un clima satisfactorio de buenas relaciones interpersonales.”*

Los docentes pasan su mayor tiempo dentro de la institución por lo cual, el clima laboral influye directamente en su trabajo, es importante reconocer que debido a diferencias personales no todos se llevan, pero, para poder realizar las actividades encomendadas por las autoridades de manera eficaz y flexible, deben dejar a un lado estas diferencias, para consolidar las actividades educativas de mejor manera

Orientador

Docente 1: *“Diversas actividades como son: juegos, dinámicas, lecturas de reflexión etc. Para que así la clase este activa y los alumnos puedan razonar y preguntar si tienen duda de algún tema.”*

Docente 2: *“Mi función es guiar y orientar lo que permite que ellos se desenvuelvan a través de dinámicas o juegos que sean agradables para ellos.”*

Docente 3: *“Pues mi función ha sido de guía de orientadora no solamente soy yo la que tiene que dar las clases sino también me gusta trabajar con grupos, los estudiantes preparan un tema, para exponer y lo desarrollan.”*

Los docentes para cumplir su función orientadora realizan trabajos en grupo debido a que, con ello puede mediar la enseñanza de un contenido con el objetivo de que los estudiantes se apropien de este y a su vez generan confianza y responsabilidad individual y grupal para mejorar las capacidades y desarrollar diferentes potencialidades.

Participación en la comunidad

Docente 1: *“El hecho de que los estudiantes asista y se forme dentro de la institución existe una estrecha vinculación con la comunidad puesto que, los estudiantes al formarse van aportar mucho a la comunidad o sociedad.”*

Docente 2: *“El trabajo mancomunado y apoyo fundamental con padres de familia.”*

Docente 3: *“Sabe que las actividades que se desarrolla con el trabajo mancomunado conjuntamente con los comités de grado y también con el comité central de padres de familia.”*

Los docentes hacen participes al comité de grado y a los padres de familia para que de esta manera se pueda mantener un equilibrio de participación e igualdad entre toda la comunidad educativa.

Colaboración y cooperación e individualismo

Docente 1: *“Bueno diría, dado que las situaciones que se presentan no son tan favorables puesto que ha habido momentos malos por cosas del trabajo, pero se trata de sobrellevar esas situaciones de la mejor manera posible con el aporte de cada uno el trabajo será más efectivo.”*

Docente 2: *“Para mí es el 60 por ciento.”*

Docente 3: *“Pues el aporte de los docentes para mí es bueno ya que se coordina con ellos trabajamos conjuntamente con la junta académica que forman parte los directores de las áreas en el caso del colegio y en el caso de la escuela los coordinadores trabajan con los tutores de aula.”*

Dentro de la institución educativa el aporte es individual, por el cual se presentan inconvenientes en las actividades grupales docentes, es por ello que, debe intervenir la junta académica y los directores de las diferentes áreas para dar cumplimiento con las predisposiciones encomendadas por las autoridades de la institución.

Trabajo en equipo

***Docente 1:** “Con la comunicación porque estaríamos aportando y fortaleciendo el trabajo de manera eficaz.”*

***Docente 2:** “Yo pienso que se fortalecería de manera coordinada y por afinidad.”*

***Docente 3:** “Yo pienso que se fortalecería de forma coordinada, pero tomando en cuenta el tiempo que tiene el estudiante, el tiempo que tiene el docente y más que nada la afinidad que también haya entre cada uno de ellos.”*

Para mejorar el trabajo en equipo, entre los docentes se debe tomar en cuenta la afinidad que cada uno de ellos tiene, seguidamente de la disponibilidad de tiempo para realizar las actividades y es primordial la comunicación que debe existir para que el trabajo sea más efectivo y evitar complicaciones a futuro.

11. REFLEXIONES

Formación continua y capacitación docente

***Autoridad:** Los mecanismos que se utiliza para la capacitación docente, debido a la situación de la pandemia en los dos últimos años la capacitación se ha dado en la mayoría de plataformas en forma virtual que hasta el momento se desarrolla, pero también se ha desarrollado capacitaciones presenciales desde el 7 de febrero que retornamos en la actividad presencial en la institución hay un trabajo bastante coordinado , es un trabajo que se lo hace en equipo personal docente, administrativo y de servicio buscando siempre el mejoramiento académico y profesional de cada uno de los compañeros docentes que trabajan en la institución esto va y se ve reflejado en el mejoramiento de la calidad de educación que reciben los jóvenes estudiantes de acá de nuestra unidad.*

La capacitación docente en la actualidad está enfocada en conocer y manejar plataformas virtuales, dado a los cambios por los que se vive en la sociedad, por lo cual se ha optado por fortalecer estos conocimientos mediante capacitaciones presenciales en donde se orienta el uso de estas herramientas que son fundamentales para mejorar el trabajo educativo y profesional. Entonces Quiroz (2015) sostiene que: “Todos los docentes que quieran ofrecer una enseñanza y propiciar aprendizajes dentro de las exigencias de una educación de calidad deben estar en continuo proceso de formación” (p.21). Además, la autoridad entrevistada menciona que los docentes ven la necesidad de actualizarse y participar en programas de capacitación que les ayuden a mantenerse al día en cuanto a los avances de la educación. De esta manera permite que vayan fortaleciendo sus conocimientos y lo pongan en práctica en su entorno laboral.

Trabajo docente según la LOEI

Autoridad: Nosotros cumplimos un trabajo apegado a la ley y su reglamento principalmente en lo que tiene que ver a los artículos 10 y 11 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, (LOEI) como también validado al aspecto académico y al comportamiento de los jóvenes estudiantes hacemos un trabajo coordinado con la finalidad de que cumplan su trabajo.

Se puede establecer que, los docentes mantienen un trabajo académico coordinado que les permite cumplir a cabalidad con las responsabilidades inherentes a educación, los cuales están apegados a la ley con la finalidad de cumplir con sus compromisos educativos. Según la LOEI (2015) en el capítulo cuarto de los derechos y obligaciones de las y los docentes, en su art.10, señalan que

Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación; de igual forma en el art.11 que hace referencia al docente, quien debe procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes; así también el literal o donde establece que el docente debe mantener el servicio educativo en funcionamiento de acuerdo con la Constitución y la normativa vigente. (pp. 20-22)

Según la respuesta las responsabilidades que desarrollan los docentes va encaminada al cumplimiento de las leyes lo cual, puede ser un obstáculo para la transformación de la educación

puesto que aquí el docente debe cumplir tanto con derechos y obligaciones que son básicos en su trabajo docente. Esto conlleva a que, el proceso educativo sea mecánico exponiendo una educación de calidad.

Confianza

***Autoridad:** Es importante que todo ser humano tenga empatía y fomente confianza ya que después de la situación de pandemia que vivimos tuvimos estudiantes de bajo autoestima por la situación socioemocional que viven en cada uno de los hogares. Es importante que, el docente se ponga un momento en el lugar de la otra persona, no sabemos la situación económica no sabemos la situación cultural de cada uno de los hogares, por eso se ha hecho la educación flexible donde el joven estudiante el niño pueda presentar sus trabajos.*

De esta manera, los docentes con su empatía logran que los estudiantes tengan confianza y se sientan tranquilos y valorados, con una educación flexible se puede mejorar la calidad y permanencia de los estudiantes en el sistema educativo. Al ser una educación humanizada, todos los procesos de aprendizaje son únicos y orientados para cada estudiante. (Etxebarria, 2020, p. 14) “La Confianza se puede definir como una forma de educar promoviendo las acciones educativas que salvaguarden la libertad de los estudiantes”

Asimismo, el entrevistado asegura que tener empatía va a permitir generar un ambiente de confianza donde puede ayudar a sus estudiantes de manera objetiva. Por ende, mantener la empatía entre docente y estudiante va priorizar en el mejoramiento del proceso

Responsabilidad

***Autoridad:** La función principal del docente dentro del aula es ser un orientador un capacitador y un facilitador del proceso de educación de la enseñanza aprendizaje de los niños y jóvenes estudiantes, eso juega un rol muy importante porque el estudiante mira como un espejo al docente, el docente tiene que manejar con el aspecto académico y demostrar su capacidad y dominar el tema para que se pueda desarrollar.*

En tal sentido, el docente es un orientador que posee competencias para desarrollar un ambiente de armonía, colaboración y respeto de esta manera cumple el rol de capacitar a sus estudiantes mediante el proceso de enseñanza aprendizaje. También es un profesional especializado con

conocimientos en diversas asignaturas, que le permiten realizar su labor de la mejor forma posible. Para García (2016) la orientación se entiende como la suma total de experiencias dirigidas al logro del máximo desarrollo del sujeto. Lo escolar, lo vocacional y lo personal se funden en una concepción holística de la personalidad. (p.25). Por ello, orientar permite que el estudiante adquiera capacidades o habilidades para el desarrollo de determinadas acciones.

Formación docente

***Autoridad:** Últimamente la labor docente se ha visto minimizada, porque hoy no hay esa vocación de servicio por la educación más bien se lo hace por cumplir con un rol apegada a la situación económica hay docentes que si lo hacen, docentes graduados en pedagogía didáctica que lo hacen por vocación, pero del ministerio de educación hoy a complementado con profesionales que tiene títulos de tercer nivel y cuarto nivel no apegados a lo que tiene que ver al aspecto de la educación.*

Frente a ello, la vocación de un docente es primordial para que pueda impartir sus conocimientos de manera prospera y eficaz, pero en la actualidad eso no pasa debido a que existen profesionales con títulos que no pertenecen a la línea educativa, sin embargo, solo lo realizan por tener un aporte económico para sus hogares. Es importante reconocer la labor docente a través de capacitaciones ya que esta carrera permite que se trabaje con seres humanos los cuales deben ser orientados para conseguir un cambio positivo en la sociedad. Citando a Hernández (2018) establece que “la educación del profesorado tiene el honor de ser, al mismo tiempo el peor problema y la mejor solución de la educación” (p.67). De modo que, tener vocación no solo es sinónimo de trabajar más bien es realizarse como persona y valorar la profesión.

Trabajo colaborativo

***Autoridad:** Se hace un trabajo conjunto entre autoridades, personal docente para que se trabaje y se forme un solo equipo de trabajo, nosotros como profesionales somos pasajeros en la mención educativa nuestra labor es la que queda impregnada en las instituciones entonces es por eso que siempre se hace un trabajo coordinado y consiente de que el rol del docente es un trabajo principal en cada una de las instituciones.*

Consecuentemente, el equipo de trabajo es un mecanismo primordial donde los docentes comparten conocimientos o experiencias vividas a lo largo de su trayectoria profesional, donde se permite

expresar criterios, opiniones y a la vez conocer debilidades y fortalezas de cada docente con el fin de mejorar su proceso pedagógico. “El trabajo en equipo se plantea como una habilidad para toda la vida, que se promueve y adquiere a lo largo de los diferentes niveles educativos.” (Araujo, 2017, p.39). Por eso trabajar conjuntamente permite llegar a las metas propuestas de manera satisfactoria y a su vez fortalece los conocimientos de cada uno de los profesionales debido a que comparten ideas y experiencias que son primordiales para su desarrollo educativo.

Clima laboral

***Autoridad:** El clima laboral es muy importante para el desarrollo del ser humano cuando hay esa flexibilidad, cuando hay el respeto y consideración entre compañeros el clima institucional es el que mejora, entonces para un buen trabajo se debe mejorar el clima laboral en la institución y como se da eso, mediante el trabajo en equipo.*

Por ello es primordial, los docentes deben percibir un adecuado clima laboral donde se fomente el respeto mutuo entre ellos y mantener consideraciones que les permita trabajar de forma coordinada, permitiendo que las actividades académicas se lleven a cabo de la mejor manera y todos puedan trabajar en conjunto. Fabián y Rosales (2019) “Respetar es una actitud que reconoce y aprecia el valor y la dignidad de los demás y les trata de acuerdo con ese valor” (p.34). Por ello es primordial, el respeto es una regla primordial de convivencia donde se debe tratar a los demás como deseas ser tratado para mantener un entorno cálido y productivo.

Rol docente

***Autoridad:** Cada docente tiene su función de orientador, es decir orientan a estudiantes, a padres de familia entonces en ese sentido debemos manejar a la par lo que es la trilogía de la educación, para mejorar el proceso académico y de comportamiento de los estudiantes siempre enmarcado a lo que dicta la ley el reglamento y los acuerdos ministeriales no podemos irnos en contra de ciertos acuerdos siempre respetamos y somos muy respetuosos de la parte legal.*

De tal forma que, la función orientadora del docente se basa en encaminar los conocimientos para desarrollar habilidades en los estudiantes, proporcionando estrategias que ayuden y promuevan el bienestar de estos y a la vez atiendan de manera individualizado a los que lo requieran. García (2016) manifiesta que: “el orientador es un excelente profesional de la docencia, aquel que llega al

estudiante, quien logra estimularlo y propicia en los aprendizajes significativos además posee disposición y actitud de querer compartir con otros su acervo pedagógico” (p.92). Por tanto, el propósito orientador, permite mejorar dificultades u debilidades que tengan los estudiantes para su desempeño escolar óptimo.

Participación en la comunidad

***Autoridad:** Desarrollamos actividad principalmente en el área técnica, la institución cuenta con dos perfiles profesionales de salida dentro del área técnica como son electromecánica automotriz e instalaciones y maquinas eléctricas, por ende, por ser un colegio de bachillerato técnico tenemos que buscar hacer convenios y vinculación con la comunidad para que los jóvenes estudiantes de segundo y tercero año de bachillerato realicen sus prácticas fuera de la institución educativa.*

Es decir, la institución educativa realiza convenios de vinculación con instituciones privadas (empresas de mecánica automotriz) para que los estudiantes realicen sus prácticas como parte de su formación académica, estas les permiten fortalecer los conocimientos adquiridos y a su vez contribuye con la comunidad, esto permite tener seres humanos capacitados en diferentes especialidades que serán de beneficio para seguir con sus estudios o trabajo a futuro.

La Vinculación con la Sociedad es la interacción entre la institución y la sociedad, mediante actividades académicas y de impacto social en las que el principal protagonista es la comunidad educativa y la sociedad; esta intervención es ejecutada por los estudiantes con la guía de docentes que ejecutan actividades teóricas y prácticas que pueden ser permanentes o temporales, con la finalidad de impulsar el mejoramiento en la calidad de vida de la sociedad intervenida, siempre enmarcados en los planes de desarrollo institucionales, locales y nacionales. (Castillo, 2015, p. 47).

Esto, se define como una acción social, propuesta a forjar cambios en determinadas áreas del conocimiento y el bienestar personal de cada uno de los participantes debido a que con ello lograra mejorar la práctica profesional a la cual se está adentra para un futuro.

Colaboración y cooperación

***Autoridad:** Como trabajo docente cada uno es un mundo diferente debemos respetar el aspecto personal de cada ser humanos, pero en lo que se refiere al trabajo de la institución es un trabajo*

que se lo hace en equipo, respetando siempre los pensamientos, la ideología que cada docente tiene y desarrolla su trabajo.

De este modo, el aporte individual y colectivo puede ser una estrategia factible donde se pueden solucionar problemas comunes que se presentan dentro del campo profesional o para acordar nuevas formas de trabajo y convivencia docente donde permita que mantengan una armonía y respeto mutuo.

El aporte por parte de los docentes es importante donde pueden expresar sus necesidades y propuestas de solución de manera permanente y que tengan la oportunidad de reflexionar de manera individual y colectiva, atendiendo así a los problemas que se les presentan cotidianamente (Jiménez y Toledo, 2018, p.36).

En esta parte podemos destacar que la autoridad manifiesta que la colaboración docente es un componente determinante en los procesos de cambio, innovación y mejora educativa donde debe trabajar de manera colaborativa respetando a cada uno de sus compañeros para evitar cualquier tipo de dificultad.

Trabajo en equipo

Autoridad: Es importante esta parte el trabajo en equipo, permite que haya fluidez en el trabajo de las instituciones educativas, entonces en ese sentido se ha fortalecido con actividades lúdicas recreativas con los docentes con capacitaciones, con reuniones apegadas lógicamente al mejoramiento del aspecto socioemocional y mejorar la autoestima de los compañeros.

Ante lo expuesto, los docentes fortalecen el trabajo en equipo mediante actividades recreativas donde pueden desenvolverse con libertad y a la vez les permite distraerse un momento de sus actividades académicas. Así también en reuniones donde pueden expresar sus emociones los cuales van a forjar una personalidad adecuada en su labor diaria y trabajar de manera coordinada y eficaz logrando llegar a un objetivo en común enmarcando siempre el compañerismo de los docentes.

Las actividades recreativas permiten que se participa durante el tiempo libre y que fomentan el uso positivo de éste para promover el desarrollo integral de las personas. Este desarrollo integral se alcanza por medio de experiencias significativas de educación no formal, el

disfrute de o el gozo por lo que se hace, la selección de actividades que agradan y la participación voluntaria en lo que se desea realizar (Salazar Salas, 2018, p. 1).

Por lo cual, pasar tiempos de manera recreativa forja el compañerismo entre docentes permitiendo que en este tipo de actividades compartan momentos de descanso y a su vez participen entre todos para alcanzar un objetivo en común.

Formación continua y capacitación docente

Jefe de área 1: “A través de la página me CAPACITO del ministerio de educación la cual es una herramienta esencial para cada uno de los docentes en labor y a su vez es gratuita”

Jefe de área 2: “Se busca ayuda en instituciones privadas o universidades o también se recurre a los talleres del Ministerio de Educación”. Como resultado, los docentes procuran capacitarse a través de la página del ministerio de educación la plataforma me CAPACITO esta sirve para valorar e enriquecer los conocimientos de los docentes permitiendo establecer un mecanismo de mejora continua. Es por ello que, LOEI (2015) en el art. 10 se establece que los docentes deben acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación. (p.20)

En cuanto a las respuestas de los docentes entrevistados llegan al consenso de que buscan capacitaciones que están ofertadas por parte del Ministerio de Educación los cuales les permite adquirir conocimientos actualizados. Es importante que los docentes se mantengan en constantes actualizaciones debido a que la educación requiere de profesionales que estén dispuestos a los cambios.

Trabajo docente según la LOEI

Jefe de área 1: “Cumplir con lo dispuesto por el Ministerio de Educación como la planificación curricular, acompañamiento, seguimiento académico, seguimiento comportamental”

Jefe de área 2: “Cumplir con la enseñanza-aprendizaje a los estudiantes, así como también desarrollar las actividades dispuestas por el Ministerio de Educación” En efecto, la responsabilidad de los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje recae en todo lo que está

establecido por el Ministerio de Educación, de esta manera, tratan de dar cumplimiento con el currículo que establece la entidad ya mencionada. Con ello, la LOEI (2015) en el art. 11 consta que los docentes deben mantener el servicio educativo en funcionamiento de acuerdo con la Constitución y la normativa vigente (p.22). En base a esta pregunta los docentes están acorde en que deben cumplir a cabalidad, los estatutos establecidos por el Ministerio de Educación debido a ello, el docente puede caer en un proceso rígido que lo conlleva, a no poder tomar decisiones innovadoras en la educación. De esta manera, el proceso de enseñanza-aprendizaje se vuelve monótono y pesado para su labor diaria ya que este se centra solo en cumplir los contenidos que están establecidos en las diferentes áreas.

Confianza

Jefe de área 1: “Para poder entender y comprender al estudiante debido a que ellos pasan por problemas ya sean psicológicos o académicos entonces a través de la empatía podemos hacer que ellos confíen en nosotros y así lo podemos ayudar”

Jefe de área 2: “Para que los estudiantes tengan confianza y puedan resolver sus dudas o problemas que presenten.” Es por ello que, mejorar la relación docente-estudiante es primordial para optimar la escucha activa por lo cual, interesarse por la opinión del estudiante, va permitir que estos tengan confianza en los docentes y a la vez, podrán afianzar la adquisición del aprendizaje. Así también, el docente va a poder interpretar las señales como problemas psicológicos, académicos de los estudiantes donde puedan mostrar comprensión y ayuda a las dificultades por los que están pasando sus estudiantes de manera profesional.

Para ello Etxebarria (2020) define que “La Confianza se puede definir como una forma de educar promoviendo las acciones educativas que salvaguarden la libertad de los estudiantes” (p.14). En esta parte, los docentes entrevistados concuerdan en que deben comprender las situaciones por las que está pasando un estudiante y ser flexibles ante tales situaciones. Hoy en día, el docente debe generar un entorno que motive a los estudiantes donde les permita mencionar sus ideas e inquietudes con la seguridad de que van a ser atendidos y tomados en cuenta.

Responsabilidad

Jefe de área 1: *“Guiar para que el alumno construya el nuevo conocimiento y de esta manera no tenga vacíos en su aprendizaje y a su vez le permite que indague para que fortalezca su conocimiento”*

Jefe de área 2: *“Enseñar con esmero y dedicación sin discriminación tratando de que todos aprendan y llegar a cumplir las metas propuestas”* De esta manera, la responsabilidad principal del docente dentro del aula aparte de enseñar, es ser un guía inclusivo, el cual permite que el estudiante construya su propio conocimiento para que ponga en práctica el aprendizaje adquirido en el proceso académico en algún momento de su vida. Debidamente, La responsabilidad es la experiencia por la que pasan los seres humanos, en donde se sienten obligados consigo mismos, con los demás y con el mundo que los rodea, a actuar de determinada forma con el fin de asegurar el bienestar general. (González, et al., 2016, p.32).

El primer docente entrevistado menciona que su responsabilidad en el aula es permitir que los estudiantes sean actores en construir su conocimiento, mientras que el segundo enfatiza más en la enseñanza inclusiva. Es imposible fundar buenas escuelas sin buenos docentes, es por ello que, en la actualidad se requiere que estos estén debidamente preparados y comprometidos con la educación.

Formación docente

Jefe de área 1: *“Un docente con vocación valoro su trabajo debido a que no todos son capaces de adentrarse al mundo de la enseñanza ya que para algunos piensan que es fácil, pero es muy diferente vivir la realidad del docente”*

Jefe de área 2: *“Los que ejercen su labor por vocación somos muy pocos de ahí lo hacen más por el sustento económico”* Se puede contemplar que, existen docentes que desarrollan su labor por vocación haciendo efectivo el proceso de enseñanza-aprendizaje, por otro lado, también existen docentes que solo lo ven como parte de un sustento económico el mismo que se ve reflejado en la actualidad en las instituciones educativas. Es por ello que, Mujica y Orellana (2018) definen a la vocación como la “inclinación natural para dedicarse a la actividad profesional de enseñar con entusiasmo, compromiso y confianza en el poder de la educación, dedicación especial y de servicio hacia los demás” (p.3). En base a lo respondido por los docentes es necesario que estos

profesionales estén comprometidos con la educación para conseguir resultados positivos y que a su vez sean gratificantes para ellos.

Trabajo colaborativo

Jefe de área 1: “A través de la planificación, organización, socialización y acuerdos y la orientación adecuada de las autoridades”

Jefe de área 2: “Con la práctica del buen vivir y una convivencia armónica”

Es así que, la convivencia armónica entre docentes de la institución se da primeramente con las orientaciones de las autoridades, de esta manera, pueden establecer criterios entre todos para que las actividades que se desarrollan para el bienestar del proceso educativo sean prósperas y profesionales.

La convivencia armónica se convierte en la acción de vivir con otros y establecer relaciones sociales, a la vez que son determinados por acuerdos, normas y compromisos que son construidos por los miembros de la institución educativa de forma participativa con acuerdos comunes (Camacho, Ordoñez, Roncacio y Vaca, 2017. p. 76).

Dadas las respuestas de los docentes, el primero hace énfasis en que la integración entre ellos se la establece a través del cumplimiento de las actividades educativas, mientras que el segundo docente menciona que se basan en la práctica del buen vivir. La integración entre docentes va a ser primordial para lograr una buena convivencia y a su vez va generar actividades eficaces y productivas.

Clima laboral

Jefe de área 1: “Compartiendo responsabilidades que se les da al comienzo del año lectivo las cuales se tienen que cumplir a cabalidad y a tiempo”

Jefe de área 2: “Practicando valores humanos como son la responsabilidad, respeto, solidaridad, amor entre otros” Cabe destacar que, las responsabilidades que los docentes deben cumplir con puntualidad va a fomentar algunos valores y compromisos que les permitan generar un buen ambiente laboral con el propósito de cimentar la educación. Es decir, que todos los docentes se encuentran tranquilos en su entorno laboral y a la vez orgullosos del papel que cumplen con la

sociedad para el beneficio de toda la comunidad educativa. Para lo cual, Fabián y Rosales (2019) plantean que el clima laboral determina una serie de componentes de carácter externo que al sumar aspectos internos se forma un clima organizacional, donde cada uno cumple un papel primordial para mantener un ambiente armónico y pacífico.

En base a las respuestas de los docentes el primero establece que un buen clima laboral va depender del cumplimiento de las actividades encomendadas al principio del año lectivo, en cuanto a la otra respuesta esta se va a desarrollar de mejor manera incluyendo valores que son primordiales para el respeto mutuo.

Rol docente

Jefe de área 1: “Mediante el ejemplo y los consejos oportunos de acuerdo a las circunstancias que se presentan”

Jefe de área 2: “Diversas actividades como son: juegos, dinámicas, lecturas de reflexión etc.”

El rol docente debe prevalecer en ser un orientador, quien favorezca un adecuado desarrollo integral de los estudiantes. Una de las maneras para que los docentes cumplan su función orientadora consiste en proporcionar ayuda al estudiante, a través de actividades motivadoras que ayuden a despertar el interés por hábitos positivos, generando bienestar, armonía y calidad de vida en los estudiantes. Para García (2016) “la orientación se entiende como la suma total de experiencias dirigidas al logro del máximo desarrollo del sujeto. Lo escolar, lo vocacional y lo personal se funden en una concepción holística de la personalidad” (p.25).

En este punto los docentes tienen dificultad al responder la pregunta con lo cual, es importante que cada uno conozca que orientar hace énfasis en acompañar al estudiante en su proceso formativo.

Participación en la comunidad

Jefe de área 1: “Participando y compartiendo experiencias ante los requerimientos del convivir cotidiano para lograr una armonía general entre todos a través de las prácticas de los estudiantes de bachillerato”

Jefe de área 2: *“Se desarrolla con reuniones, sesiones en la escuela para padres y programas culturales y deportivos en donde todos intervienen propiciando que todos pongan su granito de arena para ayudar a la educación”*

De esta forma, los docentes al compartir y convivir con la comunidad les permiten trabajar en equipo por un bien común, a fin de conseguir niveles de integración óptimos con la participación de todos donde se promueve la convivencia y cooperación, que favorezcan el desarrollo integral pedagógico. Para ello, (Auber, Duque, Fisas y Valls, 2015, p.13) “La participación de la comunidad en la educación en general y en la escuela en concreto es esencial, ya que el aprendizaje depende de la correlación entre lo que aprendemos dentro y fuera del contexto escolar.”

Es decir que, los docentes al responder establecen que, la vinculación con la comunidad es importante para proporcionar la participación de todos los actores educativos, en donde se permita implantar conocimientos.

Colaboración y cooperación

Jefe de área 1: *“En un alto número debido a que existen grupitos de docentes que piensan que los demás no tienen la razón y quieren implementar propuestas que se basan en el tradicionalismo”*

Jefe de área 2: *“Como en todo lugar, si hay ciertos casos aislados que tienen actitudes prepotentes, pero tratamos de solucionarlo”*. Se considera que, dentro de la institución educativa aún sigue arraigado el individualismo entre los docentes debido a que por su forma de pensar creen que es lo correcto, es por ello que puede existir conflictos laborales y personales dificultando su labor.

El docente por lo general, está acostumbrado a trabajar de manera individual, ya sea elaborando su programa anual de actividades, ya sea poniéndolo en ejecución. Trabaja "en solitario" de la misma manera en que es supervisado y promovido dentro del sistema. Sin embargo, la realidad actual nos demuestra que las instituciones de calidad se apoyan en equipos de trabajo altamente productivos. (Cevallos, 2015, p.51)

Por lo que, en las respuestas de los docentes se trata de solucionar este tipo de problemas para desarrollar un trabajo efectivo. Es necesario, conocer que desde la formación inicial el docente va

estar rodeado de otros profesionales con los cuales tendrá que trabajar para conseguir un objetivo educativo común.

Trabajo en equipo

***Jefe de área 1:** “Por medio de talleres pedagógicos compartiendo responsabilidades en donde cada uno aporte con ideas o experiencias para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje”*

***Jefe de área 2:** “Con una coordinación adecuada desde las autoridades, realizando seminarios para ir compartiendo ideas que van a ser fructíferas para cada uno de nosotros como docentes”*

Por tanto, las experiencias que se comparten en un seminario o taller son beneficiosas debido a que, a través de esto se puede conocer las falencias por las cuales pasan los docentes dando solución a sus incógnitas y actualizando sus conocimientos y a su vez se va a fortalecer la convivencia positiva entre todos ellos. Es decir “El trabajo en equipo se plantea como una habilidad para toda la vida, que se promueve y adquiere a lo largo de los diferentes niveles educativos.” (Araujo, 2017, p.39).

De hecho, los docentes concuerdan en que compartir experiencias va a fortalecer el trabajo en equipo y a la vez se mejora los conocimientos. El trabajo en equipo es una estrategia principal donde se permite el desarrollo tanto individual como grupal estos permiten la adquisición de conocimientos nuevos que serán de beneficio para el fortalecimiento de habilidades.

Formación continua

***Docente 1:** “Durante la pandemia la institución realizó una capacitación sobre recursos educativos tecnológicos de esta manera pudimos acudir en los tiempos de Covid 19 al uso de estos equipos tecnológicos para seguir con el proceso de enseñanza y aprendizaje.”*

***Docente 2:** “Dentro de la institución hemos recibido capacitación para usar la tecnología no del todo, pero lo esencial para podernos defender ante situaciones que pasan en el mundo como la de salud que pasamos recientemente.”*

***Docente 3:** “Sabe que últimamente dentro de la institución hubo capacitación tecnológica y capacitaciones que ha ofertado el ministerio de educación donde todos hemos sido participe de las capacitaciones.”*

La capacitación tecnológica ayuda a promover la creatividad de los docentes permitiéndoles desarrollar recursos didácticos, llamativos que apoyen el proceso de enseñanza-aprendizaje y a su vez permita que el docente cambie su forma de enseñar. Cabe señalar que según Núñez et al. (2019), El papel de la formación continua es vigente, en donde el docente analiza los efectos de las innovaciones, adaptando su trabajo y desarrollando nuevas estrategias de enseñanza atendiendo a las necesidades del contexto individual, así como teorías de renovación permanente en conocimientos pedagógicos. (p.120).

Además, los docentes entrevistados coinciden que dentro de la institución educativa se realizaron capacitaciones tecnológicas que fueron de mucha utilidad para los docentes en los tiempos de pandemia, los mismos que les permitió comunicarse con sus estudiantes y de esta manera no dejar de lado la educación. Por lo tanto, las capacitaciones en tecnología fueron de mucha utilidad para los docentes debido que la mayoría de ellos no sabían manejar ni siquiera una computadora, permitiendo poder desarrollar sus clases con normalidad.

Trabajo docente riesgos y posibilidades

Docente 1: “En base a la comunicación y coordinación los problemas que se ha presentado se ha superado de la mejor manera debido a que se llega a acuerdos y todos tratamos de trabajar de la mejor manera.”

Docente 2: “Con paciencia, tiempo para buscar estrategias y medios más que todo es porque de nosotros depende que el estudiante aprenda y a veces se nos va más de las horas, pero ante todo debemos ser responsables.”

Docente 3: “Primeramente con paciencia luego con conocimiento que ya durante 25 años que soy docente, eso me ha permitido buscar diferentes estrategias, medios, yo que se mediante el dialogo con los compañeros con las autoridades para solucionar los problemas que se han presentado aquí dentro del aula.”

Un arduo trabajo docente consta de muchas responsabilidades las cuales se van superando mediante la comunicación y la paciencia para de esta manera superar problemas que se presentan en la labor diaria y a la vez permite compartir los conocimientos y experiencias de cada uno. Es por ello que Oviedo (2014: 2017) indica que el docente

- 1) ha de conocer solventemente su disciplina y poseer una significativa experiencia profesional;
- 2) debe ser ético y mostrar identificación institucional;
- 3) manifestar una personalidad receptiva y carismática, y comunicarse de modo asertivo y comprensible. (p.14).

Ante las respuestas de las entrevistadas que menciona, concordando sus respuestas que los problemas se pueden superar primeramente mediante el diálogo, seguidamente de la paciencia con la cual tratan de resolver problemas o buscar formas de mejorar la armonía del trabajo entre compañeros docentes. Es decir, que la comunicación y la paciencia son los principales valores que los docentes deben practicar debido que en sus labores académicas diarias siempre van a tener que enfrentar problemas que tendrán que resolver y buscar un fin para convivir en armonía con sus compañeros docentes y de esta manera realizar sus actividades con normalidad.

Identidad profesional

***Docente 1:** “Comprendiendo y respetando las diferentes situaciones o problemas que presentan cada uno de los estudiantes para lograr en ellos que estén tranquilos y puedan confiar en mí.”*

***Docente 2:** “Poniéndome en el lugar de ellos porque como seres humanos todos cumplimos un proceso y en algún momento de la vida nosotros también fuimos pequeños y hay que entenderlos desde esa perspectiva.”*

***Docente 3:** “Pues poniéndome en el lugar de ellos mediante la participación activa de los estudiantes cuando yo veo que ya están cansados yo les hago juegos les hago dinámica para nuevamente poder llamar la atención de los estudiantes y seguir con los contenidos.”*

La comprensión es la facultad del docente por el cual logra entender las razones por las cuales está pasando un estudiante y de esta manera puede apoyar o ayudar a este según lo necesite. Logrando un alto índice de confianza entre docente y estudiante. “Es la manera en que los docentes viven subjetivamente su trabajo y cuales son aquellos aspectos que los satisfacen y aquellos que no. Esta forma parte de su identidad social y se concibe como la definición de sí mismo” (Plasencia, 2017, p. 42). En este sentido, los entrevistados mencionan que demuestran la empatía ante sus estudiantes poniéndose en su lugar, porque en algún momento de sus vidas ellos también fueron niños y saben

por los procesos que pasan, mediante la comprensión y el respeto de las diferentes situaciones que cada estudiante tiene. Es decir que la empatía ante todo es una virtud que caracteriza a los docentes porque quien como ellos para ganarse la amistad de sus estudiantes y la confianza que muestran para ayudarlos a resolver cualquier situación de sus estudiantes.

Responsabilidad

Docente 1: “Cumplir con el programa de estudios, lineamientos emitidos por el Ministerio de Educación y sobre todo respetar y motivar a los estudiantes.”

Docente 2: “Responsabilidad principalmente los contenidos establecidos en el PUD (Plan de Unidad Didáctica).”

Docente 3: “Mi responsabilidad principal es enseñar los contenidos que están dentro de la malla curricular y por ende en el PUD, dando a notar que durante este tiempo de pandemia ha sido complicado completar a cien por ciento de los contenidos.”

La responsabilidad de los docentes es guiar el aprendizaje mediante el cumplimiento de los contenidos, pero esto no es una camisa de fuerza para el docente sino más bien va depender de las actividades que implemente para conseguir un objetivo común con sus estudiantes. Cabe recalcar, que los docentes están regidos bajo las normas del Ministerio de Educación las cuales deben cumplir a cabalidad.

La responsabilidad es la experiencia por la que pasan los seres humanos, en donde se sienten obligados consigo mismos, con los demás y con el mundo que los rodea, a actuar de determinada forma con el fin de asegurar el bienestar general. (González, et al., 2016, p.32).

Ante las respuestas de los entrevistados que coinciden que su responsabilidad dentro del aula con los estudiantes es cumplir con los contenidos que están establecidos en el Ministerio de Educación y que en tiempos de pandemia ha sido difícil cumplirlos a cabalidad.

Cabe recalcar, que los contenidos no son la esencia de la educación debido a que existen otros aspectos importantes que el docente debe tener en cuenta como parte de su responsabilidad con los estudiantes como por ejemplo que el docente se debe convertir en un guía en el aprendizaje y que puede realizar diferentes actividades novedosas para el estudiante.

Identidad docente

Docente 1: “Sí, porque el enseñar y saber que soy participe en la construcción de un nuevo mundo es muy satisfactorio para mí y lo hago de corazón.”

Docente 2: “No responde”

Docente 3: “Sabe que yo si volviera a nacer y me volvieran a pedir que carrera va a seguir volvería a seguir docente porque me encanta ser maestra, me encanta participar con los estudiantes, me gusta enseñar y como digo la satisfacción más grande que yo me llevo es la inocencia de ellos.”

Un cambio en la educación comienza por la dedicación de un docente el cual lleva un trabajo responsable, donde el amor por enseñar encamine a la creatividad, la calidad y acciones éticas, así también las competencias y valores con los cuales esté comprometido para los cambios dentro y fuera de la institución educativa. “Es la manera en que los docentes viven subjetivamente su trabajo y cuales son aquellos aspectos que los satisfacen y aquellos que no. Esta forma parte de su identidad social y se concibe como la definición de sí mismo” (Plasencia, 2017, p. 42).

Dos docentes mencionan que, si se sienten identificadas con ser docente, debido a que ser parte del cambio de la sociedad recae una responsabilidad en sus hombros de formar seres humanistas, mientras que, la otra entrevistada no responde a la pregunta, permitiendo interpretar que no se identifica con su profesión talvez por el hecho que considera que solo le genera la economía mas no el amor por enseñar.

En este sentido, el identificarse con su profesión como es el ser docente es esencial para que un profesor enseñe con el corazón, se sienten plenos con saber que son parte de la formación de profesionales que pueden hacer la diferencia en la sociedad.

Integración docente

Docente 1: “Muchas actividades entre ellas reunión social, para festejar hechos importantes como: el día del maestro, día de la madre, día del padre, etc. También encuentros deportivos y bailo terapias que son netamente para nosotros donde compartimos momentos buenos.”

Docente 2: *“Actividades que se desarrollan como talleres, cursos, dinámicas de integración por parte del DECE.”*

Docente 3: *“Las actividades que se desarrolla han sido talleres, cursos por parte de vicerrectorado, del rectorado o conjuntamente venimos laborando con los coordinadores de cada uno de los grados hemos realizado dinámicas, juegos que las tratamos de hacer grupalmente.”*

La integración con los docentes es parte fundamental para la convivencia, la misma que, se desarrolla en la institución mediante actividades sociales deportivas y pedagógicas que les permite desarrollar vínculos por sus compañeros, es decir, conocer sus defectos y virtudes de esta manera podrán saber cuáles son las potencialidades de cada uno. De acuerdo con este modelo, el desarrollo crítico del compañerismo requiere que los docentes:

- estén abiertos a discutir puntos de vista conflictivos sobre la enseñanza,
- aumenten su comodidad con la ambigüedad y
- tengan generatividad colectiva y compromiso para continuar trabajando juntos en medio de la ambigüedad y el conflicto. (Cevallos, 2015, p. 20)

En este sentido, los entrevistados mencionan que para la integración de los docentes con la comunidad educativa la realizan mediante actividades, talleres, programas como bailo terapia donde se las desarrolla especialmente para los docentes en el mismo que pueden interactuar con sus compañeros y pasar un momento ameno entre todos los docentes de la institución.

Cabe recalcar, que la integración de los docentes es muy importante porque de cierta manera les permite relajarse por un segundo de sus actividades escolares, también pueden interrelacionarse con sus compañeros y desarrollar vínculos de compañerismo entre todos.

Clima laboral

Docente 1: *“Es agradable, puesto que, con la coordinación y comunicación diaria que existe entre docentes se puede organizar las actividades de mejor manera.”*

Docente 2: *“En la jornada matutina los docentes son responsables, pero no todos debido a que no todos se llevan se podría decir que hay distinciones por las responsabilidades que tienen en la institución.”*

Docente 3: *“Sabe que el clima laboral para mí en lo que hace referencia en la jornada matutina yo como docente, le diré que es una excelente experiencia porque mis docentes son muy responsables pienso que un clima satisfactorio de buenas relaciones interpersonales.”*

Los docentes pasan su mayor tiempo dentro de la institución por lo cual, el clima laboral influye directamente en su trabajo, es importante reconocer que debido a diferencias personales no todos se llevan, pero, para poder realizar las actividades encomendadas por las autoridades de manera eficaz y flexible, deben dejar a un lado estas diferencias, para consolidar las actividades educativas de mejor manera. De esta manera Fabián y Rosales (2019) plantean que el clima laboral determina una serie de componentes de carácter externo que al sumar aspectos internos se forma un clima organizacional, donde cada uno cumple un papel primordial para mantener un ambiente armónico y pacífico.

Ante lo expresando por los entrevistados, mencionan que el clima laboral entre los docentes de la jornada matutina es muy bueno debido a que cada uno de ellos cumplen sus actividades con responsabilidad. Cabe recalcar que un entrevistado a pesar de mencionar que la relación con los docentes es buena también menciona que, si existe un grupo distintivo de compañeros que no se llevan, pero tratan de cumplir con sus responsabilidades.

Es decir, que de cierta manera el clima laboral de los docentes se vería perjudicado debido a los grupos que se forman entre compañeros, el mismo que impide tener un clima laboral adecuado ya que los docentes comparten la mayor parte de su tiempo en la institución educativa y cumplir con sus actividades con normalidad.

Orientador

Docente 1: *“Diversas actividades como son: juegos, dinámicas, lecturas de reflexión etc. Para que así la clase este activa y los alumnos puedan razonar y preguntar si tienen duda de algún tema.”*

Docente 2: *“Mi función es guiar y orientar lo que permite que ellos se desenvuelvan a través de dinámicas o juegos que sean agradables para ellos.”*

Docente 3: *“Pues mi función ha sido de guía de orientadora no solamente soy yo la que tiene que dar las clases sino también me gusta trabajar con grupos, los estudiantes preparan un tema, para exponer y lo desarrollan.”*

Los docentes para cumplir su función orientadora realizan trabajos en grupo debido a que, con ello puede mediar la enseñanza de un contenido con el objetivo de que los estudiantes se apropien de este y a su vez generan confianza y responsabilidad individual y grupal para mejorar las capacidades y desarrollar diferentes potencialidades. Para García (2016) “la orientación se entiende como la suma total de experiencias dirigidas al logro del máximo desarrollo del sujeto. lo escolar, lo vocacional y lo personal se funden en una concepción holística de la personalidad” (p.25). Las entrevistadas mencionan que las actividades que realiza son juegos, dinámicas para que la clase sea más activa. Mientras tanto que la otra entrevistada menciona que su función es guiar y orientar a sus estudiantes mediante trabajos en grupo.

Es decir, que la función orientadora de los docentes les permite trabajar en grupo con sus estudiantes debido a que con ello permite a los estudiantes a forjar su propio aprendizaje y el docente como mediador y guía para fortalecer los conocimientos.

Participación en la comunidad

Docente 1: *“El hecho de que los estudiantes asista y se forme dentro de la institución existe una estrecha vinculación con la comunidad puesto que, los estudiantes al formarse van aportar mucho a la comunidad o sociedad.”*

Docente 2: *“El trabajo mancomunado y apoyo fundamental con padres de familia.”*

Docente 3: *“Sabe que las actividades que se desarrolla con el trabajo mancomunado conjuntamente con los comités de grado y también con el comité central de padres de familia.”*

Los docentes hacen participes al comité de grado y a los padres de familia para que de esta manera se pueda mantener un equilibrio de participación e igualdad entre toda la comunidad educativa. Como señalan (Auber, Duque, Fisas y Valls, 2015, p. 13) “la participación de la comunidad en la educación en general y en la escuela en concreto es esencial, ya que el aprendizaje depende de la correlación entre lo que aprendemos dentro y fuera del contexto escolar”.

Ante, las respuestas de los entrevistados que menciona que las actividades para promover la vinculación con la comunidad son necesarias dentro del proceso de aprendizaje de los estudiantes debido a que con la colaboración de los mismos pueden realizar trabajos mancomunados por el bien de la institución. Es decir que la participación de los padres de familia es esencial dentro del proceso de aprendizaje, ya que pueden estar al tanto de las actividades que la escuela realiza.

Colaboración y cooperación e individualismo

Docente 1: “Bueno diría, dado que las situaciones que se presentan no son tan favorables puesto que ha habido momentos malos por cosas del trabajo, pero se trata de sobrellevar esas situaciones de la mejor manera posible con el aporte de cada uno el trabajo será más efectivo.”

Docente 2: “Para mí es el 60 por ciento.”

Docente 3: “Pues el aporte de los docentes para mí es bueno ya que se coordina con ellos trabajamos conjuntamente con la junta académica que forman parte los directores de las áreas en el caso del colegio y en el caso de la escuela los coordinadores trabajan con los tutores de aula.”

Dentro de la institución educativa el aporte es individual, por el cual se presentan inconvenientes en las actividades grupales docentes, es por ello que, debe intervenir la junta académica y los directores de las diferentes áreas para dar cumplimiento con las predisposiciones encomendadas por las autoridades de la institución. “En el aprendizaje colaborativo, los sujetos trabajan “juntos”, permite que todos sus integrantes se involucren y den sus puntos de vista haciéndolas y respetando las de los otros integrantes, siendo posible la división espontánea del trabajo, además de que la partición es directa y los roles pueden cambiar permanentemente”.

Por otro lado, la cooperación se basa en que sus integrantes buscan separar las actividades asignadas es por ello que, En el aprendizaje cooperativo cada persona es responsable de la parte del problema que le toca resolver, para luego ensamblar los resultados parciales en un proyecto o producto. (Jiménez, 2018, p. 36).

De esta manera, según los entrevistados dos de ellos menciona que el aporte de los docentes no se lo considera en un porcentaje suficiente dentro de las actividades que deben cumplir. Mientras que el otro docente menciona que para ella el aporte que realizan cada docente es buena debido a que se coordinan los trabajos y cada profesor tiene su función a cumplir.

Desde este punto de vista, el trabajo colaborativo y cooperativo es necesario dentro de las actividades académicas que cumplen los docentes debido a que con ello permite fortalecer lazos de compañerismo y llevar a cabo con responsabilidad las actividades que cada docente debe cumplir, el mismo que pretende alcanzar un mismo fin para todos los docentes.

Trabajo en equipo

Docente 1: “Con la comunicación porque estaríamos aportando y fortaleciendo el trabajo de manera eficaz.”

Docente 2: “Yo pienso que se fortalecería de manera coordinada y por afinidad.”

Docente 3: “Yo pienso que se fortalecería de forma coordinada, pero tomando en cuenta el tiempo que tiene el estudiante, el tiempo que tiene el docente y más que nada la afinidad que también haya entre cada uno de ellos.”

Para mejorar el trabajo en equipo, entre los docentes se debe tomar en cuenta la afinidad que cada uno de ellos tiene, seguidamente de la disponibilidad de tiempo para realizar las actividades y es primordial la comunicación que debe existir para que el trabajo sea más efectivo y evitar complicaciones a futuro. Es por ello que, “El trabajo en equipo se plantea como una habilidad para toda la vida, que se promueve y adquiere a lo largo de los diferentes niveles educativos.” (Araujo, 2017, p. 39).

En este sentido, los entrevistados mencionan que una de las formas de fortalecer el trabajo en equipo entre docentes es primeramente mediante una buena comunicación, seguidamente de la afinidad que existe entre algunos compañeros más que con otros, y el tiempo que debería dedicar a realizar actividades encomendadas.

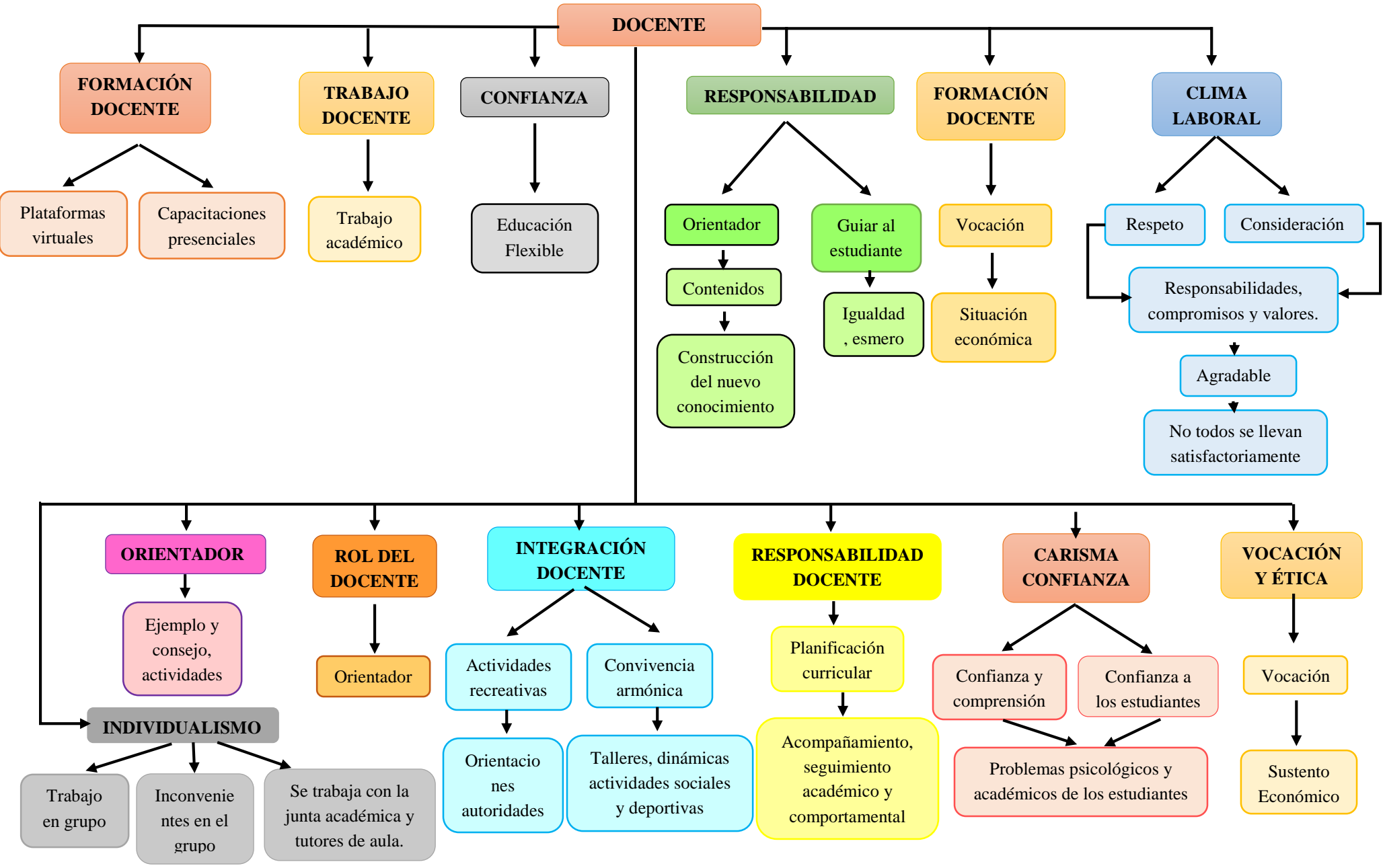
De tal manera, el trabajo en equipo, fomenta un sentido de lealtad, seguridad y autoestima que satisface las necesidades individuales de los docentes, valorando su pertenencia, esforzándose por mantener relaciones positivas dentro y fuera del equipo y de esta manera consolidar la información que cada integrante tiene, de esta manera fortalecer la comunicación y poder llegar a acuerdos en bien del equipo de trabajo.

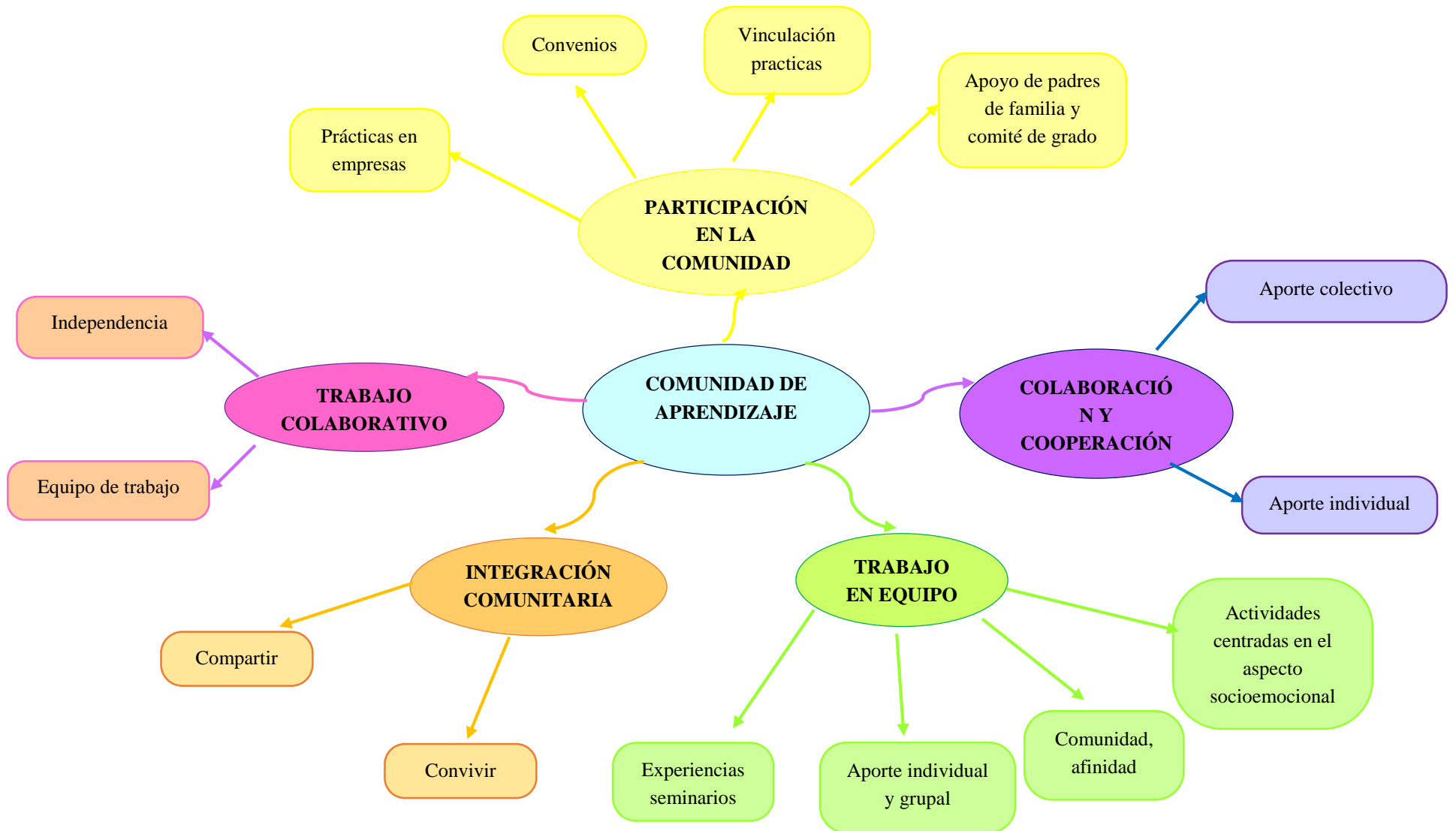
Tabla 2*Cuadro de categorías*

Autoridad y Jefes de Área	Docentes
Formación continua y capacitación docente	Formación continua
Trabajo docente según la LOEI	Trabajo docente riesgos y posibilidades
Confianza	Identidad profesional
Responsabilidad	Responsabilidad
Formación docente	Identidad docente
Trabajo colaborativo	Integración docente
Clima laboral	Clima laboral
Rol docente	Orientador
Participación en la comunidad	Participación en la comunidad
Colaboración y cooperación	Colaboración y cooperación e Individualismo
Trabajo en equipo	Trabajo en equipo

Autoría propia

Figura 4*Gráfico de los análisis y las reflexiones*





12. IMPACTO SOCIAL

El presente proyecto busca fomentar el trabajo en equipo, donde el docente sienta, seguridad para así satisfacer las necesidades profesionales tanto individuales como colectivas, valorando su pertenencia, esforzándose por mantener relaciones positivas dentro y fuera del equipo y de esta manera consolidar la información que cada integrante tiene las mismas que le permitan innovar el proceso de enseñanza-aprendizaje. A su vez, va a fortalecer la comunicación y el trabajo en equipo de todos los docentes.

Cabe recalcar que, motivar a los docentes en eventos de formación continua mejora los procesos educativos. también contribuye a que sean competentes en su campo profesional. Permitiéndoles abordar las estrategias o metodologías que estén acordes a los avances de una sociedad cambiante.

13. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Los docentes implicados en comunidades de aprendizaje pueden ampliar sus conocimientos, donde desarrollan destrezas relacionadas con la colaboración y cooperación, de tal forma que se sientan seguros de compartir conocimientos con otros profesionales, pues su aporte colectivo se orienta al mejoramiento de su desempeño profesional.
- Las comunidades de aprendizaje permiten al docente enfrentarse a los retos de las nuevas necesidades de competencias profesionales las mismas que responden a los cambios que requiere el proceso enseñanza-aprendizaje.
- Todos los entrevistados señalan que para mejorar el trabajo en equipo se debe buscar mecanismos que permitan mejorar continuamente la dinámica que se da entre ellos, y así conservar relaciones laborales fructíferas, donde puedan aprender a trabajar colaborativamente.
- Los docentes están comprometidos a dar cumplimiento a las leyes establecidas por el Ministerio de Educación por lo cual, están ayudando a la desvalorización de su trabajo como profesionales de la enseñanza, dejando a un lado la autonomía para la toma de decisiones y normalizando su quehacer cotidiano de forma absoluta.

Recomendaciones

- Generar oportunidades de programas y planes de capacitación, en las cuales se desarrollan actividades que demandan del aporte individual y colectivo para el fortalecimiento de sus competencias docentes.
- Promover la cooperación mediante seminarios y creación de intercambios institucionales con la participación de partes interesadas para la formación continua docente.
- Trabajar en equipos para el desarrollo de las actividades propias de la profesión docente en las instituciones educativas.
- Fomentar el trabajo colaborativo como un punto clave en el desarrollo profesional, el cual le permita construir lazos de vinculación y tolerancia, que son aspectos claves para la vida laboral.

14. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcedo, S., Yesser, A., Chacón, C., & Chacón, C. (2018). Las comunidades de aprendizaje estrategias de desarrollo. *Educere*(61), 483-494.
- Beltrán, Y., Martínez, Y., & Torrado, O. (2015). Creación de una comunidad de aprendizaje: una experiencia de educación inclusiva en Colombia. *Revista Encuentros*, 13(2), 57-72. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.15665/re.v13i2.498>
- Beneitone, P. (2017). *Reflexiones y Perspectivas de la Educación Superior en América Latina*. Bilbao.
- Bolívar, A. (2015). Liderazgo Educativo. *Fuentes*(14), 15-60.
- Cabezas, V., Gómez, C. O., Nogueira, A. S., & Peri, A. (2021). *Comunidades de aprendizaje Profesional Docente en Chile*. Chile.
- Camacho, N., Ordoñez, J., & Roncacio, M. y. (2017). Convivencia escolar y cotidianidad: una mirada desde la inteligencia musical. *Revista educación y desarrollo social*, 1(11), 24-47. Obtenido de <file:///C:/Users/HOUSE/Downloads/Dialnet-ConvivenciaEscolarYCotidianidad6039564.pdf>
- Carapáz, S. (2019). El aprendizaje basado en problemas método para la construcción de comunidades de aprendizaje desde lengua y literatura para el octavo año de educación básica. 1-89.
- Castillo, Á. (2020). *Comunidades de Aprendizaje para mejorar la Práctica Docente*. Tesis para la obtención de Maestría Innovación en Educación, Universidad Católica del Ecuador, Esmeraldas.
- Chacón, M. (2018). Las estrategias de enseñanza reflexiva en la formación inicial del docente. *Educere*, 12(41), 277-288. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/356/35611336007.pdf>
- Chapa, P., & Flores, M. (2015). La formación inicial del profesorado e las escuelas. *Revista de investigación Educativa de la REDIECH*, 6(10), 28-35.
- Congreso de la Unión. (2018). *Ley General del Servicio Profesional Docente*. Ecuador.
- Creamer, M. (2019). *Transformación de la escuela en el marco de la implementación de comunidades de aprendizaje en Ecuador*. España.

- Daniela, G. (2020). Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente. *Polo del Conocimiento*.
- Etxebarria, A. (2020). *La Pedagogía de la Confianza como recurso educativo para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje*. Trabajo de fin de Grado en Educación Infantil, Universidad de Valladolid, Departamento de Educación, Palencia. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/40653/TFG-L2559.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fabián, M., & Ríos, N. (2019). *Clima laboral y calidad educativa en los docentes*. Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Educación con mención en Gestión y Acreditación Educativa, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. Obtenido de http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/1165/1/019100561E_019100483D_M_2021.pdf
- Flecha, R. (2017). Las Comunidades de Aprendizaje: una apuesta por la igualdad educativa. *REXE: Revista de estudios y experiencias en educación*. Obtenido de http://www.pnte.cfnavarra.es/profesorado/recursos/multiculti/docs/comunid_aprend.doc
- García, D. (2017). *Formación ética de los formadores de maestros*. Tesis doctoral, Universidad de Barcelona, Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación, Colombia. Obtenido de https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/454725/DCGL_TESIS.pdf?sequence=2.xml
- García, L. (2016). *El Desarrollo de la Orientación Educativa en el Aprendizaje y Servicio*. Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Madrid, Departamento de Didáctica y Teoría de la Educación, Madrid-España. Obtenido de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/674897/garcia_lopez_maria_lourdes.pdf
- Garmendía, F., & Sánchez, E. (diciembre de 2015). La disciplina y el aprendizaje como valores en la actividad docente. *Revista cubana*, 17(2), 157-161. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4516/451644522013.pdf>
- González, M., Patarroyo, N., & Carreño, C. (Enero de 2017). Principio de justicia en el aula y responsabilidad moral del docente frente a los estilos de aprendizaje. *Revista de investigación, desarrollo e innovación*, 7(2), 241-253. doi:doi: 10.19053/20278306.v7.n2.2017.4497
- Hernández Arteaga, I. (2018). El docente investigador en la formación de profesionales. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*(27), 1-2.

- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Recuperado el 6 de Febrero de 2021, de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, S. (2016). Formación didáctica de docente. 605-609.
- Infante, M. (2016). Desafíos a la formación docente: inclusión educativa. *Estudios pedagógicos*(36 (1)), 287-297.
- Instituto Natura. (2018). *Comunidades de Aprendizaje en Ecuador*. América Hispána - Brasil: Grupo FARO.
- Izarra, D. (2019). La responsabilidad del docente entre el ser funcionario y el ejercicio ético de la profesión. *Revista Educación*, 43(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44057415012>
- Jimenez, E. (2018). El papel del profesorado en la actualidad, su función docente y social. *Foro de Educación*, (págs. 8-22). Quito.
- Kostiainen, E., Ukskoski, T., Ruohotie-Lyhty, M., Kauppinen, M., Kainulainen, J., & Mäkinen, T. (abril de 2018). El aprendizaje significativo en la formación docente. 71, 66-77. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.12.009>
- Lauwers, I. (2021). *Comunidades Profesionales de Aprendizaje*. Quito - Ecuador: Ministerio de Educación .
- Ley Orgánica de Educación Intercultural. (2017). *La ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito, Pichincha, Ecuador. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/02/Reglamento-General-a-la-Ley-OrgAnica-de-Educacion-Intercultural.pdf>
- Ministerio de Educación Nacional. (2015). *Comunidades de Aprendizaje: Caminemos y Aprendamos Juntos*. Brasil: Copyright © Naciones Unidas.
- Molina, J., Lavandero, J., & Hernández, L. (2015). El modelo educativo como fundamebto del accionar universitario. *Revista Cubana Educación Superior*, 37(2), 151-164. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/325177354_El_modelo_educativo_como_fundamento_del_accionar_universitario_Experiencia_de_la_Universidad_Tecnica_de_Manabi_Ecuador
- Montecinos, C. (2016). *Desarrollo profesional y aprendizaje colectivo*. Pontificia Universidad Católica , Valparaíso.

- Mujica, F. (2018). Autopercepción de la vocación en docentes de educación física escolar en Chile. *Revista de Investigación Educativa*(27), 203-229.
doi:<https://doi.org/10.25009/cpue.v0i27.2563>
- Murillo, P., & Becerra, S. (2017). Percepciones del clima escolar por directivos. *Revista Educación*, 375-399. Obtenido de paulino@us.es <https://educrea.cl/wp-content/uploads/2019/03/DOC2-clima-escolar.pdf>
- Naidoo, P. (2019). Percepciones de los docentes y los equipos de gestión escolar sobre los roles de liderazgo de los directores de escuela. *South African Journal of Education*, 39(2), 1-14.
doi:DOI: 10.15700/saje.v39n2a1534
- OCDE. (2018). *Los directores, los docentes y los estudiantes en las*. Resultados de TALIS, Caba-Argentina. Obtenido de ecd.org/education/talis/TALIS2018_CN_ABA_es.pdf
- Osorio, A. (2016). El desarrollo profesional docente en educación básica primaria. *Revista Latinoamericana de Estudio Educativos*, 12(1), 39-52.
- Oviedo, P. E. (2014: 2017). Investigaciones y desafíos para la docencia del siglo xxi. *Editorial Kimpres*.
- Pavie, A. (2016). Formación docente hacia una definición del docente de competencia profesional docente. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*(14), 67-80.
- Pizzolitto, A. (2018). Innovaciones como estrategias de cambio educativo. Aportes teóricos desde el campo del planeamiento educacional. *Revista Latinoamericana de Políticas*, 88-100.
Obtenido de http://relapae.untref.edu.ar/wp-content/uploads/relapae_5_8_pizzolitto_innovaciones_cambio_planeamiento.pdf
- Portillo Alaein Oswaldo. (2018). Liderazgo docente y su relación con el desarrollo de la autoestima de los alumnos. *Universidad Nacional de Educación*, 1-98.
- Plasencia, O. (2017). Acompañamiento pedagógico y desarrollo de la identidad profesional docente[tesis optado el grado académico de Maestro en Administración de la Educación.
- Quiroz Jimeno, L. D. (2015). Fortalecimiento de la formación continua de los docentes desarrollado por el Municipio de Pisco - Región Ica. Obtenido de URI:
<https://hdl.handle.net/20.500.12866/260>
- Ramos, G. (2019). *Formación ética del profesional y ética profesional del docente*. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_artte&pid=S0718-07052019000300185

- Rico, A. (14 de Enero de 2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior. *Sophia*, 12(1), 55-70. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/sph/v12n1/v12n1a04.pdf>
- Rivera, Y. . (2020). Características de las prácticas de liderazgo pedagógico en programas de interacción escolar que favorece el trabajo colaborativo entre docentes. *Perspectiva Educacional*(59), 27-44.
- Rodriguez, G., Flores, J., & García, E. (1996). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Granada-España.
- Salas Jurado, J. (2017). *las comunidades de aprendizaje: una estrategia del programa todos a aprender para la transformación de la práctica pedagógica del docente*. Tesis Trabajo Final como requisito para optar al título de Magister en Educación con Énfasis en Gerencia de Instituciones Educativas, Universida Tecnológica de Bolívar, Cartagena-Colombia.
- UNESCO. (2015). *La formación Inicial Docente en Educación para la Ciudadanía en América Latina*. Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002256/225654s.pdf>
- UNESCO. (2017). *La Formación Inicial Docentes en Educación para la Ciudadanía en América Latina: Análisis comparado de seis casos nacionales*. UNESCO.
- UNESCO-OREALC. (2015). *Temas Críticos para Formular Nuevas Políticas Docentes en América Latina y el Caribe: el Debate Actual*. Santiago de Chile: CEPPE Y UNESCO.

15.ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización

Título: El Docente y la Comunidad de Aprendizaje

Objetivo: Implicar al docente en comunidades de aprendizaje a través de actividades colaborativas para el fortalecimiento del proceso enseñanza-aprendizaje en la Unidad Educativa “Juan Abel Echeverría” del Cantón Latacunga.

Variables	Dimensiones	Indicadores	
Docente	Desafíos de la formación docente	Formación docente	
		Formación continua	
		Habilidades y estrategias para la promoción del aprendizaje	
		El trabajo docente riesgos y posibilidades	
		Trabajo docente según la LOEI	
	Identidad profesional	Credibilidad	
		Carisma	
		Responsabilidad	
		Disciplina	
		Ética	
	Liderazgo docente	Integración	
		Innovación	
		Clima Laboral	
		Clima armónico	
		Gestor de cambio	
		Orientador	
	Comunidad de Aprendizaje	Comunidad y Aprendizaje	Comunidad
			Aprendizaje
Participación en la comunidad			
Grupos interactivos			
Aprendizaje Dialógico		Interacción comunitaria	
		Transformación social	
Aprendizaje colaborativo		Colaboración y cooperación	
		Trabajo en equipo	

Anexo 2. Matriz de Operacionalización de variables para la elaboración de la guía de entrevista



Título: El Docente y la Comunidad de Aprendizaje

Objetivo: Implicar al docente en comunidades de aprendizaje a través de actividades colaborativas para el fortalecimiento del proceso enseñanza-aprendizaje en la Unidad Educativa “Juan Abel Echeverría” del Cantón Latacunga.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems autoridad (para el rector y jefes de área)	Ítems docentes (un docente por área)
Docente	Desafíos de la formación docente	Formación docente	1.- ¿Cuáles son los mecanismos que se promueven para la capacitación docente en su institución?	1.- ¿Qué tipo de capacitación han recibido los docentes en la institución ?
		Formación continua		
		Habilidades y estrategias para la promoción del aprendizaje	2.- ¿Cuáles son las responsabilidades que los docentes en la actualidad deben cumplir como parte de su trabajo?	2.- ¿De qué manera ha superado los problemas que se presenta en las responsabilidades asignadas en su trabajo docente?
		El trabajo docente riesgos y posibilidades		
		Trabajo docente según la LOEI		
	Identidad profesional	Credibilidad	3.- ¿Por qué es importante que los docentes muestren empatía ante los estudiantes?	3.- ¿Cómo demuestra usted la empatía con los estudiantes?
		Carisma		
		Responsabilidad	4.- ¿Cuál es la responsabilidad principal de los docentes en el aula?	4.- ¿Cuál es su responsabilidad como docente en el aula?
		Disciplina		
		Ética	5.- ¿Considera usted que los docentes valoran la profesión docente?	5.- ¿Usted se identifica con su profesión docente, es decir con el ser docente?
	Liderazgo docente	Integración	6.- ¿Cómo se fomenta la integración de los docentes en la institución?	6.- ¿Qué actividades se desarrollan en la institución para promover la integración entre docentes?
		Innovación		
		Clima Laboral	7.- ¿De qué forma aportan los docentes para	7.- ¿Cómo es el clima laboral que se vive en la institución para el
		Clima armónico		
		Gestor de cambio		

			configurar un adecuado clima laboral?	desarrollo de las actividades académicas?
		Orientador	8.- ¿Cómo llevan a cabo los docentes su función orientadora?	8.- ¿Qué actividades desarrolla usted para cumplir su función orientadora con los estudiantes?
Comunidad de Aprendizaje	Comunidad y Aprendizaje	Comunidad	9.- ¿Qué actividades desarrollan para promover la vinculación con la comunidad?	9.- ¿Cómo se desarrollan las actividades para promover la vinculación con la comunidad?
		Aprendizaje		
		Participación en la comunidad		
		Grupos interactivos		
	Aprendizaje Dialógico	Interacción comunitaria		
		Transformación social		
Aprendizaje colaborativo	Colaboración y cooperación	10.- ¿Considera usted que hay individualismo en los profesores en su trabajo docente?	10.- ¿Cómo es el aporte de los docentes cuando se debe trabajar en equipo?	
	Trabajo en equipo	11.- ¿De qué manera se fortalecería el trabajo en equipo entre docentes?	11.- ¿De qué manera se fortalecería el trabajo en equipo entre docentes?	

Anexo 3. Validación de instrumentos de la investigación entrevista


UNIVERSIDAD
TÉCNICA DE
COTOPAXI

Carrera de
Educación Básica

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
EXTENSIÓN PUJILI
CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACION

Instrucción: El presente cuestionario será aplicado como instrumento de diagnóstico previo a identificar las condiciones para estudiar. Lea cuidadosamente cada pregunta y marque en una opción según corresponda. Si es necesario emita sugerencias.

PREGUNTAS	REDACCIÓN Y CONTENIDO		RELACIÓN CON EL OBJETIVO que corresponda a cada grupo		SUGERENCIAS (Cualquier sugerencia que crea pertinente)
	Adecuado	Inadecuado	Adecuada	Inadecuada	
1.- ¿Cuáles son los mecanismos que se promueven para la capacitación docente en su institución?	✓		✓		
2.- ¿Cuáles son las responsabilidades que los docentes en la actualidad deben cumplir como parte de su trabajo?	✓		✓		
3.- ¿Por qué es importante que los docentes muestren empatía ante los estudiantes?	✓		✓		
4.- ¿Cuál es la responsabilidad principal de los docentes en el aula?	✓		✓		
5.- ¿Considera usted que los docentes valoran la profesión docente?	✓		✓		
6.- ¿Cómo se fomenta la integración de los docentes en la institución?	✓		✓		
7.- ¿De qué forma aportan los docentes para configurar un adecuado clima laboral?	✓		✓		
8.- ¿Cómo llevan a cabo los docentes su función orientadora?	✓		✓		
9.- ¿Qué actividades desarrollan para promover la vinculación con la comunidad?	✓		✓		



10.- ¿Considera usted que hay individualismo en los profesores en su trabajo docente?	/		/		
11.- ¿De qué manera se fortalecería el trabajo en equipo entre docentes?	/		/		
Nombre del validador:	CARRAN DEL ROSARIO PERALTA ARCEQUIPA				Firma:
Años de experiencia docente:	26 AÑOS				 CC 054806293
Lugar de trabajo:	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI				
Cargo que desempeña:	DOCENTE				
Lugar y fecha de validación:	POSITA 01/JUNIO/2013				Firma:
Nombre del validador:	LORCHA DEL ROSARIO LOBOSÓN HERRERA				 CC 0504936120
Años de experiencia docente:	19 AÑOS				
Lugar de trabajo:	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI				
Cargo que desempeña:	DOCENTE				Firma:
Lugar y fecha de validación:	POSITA 01/JUNIO/2013			 CC
Nombre del validador:					
Años de experiencia docente:					
Lugar de trabajo:					
Cargo que desempeña:					Firma:
Lugar y fecha de validación:					CC



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI


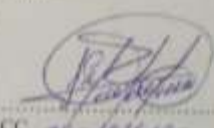
EXTENSIÓN PUJILÍ

CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Instrucción: El presente cuestionario será aplicado como instrumento de diagnóstico previo a identificar las condiciones para estudiar. Lea cuidadosamente cada pregunta y marque en una opción según corresponda. Si es necesario emita sugerencias.

PREGUNTAS	REDACCIÓN Y CONTENIDO		RELACIÓN CON EL OBJETIVO que corresponda a cada grupo		SUGERENCIAS (Cualquier sugerencia que crea pertinente)
	Adecuado	Inadecuado	Adecuada	Inadecuada	
1.- ¿Qué tipo de capacitación han recibido los docentes en la institución?	/		/		
2.- ¿De qué manera ha superado los problemas que se presenta en las responsabilidades asignadas en su trabajo docente?	/		/		
3.- ¿Cómo demuestra usted la empatía con los estudiantes?	/		/		
4.- ¿Cuál es su responsabilidad como docente en el aula?	/		/		
5.- ¿Usted se identifica con su profesión docente, es decir con el ser docente?	/		/		
6.- ¿Qué actividades se desarrollan en la institución para promover la integración entre docentes?	/		/		
7.- ¿Cómo es el clima laboral que se vive en la institución para el desarrollo de las actividades académicas?	/		/		
8.- ¿Qué actividades desarrolla usted para cumplir su función orientadora con los estudiantes?	/		/		

9.- ¿Cómo se desarrollan las actividades para promover la vinculación con la comunidad?	/		/		
10.- ¿Cómo es el aporte de los docentes cuando se debe trabajar en equipo?	/		/		
11.- ¿De qué manera se fortalecería el trabajo en equipo entre docentes?	/		/		
Nombre del validador: <i>CAROLINA DEL ROSARIO PERALTA BRICAMPA</i>	Firma:  CC <i>0501306743</i>				
Años de experiencia docente: <i>26 AÑOS</i>					
Lugar de trabajo: <i>UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI</i>					
Cargo que desempeña: <i>DOCENTE</i>					
Lugar y fecha de validación: <i>10 de Julio de 2022</i>	Firma:  CC <i>0601916120</i>				
Nombre del validador: <i>LORENA DEL ROSARIO LOBOSILLO MACERA</i>					
Años de experiencia docente: <i>19 AÑOS</i>					
Lugar de trabajo: <i>UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI</i>					
Cargo que desempeña: <i>DOCENTE</i>	Firma: CC				
Lugar y fecha de validación: <i>10 de Julio de 2022</i>					
Nombre del validador:					
Años de experiencia docente:					
Lugar de trabajo:	Firma: CC				
Cargo que desempeña:					
Lugar y fecha de validación:					

Anexo 4. Instrumento de la investigación: guía de entrevista

GUIA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A LA AUTORIDAD Y JEFES DE ÁREA DE LA INSTITUCIÓN “JUAN ABEL ECHEVERRÍA”

OBJETIVO: Obtener información acerca del docente en comunidades de aprendizaje para el fortalecimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje en la Unidad Educativa “Juan Abel Echeverría” del Cantón Latacunga.

INVESTIGADORES: Pilar Masapanta y Mayra Ortiz

FECHA:

PREGUNTAS

1.- ¿Cuáles son los mecanismos que se promueven para la capacitación docente en su institución?

.....

2.- ¿Cuáles son las responsabilidades que los docentes deben cumplir en la actualidad como parte de su trabajo?

.....

3.- ¿Por qué es importante que los docentes muestren empatía ante los estudiantes?

.....

4.- ¿Cuál es la responsabilidad principal de los docentes en el aula?

.....

5.- ¿Considera usted que los docentes valoran la profesión docente?

.....
.....
.....

6.- ¿Cómo se fomenta la integración de los docentes en la institución?

.....
.....
.....

7.- ¿De qué forma aportan los docentes para configurar un adecuado clima laboral?

.....
.....
.....

8.- ¿Cómo llevan a cabo los docentes su función orientadora?

.....
.....
.....

9.- ¿Qué actividades desarrollan para promover la vinculación con la comunidad?

.....
.....
.....

10.- ¿Considera usted que hay individualismo en los profesores en su trabajo docente?

.....
.....
.....

11.- ¿De qué manera se fortalecería el trabajo en equipo entre docentes?

.....
.....
.....

**GUIA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN
“JUAN ABEL ECHEVERRÍA”**

OBJETIVO: Obtener información acerca del docente en comunidades de aprendizaje para el fortalecimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje en la Unidad Educativa “Juan Abel Echeverría” del Cantón Latacunga.

INVESTIGADORES: Pilar Masapanta y Mayra Ortiz

FECHA:

PREGUNTAS

1.- ¿Qué tipo de capacitación han recibido los docentes en la institución?

.....

2.- ¿De qué manera ha superado los problemas que se presenta en las responsabilidades asignadas en su trabajo docente?

.....

3.- ¿Cómo demuestra usted la empatía con los estudiantes?

.....

4.- ¿Cuál es su responsabilidad como docente en el aula?

.....

5.- ¿Usted se identifica con su profesión docente, es decir con el ser docente?

.....

6.- ¿Qué actividades se desarrollan en la institución para promover la integración entre docentes?

.....
.....
.....

7.- ¿Cómo es el clima laboral que se vive en la institución para el desarrollo de las actividades académicas?

.....
.....
.....

8.- ¿Qué actividades desarrolla usted para cumplir su función orientadora con los estudiantes?

.....
.....
.....

9.- ¿Cómo se desarrollan las actividades para promover la vinculación con la comunidad?

.....
.....
.....

10.- ¿Cómo es el aporte de los docentes cuando se debe trabajar en equipo?

.....
.....
.....

11.- ¿De qué manera se fortalecería el trabajo en equipo entre docentes?

.....
.....
.....

Anexo 5. Guía de entrevista aplicada en la institución

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
Carrera de Educación Básica

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
EXTENSIÓN PUJILI
CARRERA: LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN BÁSICA
GUIA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A LA AUTORIDAD Y JEFE DE ÁREA DE LA INSTITUCIÓN
"JUAN ABEL ECHEVERRÍA"

OBJETIVO: Obtener información acerca del docente en comunidades de aprendizaje para el fortalecimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje en la Unidad Educativa "Juan Abel Echeverría" del Cantón Latacunga.

INVESTIGADORES: Pilar Masapanta y Mayra Ortiz

FECHA:

PREGUNTAS

1.- ¿Cuáles son los mecanismos que se promueven para la capacitación docente en su institución?

A través de la página web CAPACIT.O del ministerio de educación.

2.- ¿Cuáles son las responsabilidades que los docentes deben cumplir en la actualidad como parte de su trabajo?

*Planificación curricular
acompañamiento
seguimiento académico
seguimiento comportamental*

3.- ¿Por qué es importante que los docentes muestren empatía ante los estudiantes?

Para poder entender y comprender al estudiante.

4.- ¿Cuál es la responsabilidad principal de los docentes en el aula?

Guiar para que el alumno construya el nuevo conocimiento.



5.- ¿Considera usted que los docentes valoran la profesión docente?

Un docente con vocación valora su trabajo.

6.- ¿Cómo se fomenta la integración de los docentes en la institución?

A través de la planificación, organización, socialización y acuerdos y la orientación adecuada de las autoridades.

7.- ¿De qué forma aportan los docentes para configurar un adecuado clima laboral?

Compartiendo responsabilidades.

8.- ¿Cómo llevan a cabo los docentes su función orientadora?

Planificando y aplicando con responsabilidad su trabajo.

9.- ¿Qué actividades desarrollan para promover la vinculación con la comunidad?

Participando y compartiendo experiencias ante los representantes del convivir cotidiano.

10.- ¿Considera usted que hay individualismo en los profesores en su trabajo docente?

En un alto número.

11.- ¿De qué manera se fortalecería el trabajo en equipo entre docentes?

Por medio de talleres pedagógicos compartiendo responsabilidades.



UNIVERSIDAD
TÉCNICA DE
COTOPAXI



Carrera de
Educación Básica

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

EXTENSIÓN PUJILI

CARRERA: LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN BÁSICA

GUIA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN

“JUAN ABEL ECHEVERRÍA”

OBJETIVO: Obtener información acerca del docente en comunidades de aprendizaje para el fortalecimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje en la Unidad Educativa “Juan Abel Echeverría” del Cantón Latacunga en el periodo académico 2021-2022.

INVESTIGADORES: Pilar Masapanta y Mayra Ortiz

FECHA:

PREGUNTAS

1- ¿Qué tipo de capacitación han recibido los docentes en la institución?

Capacitación financiera por instituciones privadas

2- ¿De qué manera ha superado los problemas que se presenta en las responsabilidades asignadas en su trabajo docente?

Con la ayuda y coordinación con las autoridades y compañeros docentes, así como también con la comunidad educativa

3- ¿Cómo demuestra usted la empatía con los estudiantes?

Brindándoles confianza para que puedan emitir sus ideas, criterios y resolver sus inquietudes

4- ¿Cuál es su responsabilidad como docente en el aula?

Enseñar con esmero y dedicación sin discriminación mediante un trato igualitario para todos con el fin de llegar con el aprendizaje

dic Sa

5.- ¿Usted se identifica con su profesión docente, es decir con el ser docente?
 Sí, porque soy una docente por vocación.

6.- ¿Qué actividades se desarrollan en la institución para promover la integración entre docentes?

Con el desarrollo de reuniones, charlas, talleres para padres, programas organizados por el D.E.C.E. y programas culturales deportivos entre otros.

7.- ¿Cómo es el clima laboral que se vive en la institución para el desarrollo de las actividades académicas?

Un clima de tranquilidad, de respeto y ayuda entre compañeros para tratar de conseguir los objetivos propuestos.

8.- ¿Qué actividades desarrolla usted para cumplir su función orientadora con los estudiantes?

Realizar las charlas a través de la signatura del Desarrollo Humano Integral.

9.- ¿Cómo se desarrollan las actividades para promover la vinculación con la comunidad?

Desarrollando reuniones, programas sociales, culturales, deportivos.

10.- ¿Cómo es el aporte de los docentes cuando se debe trabajar en equipo?

Con una coordinación eficiente de autoridades y la comunidad educativa.

11.- ¿De qué manera se fortalecería el trabajo en equipo entre docentes?

Con la predisposición de cada uno de los integrantes para sacar adelante al grupo.

Anexo 6. Matriz de procesamiento de información EXTENSION PUJILÍ CARRERA EDUCACIÓN BÁSICA MATRIZ DE PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN ENTREVISTA DIRIGIDA A LA AUTORIDAD DE LA INSTITUCIÓN						
VARIABLE 1y 2:EL DOCENTE Y LA COMUNIDAD DE APRENDIZAJE						
N°	PREGUNTAS	DESCRIPCION (tal como lo dijeron los entrevistados) DOCENTE 1 Rector		PALABRAS CLAVE	ANALISIS (aquí su análisis en sus propias palabras)	CATEGORIA (aquí defina a que contenido o dimensión o indicador corresponde)
1	¿Cuáles son los mecanismos que se promueven para la capacitación docente en su institución?	Los mecanismos que se utiliza para la capacitación docente, debido a la situación de la pandemia en los dos últimos años la capacitación se ha dado en la mayoría de plataformas en forma virtual que hasta el momento se desarrolla, pero también se ha desarrollado capacitaciones presenciales desde el 7 de febrero que retornamos en la actividad presencial en la institución hay un trabajo bastante coordinado , es un trabajo que se lo hace en equipo personal docente, administrativo y de servicio buscando siempre el mejoramiento académico y profesional de cada uno de los compañeros docentes que trabajan en la institución esto va y se ve reflejado en el mejoramiento de la calidad de educación que reciben los jóvenes estudiantes de acá de nuestra unidad.		Plataformas virtuales Capacitaciones presenciales	La capacitación docente en la actualidad está enfocada en conocer y manejar plataformas virtuales, dado a los cambios por los que se vive en la sociedad, por lo cual se ha optado por fortalecer estos conocimientos mediante capacitaciones presenciales en donde se orienta el uso de estas herramientas que son fundamentales para mejorar el trabajo educativo y profesional.	Formación continua Capacitación docente
2	¿Cuáles son las responsabilidades que los docentes deben cumplir en la actualidad	Nosotros cumplimos un trabajo apegado a la ley y su reglamento principalmente en lo que tiene que ver a los artículos 10 y 11 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, (LOEI) como también validado al aspecto académico y al comportamiento de los jóvenes estudiantes hacemos un trabajo		Trabajo académico apegado a la ley	Los docentes mantienen un trabajo académico coordinado que les permite cumplir a cabalidad con las responsabilidades inherentes a educación, los cuales están apegados a la ley con la finalidad de cumplir con sus	Trabajo docente según la LOEI

	como parte de su trabajo?	coordinado con la finalidad de que cumplan su trabajo, de igual forma hay un asesoramiento en lo que tiene que ver al aspecto pedagógico por parte de vicerrectorado y en lo referente al comportamiento por parte de inspección general, en el aspecto administrativo se lo ha hecho por parte de rectorado y de los compañeros coordinadores de cada subnivel y como también de la junta académica de acá de la institución educativa.			compromisos educativos de manera eficaz.	
3	¿Por qué es importante que los docentes muestren empatía ante los estudiantes?	Es importante que todo ser humano tenga empatía ya que después de la situación de pandemia que vivimos tuvimos estudiantes de bajo autoestima por la situación socioemocional que viven en cada uno de los hogares es importante que el docente se ponga un momento en el lugar de la otra persona, no sabemos la situación económica no sabemos la situación cultural de cada uno de los hogares, por eso se ha hecho la educación flexible donde el joven estudiante el niño pueda presentar sus trabajos pueda presentar sus deberes con la flexibilidad no en un determinado tiempo más bien que se cumpla a cabalidad con el objetivo que es cumplir con el rol académico en las tareas de responsabilidad de los jóvenes estudiantes.		Educación flexible	Los docentes con su empatía logran que los estudiantes se sientan tranquilos y valorados, con una educación flexible se puede mejorar la calidad y permanencia de los estudiantes en el sistema educativo. Al ser una educación humanizada, todos los procesos de aprendizaje son únicos y orientados para cada estudiante.	Confianza
4	¿Cuál es la responsabilidad principal de los docentes en el aula?	La función principal del docente dentro del aula es ser un orientador un capacitador y un facilitador del proceso de educación de la enseñanza aprendizaje de los niños y jóvenes estudiantes, eso juega un rol muy importante porque el estudiante mira como un espejo al docente, el docente tiene que		Orientador	El docente es un orientador que posee competencias para desarrollar un ambiente de armonía, colaboración y respeto a su vez, es un profesional especializado con conocimientos	Responsabilidad

		manejar con el aspecto académico y demostrar su capacidad y dominar el tema para que pueda desarrollar.			en diversas asignaturas, las cuales le permiten realizar su labor docente de la mejor forma posible.	
5	¿Considera usted que los docentes valoran la profesión docente?	Últimamente la labor docente se ha visto minimizada, porque hoy no hay esa vocación de servicio por la educación más bien se lo hace por cumplir con un rol apegada a la situación económica hay docentes que si lo hacen, docentes graduados en pedagogía didáctica que lo hacen por vocación pero del ministerio de educación hoy a complementado con profesionales que tiene títulos de tercer nivel y cuarto nivel no apegados a lo que tiene que ver al aspecto de la educación entonces se da una orientación nosotros hemos trabajado bastante , un trabajo bastante fuerte de vicerrectorado en concientizar a los compañeros para que puedan asumir y seguir cursos de capacitación relacionados a pedagogía y didáctica.		Vocación Situación económica	La vocación de un docente es primordial para que pueda impartir sus conocimientos de manera prospera y eficaz, pero en la actualidad eso no pasa debido a que existen profesionales con títulos que no pertenecen a la línea educativa, sin embargo, solo lo realizan por tener un aporte económico para sus hogares. Es importante reconocer la labor docente a través de capacitaciones ya que esta carrera permite que se trabaje con seres humanos los cuales deben ser orientados para conseguir un cambio positivo en la sociedad.	Formación docente
6	¿Cómo se fomenta la integración de los docentes en la institución?	Se hace un trabajo conjunto entre autoridades, personal docente para que se trabaje y se forme un solo equipo de trabajo, nosotros como profesionales somos pasajeros en la profesión educativa nuestra labor es la que queda impregnada en las instituciones entonces es por eso que siempre se hace un trabajo coordinado y consiente de que el rol del docente es un trabajo principal en cada una de las instituciones.		Equipo de trabajo	El equipo de trabajo es un mecanismo primordial donde los docentes comparten conocimientos o experiencias vividas a lo largo de su trayectoria profesional, donde se permite expresar criterios, opiniones y a la vez conocer debilidades y fortalezas de cada docente con el fin de mejorar su proceso pedagógico.	Trabajo colaborativo.
7	¿De qué forma aportan los	El clima laboral es muy importante para el desarrollo del ser humano cuando hay esa		Respeto, consideración	Los docentes deben percibir un adecuado clima laboral donde se	Clima laboral

	docentes para configurar un adecuado clima laboral?	flexibilidad, cuando hay el respeto y consideración entre compañeros el clima institucional es el que mejora, entonces para un buen trabajo se debe mejorar el clima laboral en la institución y como se da eso, mediante el trabajo en equipo.			fomente el respeto mutuo entre ellos y mantener consideraciones que les permita trabajar de forma coordinada, permitiendo que las actividades académicas se lleven a cabo de la mejor manera y todos puedan trabajar en conjunto.	
8	¿Cómo llevan a cabo los docentes su función orientadora?	Cada docente tiene su función de orientador, es decir orientan a estudiantes, a padres de familia entonces en ese sentido debemos manejar a la par lo que es la trilogía de la educación, para mejorar el proceso académico y de comportamiento de los estudiantes siempre enmarcado a lo que dicta la ley el reglamento y los acuerdos ministeriales no podemos irnos en contra de ciertos acuerdos siempre respetamos y somos muy respetuosos de la parte legal.		Orientación	La función orientadora del docente se basa en encaminar los conocimientos para desarrollar habilidades en los estudiantes, proporcionando estrategias que ayuden y promuevan el bienestar de estos y a la vez atiendan de manera individualizado a los que lo requieran.	Rol del docente
9	¿Qué actividades desarrollan para promover la vinculación con la comunidad?	Desarrollamos actividad principalmente en el área técnica, la institución cuenta con dos perfiles profesionales de salida dentro del área técnica como son electromecánica automotriz e instalaciones y maquinas eléctricas por ende, por ser un colegio de bachillerato técnico tenemos que buscar hacer convenios y vinculación con la comunidad para que los jóvenes estudiantes de segundo y tercero año de bachillerato realicen sus prácticas fuera de la institución educativa a través de un módulo que de llama el "FOL" que es formación y orientación laboral que cumplen en el tercer año de bachillerato por un lapso de un mes, todo eso es coordinado y supervisado por compañeros docentes que tienen que monitorear el		Prácticas en empresas Convenios Vinculación, practicas	La institución educativa realiza convenios de vinculación con instituciones privadas (empresas de mecánica automotriz) para que los estudiantes realicen sus prácticas como parte de su formación académica, estas les permiten fortalecer los conocimientos adquiridos y a su vez contribuye con la comunidad, esto permite tener seres humanos capacitados en diferentes especialidades que serán de beneficio para seguir con sus estudios o trabajo a futuro.	Participación en la comunidad.

		trabajo que lo realizan los jóvenes estudiantes ya sea en los talleres en diferentes empresas de acá del sector de la ciudad de Latacunga.				
10	¿Considera usted que hay individualismo en los profesores en su trabajo docente?	Como trabajo docente cada uno es un mundo diferente debemos respetar el aspecto personal de cada ser humanos, pero en lo que se refiere al trabajo de la institución es un trabajo que se lo hace en equipo, respetando siempre los pensamientos, la ideología que cada docente tiene y desarrolla su trabajo.		Aporte individual y aporte colectivo	El aporte individual y colectivo puede ser una estrategia factible donde se pueden solucionar problemas comunes que se presentan dentro del campo profesional o para acordar nuevas formas de trabajo y convivencia docente donde permita que mantengan una armonía y respeto mutuo	Colaboración y cooperación
11	¿De qué manera se fortalecería el trabajo en equipo entre docentes?	Es importante esta parte el trabajo en equipo, permite que haya fluidez en el trabajo de las instituciones educativas, entonces en ese sentido se ha fortalecido con actividades lúdicas recreativas con los docentes con capacitaciones, con reuniones apegadas lógicamente al mejoramiento del aspecto socioemocional y mejorar el autoestima de los compañeros, porque si bien es cierto yo siempre recalco de que el mayor tiempo pasamos en las instituciones educativas y por ende debe haber un buen ambiente laboral un buen ambiente de compañerismo enmarcado en el respeto en la consideración en lo que es más debe haber la paz en cada uno de cada compañero docente, somos diferentes en pensamiento pero tenemos la misma ideología de ser docentes.		Actividades recreativas Actividades centradas en el aspecto socioemocional	Los docentes fortalecen el trabajo en equipo mediante actividades recreativas donde pueden desenvolverse con libertad y a la vez les permite distraerse un momento de sus actividades académicas. Así también en reuniones donde pueden expresar sus emociones los cuales van a forjar una personalidad adecuada en su labor diaria y trabajar de manera coordinada y eficaz logrando llegar a un objetivo en común enmarcando siempre el compañerismo de los docentes.	Trabajo en equipo.

<p style="text-align: center;">EXTENSION PUJILÍ</p> <p style="text-align: center;">CARRERA EDUCACIÓN BÁSICA</p> <p style="text-align: center;">MATRIZ DE PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN</p> <p style="text-align: center;">ENTREVISTA DIRIGIDA JEFES DE ÁREA</p>						
VARIABLE 1 y 2:DOCENTE Y COMUNIDADES DE APRENDIZAJE						
N°	PREGUNTAS	DESCRIPCION (tal como lo dijeron los entrevistados) DOCENTE 1 J.A. David Salazar	DESCRIPCION DOCENTE 2 J.A. Miriam Hinojosa	PALABRAS CLAVE	ANALISIS (aquí su análisis en sus propias palabras)	CATEGORIA (aquí defina a que contenido o dimensión o indicador corresponde)
1	¿Cuáles son los mecanismos que se promueven para la capacitación docente en su institución?	A través de la página me CAPACITO del ministerio de educación la cual es una herramienta esencial para cada uno de los docentes en labor y a su vez es gratuita.	Se busca ayuda en instituciones privadas o universidades o también se recurre a los talleres del Ministerio de Educación.	Capacitación a través de la página capacito del ministerio de educación	Los docentes procuran capacitarse a través de la página del ministerio de educación la plataforma me CAPACITO esta sirve para valorar e enriquecer los conocimientos de los docentes permitiendo establecer un mecanismo de mejora continua.	Formación continua Capacitación docente
2	¿Cuáles son las responsabilidades que los docentes deben cumplir en la actualidad como parte de su trabajo?	Cumplir con lo dispuesto por el Ministerio de Educación como la planificación curricular, acompañamiento, seguimiento académico, seguimiento comportamental.	Cumplir con la enseñanza-aprendizaje a los estudiantes, así como también desarrollar las actividades dispuestas por el Ministerio de Educación.	Planificación curricular Acompañamiento y seguimiento académico y comportamental	La responsabilidad de los docentes es garantizar una educación de alta calidad.es por ello que, deben cumplir tareas como abordar la planificación curricular, asegurar el seguimiento académico y comportamental. Cabe recalcar que, también se debe adaptar la instrucción a las necesidades de los estudiantes, preparar los	Trabajo docente según la LOEI

					materiales de clase, brindar retroalimentación para fortalecer los conocimientos.	
3	¿Por qué es importante que los docentes muestren empatía ante los estudiantes?	Para poder entender y comprender al estudiante debido a que ellos pasan por problemas ya sean psicológicos o académicos entonces a través de la empatía podemos hacer que ellos confíen en nosotros y así lo podemos ayudar.	Para que los estudiantes tengan confianza y puedan resolver sus dudas o problemas que presenten.	Confianza Comprensión. Problemas psicológicos y académicos de los estudiantes Docentes generan confianza a los estudiantes	Mejorar la relación docente-estudiante es primordial para optimar la escucha activa por lo cual, interesarse por la opinión del estudiante, va permitir que estos tengan confianza en los docentes y a la vez, podrán afianzar la adquisición del aprendizaje. Así también, el docente va a poder interpretar las señales como problemas psicológicos, académicos de los estudiantes donde puedan mostrar comprensión y ayuda a las dificultades por los que están pasando sus estudiantes de manera profesional.	Confianza
4	¿Cuál es la responsabilidad principal de los docentes en el aula?	Guiar para que el alumno construya el nuevo conocimiento y de esta manera no tenga vacíos en su aprendizaje y a su vez le permite que indague para que fortalezca su conocimiento.	Enseñar con esmero y dedicación sin discriminación tratando de que todos aprendan y llegar a cumplir las metas propuestas.	Guiar al estudiante. Construcción del nuevo conocimiento	La responsabilidad principal del docente dentro del aula aparte de enseñar, es ser un guía inclusivo el cual permite que el estudiante construya su propio conocimiento para que ponga en práctica el aprendizaje adquirido en el	Responsabilidad

				Igualdad Esmero	proceso académico en algún momento de su vida.	
5	¿Considera usted que los docentes valoran la profesión docente?	Un docente con vocación valoro su trabajo debido a que no todos son capaces de adentrarse al mundo de la enseñanza ya que para algunas piensan que es fácil, pero es muy diferente vivir la realidad del docente.	Los que ejercen su labor por vocación somos muy pocos de ahí lo hacen más por el sustento económico	Vocación, sustento económico.	Existen docentes que desarrollan su labor por vocación haciendo efectivo el proceso de enseñanza-aprendizaje, así como también existen docentes que solo lo ven como parte de un sustento económico el mismo que se ve reflejado en la actualidad en las instituciones educativas.	Formación docente
6	¿Cómo se fomenta la integración de los docentes en la institución?	A través de la planificación, organización, socialización y acuerdos y la orientación adecuada de las autoridades.	Con la práctica del buen vivir y una convivencia armónica.	Convivencia armónica. Orientaciones de autoridades	La convivencia armónica entre docentes de la institución se da primeramente con las orientaciones de las autoridades, de esta manera, pueden establecer criterios entre todos para que las actividades que se desarrollan para el bienestar del proceso educativo sean prósperas y profesionales.	Trabajo colaborativo
7	¿De qué forma aportan los docentes para configurar un adecuado clima laboral?	Compartiendo responsabilidades que se les da al comienzo del año lectivo los cuales se tienen que cumplir a cabalidad y a tiempo.	Practicando valores humanos como son la responsabilidad, respeto, solidaridad, amor entre otros.	Responsabilidades, compromisos y valores	Las responsabilidades que los docentes deben cumplir con puntualidad va a fomentar algunos valores y compromisos que les permitan generar un buen ambiente laboral con el propósito de cimentar la educación. Es decir, que	Clima laboral

					todos los docentes se encuentran tranquilos en su entorno laboral y a la vez orgullosos del papel que cumplen con la sociedad para el beneficio de toda la comunidad educativa.	
8	¿Cómo llevan a cabo los docentes su función orientadora?	Mediante el ejemplo y los consejos oportunos de acuerdo a las circunstancias que se presentan.	Diversas actividades como son: juegos, dinámicas, lecturas de reflexión etc.	Ejemplo y consejos, actividades	Una de las maneras para que los docentes cumplan su función orientadora consiste en proporcionar ayuda al estudiante, a través de actividades motivadoras que ayuden a despertar el interés por hábitos positivos, generando bienestar, armonía y calidad de vida en los estudiantes.	Rol docente
9	¿Qué actividades desarrollan para promover la vinculación con la comunidad?	Participando y compartiendo experiencias ante los requerimientos del convivir cotidiano para lograr una armonía general entre todos a través de las prácticas de los estudiantes de bachillerato. E	Se desarrolla con reuniones, sesiones en la escuela para padres y programas culturales y deportivos en donde todos intervienen propiciando que todos pongan su granito de arena para ayudar a la educación.	Compartir Convivir	Los docentes al compartir y convivir con la comunidad les permiten trabajar en equipo por un bien común, a fin de conseguir niveles de integración óptimos con la participación de todos donde se promueve la convivencia y cooperación, que favorezcan el desarrollo integral pedagógico.	Participación en la comunidad.
10	¿Considera usted que hay individualismo en los profesores en	En un alto número debido a que existen grupitos de docentes que piensan que los demás no tienen la razón y quieren	Como en todo lugar, si hay ciertos casos aislados que tienen actitudes prepotentes, pero tratamos de solucionarlo.	Independencia	Dentro de la institución educativa aún sigue arraigado el individualismo entre los docentes debido a que por su forma de pensar	Colaboración y cooperación

	su trabajo docente?	implementar propuestas que se basan en el tradicionalismo.			creen que es lo correcto, es por ello que puede existir conflictos laborales y personales dificultando su labor	
11	¿De qué manera se fortalecería el trabajo en equipo entre docentes?	Por medio de talleres pedagógicos compartiendo responsabilidades en donde cada uno aporte con ideas o experiencias para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.	Con un liderazgo adecuado desde las autoridades, realizando seminarios para ir compartiendo ideas que van a ser fructíferas para cada uno de nosotros como docentes.	Experiencias, seminarios Aporte individual	Fortalecer el trabajo de los docentes en equipo debe empezar por compartir sus experiencias a través de seminarios en donde cada uno aporte con sus conocimientos de manera individual, seguidamente a través de esto se puede conocer las falencias por las cuales pasan los docentes dando solución a sus incógnitas y actualizando sus conocimientos y a su vez se va a fortalecer el trabajo en equipo.	Trabajo en equipo

EXTENSION PUJILÍ							
CARRERA EDUCACIÓN BÁSICA							
MATRIZ DE PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN							
ENTREVISTA DIRIGIDA A DOCENTES							
VARIABLE 1 y 2: EL DOCENTE Y LA COMUNIDAD DE APRENDIZAJE							
Nº	PREGUNTAS	DESCRIPCION (tal como lo dijeron los entrevistados)	DESCRIPCION DOCENTE 2	DESCRIPCION DOCENTE 3	PALABRAS CLAVE	ANALISIS (aquí su análisis en sus propias palabras)	CATEGORIA (aquí defina a que contenido o dimensión o indicador corresponde)
		DOCENTE 1 Lcda. Diana Chicaiza	Lcda. Sonia Toaquiza	Lcda. Enith Sarzosa			
1	¿Qué tipo de capacitación han recibido los docentes en la institución?	Durante la pandemia la institución realizó una capacitación sobre recursos educativos tecnológicos de esta manera pudimos acudir en los tiempos de Covid 19 al uso de estos equipos tecnológicos para seguir con el proceso de enseñanza y aprendizaje.	Dentro de la institución hemos recibido capacitación para usar la tecnología no del todo, pero lo esencial para podernos defender ante situaciones que pasan en el mundo como la de salud que pasamos recientemente.	Sabe que últimamente dentro de la institución hubo capacitación tecnológica y capacitaciones que ha ofertado el ministerio de educación donde todos hemos sido participe de las capacitaciones.	Capacitación tecnológica	La capacitación tecnológica ayuda a promover la creatividad de los docentes permitiéndoles desarrollar recursos didácticos, llamativos que apoyen el proceso de enseñanza-aprendizaje y a su vez permita que el docente cambie su forma de enseñar	Formación continua
2	¿De qué manera ha superado los problemas que se presenta en las	En base a la comunicación y coordinación los problemas que se ha presentado se ha superado de la mejor manera	Con paciencia, tiempo para buscar estrategias y medios más que todo es porque de nosotros depende que el	Primeramente con paciencia luego con conocimiento que ya durante 25 años que soy docente, eso me ha	Comunicación, paciencia Conocimiento(experiencia)	Un arduo trabajo docente consta de muchas responsabilidades las cuales se van superando mediante la	Trabajo docente riesgos y posibilidades

	responsabilidades asignadas en su trabajo docente?	debido a que se llega a acuerdos y todos tratamos de trabajar de la mejor manera.	estudiante aprenda y a veces se nos va más de las horas, pero ante todo debemos ser responsables.	permitido buscar diferentes estrategias, medios, yo que se mediante el dialogo con los compañeros con las autoridades para solucionar los problemas que se han presentado aquí dentro del aula.	Dialogo Solución de problemas	comunicación y la paciencia para de esta manera superar problemas que se presentan en la labor diaria y a la vez permite compartir los conocimientos y experiencias de cada uno.	
3	¿Cómo demuestra usted la empatía con los estudiantes?	Comprendiendo y respetando las diferentes situaciones o problemas que presentan cada uno de los estudiantes para lograr en ellos que estén tranquilos y puedan confiar en mí.	Poniéndome en el lugar de ellos porque como seres humanos todos cumplimos un proceso y en algún momento de la vida nosotros también fuimos pequeños y hay que entenderlos desde esa perspectiva.	Pues poniéndome en el lugar de ellos mediante la participación activa de los estudiantes cuando yo veo que ya están cansados yo les hago juegos les hago dinámica para nuevamente poder llamar la atención de los estudiantes y seguir con los contenidos.	comprensión	La comprensión es la facultad del docente por el cual logra entender las razones por las cuales está pasando un estudiante y de esta manera puede apoyar o ayudar a este según lo necesite. Logrando un alto índice de confianza entre docente y estudiante.	Identidad profesional
4	¿Cuál es su responsabilidad como docente en el aula?	Cumplir con el programa de estudios, lineamientos emitidos por el Ministerio de Educación y sobre todo respetar y motivar a los estudiantes.	Responsabilidad principalmente los contenidos establecidos en el PUD (Plan de Unidad Didáctica).	Mi responsabilidad principal es enseñar los contenidos que están dentro de la malla curricular y por ende en el PUD, dando a notar que durante este tiempo de pandemia ha sido	contenidos	La responsabilidad de los docentes es guiar el aprendizaje mediante el cumplimiento de los contenidos, pero esto no es una camisa de fuerza para el docente sino más bien va depender de las	Responsabilidad

				complicado completar a cien por ciento de los contenidos.		actividades que implemente para conseguir un objetivo común con sus estudiantes. Cabe recalcar, que los docentes están regidos bajo las normas del Ministerio de Educación las cuales deben cumplir a cabalidad.	
5	¿Usted se identifica con su profesión docente, es decir con el ser docente?	Sí, porque el enseñar y saber que soy participe en la construcción de un nuevo mundo es muy satisfactorio para mí y lo hago de corazón.	No se identifica con la profesión docente.	Sabe que yo si volviera a nacer y me volvieran a pedir que carrera va a seguir volvería a seguir docente porque me encanta ser maestra, me encanta participar con los estudiantes, me gusta enseñar y como digo la satisfacción más grande que yo me llevo es la inocencia de ellos.	Amor por enseñar	Un cambio en la educación comienza por la dedicación de un docente el cual lleva un trabajo responsable, donde el amor por enseñar encamine a la creatividad, la calidad y acciones éticas, así también las competencias y valores con los cuales esté comprometido para los cambios dentro y fuera de la institución educativa.	Identidad docente
6	¿Qué actividades se desarrollan en la institución para promover la integración	Muchas actividades entre ellas reunión social, para festejar hechos importantes como: el día del maestro, día de la madre, día del padre, etc.	Actividades que se desarrollan como talleres, cursos, dinámicas de integración por parte del DECE.	Las actividades que se desarrolla han sido talleres, cursos por parte de vicerrectorado, del rectorado o	talleres, dinámicas, actividades sociales y deportivas	La integración con los docentes es parte fundamental para la convivencia, la misma que, se desarrolla en la institución mediante	Integración docente

	entre docentes?	También encuentros deportivos y bailo terapias que son netamente para nosotros donde compartimos momentos buenos.		conjuntamente venimos laborando con los coordinadores de cada uno de los grados hemos realizado dinámicas, juegos que las tratamos de hacer grupalmente.		actividades sociales deportivas y pedagógicas que les permite desarrollar vínculos por sus compañeros, es decir, conocer sus defectos y virtudes de esta manera podrán saber cuáles son las potencialidades de cada uno.	
7	¿Cómo es el clima laboral que se vive en la institución para el desarrollo de las actividades académicas?	Es agradable, puesto que, con la coordinación y comunicación diaria que existe entre docentes se puede organizar las actividades de mejor manera.	En la jornada matutina los docentes son responsables, pero no todos debido a que no todos se llevan se podría decir que hay distinciones por las responsabilidades que tienen en la institución.	Sabe que el clima laboral para mí en lo que hace referencia en la jornada matutina yo como docente, le diré que es una excelente experiencia porque los docentes son muy responsables pienso que un clima satisfactorio de buenas relaciones interpersonales.	Agradable No todos se llevan Satisfactoriamente.	Los docentes pasan su mayor tiempo dentro de la institución por lo cual, el clima laboral influye directamente en su trabajo, es importante reconocer que debido a diferencias personales no todos se llevan, pero, para poder realizar las actividades encomendadas por las autoridades de manera eficaz y flexible, deben dejar a un lado estas diferencias, para consolidar las actividades educativas de mejor manera.	Clima laboral
8	¿Qué actividades desarrolla usted para	Diversas actividades como son: juegos, dinámicas, lecturas de reflexión etc. Para que así	Mi función es guiar y orientar lo que permite que ellos se desenvuelvan a	Pues mi función ha sido de guía de orientadora no solamente soy yo	Trabajo en grupos	Los docentes para cumplir su función orientadora realizan trabajos en grupo	Orientador

	cumplir su función orientadora con los estudiantes?	la clase este activa y los alumnos puedan razonar y preguntar si tienen duda de algún tema.	través de dinámicas o juegos que sean agradables para ellos.	la que tiene que dar las clases sino también me gusta trabajar con grupos, los estudiantes preparan un tema, para exponer y lo desarrollan.		debido a que, con ello puede mediar la enseñanza de un contenido con el objetivo de que los estudiantes se apropien de este y a su vez generan confianza y responsabilidad individual y grupal para mejorar las capacidades y desarrollar diferentes potencialidades.	
9	¿Cómo se desarrollan las actividades para promover la vinculación con la comunidad?	El hecho de que los estudiantes asista y se forme dentro de la institución existe una estrecha vinculación con la comunidad puesto que, los estudiantes al formarse van aportar mucho a la comunidad o sociedad	El trabajo mancomunado y apoyo fundamental con padres de familia.	Sabe que las actividades que se desarrolla con el trabajo mancomunado conjuntamente con los comité de grado y también con el comité central de padres de familia.	Apoyo de padres de familia, y comité de grado.	Los docentes hacen participes al comité de grado y a los padres de familia para que de esta manera se pueda mantener un equilibrio de participación e igualdad entre toda la comunidad educativa.	Participación de la comunidad
10	¿Cómo es el aporte de los docentes cuando se debe trabajar en equipo?	Bueno diría, dado que las situaciones que se presentan no son tan favorables puesto que ha habido momentos malos por cosas del trabajo, pero se trata de sobrellevar esas situaciones de la mejor manera posible con el	Para mi es el 60 por ciento puesto si hay inconvenientes se trata de resolver entre todos con la comunicación pero a veces son asuntos ya muy privados de los docentes por eso	Pues el aporte de los docentes para mí es bueno ya que se coordina con ellos trabajamos conjuntamente con la junta académica que forman parte los directores de	Aporte individual Inconvenientes en el grupo Se trabaja con la junta académica, directores de	Dentro de la institución educativa el aporte es individual, por el cual se presentan inconvenientes en las actividades grupales docentes, es por ello que, debe intervenir la	Colaboración y cooperación. Individualismo

		aporte de cada uno el trabajo será más efectivo.	ocurre aquello y solo debemos respetar.	las áreas en el caso del colegio y en el caso de la escuela los coordinadores trabaja con los tutores de aula.	área, tutores de aula	junta académica y los directores de las diferentes áreas para dar cumplimiento con las predisposiciones encomendadas por las autoridades de la institución.	
11	¿De qué manera se fortalecería el trabajo en equipo entre docentes?	Con la comunicación porque estaríamos aportando y fortaleciendo el trabajo de manera eficaz.	Yo pienso que se fortalecería de manera coordinada y por afinidad.	Yo pienso que se fortalecería de forma coordinada, pero tomando en cuenta el tiempo que tiene el estudiante, el tiempo que tiene el docente y más que nada la afinidad que también haya entre cada uno de ellos.	Comunicación, afinidad Disponibilidad de tiempo	Para mejorar el trabajo en equipo, entre los docentes se debe tomar en cuenta la afinidad que cada uno de ellos tiene, seguidamente de la disponibilidad de tiempo para realizar las actividades y es primordial la comunicación que debe existir para que el trabajo sea más efectivo y evitar complicaciones a futuro.	Trabajo en equipo

Anexo 7. Hojas de vida

DATOS PERSONALES

Apellidos: Peralvo Arequipa
Nombres: del Rocío
Estado civil: Casada
Cédula de ciudadanía: 0501806343
Nacionalidad: ecuatoriana
Lugar de nacimiento: Cotopaxi-Latacunga
Fecha de nacimiento: 03 de julio de 1972
Dirección domiciliaria: Av. Marco Aurelio Subía y Zamora Chinchipe
Teléfono celular: 0984060502
Sexo: Femenino
Tipo de sangre: ORH+
Correo electrónico: carmen.peralvo@utc.edu.ec



ESTUDIOS REALIZADOS:

Primaria: Escuela Fiscal “Diez de Agosto”.
Secundaria: Unidad Educativa “Luis Fernando Ruiz”
Superior: Universidad Central del Ecuador
 Universidad Católica Andrés Bello

EXPERIENCIA LABORAL:

- ✓ Universidad Técnica de Cotopaxi
- ✓ Colegio Luis Fernando Ruiz
- ✓ Escuela Superior Politécnica ESPE-L

CARGOS DESEMPEÑADOS:

- ✓ Docente de Inglés
- ✓ Coordinadora del Centro de Idiomas de la UTC
- ✓ Directora Académica en la UTC
- ✓ Docente en la carrera de Educación Básica

Tiempo de servicio:

- ✓ 26 años

DATOS PERSONALES

Apellidos: Masapanta Pilliza

Nombres: Pilar Jhiseth

Estado civil: Soltera

Cédula de ciudadanía: 175262180-3

Nacionalidad: ecuatoriano

Lugar de nacimiento: Cotopaxi-Saquisilí

Fecha de nacimiento: 10 de noviembre de 1995

Dirección domiciliaria: Barrio Jhon F. Kennedy

Teléfono celular: 0969005589

Sexo: Femenino

Tipo de sangre: ORH+

Correo electrónico: pilar.masapanta1802@urc.edu.ec



ESTUDIOS REALIZADOS:

Primaria: Unidad Educativa Marista “Marcelino Champagnat”.

Secundaria: Unidad Educativa “Nacional Saquisilí”

Superior: Universidad Técnica Cotopaxi

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

Practicas pre- profesionales: Unidad Educativa “Mariscal Antonio José de Sucre”

IDIOMAS

Inglés Nivel: Medio

TÍTULOS OBTENIDOS:

Bachiller de Servicios de Contabilidad

CURSOS O SEMINARIOS REALIZADOS:

Seminario Taller de “Oratoria y Liderazgo”

Seminario Taller de “Desarrollo de Macro Destrezas de Lengua y Literatura en Educación General Básica”

DATOS PERSONALES

Apellidos: Ortiz Safla
Nombres: Mayra Alexandra
Estado civil: Soltero
Cédula de ciudadanía: 050354220-1
Nacionalidad: Ecuatoriano
Lugar de nacimiento: Sigchos- Cotopaxi
Fecha de nacimiento: 07 de marzo de 1992
Dirección domiciliaria: Av. Simón Rodríguez Y Paraguay
Teléfono celular: 0987646591
sexo: Femenino
Tipo de sangre: ORH+
Correo electrónico: mayra.ortiz1@utc.edu.ec



ESTUDIOS REALIZADOS:

Primaria: Escuela Federico Gonzales Suárez
Secundaria: Colegio Provincia de Cotopaxi
Superior: Universidad Técnica Cotopaxi.

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

Prácticas pre- profesionales: Unidad Educativa “Juan Abel Echeverría”

IDIOMAS

Inglés **Nivel:** medio

TÍTULOS OBTENIDOS:

- ✓ Bachiller en Ciencias Sociales

CURSOS O SEMINARIOS REALIZADOS:

- ✓ **Curso taller de “Oratoria y Liderazgo”**
- ✓ **Seminario taller: “Desarrollo de macro destrezas de lengua y literatura en educación general básica”**