



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN  
CARRERA DE PEDAGOGÍA**

**TEMA:**

Estrategias para formar una comunidad profesional de aprendizaje incorporando el trabajo colaborativo con los docentes de la Escuela de Educación Básica Particular Las Américas para mejorar su acción en el aula.

**AUTOR:**

**FLOR MIRANDA, MILDRED ANDREA**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de  
LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**TUTOR:**

**GONZÁLEZ PEÑAFIEL, ALEMANIA EMPERATRIZ, Mgs.**

**Guayaquil, Ecuador**

**13 de septiembre de 2017**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
CARRERA DE PEDAGOGÍA

### CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Flor Miranda, Mildred Andrea**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en ciencias de la educación**.

TUTOR (A)

f. \_\_\_\_\_  
**González Peñafiel, Alemania Emperatriz, Mgs.**

DIRECTOR DELA CARRERA

f. \_\_\_\_\_  
**Albán Morales, Sandra Elizabeth, Mgs.**

Guayaquil, a los 13 del mes de septiembre del año 2017



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE PEDAGOGÍA**

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

**Yo, Flor Miranda, Mildred Andrea**

### **DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, **Estrategias para formar una comunidad profesional de aprendizaje incorporando el trabajo colaborativo con los docentes de la Escuela de Educación Básica Particular Las Américas para mejorar su acción en el aula** previo a la obtención del título de **Licenciada en ciencias de la educación**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, a los 13 del mes de septiembre del año 2017**

**EL AUTOR (A)**

f.

\_\_\_\_\_  
**Flor Miranda, Mildred Andrea**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
CARRERA DE PEDAGOGÍA**

## **AUTORIZACIÓN**

Yo, **Flor Miranda, Mildred Andrea**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Estrategias para formar una comunidad profesional de aprendizaje incorporando el trabajo colaborativo con los docentes de la Escuela de Educación Básica Particular Las Américas para mejorar su acción en el aula**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 13 del mes de septiembre del año 2017**

**EL (LA) AUTOR(A):**

f.   
\_\_\_\_\_  
**Flor Miranda, Mildred Andrea**

URKUND

Documento [propuesta\\_mildred.docx](#) (D30297196)

Presentado 2017-08-30 12:21 (-05:00)

Presentado por Alemania Gonzalez (agp\_gonzalez@yahoo.com)

Recibido alemania.gonzalez.ucsg@analysis.orkund.com

Mensaje Mildred Flor trabajo de titulación [Mostrar el mensaje completo](#)

0% de estas 57 páginas, se componen de texto presente en 0 fuentes.

Lista de fuentes	Bloques
Categoría	Enlace/nombre de archivo
	<a href="http://www.usaidlea.org/images/Fun...">http://www.usaidlea.org/images/Fun...</a>
	<a href="http://www.youblisher.com/p/54306...">http://www.youblisher.com/p/54306...</a>
	<a href="http://www.educaciondecalidad.ec/l...">http://www.educaciondecalidad.ec/l...</a>
	<a href="http://www.monografias.com/trabaj...">http://www.monografias.com/trabaj...</a>
	<a href="http://www.saber.ula.ve/bitstream/1...">http://www.saber.ula.ve/bitstream/1...</a>
	<a href="https://www.slideshare.net/robertod...">https://www.slideshare.net/robertod...</a>
	<a href="http://www.um.es/ead/red/6/comun...">http://www.um.es/ead/red/6/comun...</a>
	<a href="http://www.scielo.org.co/scielo.php?...">http://www.scielo.org.co/scielo.php?...</a>

Reiniciar Exportar Compartir

0 Advertencias.

ESTRATEGIAS PARA FORMAR UNA COMUNIDAD

Estudiante: Mildred Flor

Tutor: Alemania González

F. *Alemania González*



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
CARRERA DE PEDAGOGÍA**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

**(NOMBRES Y APELLIDOS)**  
DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. \_\_\_\_\_

**(NOMBRES Y APELLIDOS)**  
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. \_\_\_\_\_

**(NOMBRES Y APELLIDOS)**  
OPONENTE

## ÍNDICE GENERAL

<b>ÍNDICE GENERAL</b>	<b>VI</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	<b>VIII</b>
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS</b>	<b>IX</b>
<b>ÍNDICE DE ANEXOS</b>	<b>X</b>
<b>RESUMEN (ABSTRACT)</b>	<b>XI</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>12</b>
<b>CAPÍTULO I: LA PROPUESTA</b>	<b>14</b>
1.1 TÍTULO:	14
1.2 PROBLEMAS PRINCIPALES A LOS CUALES REFIERE	14
1.3 VISIÓN A PRIORI DE LAS NECESIDADES, INTERESES Y PROBLEMAS (NIPS), QUE PRESENTA AL INTERIOR DE LA INSTITUCIÓN	16
<b>CAPÍTULO II: BASES LEGALES, INSTITUCIONALES Y TEÓRICAS</b>	<b>17</b>
2.1 DISPOSICIONES LEGALES	17
LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA.	17
LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL	18
REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA	19
2.2 FUNDAMENTOS CURRICULARES	22
2.3 FUNDAMENTACIÓN PSICOPEDAGÓGICA	25
2.3.1 VYGOTSKY	26
2.3.2 ANDRAGOGÍA	27
2.3.3 APRENDIZAJE SOCIAL- ALBERT BANDURA	29
2.3.4 APRENDIZAJE DIALÓGICO	32
2.4 LA PROPUESTA DE ACUERDO CON EL IDEARIO, MISIÓN O VISIÓN INSTITUCIONAL	34
2.4.1 MISIÓN	34
2.4.2 VISIÓN	34

2.4.3 IDEARIO	35
2.4.4 PERFILES A CONFIGURACIÓN EN LA INSTITUCIÓN	36
<b>2.5 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA EN RELACIÓN A LAS VARIABLES DE FORMA INTEGRADA</b>	<b>38</b>
2.5.1 Variable 1: Fundamentación teórica de formar una comunidad de aprendizaje.	38
2.5.2 Variable 2: Trabajo colaborativo del cuerpo docente.	41
<b><i>CAPÍTULO III: PROPÓSITOS Y LOGROS</i></b>	<b>47</b>
3.1 OBJETIVOS DE LA PROPUESTA METODOLÓGICA	47
3.2 PRETENSIONES INICIALES	48
3.3 POBLACIÓN BENEFICIARIA	48
3.4 ESTRATEGIAS INVESTIGATIVAS PARA RECABAR INFORMACIÓN	49
3.4.1 ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA CERRADA Y DEL FOCUS GROUP	50
3.4.2 CONCLUSIONES DE LOS RESULTADOS DE LOS ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS CERRADAS Y EL FOCUS GROUP A DOCENTES	66
<b><i>CAPÍTULO IV: OPERATIVIZACIÓN DE LA PROPUESTA</i></b>	<b>68</b>
4.1 ACTIVIDADES CURRICULARES PARA HACER REALIDAD LA PROPUESTA	68
4.2 PROCESOS DE ENSEÑANZA- APRENDIZAJE EN CLASES	71
4.3 TALLERES PARA FORMAR LA COMUNIDAD DE APRENDIZAJE	73
4.4 CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA	84
<b><i>CONCLUSIONES</i></b>	<b>86</b>
<b><i>RECOMENDACIONES</i></b>	<b>86</b>
<b><i>IMPLICACIONES</i></b>	<b>87</b>
<b><i>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</i></b>	<b>88</b>
<b><i>ANEXOS</i></b>	<b>92</b>



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Principios de la praxis andragógica. ....	28
<b>Tabla 2.</b> Diferencias del trabajo colaborativo y el cooperativo .....	44
<b>Tabla 3.</b> División del objeto de estudio en los niveles de educación.....	48
<b>Tabla 4.</b> Espacios para establecer las reuniones. ....	60
<b>Tabla 5.</b> Beneficios y dificultades frente a la comunidad de aprendizaje. ....	61
<b>Tabla 6.</b> Actividades colaborativas para formar la comunidad de aprendizaje. .....	72
<b>Tabla 7.</b> Planificación del taller 1 ¡Trabajemos juntos! .....	75
<b>Tabla 8.</b> Planificación del taller 2 Conociendo el mundo educativo .....	77
<b>Tabla 9.</b> Planificación del taller 3 ¡Hagámoslo realidad!.....	79
<b>Tabla 10.</b> Planificación del taller 4. Es momento de creer.....	80
<b>Tabla 11.</b> Planificación del taller 5. Decidamos lo mejor .....	82
<b>Tabla 12.</b> Planificación del taller 6. Construyendo caminos .....	83

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1.</b> Proceso del condicionamiento vicario. ....	30
<b>Gráfico 2.</b> Incentivos de acción según Bandura.....	31
<b>Gráfico 3.</b> Características de la comunidad de aprendizaje.....	39
<b>Gráfico 4.</b> Factores para crear una comunidad de aprendizaje. ....	40
<b>Gráfico 5.</b> Principios básicos del trabajo colaborativo.....	43
<b>Gráfico 6.</b> Docentes que se reúnen para compartir conocimientos y experiencias.....	50
<b>Gráfico 7.</b> Frecuencia de las reuniones.....	51
<b>Gráfico 8.</b> Iniciativa para reunirse.....	52
<b>Gráfico 9.</b> Iniciativa del docente. ....	52
<b>Gráfico 10.</b> Motivo de las reuniones. ....	53
<b>Gráfico 11.</b> Elaboración compartida de documentos académicos.....	53
<b>Gráfico 12.</b> Multidisciplinariedad en reuniones institucionales.....	54
<b>Gráfico 13.</b> Nuevos conocimientos.....	55
<b>Gráfico 14.</b> Qué es una comunidad de aprendizaje.....	57
<b>Gráfico 15.</b> Existencia de una comunidad de aprendizaje.....	58
<b>Gráfico 16.</b> Necesidad de una comunidad de aprendizaje. ....	62
<b>Gráfico 17.</b> Qué es el trabajo colaborativo. ....	63
<b>Gráfico 18.</b> Características del trabajo colaborativo. ....	64
<b>Gráfico 19.</b> Necesidad de trabajar de forma colaborativa.....	65
<b>Gráfico 20.</b> Fases para formar una comunidad de aprendizaje.....	69

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>ANEXO 1:</b> Entrevista cerrada a docentes.....	93
<b>ANEXO 2:</b> Preguntas del Focus Group.....	95
<b>ANEXO 3:</b> Ficha de conclusión de exposición.....	96
<b>ANEXO 4:</b> Ficha de lectura .....	97
<b>ANEXO 5:</b> Ficha de sueños .....	98
<b>ANEXO 6:</b> Ficha de comisiones.....	99

## RESUMEN (ABSTRACT)

La finalidad de este trabajo ha sido el desarrollo de una propuesta que comenzó en explorar si existía la posibilidad de crear una comunidad profesional de aprendizaje en la **Escuela de Educación Básica Particular Las Américas**, con la participación de sus dieciséis docentes. Para ello, fue necesario la aplicación de dos estrategias investigativas: entrevista cerrada y focus group; cuyos objetivos fueron obtener información sobre el estilo de trabajo, los conocimientos y las opiniones de los docentes acerca de las comunidades de aprendizaje y el trabajo colaborativo. Como resultado de las mismas, se determinó que la institución no dedica tiempo para que los profesores puedan intercambiar experiencias y conocimientos dentro de su jornada laboral. De tal manera que, siguiendo la estructura de María Rosa Valls, se propusieron talleres que permitan la formación de una comunidad de aprendizaje que inicie el proceso de transformación de la institución como comunidad que promueva la participación activa de todos los entes que forman parte del proceso de enseñanza y aprendizaje.

**Palabras Claves:** Comunidad profesional de aprendizaje, trabajo colaborativo, docentes, conocimientos, experiencias.

## INTRODUCCIÓN

La propuesta surge, a partir de la dificultad de los docentes al no dedicar tiempo a la reflexión de la práctica para construir conocimientos basados en las experiencias propias y de los demás colegas. De tal manera que se propuso la formación de una comunidad profesional de aprendizaje utilizando estrategias colaborativas.

El objeto de estudio fue la **Escuela de Educación Básica Particular Las Américas**, donde se contó con la participación de sus dieciséis docentes. Se realizaron entrevistas cerradas, donde los resultados determinaron que los profesores no poseían de un espacio o momento para dedicarlo a la reflexión; también se realizó un focus group, donde se identificó carencia de conocimiento acerca de la comunidad de aprendizaje y el trabajo colaborativo.

Los autores y teorías que sustentan la propuesta son: (1) Vygotsky, con el aprendizaje basado en la solución de problemas, (2) la Andragogía, como la ciencia que estudia el aprendizaje para adultos, (3) Bandura, por el aprendizaje social por observación y (4) el Aprendizaje Dialógico, en cuanto a su base comunicativa y de interacción. Los fundamentos legales que se consideraron pertinentes fueron: (1) Constitución de la República del Ecuador, (2) la Ley Orgánica de Educación Intercultural y (3) el Reglamento de la Ley Orgánica.

El documento cuenta con cuatro capítulos. En el primer capítulo, se encuentra la especificación del problema y las visiones previas a la propuesta. En el segundo capítulo, se establecieron las vertientes legales, las bases curriculares del nuevo Currículum de Educación Obligatoria, los fundamentos a nivel psico- pedagógico, la misión, la visión e ideario de la institución u objeto de estudio y la fundamentación teórica de las variables. En el capítulo tres, se presentan los objetivos, las pretensiones iniciales, la

población beneficiaria, las estrategias de investigación y las actividades de enseñanza y de evaluación. En el capítulo cuatro, se presenta finalmente, las estrategias que permitirán hacer realidad la formación de la comunidad profesional de aprendizaje, por medio de actividades colaborativas.

La propuesta busca que los docentes sean entes activos para la institución, que hagan uso de sus experiencias y conocimientos para aportar a la educación, promover el cambio y mejorar la educación para los estudiantes.

## **CAPÍTULO I: LA PROPUESTA**

### **1.1 TÍTULO:**

ESTRATEGIAS PARA FORMAR UNA COMUNIDAD PROFESIONAL DE APRENDIZAJE INCORPORANDO EL TRABAJO COLABORATIVO CON LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA PARTICULAR LAS AMÉRICAS PARA MEJORAR SU ACCIÓN EN EL AULA.

### **1.2 PROBLEMAS PRINCIPALES A LOS CUALES REFIERE**

El Ecuador, desde la reforma del currículum de la Educación General Básica en 1996, ha mejorado los lineamientos académicos, metodologías, contenidos y destrezas mínimas a desarrollar en los estudiantes; con el objetivo de brindar herramientas educativas en consideración de los diferentes contextos del país (Ministerio de Educación, 2016, p.5). Con este fin, el modelo educativo busca sustituir la práctica tradicional, para empezar a promover la educación activa; donde el docente es mediador del proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes y se interesa por participar en la comunidad educativa a la cual pertenece.

El Ministerio de Educación, en el nuevo Currículo de los niveles de educación obligatoria (2016), comunica que los docentes deben enlazar las diferentes asignaturas y destrezas que los estudiantes desarrollan en cada nivel educativo. Por esto expresa que: “La visión interdisciplinar y multidisciplinar del conocimiento resalta las conexiones entre diferentes áreas y la aportación de cada una de ellas a la comprensión global de los fenómenos estudiados” (Ministerio de Educación, 2016, p. 13).

Esto permitirá, mejorar la construcción y aplicación de planificaciones que aborden las diferentes áreas de manera armónica y establecer espacios para compartir las acciones que favorecen el buen desenvolvimiento profesional. De tal manera, que el docente deje de trabajar de forma individual: al no compartir sus conocimientos o experiencias y no recibir recomendaciones sobre su actividad.

Como también, la falta de comunicación entre los diversos actores de la comunidad institucional, tiene como consecuencia la poca construcción de ideas y la mínima interacción de los pares académicos. Por lo tanto, los profesores deben tener en cuenta que el intercambio de conocimientos y reflexión de las experiencias vividas en los salones de clases, favorecerá el análisis, la discusión, y a su vez, permitirá obtener diferentes perspectivas para la solución de problemas y la toma de decisiones.

Por estos motivos, es recomendable que las instituciones educativas opten por implementar estrategias o modelos de trabajo que permitan abrir un espacio al diálogo, la discusión, reflexión, comunicación, análisis y la diversidad de opiniones acordes a las exigencias actuales que se plantea en el nuevo modelo educativo del Ecuador. Uno de los enfoques que se podrían trabajar y el cual ampliaré a lo largo de este documento será: la formación de una comunidad profesional de aprendizaje, cuya base es el trabajo colaborativo.



### **1.3 VISIÓN A PRIORI DE LAS NECESIDADES, INTERESES Y PROBLEMAS (NIPS), QUE PRESENTA AL INTERIOR DE LA INSTITUCIÓN**

Las necesidades, intereses y problemas que se plantearán a continuación, son el punto de partida de nuestra investigación:

#### **NECESIDADES**

- Involucrar a los docentes en la colaboración e interrelación entre colegas.
- Generar un hábito investigativo en la institución.
- Flexibilidad de la institución para acoger las ideas de los profesores.
- Generar que los docentes prioricen momentos de reflexión de su práctica entre colegas.

#### **INTERESES**

- Desarrollar habilidades comunitarias entre los docentes y que esto se vea reflejado en sus estudiantes.
- Que los docentes vivencien cómo podrían aplicar esta metodología en el salón de clases.
- Desarrollar autonomía en el cuerpo docente y toma de decisiones.
- Mejorar el ambiente institucional y laboral.
- Crear espacios de discusión y análisis de la educación en el país.
- Que la formación de una comunidad de aprendizaje en los docentes, dé apertura a implementarlo a futuro también con los padres de familia y los estudiantes.

#### **PROBLEMAS**

- Desinterés de parte de los profesores ante esta nueva forma de trabajo.
- Dificultades interpersonales entre los diferentes actores de la institución.
- Preocupación de los docentes por el tiempo que deben dedicarle a las reuniones.
- Decidir trabajar en equipo y no de forma colaborativa para no salir de la zona de confort.

## **CAPÍTULO II: BASES LEGALES, INSTITUCIONALES Y TEÓRICAS**

### **2.1 DISPOSICIONES LEGALES**

Esta propuesta está respaldada bajo documentos legales y normativos de la República del Ecuador.

#### **LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA.**

El documento de la Constitución de la República del Ecuador del registro oficial de Montecristi (2008) nos permite conocer las determinaciones, obligaciones y derechos que tenemos como ciudadanos ecuatorianos. Siendo esta la base de todas las demás leyes.

##### **Art. 3.- Son deberes primordiales del Estado:**

1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes (p. 9).

##### **Sección quinta.- Educación.-**

**Art. 26.-** La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo (p.16).

**Art. 27.-**La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional”(p. 16).

## **LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL**

**Capítulo cuarto. De los derechos y obligaciones de las y los docentes. Art. 11.- obligaciones.- literales:**

- e)** Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentales y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos;
- f)** Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa;
- k)** Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes;
- m)** Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas;
- p)** Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demanda las comunidades y la sociedad en general (p.19);

**Capítulo séptimo. De las instituciones educativas. Art. 58.-  
Deberes y obligaciones de las instituciones educativas  
particulares.**

f) Garantizar la construcción e implementación y evolución de códigos de convivencia de forma participativa (p.37).

**REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA**

**Título I. De los principios generales. Capítulo único. Del ámbito,  
principio y fines**

**Art. 2.-** La actividad educativa se desarrolla atendiendo a los siguientes principios generales, que son los fundamentos filosóficos, conceptuales y constitucionales que sustentan, definen y rigen las decisiones y actividades en el ámbito educativo (p.10):

**b) Educación para el cambio.-** La educación constituye instrumento de transformación de la sociedad; contribuye a la construcción del país, de los proyectos de vida y la libertad de sus habitantes, pueblos y nacionalidades; reconoce a las y los seres humanos, en particular a las niñas, niños y adolescentes, como centro del proceso de aprendizajes y sujetos de derecho; y se organiza sobre la base de los principios constitucionales;

**c) Libertad.-** La educación forma a las personas para la emancipación, autonomía y el pleno ejercicio de sus libertades. El Estado garantizará la pluralidad en la oferta educativa;

**i) Educación en valores.-** La educación debe basarse en la transmisión y práctica de valores que promuevan la libertad personal, la democracia, el respeto a los derechos, la responsabilidad, la solidaridad, la tolerancia, el respeto a la diversidad de género, generacional, étnica, social, por identidad de género, condición de migración y creencia religiosa, la equidad, la igualdad y la justicia y la eliminación de toda forma de discriminación;

**n) Comunidad de aprendizaje.-** La educación tiene entre sus conceptos aquel que reconoce a la sociedad como un ente que aprende y enseña y se fundamenta en la comunidad de aprendizaje entre docentes y educandos, considerada como espacios de diálogo social e intercultural de aprendizajes y saberes;

**p) Corresponsabilidad.-** La educación demanda corresponsabilidad en la formación e instrucción de las niñas, niños y adolescentes y el esfuerzo compartido de estudiantes, familias, docentes, centros educativos, comunidad, instituciones del Estado, medios de comunicación y el conjunto de la sociedad, que se orientarán por los principios de esta ley;

**q) Motivación.-** Se promueve el esfuerzo individual y la motivación a las personas para el aprendizaje, así como el reconocimiento y valoración del profesorado, la garantía del cumplimiento de sus derechos y el apoyo a su tarea, como factor esencial de calidad de la educación;

**u) Investigación, construcción y desarrollo de conocimientos.-** Se establece a la investigación, construcción y desarrollo permanente de conocimientos como garantía del fomento de la creatividad y de la producción de conocimientos, promoción de la investigación y la experimentación para la innovación educativa y la formación científica

**w) Calidad y calidez.-** Garantiza el derecho de las personas a una educación de calidad y calidez, pertinente, adecuada, contextualizada, actualizada y articulada en todo el proceso educativo, en sus sistemas, niveles, subniveles o modalidades; y que incluya evaluaciones permanentes. Así mismo, garantiza la concepción del educando como el centro del proceso educativo, con una flexibilidad y propiedad de contenidos,

procesos y metodologías que se adapte a sus necesidades y realidades fundamentales. Promueve condiciones adecuadas de respeto, tolerancia y afecto, que generen un clima escolar propicio en el proceso de aprendizajes;

**x) Integralidad.-** La integralidad reconoce y promueve la relación entre cognición, reflexión, emoción, valoración, actuación y el lugar fundamental del diálogo, el trabajo con los otros, la disensión y el acuerdo como espacios para el sano crecimiento, en interacción de estas dimensiones;

**kk) Convivencia armónica.-** La educación tendrá como principio rector la formulación de acuerdos de convivencia armónica entre los actores de la comunidad educativa;

## 2.2 FUNDAMENTOS CURRICULARES

El Currículo de los niveles de educación obligatoria (2016), puesto en ejercicio desde el presente año lectivo en la Región Costa, describe el nuevo enfoque educativo nacional que plantea mayor flexibilidad y respuesta frente a la diversidad, tanto de los intereses y necesidades; como también, a las diferentes maneras de aprender de los estudiantes (Ministerio de Educación, 2016). A su vez plantea “Resulta imprescindible la participación de toda la comunidad educativa en el proceso formativo, tanto en el desarrollo de los aprendizajes formales como de los no formales” (p. 13). De esta manera, involucra a todos los actores de la educación en el desarrollo de habilidades y competencias de los estudiantes.

Las instituciones educativas deben promover lo expuesto en el currículum comprometiendo a sus integrantes con el proceso de enseñanza y aprendizaje, incentivando la investigación y la responsabilidad de la vocación. El propósito de este enfoque no es solo dirigido a lo que se desea lograr en el estudiante, sino con todo el sistema educativo del país.

La educación en el Ecuador debe fomentar la integración del cuerpo docente y las habilidades comunicativas entre ellos. Por esto, al conformar una comunidad de aprendizaje se integran sus niveles cognitivos, emotivos y experienciales. De esta manera, vivencian el trabajo colaborativo, los profesores se organizan en cuanto a sus responsabilidades, se apoyan e integran sus actividades y el ambiente laboral mejora. Así como lo expresa el Ministerio de Educación (2016):

Se asegurará el trabajo en equipo de los docentes, con objeto de proporcionar un enfoque interdisciplinar para que se desarrolle el aprendizaje de capacidades y responsabilidades, garantizando la coordinación de todos los miembros del equipo docente que atienda a cada estudiante en su grupo (p. 14).

Es imprescindible resaltar que el trabajo en equipo, como lo menciona el Ministerio de Educación en la cita anterior, es válido; no obstante se organiza mediante un líder, quien tiene la responsabilidad de repartir tareas individuales a los integrantes del grupo, de esta forma, el objetivo se cumple al unir cada una de las partes; a diferencia, el trabajo colaborativo se torna en una ejecución interdependiente que exige la presencia y producción de todos en conjunto.

Los roles en los equipos se dan por las aptitudes personales y son determinantes de la responsabilidad que adquiere cada persona en el grupo; en cambio, en el trabajo colaborativo no hay roles, las aptitudes individuales se comparten, se complementan, y las habilidades no adquiridas son empujadas a ser practicadas y aprendidas.

Es preciso aseverar, que es poco probable que exista un trabajo colaborativo sin antes haber experimentado ser un equipo, porque para el primero se requiere tener habilidades comunicativas y de colaboración interiorizadas entre el grupo docente.

El nuevo Currículo de Educación Obligatoria (2016) contiene exigencias, enfoques o recomendaciones que son pertinentes y responden a la nueva generación de estudiantes que participan en el proceso de aprendizaje. La habilidad que, actualmente, se fomenta tanto en las capacitaciones a docentes, como también en las actividades de clases con los estudiantes; es la investigativa. Se exige al profesor salir de su zona de confort, de los libros y de un concepto teórico limitado, porque se requiere el uso de metodologías que permitan la participación activa de los estudiantes y estimular el pensamiento crítico.

Para conseguir tener estudiantes activos, dispuestos a argumentar, con deseos de lectura e investigación; se necesita docentes lectores, investigativos y críticos para que con esta experiencia contagien a sus estudiantes y el aprendizaje se vuelva una construcción ilimitada.



Así lo expresa el Ministerio de Educación:

Se fomentará una metodología centrada en la actividad y participación de los estudiantes que favorezca el pensamiento racional y crítico, el trabajo individual y cooperativo del alumnado en el aula, que conlleve la lectura y la investigación, así como las diferentes posibilidades de expresión (Ministerio de Educación, 2016, p. 14).

Es necesario resaltar que en el Currículo de los niveles de educación obligatoria (2016) no menciona el trabajo colaborativo como una de sus principales herramientas para el aprendizaje, pero sí al trabajo en equipo y al cooperativo; a pesar de no ser lo mismo por su estructura y enfoque cuya diferencia se expondrá con claridad más adelante; tener en cuenta un aprendizaje social es el comienzo para priorizarlo como una estrategia necesaria para todos los actores de la educación. De esta forma se conseguirá las competencias no sólo en los estudiantes sino también en el cuerpo docente.

## 2.3 FUNDAMENTACIÓN PSICOPEDAGÓGICA

Esta propuesta está basada en el paradigma del constructivismo sociocultural o también llamado histórico cultural. Teorías como las de: Vygotsky, el aprendizaje social de Bandura, la andragogía y el aprendizaje dialógico. Se consideran pertenecientes a este modelo para poder sustentar la propuesta de formación de una comunidad de aprendizaje; pues si partimos de la etimología del término comunidad, que significa poner algo en estado común, en este caso los nuevos aprendizajes que se generan en una comunidad; tenemos como resultado una institución educativa que promueva el aprendizaje basado en la interacción interpersonal y de las culturas en base a un contexto.

Este paradigma plantea explicar la naturaleza del conocimiento humano y el desarrollo mental del individuo como un ser integrado entre: su *historia personal, clase social, época histórica- cultura y el entorno* en el que se desenvuelve (Parica, Bruno y Abancin, 2005). Está basado en el constructivismo, el cual considera que todo conocimiento nuevo parte de uno anterior, que quiere decir que necesita de una experiencia previa que se va modificando por medio de la interacción social.

En el caso, de los docentes de la **Escuela de Educación Básica Particular Las Américas**, al fomentar la interrelación, se va creando la necesidad de espacios para compartir sus experiencias y de esta forma construir conocimientos nuevos. Como lo expresa José Serrano y Rosa Pons "...el constructivismo socio-cultural propone a una persona que construye significados actuando en un entorno estructurado e interactuando con otras personas de forma intencional" (2011, p.8). De esta manera, el aprendizaje se desarrolla de forma social, por medio de una comunicación bidireccional que permitirá generar aprendizajes significativos.

### 2.3.1 VYGOTSKY

Vygotsky, psicólogo ruso, describe el proceso de aprendizaje como la búsqueda de resolución de problemas; la cual se desarrolla en dos niveles: el *nivel real de desarrollo* (habilidad adquirida e independencia) y de *desarrollo potencial* (por medio de un guía). Esto quiere decir, que hay aprendizajes que el individuo domina y por lo tanto, al enfrentarse ante un problema lo soluciona sin inconveniente, pero también, hay situaciones que las puede solucionar con ayuda de un tercero. Entre ambos niveles está la *zona de desarrollo próximo* que son las habilidades en proceso de maduración, las cuales se pueden potenciar bajo una guía adecuada (Arancibia, Herrera y Strasser, 2000, p.101).

El aprendizaje según Vygotsky, se lleva a cabo por la internalización. Donde las *representaciones inter-psicológicas* se convierten en *representaciones intra-psicológicas* (Parica, et al, 2005). Esto quiere decir que, cuando el individuo se relaciona con los demás, comparte las experiencias y los conocimientos (*inter-psicológicas*); y realiza construcciones mentales que lo llevará a internalizar (*intra-psicológicas*) el aprendizaje. Por lo consiguiente, las destrezas que están en proceso de maduración (*zona de desarrollo próximo*), se desarrollan por medio de la interacción, construyendo nuevos aprendizajes.

El desarrollo mental según Vygotsky sustenta la propuesta porque demuestra que un factor importante para el aprendizaje es la interrelación con los demás, de esta forma, por medio de la colaboración entre pares, se pueden desarrollar nuevos conocimientos.

### 2.3.2 ANDRAGOGÍA

La palabra Andragogía, según el diccionario etimológico, se crea por la unión de las palabras en latín: *anér* que significa hombre y *ágo* yo guío, haciendo referencia al hombre adulto que es guiado. Malcolm Knowles, uno de los padres de la Andragogía, considera que es el arte de ayudar a aprender a un adulto (Huilcapi, 2013, p.29). Otros autores la definen como una ciencia, un arte, una disciplina, una teoría o una práctica que se involucra con el estudio del aprendizaje y la educación para adultos.

El aprendizaje para el adulto, nace del deseo por ampliar sus estudios partiendo de una decisión tomada; pero eso no quiere decir que no se deba implementar un espacio adecuado, donde no solo se preste atención al ámbito cognitivo; sino, también, a los referentes al autoestima, la salud mental y física (Torres, Fermín, Arroyo y Piñero, 2000).

El adulto, sin duda el profesor, es más vulnerable al abandono de sus estudios o a no actualizarse por causa del estrés, la incomodidad y la rutina adquirida por las responsabilidades de la familia, trabajo y demás obligaciones. Esto podría convertirse en un obstáculo, pues para responder a todas las actividades cotidianas, a menudo aplaza las posibilidades de seguirse formando. Como expresa Torres, et al. (2000):

Los adultos aprenden mejor cuando están sanos, bien descansados y no están bajo tensión: su visión y su audición se encuentren en las mejores condiciones posibles y cuando el ambiente de aprendizaje pueda compensar cualquier pérdida de la agudeza sensorial (p. 27).

Los principios de la praxis andragógica, según Torres, et al. (2000) son: horizontalidad y participación, cuyas características son:

<b>PRINCIPIOS DE LA PRAXIS ANDRAGÓGICA</b>	
<b>HORIZONTALIDAD</b>	<b>PARTICIPACIÓN</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Se pone en juego el concepto de sí mismo, al ser capaz de autodirigirse y autocontrolarse porque su madurez psicológica y su experiencia están a la par de la madurez y la experiencia del facilitador del proceso de aprendizaje” (p.26).</li> <li>• “...ambos –quien orienta el proceso y a quien se dirige el aprendizaje– están inmersos en ese proceso porque en igual proporción escogen, seleccionan y definen lo que desean aprender y cuándo desean hacerlo” (p.26).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “...una vez que decide participar activamente en su proceso de aprendizaje, actúa motivado– intrínsecamente– por una necesidad específica que regula y controla sus impulsos hasta lograr su propósito o meta previamente establecidos” (p.28).</li> <li>• “...la participación como principio de la praxis andragógica, encierra características tales como actividad crítica, intervención activa, interacción, flujo y reflujo de la información, confrontación de experiencias y diálogo (Adam, 1987:18)” (pp. 28-29).</li> </ul>

**Tabla 1. Principios de la praxis andragógica.**

**Fuente:** Torres, Fermín, Arroyo y Piñero (2000).

**Elaboración:** propia.

En relación a la horizontalidad, en las instituciones educativas los docentes pertenecen a un mismo grupo, independientemente de las diferencias en cuanto a: cargos, edades, salones o responsabilidades; todos son parte de una comunidad que busca desarrollar habilidades en sus estudiantes. Así mismo, al momento de tomar decisiones, solucionar problemas e investigar sobre situaciones propias de su práctica, tienen la posibilidad de decidir, analizar y tomar decisiones según cómo lo crean necesario.

De igual manera, la participación de los docentes en la institución, permite desarrollar habilidades cognitivas, por medio de la comunicación de experiencias y el análisis de las acciones en el aula. Es así, como se fomenta el desarrollo de habilidades reflexivas, argumentativas, críticas y de comunicación entre ellos. Con el fin de lograr un aprendizaje activo y el cumplimiento de metas personales.

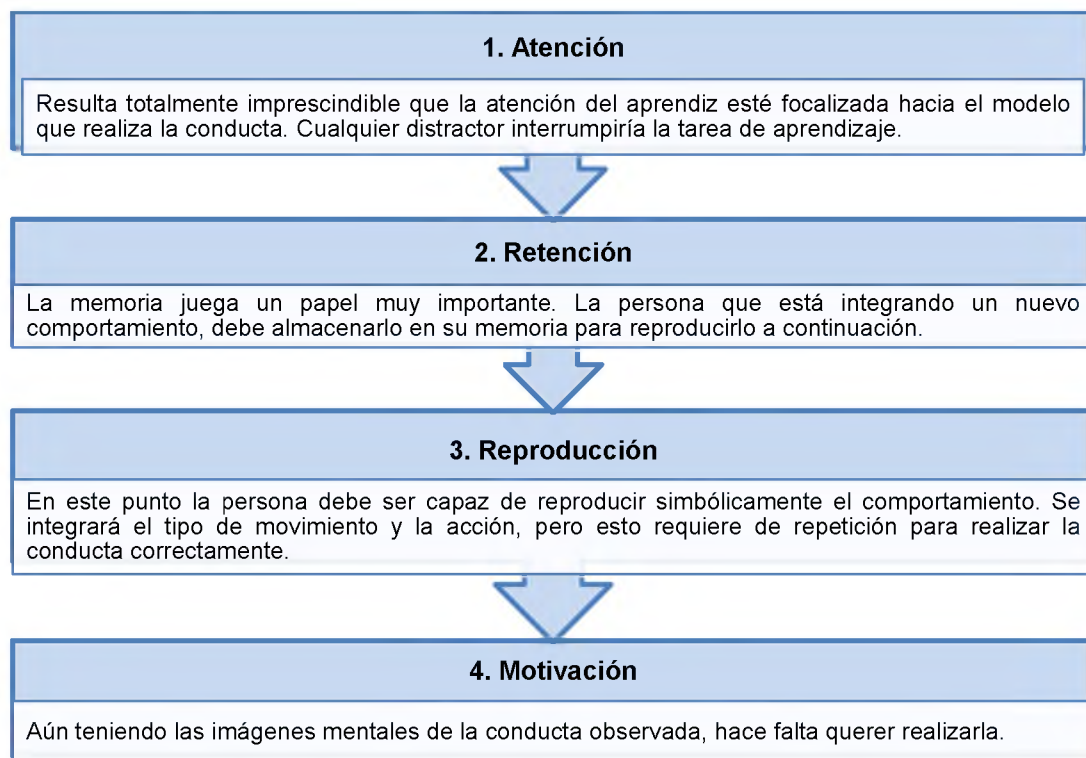
Es por esto, que al trabajar con docentes, se deben considerar estrategias que faciliten el aprendizaje dentro de la jornada laboral y teniendo en cuenta las demás responsabilidades administrativas que deben cumplir. Como también, es necesario que las instituciones se preocupen por tener un ambiente laboral que permita un trabajo dinámico y flexible, donde el docente se sienta a gusto de colaborar con las responsabilidades y a la vez se comprometa con su vocación.

### **2.3.3 APRENDIZAJE SOCIAL- ALBERT BANDURA**

Albert Bandura, psicólogo, plantea que el aprendizaje y el desarrollo de la personalidad se dan mediante la observación o también llamado *condicionamiento vicario* (Arancibia, Herrera, Strasser, 2000, p.59). Esto quiere decir, que la persona tiende a imitar los comportamientos de los demás y su conocimiento también puede ser construido por experiencias ajenas.

El aprendizaje social considera que el ser humano aprende principalmente a predecir las reacciones del medio, por consiguiente, puede distinguir si una acción va a tener refuerzos positivos o negativos. La predicción se desarrolla por medio de la reflexión de experiencias pasadas, ya sean propias o de otros (Arancibia, et al., 2000, p.60).

El *Condicionamiento Vicario* clasifica el proceso de aprendizaje en cuatro fases (Sánchez, 2017, párr.19):



**Gráfico 1. Proceso del condicionamiento vicario.**

**Fuente:** Sánchez (2017, párr.19).

**Elaboración:** propia.

En un primer momento, se encuentra el aprendiz observando con atención a la persona modelo, luego, retiene sus conductas y las interioriza para proceder a imitarlas; lo cual se conseguirá si el aprendiz está motivado. Hay que tener en cuenta que estas fases dependen del aprendizaje previo de cada persona, esto quiere decir que lo que cada uno observe del otro no va a ser lo mismo, porque estará filtrado por los conocimientos anteriores. Por lo tanto, el aprendizaje construido de una misma acción será diferente si dos personas la realizan.

La motivación está ubicada al final del proceso porque es la razón por la cual, la persona repite o no la acción. Bandura habla de tres tipos de incentivos, que son: los directos, los vicarios y los autoproducidos (Arancibia, et al., 2000, pp.60-61).

<b>Incentivos directos</b>	<b>Incentivo vicario</b>	<b>Incentivo autoproducidos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se obtienen a través de la propia experiencia de logro al realizar una determinada conducta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando vemos que una persona obtiene una recompensa al realizar una determinada conducta tendemos a imitarla.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los criterios de autoevaluación y sentimientos de autoeficacia condicionan el grado de atención y esfuerzo de codificación invertidos en el aprendizaje observacional</li> <li>• Evaluación de su propia conducta.</li> </ul>

**Gráfico 2. Incentivos de acción según Bandura.**

**Fuente:** Arancibia, Herrera, Strasser (2000, pp. 60-61).

**Elaboración:** Propia

Estos incentivos permitirán que la persona decida si realiza o no una acción. En el caso de las instituciones educativas, el incentivo directo es vivenciado por el docente cuando en su práctica diaria observa, por ejemplo, que una metodología utilizada funciona con sus estudiantes, por lo tanto, decide usarla más seguido. El incentivo vicario, cuando al observar a otro colega se da cuenta que ha obtenido buenos resultados y decide realizarlo con sus estudiantes; y el incentivo autoproducido, cuando al observar la actividad de otro docente, por medio de sus experiencias, reflexiona si esa acción le sirve o no, como también, cuando por la reflexión personal de sus experiencias decide dejar una conducta que no le ha dado buenos resultados.



Esta teoría es acorde a la propuesta porque los docentes en su práctica, tienen la oportunidad de observar y platicar sobre las decisiones tomadas frente a diversas situaciones, en consideración de las experiencias de los colegas y las propias. De esta forma, evita que conductas no deseadas en docentes se imiten, y a su vez, da paso a la reflexión de la práctica educativa.

### 2.3.4 APRENDIZAJE DIALÓGICO

El aprendizaje dialógico se relaciona con teóricos como Freire, Habermas y la organización CREA, quienes exponen que es un concepto clave para convivir como comunidad de aprendizaje. Sus principales características son: promover una comunicación igualitaria y disminuir las interacciones en jerarquía de cargos dentro de la institución educativa. Esto quiere decir, que todos los integrantes de la comunidad educativa tienen la oportunidad de opinar y ser parte de las decisiones sin importar las diferencias personales, porque su objetivo es mejorar la educación en la solución de conflictos (Elboj y Oliver, 2003, p.97).

Al ser una de las bases para la formación de una comunidad de aprendizaje, es también parte del proceso de transformación educativa, donde se busca dejar un ambiente institucional de violencia para direccionarla como escuela promotora de la paz (Vargas y Flecha, 2000, p.82). La transformación de la **Escuela de Educación Básica Particular las Américas**, como comunidad de aprendizaje y por lo tanto bajo el modelo de aprendizaje dialógico, debe ser decidido en común entre los docentes y directivos como una necesidad de la institución, siendo así la única forma de conseguir compromiso y voluntariado unificado.

Una de las practicas que ayuda al aprendizaje dialógico son los grupos interactivos donde la comunicación se torna igualitaria, se apoyan entre todos, se dan ánimos para trabajar, se rigen bajo el valor de la solidaridad y se plantean sus opiniones aunque sean diversas (Elboj y Oliver, 2003, p.99). Los docentes en los grupos interactivos podrán ayudarse mutuamente a superar conflictos y mejorar su trabajo en el aula por medio de la colaboración y la compartición de esfuerzos.

Los grupos interactivos funcionan, desde una visión del aula, como grupos heterogéneos de estudiantes, quienes comparten con personas de la comunidad o estudiantes de niveles superiores; con la finalidad, de realizar actividades consecutivas y limitadas por un tiempo. En las actividades, los estudiantes cambian constantemente del rol de “aprender” al de “enseñar”, de esta forma se sienten corresponsables del aprendizaje de sus compañeros y comprometidos con su proceso de enseñanza y aprendizaje. Los docentes, a su vez, podrán también experimentar trabajar con profesores de diferentes niveles de educación y sentirse partícipes de una comunidad con objetivos claros y motivados a brindar una mejor educación a sus estudiantes.

El aprendizaje dialógico, busca eliminar las desigualdades, apoyando y re direccionando la inclusión. Un docente que trabaje bajo esta vertiente va a comprender que el estudiante con dificultades de aprendizaje no debe ser excluido o tratado de formas diferentes, sino que mediante los grupos interactivos pueda con sus compañeros ser parte de la comunidad de forma igualitaria, manejando los mismos instrumentos y aprendiendo de la misma forma (Elboj y Oliver, 2003, p.101).

La institución educativa debe fomentar en los docentes la valoración de la diferencias e involucrar en su accionar la comunicación constante motivando a que puedan dar iniciativa a sus deseos para mejorar su actividad en el aula.

En conclusión, el paradigma del constructuismo socio cultural, la teoría de Vygotsky, la andragogía, el aprendizaje social y el aprendizaje dialógico, fundamentan la propuesta de formar una comunidad profesional de aprendizaje en la **Escuela de Educación Básica Particular Las Américas**, para que los docentes interactúen entre ellos teniendo como meta en común el aprendizaje y desarrollo de habilidades bajo el contexto institucional. De esta manera, los profesores podrán aprovechar sus experiencias y conocimientos adquiridos por su práctica docente para mejorar el aprendizaje en el aula de clases.

## **2.4 LA PROPUESTA DE ACUERDO CON EL IDEARIO, MISIÓN O VISIÓN INSTITUCIONAL**

En esta sección se dará a conocer parte de la identidad corporativa de la **Escuela de Educación Básica Particular Las Américas**, las cuáles son:

### **2.4.1 MISIÓN**

Somos una Institución Educativa que ofrece una formación integral con excelencia académica y educación en valores, que desarrolla las capacidades de nuestros estudiantes para formar líderes creativos, analíticos y reflexivos porque estamos convencidos de que la educación cambia a las personas y transforma a la sociedad.

### **2.4.2 VISIÓN**

Nos proyectamos en los próximos cinco años como un centro educativo de excelencia a través de la aplicación de una pedagogía activa que garantice la preparación científico- técnica y humanista para formar ciudadanos altamente capaces y productivos, prestos a enfrentar los retos que exige nuestra sociedad.

### 2.4.3 IDEARIO

Deseamos que los padres, madres de familia y/o representantes asuman el rol que les corresponda como primeros educadores de sus hijos e hijas, que apoyen y respalden las acciones educativas. Una vez realizadas varias reuniones con los miembros de la comunidad educativa acordaron establecer los siguientes principios.

- Formamos niños, niñas y adolescentes para que tengan autonomía y puedan ejercer y expresarse con libertad.
- Damos atención e integración prioritaria para los niños, niñas y adolescentes con discapacidad.
- Ofrecemos un aprendizaje permanente y de calidad, que servirá a lo largo de toda su vida.
- Potenciamos las capacidades humanas por medio de la cultura, deporte, el acceso a la información y sus tecnologías, la comunicación y el conocimiento, para alcanzar el desarrollo personal y el respeto a los derechos de los demás.
- Practicamos la equidad e inclusión de niños, niñas y adolescentes a la educación, garantizando su permanencia y culminación.
- Garantizamos el derecho de niños, niñas y adolescentes a una educación de calidad y calidez en todo el proceso de enseñanza-aprendizaje en todos los niveles.
- Consideramos a los niños, niñas y adolescentes como el centro del proceso educativo, adaptando a sus necesidades los contenidos, procesos y metodologías generando un clima escolar propicio en la enseñanza aprendizaje.
- La escuela tendrá como principios la formulación de acuerdos de convivencia armónica entre los actores de la comunidad, desarrollando la conciencia crítica, la capacidad de análisis, para que niños, niñas y adolescentes se inserten a la sociedad como personas activas para lograr una sociedad justa, equitativa y libre.
- Incentivamos el amor y respeto a la naturaleza a través de proyecto sobre el cuidado y la siembra de plantas.

#### 2.4.4 PERFILES A CONFIGURACIÓN EN LA INSTITUCIÓN

1. Reconocimiento de la diversidad cultural, étnica, geográfica y de género del país.
2. Conscientes de sus derechos y deberes en relación a sí mismo, a la familia, a la comunidad y a la nación.
3. Alto desarrollo de su inteligencia, a nivel del pensamiento creativo, práctico y teórico.
4. Capaces de comunicarse con mensajes corporales, estéticos, orales, escritos y otros. Con habilidades para procesar los diferentes tipos de mensajes de su entorno.
5. Con capacidad de aprender, con personalidad autónoma y solidaria con su entorno social y natural, con ideas positivas de sí mismos.
6. Con actitudes positivas frente al trabajo y al uso del tiempo libre.

**Perfil del docente:** “El docente será un conocedor crítico del currículum, del entorno natural y cultural, de la comunidad y filosofía institucional para desempeñar responsable y creativamente facilitando la articulación entre los conocimientos y actitudes preexistentes con los que requiere el nivel educativo del estudiante, integrando a su trabajo diario una permanente investigación- acción, aceptando emocionalmente que el saber es cambiante y dinámicos lo que exige su constante actualización en los campos científico, tecnológico y humanístico de la educación.”

**Perfil del padre de familia:** será quien otorgue un ambiente de estabilidad afectiva a sus hijos. Siendo lo suficientemente comunicativo e interesado en el quehacer permanente de los mismos y comprometido activamente con su proceso de formación integral así como integrarse para participar eficientemente en la vida institucional.

**Perfil del directivo:** garantizará el cumplimiento del PEI con políticas institucionales y a través de comisiones que planifiquen y ejecuten los cambios consensuados, utilizarán procesos transparentes de evaluación continua.

**Perfil institucional:** la institución será un espacio atractivo que propicie un ambiente de tranquilidad, trabajo y esparcimiento; dotado del equipamiento indispensable para lograr un aprendizaje efectivo.

La Acción Educativa del Profesorado está inspirada en los **principios** siguientes:

**COHERENCIA:** Correspondencia entre lo que se piensa, se propone, lo que realmente hace y los resultados con el desarrollo de sus acciones.

**AUTONOMÍA Y RESPONSABILIDAD:** La autonomía supone autorregulación, es decir, el progreso humano, social, cultural y tecnológico no sujeto a controles ni a presiones externas sino dirigido por la misma institución hacia los fines que espera la comunidad y que, por derecho, les corresponden a los alumnos. La responsabilidad permite que cada uno de los actores y partícipes en el proceso educativo responda por las consecuencias de sus actos o de sus omisiones.

**PARTICIPACIÓN:** Implica la contribución decidida, significativa y permanente de los integrantes de la comunidad educativa en los procesos de planeación, ejecución, evaluación y mejoramiento del quehacer educativo, basada en la ética, en el compromiso y en el sentido de cumplimiento de deber de cada uno de sus miembros.

**OBJETIVIDAD:** Hay objetividad cuando, aun perteneciendo a la institución y siendo actores de las ejecutorias objeto de la evaluación, somos capaces de verlas y analizarlas desde afuera y sustentamos la valoración que le damos con hechos, datos o situaciones verificables, de una u otra manera.

**IDENTIDAD:** Significa que evaluamos el quehacer educativo por lo que ella misma es y se ha comprometido a ser y a hacer en el Plan Institucional.

**PROACTIVIDAD:** Que nos mueve a anticiparnos a los hechos, a aportar soluciones antes de que sucedan los problemas, a prevenir situaciones indeseables. Es la conducta típica de prevenir en vez de tener que lamentar y este tipo de reacciones debe acompañar la autoevaluación institucional ante las oportunidades o amenazas que se vislumbran en el contexto en que se mueve la institución.

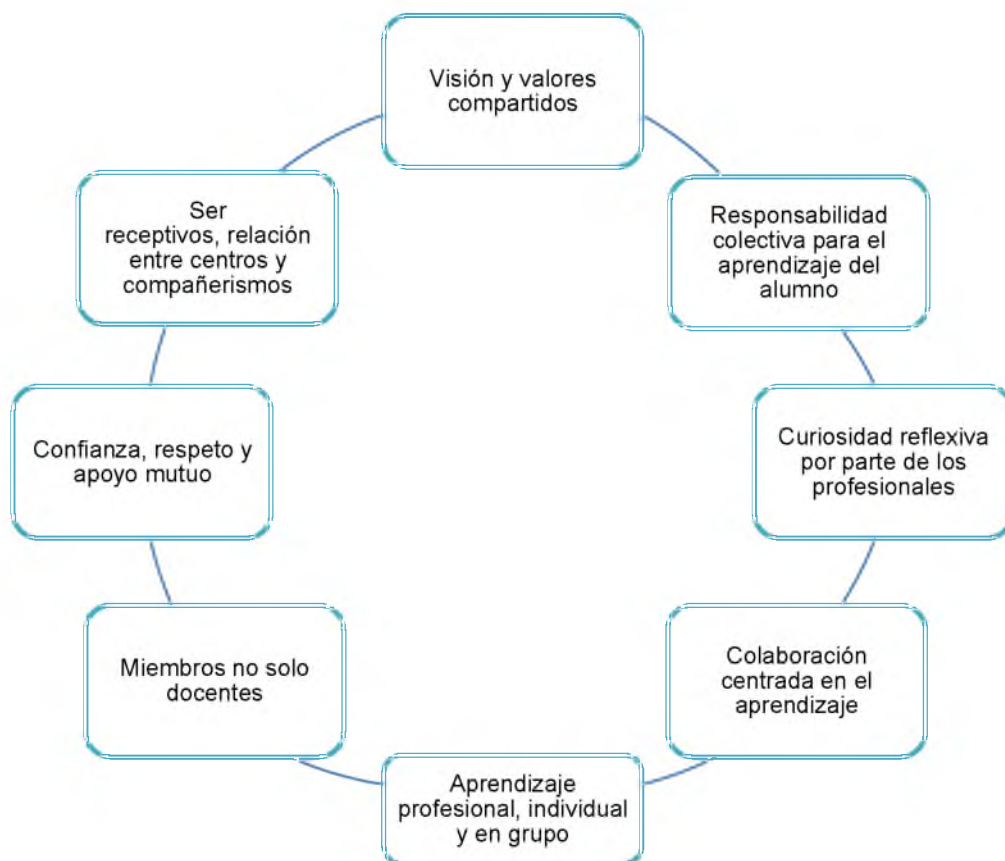
## **2.5 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA EN RELACIÓN A LAS VARIABLES DE FORMA INTEGRADA**

En esta sección se procederá a explicar cada una de las variables que conforman la propuesta, sus características y principios:

### **2.5.1 Variable 1: Fundamentación teórica de formar una comunidad de aprendizaje.**

La comunidad de aprendizaje definida por Nicanor García Fernández (2002) es “un grupo de personas que aprenden en común, utilizando herramientas comunes en un mismo entorno” (p.1). Por otro lado, para María Rosa Valls (2000) es: “un proyecto de transformación social y cultural de un centro educativo y de su entorno” (p.226). Es así, como podríamos decir, que una comunidad de aprendizaje es la unión de varias personas con la finalidad de aprender acerca de cómo mejorar la situación educativa de la institución considerando su entorno.

Las características que describen a una comunidad de aprendizaje, según Morales, Chaclán, Maldonado, Sontay, Montenegro y Magzul (2013, p.7) son:



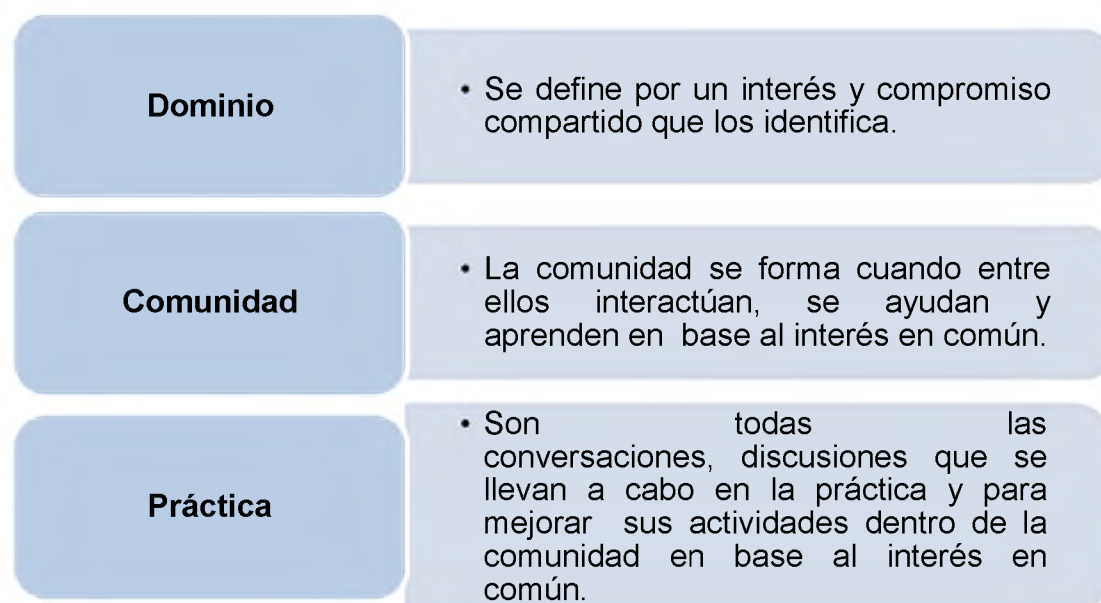
**Gráfico 3. Características de la comunidad de aprendizaje.**

**Fuente:** Adaptado de Morales, Chaclán, Maldonado, Sontay, Montenegro y Magzul (2013, p.7).

Estas características permiten identificar cuándo una institución educativa está conformada como comunidad de aprendizaje. Los autores expresan que la institución educativa debe estar direccionada hacia un plan futuro en común y crear un ambiente laboral basado en la confianza y el respeto, de tal manera, que los docentes se consideren como miembros de la institución y mantengan una constante reflexión y aprendizaje de su actividad profesional.



Es así como, para crear una comunidad de aprendizaje, se consideran algunos factores, que según Etienne and Beverly Wenger-Trayner (2015) son:



**Gráfico 4. Factores para crear una comunidad de aprendizaje.**

**Fuente:** Etienne and Beverly Wenger-Trayner, (2015).

**Elaboración:** propia.

Estos tres factores se realizan de forma simultánea, por ejemplo: los maestros de una institución educativa, al comprometerse con un fin que favorece a sus estudiantes y su acción educativa, crean un dominio común. De esta forma, permite investigar y compartir los conocimientos; por consiguiente, el docente al tener recursos cognitivos interiorizados tendrá la oportunidad de ponerlos en práctica o experimentarlos con sus propios estudiantes.

Las dificultades que se podrían presentar son: el desinterés del docente por escuchar otros puntos de vista, la carga horaria que ameritan las reuniones y los problemas personales entre colegas. Para superar estas situaciones, la institución educativa deberá implementar actividades o dinámicas que permitan al docente relajarse, conocerse y comprometerse con su trabajo; de esta forma, estarán más dispuestos a participar en estos cambios estratégicos de aprendizaje.

El fin de la comunidad de aprendizaje es que los docentes logren investigar y compartir conocimientos, de esta forma, los profesionales, recuerdan, actualizan y conocen otras perspectivas del mismo contenido. Los conocimientos previos de cada persona o la forma de comprender un texto son distintos, por medio de estos grupos se logra ampliar las concepciones y encontrar mejores conclusiones.

La institución educativa debe fomentar que las obligaciones de los docentes y las decisiones de la institución sean compartidas por todos los miembros. Teniendo como prioridad la comunicación, el apoyo y motivación para conseguir el fin deseado.

Es necesario que las instituciones educativas promuevan este tipo de sistema laboral para que se pueda generar mayor aprendizaje y el docente no se convierta en un repetidor de métodos y estrategias de enseñanza, pues esto no es beneficioso para los estudiantes que cada año son distintos y no pueden ser considerados con los mismos parámetros de todos.

### **2.5.2 Variable 2: Trabajo colaborativo del cuerpo docente.**

El trabajo colaborativo, partiendo desde sus conceptos más básicos, como por ejemplo su significado etimológico (colaborar): proviene del latín “collaborare” que equivale a trabajar juntos en un proyecto; así también, la Real Academia de la Lengua Española define colaborar como “trabajar con otra u otras personas en la realización de una obra”; ambas precisiones evidencian que el aprendizaje desde este enfoque emerge de manera social, por la necesidad de interactuar con el otro.

Al ser partícipe de un modelo de aprendizaje social, pertenece al paradigma del constructivismo sociocultural, como lo menciona Josefina de la Parra y María Teresa Gutiérrez (n.d)

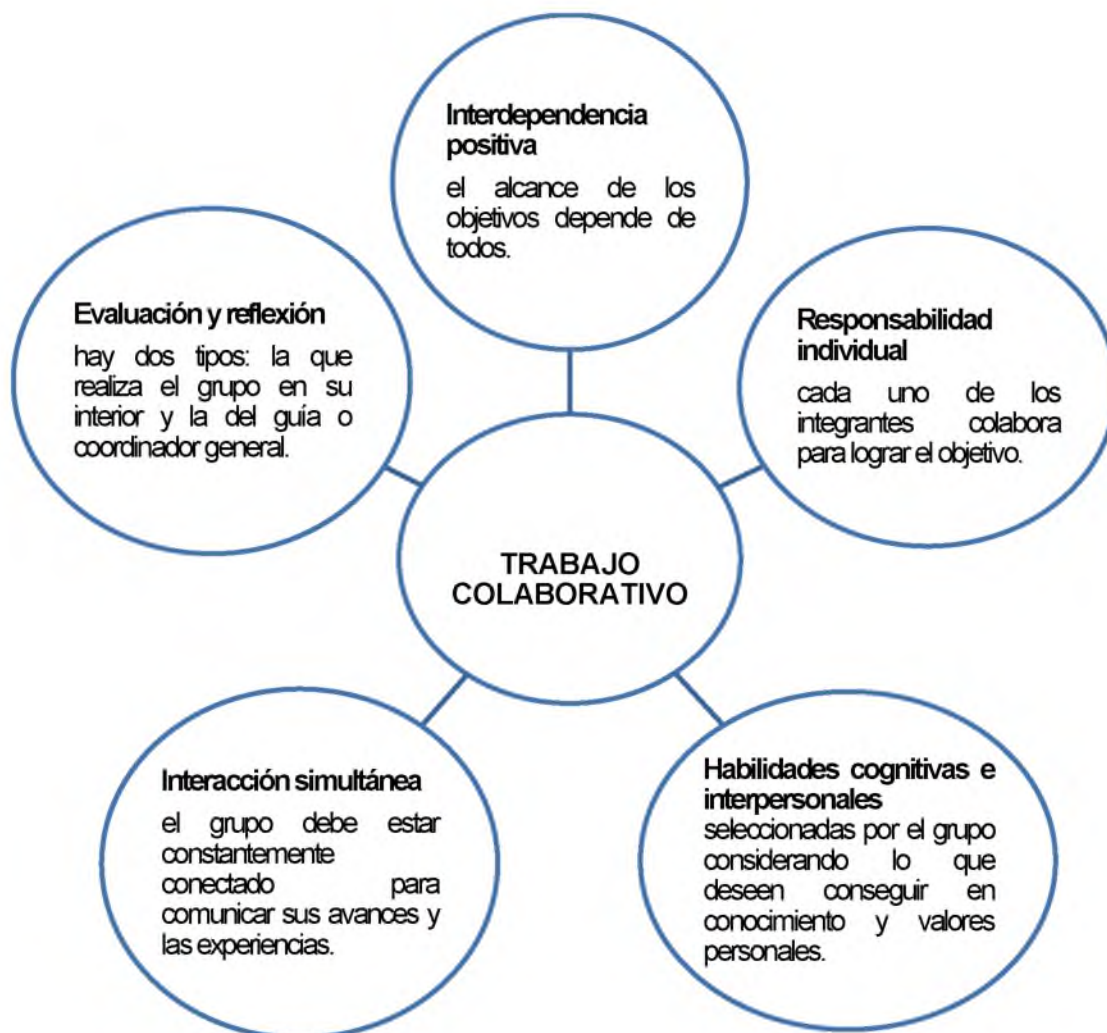
El aprendizaje colaborativo es otro de los postulados constructivistas, parte de concebir a la educación como proceso de socioconstrucción que permite conocer diferentes perspectivas para abordar un determinado problema, desarrollar tolerancia en torno a la diversidad y pericia para reelaborar una alternativa conjunta (p. 6)

A pesar de que el ser humano tenga la habilidad de aprender por sí sólo, sin importar el enfoque en el que esté direccionado, la construcción de este nuevo conocimiento va a ser diferente si se lo realiza en grupo. Tomando como referente el análisis que realiza César Collazos y Jair Mendoza (2006) sobre lo expuesto por Dillenbourg:

Los sistemas cognitivos de los individuos no aprenden por el hecho de que ellos sean individuales, sino porque ejecutan algunas actividades (leer, predecir, etc.) que involucran algunos mecanismos de aprendizaje (inducción, predicción, compilación, etc). Similarmente, los pares no aprenden porque sean dos, sino porque ellos ejecutan algunas actividades que conllevan algunos mecanismos de aprendizaje específicos. Esto incluye las actividades y/o mecanismos ejecutados individualmente, pero, además, la interacción entre las personas genera actividades adicionales (explicación, regulaciones mutuas, etc.) (p. 63).

Por este motivo, la diferencia entre aprender de forma individual o hacerlo con más personas, radica en todos los sistemas simultáneos que desarrolla y utiliza cada uno para construir un nuevo concepto; ya no sólo a nivel del pensamiento, sino como proceso de interacción y relación experimental con el otro. Esto se debe a que el aprendizaje colaborativo tiene como pilares fundamentales la apertura al diálogo, la búsqueda de consensos y la argumentación.

Para conseguir un trabajo colaborativo se necesita de principios básicos, expuestos por Cesar Collazos y Jair Mendoza (2006) que son:



**Gráfico 5. Principios básicos del trabajo colaborativo.**

**Fuente:** Cesar Collazos y Jair Mendoza (2006).

**Elaboración:** Propia.

Las diferencias entre un trabajo colaborativo y cooperativo son:

VARIABLES	APRENDIZAJE COLABORATIVO (Collazos y Mendoza, 2006)	APRENDIZAJE COOPERATIVO (Johnson, R. y Johnson, D., 2009)
Concepto	Son pequeños grupos que trabajan juntos para maximizar su propio aprendizaje y el de los demás.	Son pequeños grupos estructurados por un líder quién decide las actividades y cómo realizarlas.
Enfoque	Sociocultural	Piagetano- constructivista
Estructuración del coordinador	Bajo	Elevado
Responsable del proceso de enseñanza y aprendizaje	Todos: se comparte la autoridad y entre todos se acepta la responsabilidad de las acciones del grupo.	Líder: la interacción es para facilitar el logro de una meta o producto por un grupo de personas que trabajan juntas.
Organización grupal	Dependen los unos de los otros y todos son responsables de su desempeño individual dentro del grupo.	Se dividen las tareas y obligaciones para luego juntarlas.
elementos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsabilidad individual.</li> <li>● Interdependencia positiva.</li> <li>● Habilidades de colaboración.</li> <li>● Interacción promotora.</li> <li>● Proceso de grupo.</li> <li>● Actividades de extensión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Interdependencia positiva.</li> <li>● Interacción promotora.</li> <li>● Responsabilidad grupal e individual.</li> <li>● Habilidades interpersonales.</li> <li>● Proceso para mejorar su efectividad.</li> </ul>

**Tabla 2. Diferencias del trabajo colaborativo y el cooperativo.**

**Fuentes:** (Collazos y Mendoza, 2006) y (Johnson, R. y Johnson, D., 2009).

**Elaboración:** Propia.

Referente al cuadro, en el trabajo colaborativo, se busca entre los integrantes del grupo encontrar la solución o cumplir un objetivo juntos; en cambio, al trabajar de forma cooperativa se necesita de un líder que es quien planifica la estrategia de trabajo y divide las tareas; los resultados se obtienen por la suma de todas las tareas. Por lo tanto, la intervención de un coordinador, en el trabajo colaborativo es poca o casi nula, pero en el cooperativo es asumida por el líder de cada grupo.

También, en el trabajo colaborativo el responsable del proceso de enseñanza y aprendizaje es de cada uno de los integrantes del grupo; en cambio, en el cooperativo se responsabiliza al líder. La organización grupal en el primero es entre todos, esto quiere decir que las actividades manejan una interdependencia donde la realización de cada actividad está relacionada con las otras; en cambio, en la segunda, se dividen las tareas para juntarlas al final.

En el trabajo colaborativo los objetivos son decididos por los integrantes del grupo, las actividades que realizan depende de todos, para esto es necesario priorizar reuniones de trabajo, porque el cumplimiento del fin postulado por ellos debe realizarse entre todos. Exige que cada uno sea responsable por investigar, llevar información, compartir, discutir las diferencias y llegar a una conclusión final; de esta manera el trabajo final es creado y producido por la colaboración de todos los integrantes.

Para lograr que una institución educativa genere un trabajo colaborativo entre sus docentes, deberá empezar por un proceso de transición. De esta forma, irá asimilando esta nueva manera de trabajo. Es recomendable que los grupos que se conformen tengan algo en común, como por ejemplo: nivel de los estudiantes, asignaturas, obligaciones académicas, entre otros.

Para la transición del trabajo cooperativo al trabajo colaborativo se debe tener una estructura con fines concretos. Es necesario que la institución comunique al cuerpo docente el qué, cómo y para qué van a empezar una nueva forma de trabajo; de esta manera se conseguirá disposición y entendimiento sobre el proceso que se efectuará.

Los beneficios de trabajar de forma colaborativa entre los docentes, es que se conseguirá que entre todos se apoyen y comuniquen sus experiencias, así el aprendizaje y reflexiones individuales tendrán mayor alcance en su labor educativa personal e institucional. El aprendizaje de un docente no termina en la universidad, las estrategias educativas se renuevan cuando los docentes partiendo de sus experiencias, investigaciones, aplicaciones y análisis llegan a una conclusión de su accionar y comparten lo aprendido.

## **CAPÍTULO III: PROPÓSITOS Y LOGROS**

### **3.1 OBJETIVOS DE LA PROPUESTA METODOLÓGICA**

#### **Objetivo General**

Proponer una comunidad profesional de aprendizaje mediante estrategias de trabajo colaborativo para mejorar su acción en el aula.

#### **Objetivos Específicos**

- Entrevistar a los docentes sobre el estilo de trabajo e interacción entre ellos por medio de una entrevista cerrada.
- Investigar acerca de comunidades de aprendizaje y trabajo colaborativo.
- Analizar la importancia de las comunidades de aprendizaje mediante el focus group.
- Elaborar actividades para formar la comunidad de aprendizaje utilizando el trabajo colaborativo.



### 3.2 PRETENSIONES INICIALES

Esta propuesta aspira formar una comunidad de aprendizaje en la **Escuela de Educación Básica Particular Las Américas** utilizando como estrategia el trabajo colaborativo. El objetivo es estimular la investigación, la colaboración, el análisis, la discusión y comunicación de las experiencias del aula entre los actores de la institución. De esta forma se pretende que:

- el docente busque y organice un espacio para las reuniones,
- los docentes compartan sus experiencias e incorporen nuevas metodologías en base a sus investigaciones,
- la institución educativa fomenten el trabajo colaborativo y permita flexibilidad, y
- que los docentes experimenten una mejor relación e interacción productiva para la institución.

### 3.3 POBLACIÓN BENEFICIARIA

La población que se beneficiará de la propuesta es el grupo de docentes de la **Escuela de Educación Básica Las Américas**. La institución cuenta con dieciséis docentes repartidos en los niveles de educación:

NIVEL DE EDUCACIÓN	NÚMERO DE DOCENTES
Inicial	3
Preparatoria	1
Básica Elemental	3
Básica Media y Superior	9
<b>Total</b>	<b>16</b>

**Tabla 3. División del objeto de estudio en los niveles de educación.**

**Fuente:** Organigrama institucional.

**Elaboración:** Propia.

### 3.4 ESTRATEGIAS INVESTIGATIVAS PARA RECABAR INFORMACIÓN

Las estrategias de investigación pertenecen al enfoque cualitativo, porque permiten conocer y analizar las opiniones de los participantes sobre la comunidad profesional de aprendizaje y el trabajo colaborativo. Las estrategias utilizadas con los dieciséis docentes de la **Escuela de Educación Básica Particular Las Américas** fueron:

- Entrevista cerrada: para conocer el tipo de trabajo que tienen los docentes en referencia a las obligaciones laborales.
- Focus Group: para indagar sobre los conocimientos de los docentes acerca de las definiciones y características de una comunidad de aprendizaje y el trabajo colaborativo, como también para conocer si la institución tiene momentos dentro de la jornada laboral para que los docentes compartan sus conocimientos y experiencias.

Con todos los docentes de la institución se llevaron a cabo las dos estrategias. Las entrevistas se realizaron dentro de la institución educativa durante los horarios laborales, y el focus group, fue desarrollado después de la jornada. Con la técnica del focus group, se podrá constatar si es necesaria la formación de una comunidad de aprendizaje, basada en el trabajo colaborativo.

### 3.4.1 ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA CERRADA Y DEL FOCUS GROUP

#### ENTREVISTA CERRADA

La entrevista está constituida por siete preguntas, donde se podrá evidenciar el tipo de trabajo que tienen los docentes en referencia a las obligaciones laborales.

1. **¿Dedica algún momento de su tiempo laboral a reunirse entre colegas para compartir conocimientos o experiencias que ayuden a su desempeño profesional?**



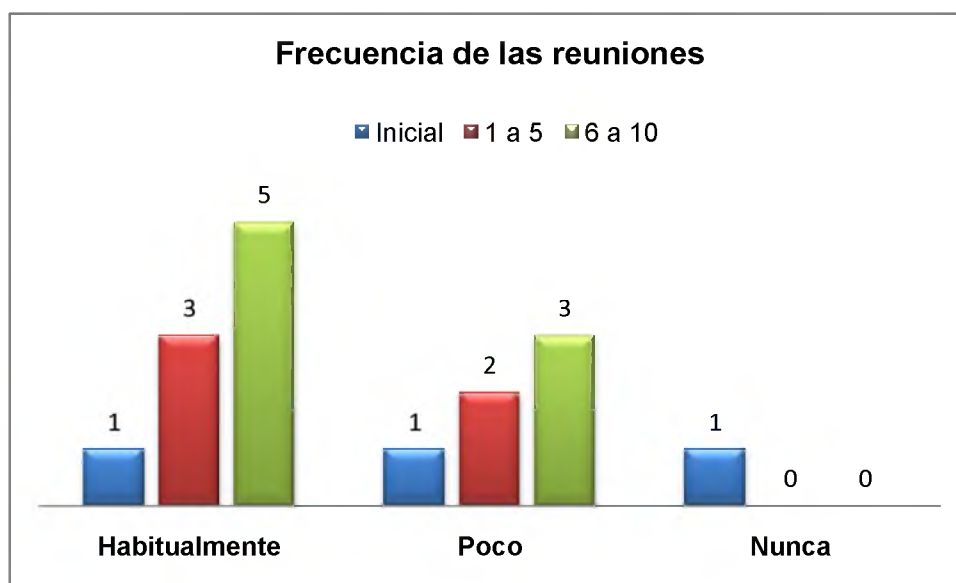
**Gráfico 6. Docentes que se reúnen para compartir conocimientos y experiencias.**

**Fuente:** Resultados obtenidos de la entrevista a docentes, pregunta uno.

**Elaboración:** Propia.

En este gráfico podemos observar que de los dieciséis docentes entrevistados, doce (75%) expresaron que sí comparten sus conocimientos y experiencias, pero cuatro (25%) expresaron lo contrario. Por lo tanto, nos demuestra que la mayoría de los profesores busca a sus colegas para consultar dudas o contar las vivencias en los salones de clases.

## 2. Estas reuniones se realizan:



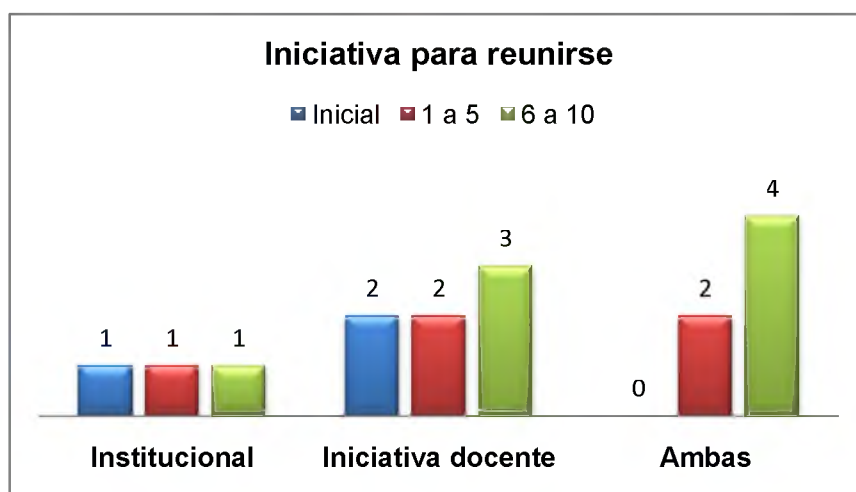
**Gráfico 7. Frecuencia de las reuniones.**

**Fuente:** Resultados obtenidos de la entrevista a docentes, pregunta dos.

**Elaboración:** Propia.

En este gráfico de barras podemos observar que hay diferencias entre los niveles de educación. En inicial, se evidencia una contradicción de las tres docentes. Esto se debe a, que por ser únicas en su nivel, comentaron (maternal e inicial 1) que no se podía compartir porque eran diferentes destrezas, pero en cambio, inicial 2 expresó que sí compartían consejos sobre sus estudiantes anteriores para los niveles superiores. En primero a quinto de EGB, hay una media entre una habitualidad y poca frecuencia en las reuniones; al igual, que los profesores de sexto a décimo curso.

### 3. Las reuniones que se llevan a cabo en la institución

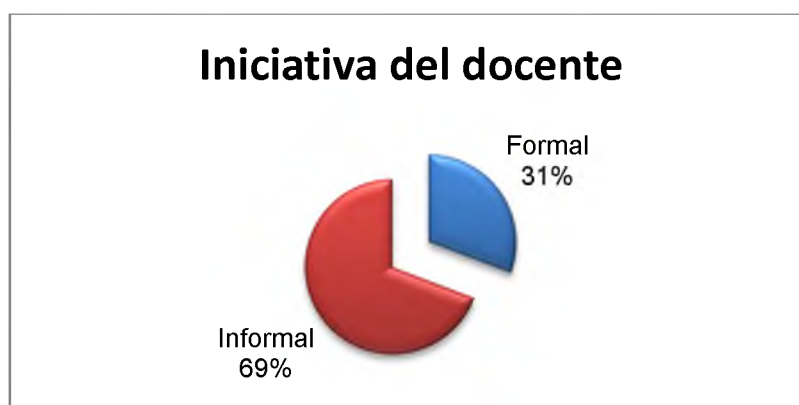


**Gráfico 8. Iniciativa para reunirse.**

**Fuente:** Resultados obtenidos de la entrevista a docentes, pregunta tres.

**Elaboración:** Propia.

En este gráfico de barras, observamos que la mayoría de docentes expresaron que la iniciativa para reunirse era por parte de ellos, seguida de una iniciativa por ambos actores.



**Gráfico 9. Iniciativa del docente.**

**Fuente:** Resultados obtenidos de la entrevista a docentes, pregunta tres.

**Elaboración:** Propia.

En relación al gráfico anterior, la iniciativa de los docentes en un 69% se lleva a cabo de manera informal, esto quiere decir que no se establece un momento específico para reunirse, sino que lo realizan cuando se encuentran a lo largo de la jornada; y un 31% se reúnen formalmente, esto quiere decir que se organizan para hablar sobre temas específicos.

#### 4. ¿Cuáles son los motivos de las reuniones?



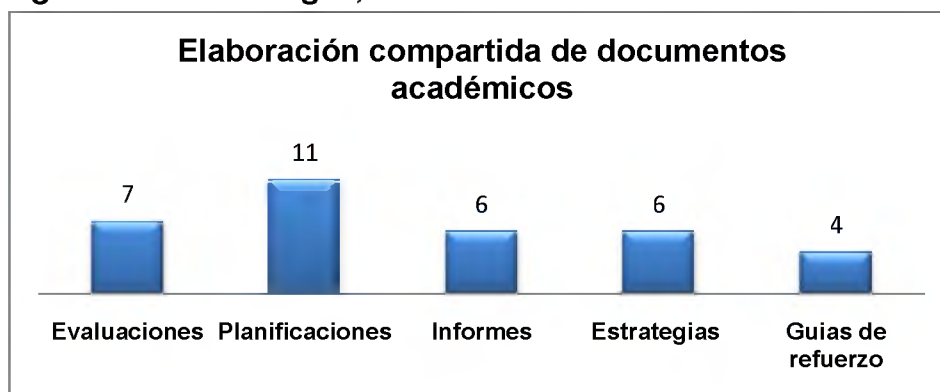
**Gráfico 10. Motivo de las reuniones.**

**Fuente:** Resultados obtenidos de la entrevista a docentes, pregunta cuatro.

**Elaboración:** Propia.

En el gráfico podemos observar, que la mayoría de los docentes se reúnen por motivos académicos y conductuales de sus estudiantes. Esto quiere decir, que el profesor considera como prioridad de interacción con sus colegas mejorar la educación en beneficio de los alumnos, lo cual va relacionado directamente con la propuesta.

#### 5. ¿Junto a sus colegas, ha elaborado documentos académicos?



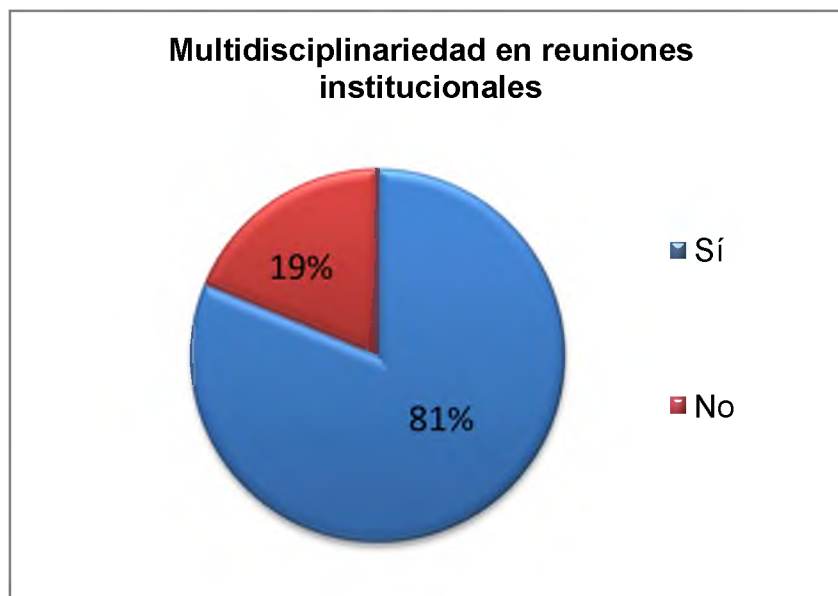
**Gráfico 11. Elaboración compartida de documentos académicos.**

**Fuente:** Resultados obtenidos de la entrevista a docentes, pregunta cinco.

**Elaboración:** Propia.

En este gráfico podemos observar que la mayoría de los docentes comparte la elaboración de las planificaciones, esto se debe a que en los niveles superiores hay profesores por área, entonces algunos expresaron que relacionaban sus destrezas con otras o pedían ayuda cuando no sabían cómo dar una clase.

6. ¿Las reuniones llevadas a cabo en la institución son multidisciplinares, es decir, todos los profesores participan independientemente si se trata de un área en particular?



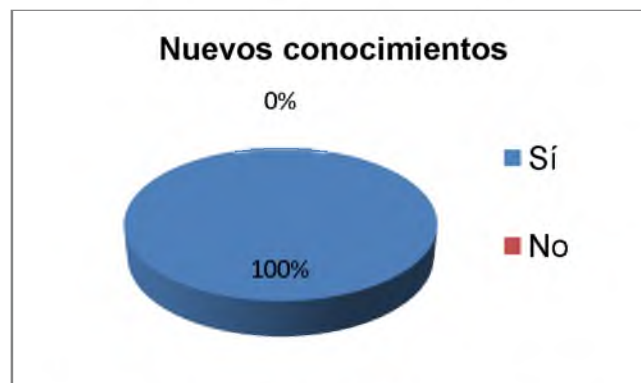
**Gráfico 12. Multidisciplinaria en reuniones institucionales.**

**Fuente:** Resultados obtenidos de la entrevista a docentes, pregunta seis.

**Elaboración:** Propia.

Con el gráfico podemos observar, que en las reuniones organizadas por la institución, el 81% de los docentes expresan que sí tienen la oportunidad de compartir opiniones entre todos, a pesar de que el tema no sea de su área o nivel competente. Esto quiere decir que los docentes se sienten escuchados por la institución, lo cual favorece la propuesta porque de esta manera, se crea un vínculo afectivo que facilitará el compromiso con la formación de la comunidad de aprendizaje.

**7. ¿En las reuniones los profesores obtienen nuevos conocimientos sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje?**



**Gráfico 13. Nuevos conocimientos.**

**Fuente:** Resultados obtenidos de la entrevista a docentes, pregunta siete.

**Elaboración:** Propia.

En el gráfico observamos que los docentes expresaron que en las reuniones convocadas por la institución, han obtenido nuevos conocimientos sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje de sus estudiantes. Esto quiere decir que los profesores están dispuestos a aprender y generar nuevas interrogantes de su quehacer académico.

### **Conclusión**

Se concluye que los docentes buscan maneras para comentar situaciones de sus estudiantes con sus colegas, pero al no tener un momento específico para ello, aprovechan los cambios de hora para conversar. Es por esto, que se considera necesario la creación de una comunidad de aprendizaje, de tal manera que puedan dedicar un tiempo de su jornada a expresar y reflexionar sobre sus estudiantes, las metodologías que utilizan, compartir la creación de documentos académicos y cómo solucionar problemas del aula.



## **FOCUS GROUP**

Con la implementación de esta técnica se sabrá si los docentes de la institución están relacionados con el concepto y si conocen sobre la comunidad de aprendizaje y el trabajo colaborativo.

El Focus group se realizará después de la jornada laboral, dentro de la institución. Se llevará a cabo en dos momentos: en el primer momento se observará un vídeo sobre comunidad de aprendizaje y se realizarán cinco preguntas, luego se dará espacio a un pequeño receso, para en el segundo momento visualizar dos vídeos sobre el trabajo colaborativo, con el cual se realizarán tres preguntas.

La estructura del análisis está dividida en dos partes:

- la primera compuesta por un gráfico que refleja la interacción de los comentarios de los docentes con el centro de importancia de la pregunta, acompañado del análisis compuesto, y
- la segunda por las intervenciones textuales de los comentarios de cada uno de los docentes.

## ANÁLISIS DE LA COMUNIDAD DE APRENDIZAJE

### 1. A partir del vídeo observado ¿Qué entiende por comunidad de aprendizaje?



Los participantes comentaron que una comunidad de aprendizaje es un grupo de personas que tienen un interés en común, se apoyan, permanecen integrados y logran una sinergia bajo un fin.

#### **Gráfico 14. Qué es una comunidad de aprendizaje.**

**Fuente:** resultados obtenidos del Focus Group a docentes, pregunta uno.

**Elaboración:** propia.

#### **Comentarios de los docentes:**

- La comunidad, en el grupo de trabajo de la institución debe tener un interés fijo en buscar el objetivo, en el objetivo dado, lograr un objetivo.
- Lograr ese objetivo, que llegue como debe de ser, preciso, claro y obtener así el éxito deseado.
- Integrarnos todos, que nos apoyemos, que todos debemos llegar al mismo objetivo y fin.
- Lograr una sinergia entre varios componentes detrás de un fin.

**Fuente:** transcripción textual de los docentes en el Focus Group.

2. ¿Considera que la institución en donde trabaja brinda un espacio para desenvolverse como una comunidad de aprendizaje?



**Gráfico 15. Existencia de una comunidad de aprendizaje.**

**Fuente:** Resultados obtenidos del Focus Group a docentes, pregunta dos.

**Elaboración:** Propia.

**Comentarios de docentes:**

- Al unánime, algunos dijeron que no tenían un espacio temporal o momento para formar una comunidad de aprendizaje.
- La institución cuenta con esto siempre que se llegue a un acuerdo, por ejemplo: que tema estamos dando como aprendizaje para podernos reunir todos. Dependiendo del refuerzo académico que queremos dar, a eso nos enfocamos, a eso nos reunimos, vemos que estudiante es el que necesita más refuerzo, preparamos el tema y lo damos.
- Según la necesidad del estudiante. Hay unas reuniones que se hable del tema, pero cada uno siempre está pendiente cómo llegar a los estudiantes, con que refuerzo académico. A eso no reunimos. Cada quien va a preguntarle al otro cómo hiciste aquello, como podemos hacer acá o alguna pregunta tenga otro compañero. Siempre tenemos alguna respuesta que dar en eso y llegamos a un fin como quien dice.
- También se puede resaltar que al inicio del año lectivo habían ciertos profesores que no sabían de ciertos temas, por ejemplo algunos que estaban desactualizados en temas de las planificaciones, otro que realmente no entendían la parte tecnológica de la plataforma, por esa parte si nos ayudaron, porque hablaron y quedaron de acuerdo en una fecha para capacitarnos entre nosotros mismos. Un profesor iba a la charla y capacitaba a todas las personas. Así se hizo con la planificación, el uso de los libros y la plataforma.

**Fuente:** transcripción textual de los docentes en el Focus Group.

### 3. ¿Cómo se desarrolla este espacio o momento?

Espacio para la reunión dirigido por:	
Institución	Docentes
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consultan con la directora para reunirse sobre algún tema en específico.</li> <li>• En las reuniones de quimestre o de docentes tienen la oportunidad de contar alguna dificultad y que todos se vayan enterando y tomando decisiones sobre alguna situación particular con los estudiantes.</li> <li>• Los temas que generalmente conversan son los que consideran obligatorios para su labor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entre docentes cuando observan alguna dificultad en sus estudiantes comentan a los demás docentes de clases para ayudarse.</li> </ul>

**Tabla 4. Espacios para establecer las reuniones.**

**Fuente:** Resultados obtenidos del Focus Group, pregunta tres.

**Elaboración:** Propia.

#### **Comentarios de docentes:**

- Le comentamos a la directora sobre lo que está pasando y si nos da un tiempo para poder reunirnos y ayudarnos entre nosotros.
- Sí ha habido casos que en la reunión donde estamos todos los docentes presentes hablamos de temas, que un tal niño está presentando falencias o algún comportamiento, entonces ahí los demás compañeros se van enterando y la directora va diciendo cómo debemos tratarlo, qué deberíamos hacer ahí con la psicóloga. Eso se da más cuando terminamos un quimestre o cuando vemos que está fallando algo. Sí se da, pero no es continuamente, pero lo que más se da es que nosotros nos vamos reuniendo, por ejemplo las profesoras de planta va entrando un niño a educación física y se va consultando según el comportamiento o cómo lo ve el otro profesor o en el caso de los dirigentes, ellos están a cargo de los niños, entonces llega otro profesor y conversan para que por ejemplo se hablen con los padres. Sí se da independientemente, pero también se da de forma global.
- Por ejemplo en los temas que hemos tratado, son los que realmente son obligatorios para nosotros, cada uno tiene su método de enseñanza, tenemos experiencias. Nos reunimos para organización del cronograma institucional.

**Fuente:** transcripción textual de los docentes en el Focus Group.

4. ¿Qué beneficios considera que adquiriría/ adquiere la institución si se forma una comunidad de aprendizaje entre los docentes? Y ¿Cuáles serían sus desventajas o dificultades?

POSITIVO	NEGATIVO
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejor organización</li> <li>- Mejores resultados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Carga horaria</li> <li>- Actividades fuera del trabajo</li> </ul>

**Tabla 5. Beneficios y dificultades frente a la comunidad de aprendizaje.**

**Fuente:** Resultados obtenidos del Focus Group, pregunta cuatro.

**Elaboración:** Propia.

**Comentarios de docentes:**

- Habría una mejor organización, porque ese ha sido el problema a veces.
- La organización de nosotros no es mala, pero tampoco es excelente; si nos reuniéramos podríamos tener mejores resultados, pero el problema es que la mayoría no tenemos tiempo. Tiempo.
- Una de las debilidades que hay es que el maestro a nivel nacional, muchas veces no solamente tiene el trabajo en la escuela sino que tiene otras actividades al momento de retirarse de la escuela, entonces ellos no van cabalgando sobre temas de actitudes y no le da interés por ir a la par con lo que se está impartiendo pero no en ahondar, de profundizar en los temas.

**Fuente:** transcripción textual de los docentes en el Focus Group.

5. ¿Considera necesario este tipo de trabajo? ¿Cuáles serían sus aportaciones ante esta propuesta?



**Gráfico 16. Necesidad de una comunidad de aprendizaje.**

**Fuente:** Resultados obtenidos del Focus Group, pregunta cinco.

**Elaboración:** Propia.

**Comentarios de docentes:**

- Sí, es necesario.
- Acceder a menor carga horaria para las reuniones dentro de la jornada laboral.
- Yo creo que no debería ser un tiempo definido sino que se cree cuando exista una necesidad.
- Fijar tema de interés comunes, un tiempo de repente en una reunión temas importantes para el año, hacer lluvia de ideas.

**Fuente:** transcripción textual de los docentes en el Focus Group.

## ANÁLISIS DEL TRABAJO COLABORATIVO

### 1. A partir de la observación de un vídeo ¿Qué entiende por trabajo colaborativo?



Los docentes comentaron que para trabajar de forma colaborativa se necesita estar unido todo el grupo, compartir un interés u objetivo, lograr una buena comunicación y que se resalten las habilidades de cada uno de los integrantes.

#### Gráfico 17. Qué es el trabajo colaborativo.

**Fuente:** Resultados obtenidos del Focus Group, pregunta uno.

**Elaboración:** Propia.

#### Comentarios de docentes:

- La unión hace la fuerza, mientras entre todos haya comunicación se va a poder desempeñar cualquier cosa que se quiera hacer. Tiene siempre que ver: comunicación, unión y resaltando en cada miembro de la institución sus competencias.
- Independencia emocional. En base de que están las personas dependientes que simplemente trabajar de acuerdo a lo que le dicen, pero las independientes tienen virtudes que muchas veces no se comunican y se abarrotan de trabajo, en cambio cuando varias personas independientes se reúnen cada una con sus virtudes logrando un nivel de interdependencia, teniendo una cualidad, una fortaleza en conjunto trabajando bajo una base, un objetivo.
- Para que un trabajo salga bien es necesario que se unan las personas y que cada uno se determine una tarea para que se resuelvan las situaciones.

**Fuente:** transcripción textual de los docentes en el Focus Group.



2. ¿Qué características personales cree usted que necesitaría para trabajar en colaboración?



**Gráfico 18. Características del trabajo colaborativo.**

**Fuente:** Resultados obtenidos del Focus Group, pregunta dos.

**Elaboración:** Propia.

**Comentarios de docentes:**

- Disposición
- Responsabilidad
- Voluntad
- Creatividad
- Ganas
- Convicción
- Ágil
- Dinámico porque para colaborar uno tiene que estar atento.
- Tiene que haber compañerismo porque si no hay eso tampoco se puede, porque si tu no brindas tu amistad hay personas que no te van a colaborar.
- Pensamiento crítico porque generalmente cuando se trabaja en grupo y hay varias opiniones hay que tener la madurez para no buscarle pelea, sino buscar una conclusión para que todos vayan hacia un mismo punto.
- Sobre todo las ganas porque uno así sea en el grupo o sea en cuestión educativa si tiene la disposición de ayudar o aprender lo hace, no necesita de pronto que le den algo, sino más bien sale de su parte, sale de su voluntad.

**Fuente:** transcripción textual de los docentes en el Focus Group.

3. ¿Considera necesario trabajar de esta manera? Y ¿Qué beneficios tendría?



**Gráfico 19. Necesidad de trabajar de forma colaborativa.**

**Fuente:** Resultados obtenidos del Focus Group, pregunta tres.

**Elaboración:** Propia.

**Comentarios de docentes:**

- El compañerismo que sí lo tenemos, no es que somos las mejores amigas, pero sí hay un marco de respeto, de colaboración, cualquiera que sea viene hacia mí o con otro compañero hay esa disposición, uno quiere ayudarlo, esa armonía, no hay muchas peleas con excepciones que pueden haber dificultades o diferencias, pero por lo menos este año no ha pasado. Es buen ambiente laboral. Uno lo siente, lo percibe.
- Sí, porque todos estaríamos felices, la actitud mejoraría, participaríamos todos y se aprovecharían nuestras habilidades.
- Hacer dinámicas de recreación para hacer vínculos afectivos entre los compañeros.
- Incentivar al maestro porque cuando uno es incentivado es como un motor que nos anima a salir adelante y poner lo mejor de parte de uno.
- Por medio de ejes transversales, en algún tema que sea de sociales el mismo tema se puede reafirmar en educación física o en lenguaje de tal manera que el niño no solamente tenga una lección sino que tenga un aprendizaje significativo y un tema continuo que tenga en todas las materias sobre el mismo contenido.

**Fuente:** transcripción textual de los docentes en el Focus Group.

## **Conclusión:**

Se concluye que los docentes no tenían conocimiento sobre la comunidad de aprendizaje y el trabajo colaborativo, expresaron la necesidad de un espacio para poder compartir sus experiencias, comentaron las dificultades por su carga horaria de clases, lo cual consideraban que iba a ser un impedimento para la propuesta. Finalmente dijeron que sí era necesario para la institución la formación de una comunidad de aprendizaje y fomentar un trabajo colaborativo.

### **3.4.2 CONCLUSIONES DE LOS RESULTADOS DE LOS ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS CERRADAS Y EL FOCUS GROUP A DOCENTES**

En referencia a los resultados de la entrevista y el Focus group realizado a los docentes de la **Escuela de Educación Básica Particular Las Américas**, concluyo que:

1. Los docentes después de ver los videos comentaron sus ideas sobre la comunidad de aprendizaje y el trabajo colaborativo, pero no tienen un conocimiento claro.
2. Los docentes buscan trabajar en conjunto y apoyarse en las dificultades, pero no cuentan con espacios destinados a la reflexión de su práctica educativa; por lo tanto expresaron la necesidad de formar la comunidad de aprendizaje.
3. Las reuniones que realizan para comentar sus preocupaciones o dificultades son de tipo informal, esto quiere decir que en los periodos de trabajo, específicamente en los cambios de hora, conversan sobre las dificultades particulares de algún estudiante.

4. Los docentes opinaron que al formarse una comunidad de aprendizaje mejorarían su organización y de esta forma obtendrían mejores resultados.

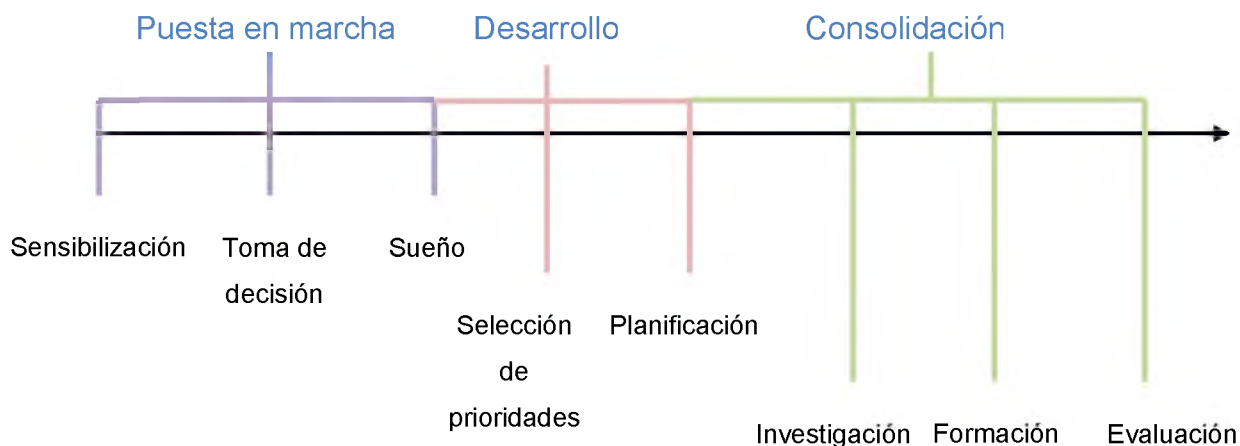
De esta manera puedo concluir que la Escuela de Educación Básica Particular Las Américas necesita formarse como comunidad de aprendizaje para mejorar su acción educativa y brindar una educación de calidad y eficacia.

## CAPÍTULO IV: OPERATIVIZACIÓN DE LA PROPUESTA

### 4.1 ACTIVIDADES CURRICULARES PARA HACER REALIDAD LA PROPUESTA

La propuesta presenta estrategias de trabajo colaborativo que permiten la formación de una comunidad profesional de aprendizaje en la **Escuela de Educación Básica Particular Las Américas**. Según Morales y et al (n.d) las comunidades de aprendizaje tienen como fin “mejorar el rendimiento académico y resolver los problemas de convivencia” (p.5). Es necesaria la formación de una comunidad de aprendizaje porque ayudará a la institución educativa a mejorar la calidad de aprendizaje y la actividad del docente en el salón de clases.

El esquema con el que se formará la comunidad de aprendizaje pertenece al Center of research in theories and practices that over come inequalities (CREA) que es una asociación de profesores que se dedican a la investigación de diferentes disciplinas. María Rosa Valls (2000) junto a Ramón Flecha, integrantes de CREA, han dedicado parte de su investigación y experiencia a la comunidad de aprendizaje. Como parte de su investigación dividieron el proceso en fases, para la transformación de las instituciones en comunidades de aprendizaje (Valls, 2000, pp. 234- 275), las cuales son:



**Gráfico 20. Fases para formar una comunidad de aprendizaje.**

**Fuente:** María Rosa Valls (2000, pp. 234- 275).

**Elaboración:** Propia.

**Puesta en marcha:** es el primer período para formar una comunidad de aprendizaje. Consiste en dar a conocer la propuesta y comprometerse con la misma. Está conformada por tres momentos:

1. **Sensibilización:** conocer el proyecto que se llevará a cabo en la institución, el contexto social, los modelos de educación y las teorías actuales de las ciencias sociales.
2. **Toma de decisión:** interiorización de toda la información recibida previamente y reflexionar en el ideal educativo para comprometerse en ser una comunidad de aprendizaje.
3. **Sueño:** los docentes proponen sus opciones de mejora, sin pensar en las posibilidades o dificultades que tienen para ejecutarlo. Centran su pensamiento en la escuela y la educación ideal.

**Desarrollo:** es el segundo período, donde se recopilan todas las ideas planteadas en la fase “sueño” y se seleccionan las prioridades según el contexto de la institución; con el fin de planificar las futuras acciones que se llevarán a cabo a lo largo del proceso. Todos los que conforman la comunidad deben ser partícipes activos de la misma.

**4. Selección de prioridades:** las propuestas de la etapa “sueño” se seleccionan según la importancia y el contexto.

**5. Planificación:** se deciden comisiones de trabajo o grupos colaborativos para llevar a cabo la elaboración de un plan de trabajo.

**Consolidación:** es el tercer período, donde el plan de trabajo está en ejecución. Este período se lleva a cabo para interiorizar en las estructuras comunicativas, cuando necesiten alguna capacitación adicional y para evaluar.

**6. Investigación:** profundización de las estructuras de la comunidad de aprendizaje.

**7. Formación:** como su nombre lo indica es una etapa dedicada a la formación externa o interna de los participantes de la comunidad.

**8. Evaluación:** se realiza en tres momentos: en la fase inicial, en la de desarrollo y en la fase de consolidación.

## 4.2 PROCESOS DE ENSEÑANZA- APRENDIZAJE EN CLASES

Para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje en los docentes, se consideró la creación de espacios que promuevan formar la comunidad de aprendizaje en base a las fases propuestas por María Rosa Valls (2000, pp. 234- 275), para este fin, se seleccionó para cada fase las actividades pertinentes que permitan cumplir con el objetivo de cada etapa del proceso.

### Actividades colaborativas para formar la comunidad de aprendizaje

Fases	Referente a la comunidad de aprendizaje	Actividades
Sensibilización	Conocer el proyecto que se llevará a cabo.	Crear espacios para la difusión sobre la comunidad de aprendizaje y el trabajo colaborativo.
	Conocer sobre los modelos educativos y teorías actuales del proceso de enseñanza y aprendizaje.	Leer en grupos las nuevas propuestas educativas y discutir sobre sus beneficios en el proceso de enseñanza y aprendizaje.
Toma de decisiones	Reflexionar sobre los temas anteriores para formular posibles acciones en beneficio de la institución.	Conversar en grupos sobre actividades que se podrían aplicar en los estudiantes. Llenar una ficha que les permita llegar a una conclusión sobre los temas anteriores.
Sueño	Proponer opciones de mejora centrando su pensamiento en la escuela y la educación ideal.	Llenar una ficha donde puedan escribir sus ideas acerca de la educación ideal.



<b>Selección de prioridades</b>	Seleccionar las propuestas más importantes en consideración del contexto de la institución educativa.	Seleccionar en grupo las mejores propuestas considerando su importancia y su posible aplicación.
<b>Planificación</b>	Seleccionar las comisiones de trabajo para llevar a cabo el plan.	Organizar comisiones para la toma de decisiones. Realizar un plan de trabajo.
<b>Investigación</b>	Profundizar sobre la aplicación y las necesidades de la institución.	Investigar en grupo sobre temas en los que necesiten profundizar para la aplicación del plan de trabajo.
<b>Formación</b>	Investigar sobre temas de interés acorde a la planificación de actividades.	Realizar investigaciones sobre temas que los docentes necesiten acerca de la comunidad de aprendizaje o el trabajo colaborativo.

**Tabla 6. Actividades colaborativas para formar la comunidad de aprendizaje.**

**Fuente:** Las fases y referentes a la comunidad de aprendizaje son adaptación de María Rosa Valls (2000, pp. 234- 275).

**Elaboración:** Propia.

### **4.3 TALLERES PARA FORMAR LA COMUNIDAD DE APRENDIZAJE**

La propuesta se desarrolla en talleres que establecen estrategias y técnicas colaborativas para formar una comunidad de aprendizaje. Para la etapa Puesta en marcha, se realizarán cuatro:

#### **PRIMERA FASE: SENSIBILIZACIÓN**

##### **TALLER# 1 ¡TRABAJEMOS JUNTOS!**

#### **Finalidad**

En este taller se pretende dar a conocer a los docentes la propuesta de formar una comunidad profesional de aprendizaje: qué es, cuáles son sus características y su importancia. De esta forma, tomarán la decisión para comprometerse en la creación de la comunidad.

#### **Objetivo general**

Exponer a los docentes la formación de una comunidad profesional de aprendizaje para decidir este enfoque como una nueva forma de trabajo.

**Duración:** 2 h 40m.

#### **Descripción**

Durante el primer taller, los directivos o el profesional encargado debe presentar y exponer los contenidos sobre la comunidad de aprendizaje, utilizando diapositivas. Los docentes podrán intercambiar preguntas sobre algún tipo de inquietud. El tiempo de duración dependerá de los organizadores. Se desarrollará de la siguiente manera:

- 1) Previo al taller, los directivos deben estar de acuerdo en implementar este proceso de transformación en la institución. Los directivos o profesional encargado, deberá conocer las bases teóricas y el funcionamiento de las comunidades profesionales de aprendizaje.
- 2) Para comenzar la sesión la institución deberá citar al grupo de docentes en un espacio: cómodo, amplio e iluminado.
- 3) Se explicará la secuencia de actividades.
- 4) Es necesario repartir tarjetas, papeles o libretas, con la finalidad de que el docente pueda apuntar las dudas o lo que les llame la atención.
- 5) Al final de la exposición se despejarán todas las dudas en grupo, es decir que todos pueden comentar sobre sus ideas basándose en la experiencia y lo que han expuesto en el taller.
- 6) Las tarjetas serán presentadas para que no falte ninguna pregunta.
- 7) Se reunirán en grupos pequeños para conversar sobre sus ideas acerca de la comunidad de aprendizaje.
- 8) Llenarán en grupo una ficha con preguntas sobre la comunidad de aprendizaje, sus beneficios y dificultades.
- 9) Se concluirá la sesión compartiendo sus comentarios grupales.

## PLANIFICACIÓN DEL TALLER #1 ¡TRABAJEMOS JUNTOS!

TIEMPO	ACTIVIDAD	RECURSO
3 min	Bienvenida a los docentes de parte del coordinador y los directivos	Libreta Plumas Tarjetas Ficha Diapositivas
3 min	Lectura del cronograma de actividades de la reunión	
5 min	Entrega de materiales	
20 min	Exposición sobre la comunidad de aprendizaje y sus cuatro primeras fases	
4 min	Recopilación de tarjetas con preguntas	
20 min	Responder preguntas a los docentes	
10 min	Receso	
20 min	Exposición de las cuatro fases restantes	
5 min	Recopilación de tarjetas	
20 min	Responder las preguntas a los docentes	
5 min	Organizar los grupos	
15 min	Comentar en grupo sobre los temas expuestos	
10 min	Llenar la ficha grupal	
15 min	Exposición grupal de las conclusiones	
5 min	Cierre del taller	

**Tabla 7. Planificación del taller 1 ¡Trabajemos juntos!**

**Elaboración:** Propia.

## **TALLER #2**

### **CONOCIENDO EL MUNDO EDUCATIVO**

#### **Finalidad**

En el presente taller se va a conocer sobre diferentes propuestas educativas basadas en la comunidad profesional de aprendizaje, como también las novedades en educación internacional y nacional.

#### **Objetivo general**

Presentar diferentes innovaciones educativas por medio de la lectura de documentos, para generar en los docentes nuevas ideas educativas.

**Duración:** 1h 35m.

#### **Descripción**

En este taller se van a conocer varias propuestas educativas de innovación nacional e internacional. Los docentes podrán dar sus opiniones sobre los temas tratados y describir los beneficios para el proceso de enseñanza y aprendizaje. Se desarrollará de la siguiente manera:

- 1) Los directivos o profesionales que dirijan la sesión deberán recopilar información documentada sobre las innovaciones en educación, tanto nacional como internacional.
- 2) Se reunirán los docentes en grupos. Cada mesa contará con un material de lectura, ficha para recopilar información concreta y opiniones.
- 3) Cada grupo hará lectura del documento en un tiempo estipulado, luego comentarán las opiniones y desarrollarán la ficha de lectura.

- 4) Al terminar se ubicará un integrante de cada grupo en cada mesa; para que haya un representante que pueda explicar un resumen de cada documento.
- 5) Realizarán una conclusión sobre todos los documentos.

## PLANIFICACIÓN DEL TALLER #2 CONOCIENDO EL MUNDO EDUCATIVO

TIEMPO	ACTIVIDAD	RECURSO
3 min	Bienvenida a los docentes de parte del coordinador y los directivos	Materiales de lectura Fichas de lectura Identificación de grupos Mesas Sillas plumas
5 min	Organización de grupos y ubicación en las mesas de trabajo interactivo	
20 min	Lectura del documento "Aprendizaje dialógico en la sociedad de la información" (Aubert, et.al, 2008)	
10 min	Comentarios sobre el documento leído	
15 min	Llenar la ficha de lectura y reflexión	
10 min	Receso	
5 min	Ubicarse un integrante de cada grupo formando los grupos interactivos	
20 min	Compartir sus conocimientos sobre el documento leído y las reflexiones	
5 min	Concluir por grupos sobre todos los temas tratados	
2 min	Cierre del taller	

**Tabla 8. Planificación del taller 2 Conociendo el mundo educativo.**

**Elaboración: Propia.**

## SEGUNDA FASE: TOMA DE DECISIONES

### TALLER #3 ¡HAGÁMOSLO REALIDAD!

#### **Finalidad**

Los docentes podrán reflexionar sobre todos los contenidos y experiencias en las sesiones anteriores, de esta manera, podrán determinar los beneficios y la importancia.

#### **Objetivo general**

Identificar la importancia de la comunidad de aprendizaje mediante un conversatorio para la transformación del proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes en la institución.

**Duración:** 1h 3 m.

#### **Descripción**

Este taller se dedicará a recopilar las reflexiones sobre los temas tratados en las sesiones anteriores, para así captar los comentarios acerca de lo beneficioso que sería para la institución aplicar estas nuevas formas de trabajo. Se desarrollará de la siguiente manera:

- 1) Los docentes se reunirán en pequeños grupos colaborativos.
- 2) Llevarán las fichas trabajadas en las sesiones anteriores.
- 3) Conversarán con sus colegas sobre los beneficios de la aplicación de esta nueva propuesta en la institución, sin desviarse del tema.
- 4) Desarrollar una ficha de conclusión.
- 5) Escribirán en carteles sus ideas principales y expondrán a los demás grupos.

### PLANIFICACIÓN TALLER #3 ¡HAGÁMOSLO REALIDAD!

TIEMPO	ACTIVIDAD	RECURSO
3 min	Bienvenida a los docentes de parte del coordinador y los directivos	Fichas anteriores Ficha de conclusión Carteles Marcadores
5 min	Organización de grupos	
20 min	Comentarios y reflexiones sobre los talleres anteriores	
10 min	Concluir por grupos sobre todos los temas tratados	
5 min	Escribir carteles con ideas principales	
15 min	Exposición de carteles y conclusiones	
5 min	Cierre del taller	

**Tabla 9. Planificación del taller 3 ¡Hagámoslo realidad!**

**Elaboración:** Propia.

### TERCERA FASE: SUEÑO

#### TALLER #4

#### ES MOMENTO DE CREER

#### **Finalidad:**

Durante esta sesión, los docentes podrán centrar sus ideas en la educación ideal, sin considerar las dificultades institucionales.

#### **Objetivo general**

Describir la educación ideal para generar ideas sobre posibilidades a utilizar en la institución educativa por medio de grupos de colaboración.

**Duración:** 1h 3m.



## Descripción

El presente taller se realizará en grupos con pocos integrantes donde cada agrupación deberá colocar en una ficha todas las posibilidades para que una institución educativa tenga una educación ideal. Se realizará de la siguiente forma:

- 1) Se reunirán en grupos,
- 2) plantearán en una sola ficha características de la escuela ideal,
- 3) y las expondrán a los demás grupos.

## PLANIFICACIÓN TALLER #4 ¡HAGÁMOSLO REALIDAD!

TIEMPO	ACTIVIDAD	RECURSO
3 min	Bienvenida a los docentes de parte del coordinador y los directivos	Fichas anteriores Ficha de conclusión Carteles Marcadores
5 min	Organización de grupos	
30 min	Llenar la ficha con los sueños y carteles	
20 min	Exposición de los sueños	
5 min	Cierre del taller	

**Tabla 10. Planificación del taller 4. Es momento de crear.**

**Elaboración:** Propia.

## **ETAPA DE DESARROLLO**

La etapa de Desarrollo, se llevará a cabo en tres talleres:

### **PRIMERA FASE: SELECCIONAR PRIORIDADES**

#### **TALLER #5 DECIDAMOS LO MEJOR**

##### **Finalidad**

Los docentes seleccionarán, entre las diferentes ideas expuestas en la fase sueño, según la prioridad y las posibilidades de hacerla realidad.

##### **Objetivo general**

Discriminar entre las posibles opciones cuáles son las ideas más acordes al contexto de la institución por medio del análisis de lo positivo y negativo de cada propuesta para que se pueda realizar un plan de trabajo.

**Duración:** 1h 10 min

##### **Descripción**

Durante este periodo los docentes:

- 1) Se reunirán en pequeños grupos y se repartirán los carteles utilizados en la sesión anterior,
- 2) los grupos analizarán las prioridades y posibilidades de cada una de las propuestas,
- 3) de las seleccionadas determinarán lo positivo y negativo para la institución y,

- 4) finalmente presentar la que mejor se ajuste a solucionar una dificultad de la institución.

### **PLANIFICACIÓN TALLER #5 DECIDAMOS LO MEJOR**

<b>TIEMPO</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>RECURSO</b>
3 min	Bienvenida a los docentes de parte del coordinador y los directivos	Fichas anteriores Ficha de conclusión Carteles Marcadores
7 min	Organización de grupos y repartir materiales	
20 min	Análisis de las prioridades	
20 min	Análisis de lo positivo y negativo de las seleccionadas	
15 min	Presentación de las seleccionadas	
5 min	Cierre del taller	

**Tabla 11. Planificación del taller 5. Decidamos lo mejor.**

**Elaboración:** Propia.

## **SEGUNDA FASE: PLANIFICACIÓN**

### **TALLER #6**

#### **CONSTRUYENDO CAMINOS**

#### **Finalidad**

Durante esta sesión se decidirá la operatividad de la comunidad, se construirá un plan de trabajo para transformar la institución educativa.

#### **Objetivo general**

Crear un plan de trabajo para mejorar la institución educativa por medio de una ficha de trabajo.

**Duración:** 1h 10 min

### **Descripción**

Los docentes deberán organizarse en comisiones, donde deben colaborar para alcanzar un fin común, las tareas deben estar en dependencia y los integrantes deben apoyarse a cabalidad. Para conseguir este fin se debe:

- 1) Reunir en pequeños grupos.
- 2) Revisar la propuesta seleccionada.
- 3) Elaboran un esquema de trabajo que permita que todos colaboren al mismo tiempo.

### **PLANIFICACIÓN TALLER #6 CONSTRUYENDO CAMINOS**

<b>TIEMPO</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>RECURSO</b>
3 min	Bienvenida a los docentes de parte del coordinador y los directivos	Fichas anteriores Ficha de conclusión Carteles Marcadores
7 min	Organización de grupos y repartir materiales	
20 min	Análisis de las prioridades	
20 min	Análisis de lo positivo y negativo de las seleccionadas	
15 min	Presentación de las seleccionadas	
5 min	Cierre del taller	

**Tabla 12. Planificación del taller 6. Construyendo caminos.**

**Elaboración:** Propia.

La etapa de Consolidación se realiza dependiendo de las necesidades institucionales. Las reuniones se organizarán a medida de que el coordinador o los directivos lo consideren importante.

- Fase de investigación: esta fase se llevará a cabo cuando los directivos se percaten que hay necesidad de recordar la importancia, características o factores de la comunidad de aprendizaje.
- Fase de formación: se organiza cuando entre los grupos colaborativos, los docentes creen necesario investigar sobre alguna información útil, ir a una capacitación o ampliar sus conocimientos en algún área para mejorar la calidad educativa.

#### **4.4 CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA**

La evaluación se realizará al finalizar cada uno de los períodos, es decir, en tres momentos:

- 1) El primer momento se realizará al terminar la etapa “Puesta en marcha” para evaluar el trabajo en grupo de los docentes en cuanto a su organización, aportes y desempeño como comunidad colaborativa. Por lo tanto, se tendrá en cuenta:
  - Asistencia a las reuniones.
  - Presentación de fichas grupales de: conclusión de exposiciones (anexo 3), lectura (anexo 4) y de los sueños (anexo 5).
- 2) El segundo momento se realizará al finalizar la etapa “desarrollo”. Se evaluará la participación en las comisiones o grupos colaborativos y la elaboración del plan de trabajo.
  - Asistencia a las reuniones.

- Presentación de división de comisiones o grupos colaborativos (anexo 6).
  - Presentación del plan de trabajo: el esquema de los planes de trabajo deberá ser elaborado por los docentes.
- 3) El tercer momento se realizará a lo largo del proceso de ejecución del plan de trabajo, se evaluará la operatividad del plan y los resultados.
- Presentación de informes del proceso estipulados en el plan.
  - Evaluación interna del grupo de trabajo: se considerarán como categorías evaluativas las características de cada comisión con sus responsabilidades.
  - Evaluación de resultados: estará determinado por el proceso que se evidenciará en el plan de trabajo por comisiones.
  - Presentación de informe final.

## **CONCLUSIONES**

Se concluye que:

- Los docentes muestran interés por la propuesta siempre y cuando se realice dentro de la jornada.
- Que la institución educativa necesita adecuar los horarios de los docentes para darle espacios a las reuniones colaborativas en comunidad.
- Que los docentes consideran importante la comunicación y el trabajo entre colegas para mejorar sus actividades laborales.
- Que los docentes no conocen sobre la comunidad profesional de aprendizaje y el trabajo colaborativo.
- Que la institución educativa no tiene formada una comunidad profesional de aprendizaje para el desarrollo de planes en común.

## **RECOMENDACIONES**

Se recomienda que:

- Los docentes se involucren con la comunidad de aprendizaje y sean quienes aporten con la organización de planes para mejorar la educación.
- Que la institución educativa sea flexible y se organice administrativamente para la ejecución de planes de trabajo.
- Que poco a poco, la institución, empiece a involucrar a los padres de familia, voluntarios y a los estudiantes dentro de la comunidad para que juntos puedan reflexionar sobre la educación ideal y se propongan realizarla.

## IMPLICACIONES

Al aplicar la propuesta se espera que:

- La institución educativa fomente la formación de una comunidad profesional de aprendizaje.
- Que la institución educativa apoye con la organización de los horarios de los docentes para que de esta manera puedan tener un espacio para las reuniones.
- Que los docentes se comprometan con la propuesta y se involucren en los planes de trabajo de la comunidad.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aplicar 5 supuestos de la teoría de knowles del aprendizaje para adultos al elearning. (19 de agosto de 2014) [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <https://eduarea.wordpress.com/2014/08/19/aplicar-5-supuestos-de-la-teoria-de-knowles-del-aprendizaje-para-adultos-al-elearning/>

Arancibia, v., Herrera, P., & Strasser, k. (2000). *Manual de psicología educacional*. (2da ed.). Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile.

Aubert, A. Flecha, A. García, C. Flecha, R. Racioneo, S. (2008). *Aprendizaje dialógico en la sociedad de la información*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27419180013>

Collazos, C. Guerrero, L. Vergara, A. (2016). *Aprendizaje colaborativo: un cambio en el rol del profesor*. Recuperado de [http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/41551142/Aprendizaje Colaborativo Un cambio en el20160125-26126-ixow8k.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1496880715&Signature=HrCf%2F5rlhYRqXKadFoxAoMfewis%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DAprendizaje Colaborativo Un cambio en el.pdf](http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/41551142/Aprendizaje%20Colaborativo%20Un%20cambio%20en%20el%20rol%20del%20profesor.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1496880715&Signature=HrCf%2F5rlhYRqXKadFoxAoMfewis%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DAprendizaje%20Colaborativo%20Un%20cambio%20en%20el.pdf).

Collazos, C. Mendoza, J. (2006). Cómo aprovechar el “aprendizaje colaborativo” en el aula. *Educación y Educadores*, ISSN 0123-1294, Vol. 9, N. 2. Recuperado de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0123-12942006000200006](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0123-12942006000200006)

- Domingo, J. (2008). El aprendizaje cooperativo. Cuadernos De Trabajo Social, 21, 231 - 246. doi:10.5209/CUTS.8377. Recuperado de: <http://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/view/CUTS0808110231A/7531>
- Elboj, C., Oliver, E. (2003). Las comunidades de aprendizaje: Un modelo de educación dialógica en la sociedad del conocimiento. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, vol. 17, núm. 3, pp. 91-103. Universidad de Zaragoza. España. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/274/27417306.pdf>
- Escarbajal Frutos, A. (2010). La escuela inclusiva en una sociedad pluricultural y la importancia del trabajo colaborativo. *Enseñanza & Teaching*, 28, 2-2010, pp. 161-179. Recuperado de: [https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/129441/1/La\\_escuela\\_inclusiva\\_en\\_una\\_sociedad\\_plu.pdf](https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/129441/1/La_escuela_inclusiva_en_una_sociedad_plu.pdf)
- García, N. (2002). *Sistemas de trabajo con las tics en el sistema educativo y en la formación de profesionales: las comunidades de aprendizaje*. Recuperado de: <http://www.um.es/ead/red/6/comunidades.pdf>
- Johnson, R. y Johnson, D., (2009). An overview of cooperative learning. Recuperado de: [https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/36790407/artikel\\_jurnal\\_2.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1503900939&Signature=7qolela9cEHfl83qBa8KI3te84c%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DCooperative\\_Learning\\_and\\_Inclusion.pdf](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/36790407/artikel_jurnal_2.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1503900939&Signature=7qolela9cEHfl83qBa8KI3te84c%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DCooperative_Learning_and_Inclusion.pdf)

- Ministerio de Educación del Ecuador. (2016). *Currículum de los Niveles de Educación Obligatoria*. Recuperado de: <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/08/Curriculov2.pdf>
- Morales, L., Chaclán, C., Maldonado, S., Sontay, G., Montenegro, R., & Magzul, J. (2013). *Fragmento tomado de comunidades de aprendizaje y círculos de lectura*. Recuperado de: <http://www.usaidlea.org/images/Fundamentos de Comunidades de Aprendizaje.pdf>
- Parica, A., Bruno, F., & Abancin, R. (18 de junio de 2005). Teoría del constructivismo social de Lev Vygotsky en comparación con la Teoría Jean Piaget [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <http://constructivismos.blogspot.com/2005/06/>
- Parra, J., Gutierrez, M. (n.d). *El trabajo colaborativo y cooperativo: un estilo de aprendizaje*. Recuperado de: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v09/ponencias/at01/PRE1177566342.pdf>
- Serrano, J. & Pons, R. (2011). El constructivismo hoy: enfoques constructivistas en educación. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 13(1). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/155/15519374001.pdf>
- Torre, M., Fermín, Y., Arroyo, C., & Piñero, M. (2000). La horizontalidad y la participación en la Andragogía. *Educere*, n.10. Recuperado de: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/19444/1/articulo4-10-3.pdf>

Valls, M. (2000). *Comunidad de aprendizaje una práctica educativa de aprendizaje dialógico para la sociedad de la información* (tesis doctoral). De la base de datos de Universitat de Barcelona.

Vargas, J., Flecha, R. (2000). El aprendizaje dialógico como “experto” en resolución de problemas. *Contextos educativos*, 3, pp. 81-88.  
Recuperado de:  
[https://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiTr8X3yPbVAhWI4SYKHT0LB\\_AQFqqlMAA&url=https%3A%2F%2Fdialognet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F201068.pdf&usq=AFQjCNEP5ov3HbQrEox5aDPfSVzrCsC4lq](https://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiTr8X3yPbVAhWI4SYKHT0LB_AQFqqlMAA&url=https%3A%2F%2Fdialognet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F201068.pdf&usq=AFQjCNEP5ov3HbQrEox5aDPfSVzrCsC4lq)

Wenger- Trayner. (2015). *Communities of practice a brief introduction*.  
Recuperado de: <http://wenger-trayner.com/wp-content/uploads/2015/04/07-Brief-introduction-to-communities-of-practice.pdf>

## **ANEXOS**

## ANEXO 1: Entrevista cerrada a docentes

Edad: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

1. **¿Dedica algún momento de su tiempo laboral a reunirse entre colegas para compartir conocimientos o experiencias que ayuden a su desempeño profesional?**

Sí

No

2. **Estas reuniones se realizan:**

Habitualmente

Poco

Nunca

3. **Las reuniones que se llevan a cabo en la institución**

( ) Está en la planificación institucional

( ) Surgen por iniciativa de los docentes

( ) Son formales, es decir que se dedica un espacio de tiempo específico para compartir conocimientos y experiencias.

( ) Son informales, es decir que se generan en cualquier momento que se encuentren.

4. **¿Cuáles son los motivos de las reuniones?**

Cuando se enfrenta a una dificultad:

( ) Académica de los estudiantes.

( ) Conductual de los estudiantes.

( ) Con los padres de familia.

5. **¿Junto a sus colegas, ha elaborado documentos académicos?**

Sí

No

**¿Cuáles?**

( ) Planificación

( ) Informes

( ) Evaluaciones

( ) Guías didácticas para reforzar contenidos de unidades

( ) Estrategias para desarrollar algún tema en particular

6. **¿Las reuniones llevadas a cabo en la institución son multidisciplinarias, es decir, todos los profesores participan independientemente si se trata de un área en particular?**

Sí

No

7. **¿En las reuniones de los profesores obtiene nuevos conocimientos del proceso de enseñanza y aprendizaje?**

Sí

No

## **ANEXO 2: Preguntas del Focus Group**

### **COMUNIDAD DE APRENDIZAJE**

1. A partir del video observado ¿Qué entiende por comunidad de aprendizaje?
2. ¿Considera que la institución en donde trabaja brinda un espacio para desenvolverse como una comunidad de aprendizaje?
3. ¿Cómo se desarrolla este espacio o momento?
4. ¿Qué beneficios considera que adquiriría/ adquiere la institución si se forma una comunidad de aprendizaje entre los docentes? Y ¿Cuáles serían sus desventajas o dificultades?
5. ¿Considera necesario este tipo de trabajo? ¿Cuáles serían sus aportaciones ante esta propuesta?

### **TRABAJO COLABORATIVO**

1. A partir de la observación de un video ¿Qué entiende por trabajo colaborativo?
2. ¿Qué características personales cree usted que necesitaría para trabajar en colaboración?
3. ¿Considera necesario trabajar de esta manera? Y ¿Qué beneficios tendría?



### ANEXO 3: Ficha de conclusión de exposición

Nombre de la Institución	
Participantes:	Fecha:

¿Qué es una comunidad de aprendizaje?

---

---

---

¿Cuáles son las características principales que demuestran que existe una comunidad?

---

---

---

¿Cuáles son los beneficios de las comunidades de aprendizaje para una institución?

---

---

---

¿Creen que habría dificultades al ejecutar las fases? ¿Cuáles?

---

---

---

¿Cree que se necesita ser una comunidad para mejorar la educación?

---

---

---

## ANEXO 4: Ficha de lectura

Nombre de la Institución	
Participantes:	Fecha:

1. Título: \_\_\_\_\_

2. Autor (es): \_\_\_\_\_

3. Idea principal

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

4. Resumen del documento

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

5. Beneficios

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

6. Dificultades

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

7. Conclusión

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

<b>NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN</b>					
<b>PARTICIPANTES:</b>				<b>FECHA:</b>	
<b>¿Cuál es tu educación ideal?</b> <b>Empieza a soñar</b>					
<b>Educación ideal para el profesor</b>	<b>Educación ideal en valores</b>	<b>Educación ideal en metodología</b>	<b>Educación Ideal u organización y funcionamiento administrativo</b>	<b>Educación ideal en eventos culturales</b>	<b>Educación ideal en deporte y actividades extracurriculares</b>

## ANEXO 6: Ficha de comisiones

<b>Nombre de la institución</b>
<b>Nombre de la comisión:</b>
<b>Integrantes de la comisión:</b>
<b>Misión de la comisión:</b>
<b>Características:</b>
<b>Responsabilidades:</b>
<b>Firmas:</b>



## **DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN**

Yo, **Flor Miranda, Mildred Andrea**, con C.C: # 0927208868 autor/a del trabajo de titulación: **Estrategias para formar una comunidad profesional de aprendizaje incorporando el trabajo colaborativo con los docentes de la Escuela de Educación Básica Particular Las Américas para mejorar su acción en el aula** previo a la obtención del título de **Licenciada en ciencias de la educación** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **13 de septiembre de 2017**

f. 

**Nombre: Flor Miranda, Mildred Andrea**

**C.C: 0927208868**



**REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

**FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN**

<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	Estrategias para formar una comunidad profesional de aprendizaje incorporando el trabajo colaborativo con los docentes de la Escuela de Educación Básica Particular Las Américas para mejorar su acción en el aula		
<b>AUTOR(ES)</b>	Flor Miranda, Mildred Andrea		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	González Peñafiel, Alemania Emperatriz		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de filosofía, Letras y Ciencias de la Educación		
<b>CARRERA:</b>	Carrera de Pedagogía		
<b>TÍTULO OBTENIDO:</b>	Licenciada en ciencias de la educación		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	<b>13 de septiembre de 2017</b>	<b>No. PÁGINAS:</b>	<b>DE 101</b>
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Pedagogía, Andragogía.		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Comunidad profesional de aprendizaje, trabajo colaborativo, docentes, conocimientos, experiencias.		
<b>RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):</b> La finalidad de este trabajo ha sido el desarrollo de una propuesta que comenzó en explorar si existía la posibilidad de crear una comunidad profesional de aprendizaje en la <b>Escuela de Educación Básica Particular Las Américas</b> , con la participación de sus dieciséis docentes. Para ello, fue necesario la aplicación de dos estrategias investigativas: entrevista cerrada y focus group; cuyos objetivos fueron obtener información sobre el estilo de trabajo, los conocimientos y las opiniones de los docentes acerca de las comunidades de aprendizaje y el trabajo colaborativo. Como resultado de las mismas, se determinó que la institución no dedica tiempo para que los profesores puedan intercambiar experiencias y conocimientos dentro de su jornada laboral. De tal manera que, siguiendo la estructura de María Rosa Valls, se propusieron talleres que permitan la formación de una comunidad de aprendizaje que inicie el proceso de transformación de la institución como comunidad que promueva la participación activa de todos los entes que forman parte del proceso de enseñanza y aprendizaje.			
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593-993386262	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:mildredflor21@gmail.com">mildredflor21@gmail.com</a> <a href="mailto:Millyflor_21@hotmail.com">Millyflor_21@hotmail.com</a>	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::</b>	<b>Nombre: Baño, Pazmiño Sonia Margarita</b>		
	<b>Teléfono: +593-4-6088807</b>		
	<b>E-mail: soiabapaz@hotmail.com</b>		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			