

Artículo Original

Las Relaciones Docentes de la Unidad Educativa "Luis Vargas Torres" como Comunidad Profesional de Aprendizaje

Teacher Relations at "Luis Vargas Torres" Educational Institution as a Professional Learning Community

Ignia I. Cisneros Martínez 

Unidad Educativa "Luis Vargas Torres", Esmeraldas, Ecuador.

La correspondencia sobre este artículo debe ser dirigida a Ignia I. Cisneros Martínez.

Email: ignacm@outlook.es

Fecha de recepción: 5 de abril de 2023.

Fecha de aceptación: 26 de mayo de 2023.

¿Cómo citar este artículo? (Normas APA): Cisneros Martínez, I.I. (2023). Las Relaciones Docentes de la Unidad Educativa "Luis Vargas Torres" como Comunidad Profesional de Aprendizaje. *Revista Científica Hallazgos21*, 8 (2), 177-190. <http://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/>

Revista Científica Hallazgos21. ISSN 2528-7915. **Indexada en DIALNET PLUS, REDIB y LATINDEX Catálogo 2.0.** Periodicidad: cuatrimestral (marzo, julio, noviembre).
Director: José Suárez Lezcano. Teléfono: (593)(6) 2721459, extensión: 163.
Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Esmeraldas. Calle Espejo, Subida a Santa Cruz, Esmeraldas. CP 08 01 00 65. Email: revista.hallazgos21@pucese.edu.ec. <http://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21>

Resumen

Una comunidad profesional de aprendizaje, desde la perspectiva centrada en la escuela, se ve como un centro comprometido con el desarrollo, con una cultura de aprendizaje colectivo y creativo, donde hay un liderazgo distribuido y el trabajo es colaborativo. Con el objetivo de identificar el estado actual de las relaciones docentes de la Unidad Educativa Luis Vargas Torres como una comunidad profesional de aprendizaje, se realizó un estudio cuantitativo, de alcance descriptivo. Las variables estudiadas fueron la comunicación institucional, el clima laboral y las relaciones interpersonales. La muestra quedó constituida por 46 docentes, 5 miembros del Departamento de Consejería Estudiantil y las 5 autoridades con cargos directivos. Como técnica se utilizó la encuesta. Los resultados mostraron que el 85,7% de los profesores no trabajan juntos para buscar el conocimiento, habilidades y estrategias para aplicar nuevos aprendizajes en su trabajo y el 71,4% cree que no existe un proceso de colaboración para desarrollar un sentido compartido de valores entre el personal; la mayoría de los indicadores en las relaciones interpersonales de los docentes, relacionadas con la dimensión "aprendizaje de los alumnos, también mostró un predominio hacia lo negativo. Hubo respuestas divididas en cuanto al clima laboral y el colectivismo entre los docentes. Se concluye que hay colectivismo en algunas áreas del estudio, como es el trabajo conjunto para mejorar la enseñanza y el aprendizaje, pero a su vez hay diferentes percepciones en la forma en que se aborda la diversidad de necesidades de los estudiantes.

Palabras clave: comunidad profesional de aprendizaje; escuela; liderazgo; comunicación; clima laboral; relaciones interpersonales.

Abstract

From the school-centered perspective, a professional learning community is seen as a center committed to the development, with a culture of collective and creative learning, with distributed leadership and collaborative work. With the objective of identifying the current state of teacher relations in the Luis Vargas Torres Educational Unit as a professional learning community, a quantitative study with a descriptive scope was carried out. The variables studied were institutional communication, work environment, managerial leadership, and interpersonal relationships. The sample was made up of 46 teachers, 5 members of the Student Counseling Department and 5 authorities with managerial positions. As a technique, the survey was used. The results showed that 85.7% of teachers do not work together to seek the knowledge, skills and strategies to apply new learning in their work and 71.4% believe that there is no collaborative process to develop a shared sense of values among staff; Most of the indicators in the interpersonal relationships of teachers, related to the "student learning" dimension, also showed a predominance towards the negative. There were divided responses regarding the work environment and collectivism among teachers. It is concluded that there is collectivism in some areas of the study, such as joint work to improve teaching and learning, but at the same time, there are different perceptions in the way in

which that addresses the diversity of student needs.

Keywords: professional learning community; school; leadership; communication; working environment; relationships.

Las Relaciones Docentes de la Unidad Educativa "Luis Vargas Torres" como Comunidad Profesional de Aprendizaje

Las comunidades de aprendizaje se han descrito desde diferentes perspectivas. Hay una visión popular, que se centra en los docentes y que la definen como un grupo de personas que comparten criterios y se interrogan críticamente acerca de práctica en el aprendizaje de los alumnos. Pero en la perspectiva centrada en la escuela, se ve a una comunidad de aprendizaje como un centro comprometido con el desarrollo, con una cultura de aprendizaje colectivo y creativo, en donde existen un grupo de valores y personas con una visión en común, donde hay un liderazgo distribuido y el trabajo es colaborativo, lo que fomenta la indagación sobre la práctica para facilitar todos estos procesos (Pankake & Moller, 2002).

Desde una visión de comunidad escolar, vista como más amplia, Hargreaves (2008) ve a las comunidades de aprendizaje como una estrategia organizativa, que no solo alienta y da fuerza al equipo de profesores, sino también a otros miembros de la comunidad a aprender y a trabajar colaborativamente para mejorar la calidad de vida de todos los miembros. De esta forma, las comunidades de aprendizaje se convierten en una forma de vida donde hay preocupación por el desarrollo integral de los escolares y por el bienestar de todos los miembros de la unidad educativa. Es por estas razones que se promueve que las comunidades de aprendizaje sean inclusivas, que den respuesta a la diversidad

del alumnado, y que estén comprometidas con los ideales de la justicia social.

Las investigaciones han demostrado que poder ver un centro docente como una Comunidad Profesional de Aprendizaje docente, a nivel mundial, muestra siempre un modo de funcionamiento que no puede desvincularse del trabajo colaborativo de sus miembros, buscando la mejoría de los resultados de aprendizaje. En su libro, Dufour y Eaker (1998) plantean que "La estrategia más prometedora para una mejora escolar sostenida y sustantiva es el desarrollo de la capacidad del personal de la escuela para funcionar como comunidades profesionales de aprendizaje" (p.xi). La idea de una unidad educativa como comunidad profesional representa un cambio esencial para comprender las escuelas y la práctica profesional que en ellas se llevan a cabo, precisamente por estar basada en una perspectiva colectiva, orgánica en su organización, alejada del tradicionalismo, el burocratismo y la fragmentación de sus miembros.

Los estudios a nivel internacional se enfocan en buscar el medio más efectivo de conseguir y mantener los centros educacionales por medio de la construcción de comunidades profesionales de aprendizaje (Bolam et al., 2005; Stoll & Louis, 2007). Las comunidades de aprendizaje profesional, como configuración práctica de las culturas de colaboración, están catalogados como una de las mejores vías para promover una mejora que se mantenga a lo largo del tiempo, así como para aumentar el aprendizaje de los alumnos. Como comunidad de práctica, y no como suma mecánica de profesionales, comparten los conocimientos sobre buenos métodos de enseñanza que, además, configura una identidad a sus participantes. En fin, en toda comunidad de aprendizaje se acentúan las relaciones entre los docentes

RELACIONES DOCENTES COMO COMUNIDAD PROFESIONAL DE APRENDIZAJE

de la escuela, como elemento básico que influye en el aprendizaje de los alumnos.

Ese modelo educativo de las comunidades de aprendizaje está basado en actuaciones de éxito que son prácticas con evidencias científicas de su impacto y beneficio en los diferentes contextos en los que se ha implementado en algunos lugares de todo el mundo.

En el Ecuador, se establece una educación de calidad y calidez, donde interactúen algunos sectores sociales, porque el propósito de los estándares de desempeño docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita a todos los estudiantes alcanzar el perfil de aprendizaje declarado por el currículo nacional. En el año 2017 el grupo FARO, en convenio con el Ministerio de Educación inició la implementación de las comunidades de aprendizaje en siete instituciones educativas de la costa y seis de la sierra. El objetivo es contribuir en los procesos de inclusión educativa en los modelos de comunidad de aprendizaje, ya que se busca la transformación social y educativa de las escuelas mediante la inclusión y la mejora de los aprendizajes con la participación de la comunidad. Este hecho se constituye en nuestro país como una innovación educativa basada en dos factores fundamentales para el aprendizaje en la sociedad actual: las interrelaciones y la participación de la comunidad con el objetivo de superar las desigualdades sociales y mejorar la calidad en toda la comunidad educativa (Grupo FARO, 2021).

El foco principal está en la perspectiva de diálogo que mejora la convivencia y el aprendizaje y donde todos participan e interactúa de manera igualitaria, respetando la inteligencia cultural de todas las personas, creando experiencias con sentidos y fomentados relaciones más solidarias, en las comunidades de aprendizaje se practica la democracia deliberativas, en la cual las

normas y decisión son establecidas a través del consenso y la validez del argumento, más que del poder de la autoridad.

En la ciudad de Esmeraldas existen instituciones educativas que están laborando en el marco de la calidez y calidad de la educación propuesta por los estándares de desempeños, donde el estudiante viva, sienta y disfrute con libertad su existencia en la sociedad; es por eso que es importante que todo establecimiento educativo se convierta en una comunidad de aprendizaje.

En la parroquia 5 de agosto, que conforma el circuito N°4 de la ciudad de Esmeraldas, existe la emblemática unidad educativa Luis Vargas Torres, que incluye en su gestión educativa dar seguimiento a los estándares de la calidad; sin embargo, se han detectado, en el desempeño profesional, varias debilidades donde se destaca los siguientes aspectos: impuntualidad al llegar al lugar de trabajo, tanto alumnos como docentes; el modelo pedagógico utilizado por la mayoría de los docentes responde a la escuela tradicional, caracterizado por las clases expositivas; por otra parte, el plan de clase no precisa las estrategias metodológicas de enseñanza; insuficiente comunicación; carencia de responsabilidad en algunos de los miembros de la comunidad educativa; las actividades planificadas por los docentes no son colaboradas y apoyadas por los padres de familia, lo cual lleva a que el maestro se desmotive en su labor diaria.

Estas insuficiencias en el proceso de Enseñanza-Aprendizaje se manifiestan en las relaciones y desempeño del maestro hacia sus compañeros docentes, hacia sus estudiantes, padres de familia y toda la comunidad educativa, a través de la falta de conocimiento de lo importante que son las comunidades de aprendizaje en el ámbito educativo, ya que son estrategias organizativas que empoderan a los docentes

y a los miembros de la comunidad a aprender a trabajar de manera conjunta en comunidad.

En este contexto el aprendizaje cooperativo podría ser una solución eficaz, así como el uso de estrategias para mejorar las relaciones de todos los participantes; es así que surge la necesidad de esta investigación, y surgió la siguiente interrogante científica: ¿Cómo son las relaciones profesionales entre docentes de la Unidad Educativa "Luis Vargas Torres" desde el punto de vista de una comunidad de aprendizaje? Sobre esa base, el estudio ha tenido el objetivo de identificar el estado actual en el que se encuentran las relaciones docentes de la Unidad Educativa Luis Vargas Torres, teniendo en cuenta el clima laboral y las relaciones interpersonales.

Método

La investigación se clasificó como de tipo cuantitativa, de corte transversal y enfoque descriptivo, basada en el paradigma positivista. La unidad educativa Luis Vargas Torres fue el objeto de estudio y el campo se limitó a, y se centró en, las relaciones de los docentes como comunidad profesional de aprendizaje.

Como métodos empíricos se utilizó la observación y la medición de las variables cuantitativas, a través de la obtención de las frecuencias relativas obtenidas en una encuesta tipo Likert. Se utilizaron los métodos teóricos (análisis, síntesis y deducción) para valorar todas las variables. El conjunto de todos los métodos permitió ver cada categoría y dimensión de las variables en su individualidad, para luego integrarlas, e ir de las particularidades a las generalizaciones y viceversa. Como plantean Hernández et al. (2014), estos métodos ayudan a explorar y describir ambientes, comunidades, subculturas y los aspectos de la vida social, analizando sus significados y a los actores que la generan, comprender procesos, vinculaciones entre

personas y sus situaciones, experiencias o circunstancias, identificar problemas sociales y generar hipótesis para futuros estudios (p. 339).

La revisión documental se realizó utilizando el motor de búsqueda de Google, y en las bibliotecas virtuales Google Scholar, Redalyc, Scopus, Latindex y SciELO. Se utilizaron las palabras clave "comunidad profesional de aprendizaje", "Modelo de Capacitación", "relaciones interpersonales" y "clima laboral". Se usó como criterio de exclusión las publicaciones que no abordaran esas temáticas en unidades educativas, ya que como plantean Hernández et al (2014), "la teoría se construye básicamente a partir de los datos empíricos obtenidos y analizados y, desde luego, se compara con los resultados de estudios anteriores" (p.11).

Para la investigación se hizo coincidir la población total del centro educativo con la muestra: 46 docentes, 5 del personal adscritos al Departamento de Consejería Estudiantil (DECE) y las 5 autoridades con cargos directivos. Se ha considerado como muestra totalmente representativa,

En el presente estudio se utilizó una encuesta, que se le aplicó a la totalidad de los 56 trabajadores (docentes y administrativos docentes). Su cuestionario (modificado del desarrollado por D. F. Oliver y K. K. Hipp (2010) en la obra de Huffman y Hipp (Demystifying professional learning communities) y traducido por Bolívar (2012), consta de dos partes. En la primera de ellas se cubre la variable Relaciones Interpersonales de los Docentes y consta de 10 ítems; la segunda cuestiona acerca de la Influencia del Clima Laboral y tiene 15 ítems. Ambas partes siguen la Escala de Likert y los aspectos a evaluar son cuantificados a través de los parámetros *Totalmente de acuerdo (TA)*, *De acuerdo (A)*, *En desacuerdo (D)* y *Totalmente en desacuerdo (TD)*.

Resultados

La primera parte de la encuesta cubrió la variable "*Relaciones interpersonales de los docentes*" en dos dimensiones: la primera incluyó aquellas relaciones vinculadas a dimensión "enseñanza" y la segunda a la dimensión "Aprendizaje de los alumnos".

En la Tabla 1 se puede observar que, de los seis ítems encuestados, en cinco prevalecieron las respuestas de "en desacuerdo" o "totalmente en desacuerdo", lo que es indicativo de serias falencias en esta dimensión de "enseñanza". Si se unen esas opiniones, destacan significativamente negativas dos indicadores "Los profesores trabajan juntos para buscar el conocimiento, habilidades y estrategias para aplicar estos

nuevos aprendizajes en su trabajo" (85,7% de negatividad) y "Existe un proceso de colaboración para desarrollar un sentido compartido de valores entre el personal" (71,4% de negatividad). El único acápite con más resultados positivos (53,6%) que negativos fue la existencia de oportunidades para que el profesorado observe y ofrezca apoyo a sus compañeros.

Por su parte, en la Tabla 2 se muestran las *relaciones interpersonales de los docentes*, relacionadas con la dimensión "aprendizaje de los alumnos". Al igual que en la anterior dimensión dentro de esta variable, hay tres indicadores en los que la suma de las respuestas negativas (entiéndase el estar en "desacuerdo" o

Tabla 1

Relaciones interpersonales de los docentes, dentro de la dimensión "enseñanza"

ITEMS	ESCALA							
	TA	%	A	%	D	%	TD	%
Existe un proceso de colaboración para desarrollar un sentido compartido de valores entre el personal.	8	14,3	8	14,3	24	42,8	16	28,6
Valores compartidos apoyan las normas de actuación que guían las decisiones sobre la enseñanza aprendizaje.	11	19,6	13	23,2	19	33,9	13	23,2
Las decisiones se toman de acuerdo con los valores y visión del centro escolar.	6	10,7	23	41,1	20	35,7	7	12,5
Los profesores trabajan juntos para buscar el conocimiento, habilidades y estrategias para aplicar estos nuevos aprendizajes en su trabajo.	2	3,6	6	10,7	27	48,2	21	37,5
Existen oportunidades para que el profesorado observe y ofrezca apoyo a sus compañeros.	16	28,6	14	25,0	13	23,2	13	23,2
El profesorado proporciona retroalimentación a los compañeros en relación con las prácticas de enseñanza	11	19,6	8	14,3	31	55,4	6	10,7
Subtotal	54	16,1	72	21,4	134	39,9	76	22,6

Nota: TA= totalmente de acuerdo; A= de acuerdo; D= en desacuerdo; TD= totalmente en desacuerdo. Fuente: encuesta aplicada al personal docente.

RELACIONES DOCENTES COMO COMUNIDAD PROFESIONAL DE APRENDIZAJE

“totalmente en desacuerdo”) son ampliamente superiores a las respuestas consideradas como positivas. Esos tres indicadores son “El personal tiene visiones

profesorado de manera informal comparte ideas y sugerencias para mejorar el aprendizaje de los estudiantes”, en el que el 33,9% está totalmente de acuerdo y el 26,8% dijo estar de acuerdo.

Tabla 2

Relaciones interpersonales de los docentes, relacionadas con la dimensión "aprendizaje de los alumnos"

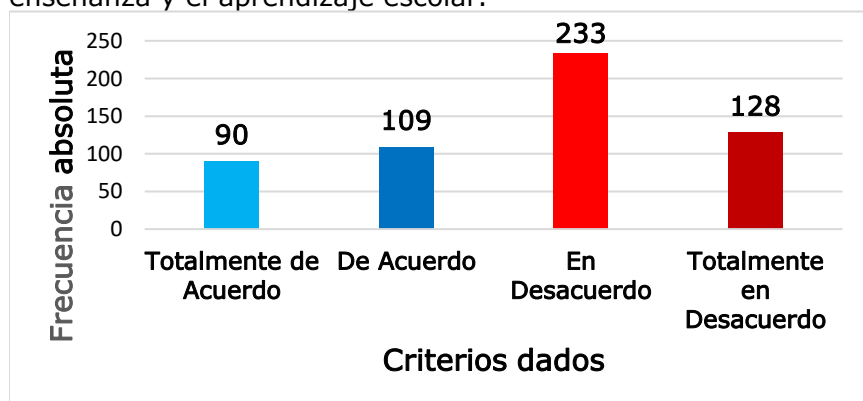
ITEMS	TA	%	A	%	D	%	TD	%
El personal tiene visiones compartidas para mejorar la institución centradas en el aprendizaje del alumno	11	19,6	13	23,2	20	35,7	12	21,4
Los objetivos del centro escolar se centran en los aprendizajes de los alumnos, más allá de los resultados de las pruebas o calificaciones.	2	3,6	5	8,9	36	64,3	13	23,2
Existen relaciones de colaboración entre el profesorado que reflejen el compromiso con los esfuerzos de mejora escolar.	4	7,1	4	7,1	27	48,2	21	37,5
El profesorado de manera informal comparte ideas y sugerencias para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.	19	33,9	15	26,8	16	28,6	6	10,7
Subtotal	36	16,1	37	16,5	99	44,2	52	23,2

Nota: TA= totalmente de acuerdo; D= de acuerdo; D= en desacuerdo; TD= totalmente en desacuerdo. Fuente: encuesta aplicada al personal docente.

compartidas para mejorar la institución centradas en el aprendizaje del alumno” (35,7% en desacuerdo y 21,4% totalmente en desacuerdo), “Los objetivos del centro escolar se centran en los aprendizajes de los alumnos, más allá de los resultados de las pruebas o calificaciones” (64,3% en desacuerdo y 23,2% totalmente en desacuerdo) y “Existen relaciones de colaboración entre el profesorado que reflejen el compromiso con los esfuerzos de mejora escolar” (48,2% en desacuerdo y 37,54% totalmente en desacuerdo); siendo el único indicador con mayores respuestas positivas “El

Al unificar los datos de las frecuencias absolutas de esta primera parte de la encuesta sobre la variable *relaciones interpersonales de los docentes*, graficando la información en una figura, se pueden apreciar mejor las serias dificultades que se presentan en esta unidad educativa para considerarla como una comunidad profesional de aprendizaje (Figura 1). Al sumar las respuestas con carácter negativo, se observa que hay 233 opiniones “en desacuerdo” y 128 como “totalmente en desacuerdo”, que da un total de 361 valoraciones negativas, frente a 199 las consideradas como opiniones positivas (90

Figura1. Opiniones de los docentes (n=56) acerca de las relaciones interpersonales en sus dos dimensiones, la enseñanza y el aprendizaje escolar.



Fuente: encuestas aplicadas.

RELACIONES DOCENTES COMO COMUNIDAD PROFESIONAL DE APRENDIZAJE

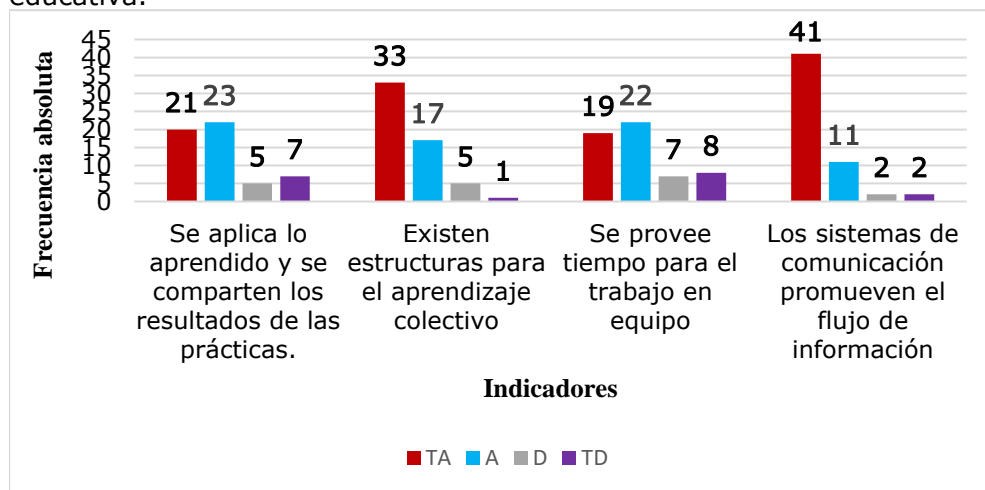
de "totalmente de acuerdo" y 109 de "de acuerdo".

Los datos sobre el clima laboral en la unidad educativa objeto de estudio mostraron resultados interesantes en cada una de las dimensiones estudiadas. La

- Se provee tiempo para el trabajo en equipo: 41 versus 15; y
- Los sistemas de comunicación promueven el flujo de información: 52 versus 4.

La segunda dimensión dentro del *clima*

Figura 2. Oportunidades con respecto al clima laboral en la unidad educativa.



Fuente: encuestas aplicadas.

primera fue "oportunidades en la unidad educativa con respecto al clima laboral", y constó de cuatro indicadores. En todos los casos las respuestas consideradas como "positivas" prevalecieron sobre las negativas. De esta forma, las frecuencias absolutas de los "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo" superaron en cada indicador a las de "en desacuerdo" y "totalmente en desacuerdo" (Figura 2):

- Se aplica lo aprendido y se comparten los resultados de las prácticas; 44 versus 12;
- Existen estructuras para el aprendizaje colectivo: 50 versus 6;

La segunda dimensión dentro del *clima laboral* fue el colectivismo entre los docentes. La Tabla 3 muestra resultados contradictorios. Mientras por un lado se observan respuestas positivas de "totalmente de acuerdo" o "de acuerdo" en el indicador "El profesorado colaborativamente analiza el trabajo de los estudiantes para mejorar la enseñanza y el aprendizaje", con el 33,9% y el 26,7%,

Tabla 3
Colectivismo como dimensión del clima laboral

Indicadores de colectivismo	TA	%	A	%	D	%	TD	%
El profesorado planifica y trabajan juntos para buscar soluciones para enfrentar la diversidad de necesidades de los estudiantes.	6	10,7	25	44,6	21	37,5	4	7,14
El profesorado en colaboración analiza las múltiples fuentes de datos para evaluar la eficacia de las prácticas de enseñanza.	8	14,3	18	32,1	26	46,4	4	7,14
El profesorado colaborativamente analiza el trabajo de los estudiantes para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.	19	33,9	15	26,7	17	30,4	5	8,92
El profesorado en colaboración revisa el trabajo de los estudiantes para compartir y mejorar las prácticas docentes.	6	10,7	25	44,6	19	33,9	6	10,7

Fuente: encuestas aplicadas.

RELACIONES DOCENTES COMO COMUNIDAD PROFESIONAL DE APRENDIZAJE

respectivamente; los otros tres indicadores marcan, indistintamente, respuestas contradictorias en su centro (no así en los extremos de la escala). De esta forma, mientras el 44,6% está de acuerdo con que "El profesorado planifica y trabajan juntos para buscar soluciones para enfrentar la diversidad de necesidades de los estudiantes", hay un 37,5% que está en desacuerdo. Datos muy parecidos se obtuvieron en el indicador "El profesorado en colaboración revisa el trabajo de los estudiantes para compartir y mejorar las prácticas docentes", en el que el 44,6% está de acuerdo pero el 33,9% está en desacuerdo; sin embargo, los porcentajes se invierten en el segundo indicador ("El profesorado en colaboración analiza las múltiples fuentes de datos para evaluar la eficacia de las prácticas de enseñanza"), en el que el 32,1% dice estar de acuerdo, pero

entonces el 46,4% está en desacuerdo. Estos indicadores requieren de una sólida discusión en el próximo capítulo.

La última dimensión estudiada dentro de la variable *Clima Laboral* fue las fortalezas existentes en la unidad educativa Luis Vargas Torres. La Tabla 4 muestra la apreciación de los docentes en esta esfera. De los siete indicadores consultados, en cinco se observan opiniones positivas, a favor de un buen clima laboral. Cuando se computan las frecuencias absolutas en las categoría "Totalmente de acuerdo" y "de acuerdo", son favorables los ítems "Existe una cultura de confianza y respeto a la hora de tomar riesgos" (32,1% y 44,6%), "El profesorado y las partes interesadas muestran un esfuerzo sostenido y unificado para incorporar el cambio en la cultura de la institución" (33,9% y 44,6%), "El horario escolar promueve el aprendizaje colectivo y

Tabla 4

Fortalezas en el clima laboral de la Unidad Educativa Luis Vargas Torres

Fortalezas	TA	%	A	%	D	%	TD	%
Existe una cultura de confianza y respeto a la hora de tomar riesgos.	18	32,1	25	44,6	5	8,92	8	14,3
El logro excepcional es reconocido y celebrado regularmente en nuestro centro.	6	10,7	26	46,4	18	32,1	6	10,7
El profesorado y las partes interesadas muestran un esfuerzo sostenido y unificado para incorporar el cambio en la cultura de la institución.	19	33,9	25	44,6	12	21,4	0	0
El horario escolar promueve el aprendizaje colectivo y la práctica compartida.	36	64,3	20	35,7	0	0	0	0
Se cuenta con tiempo y recursos para el desarrollo profesional.	12	21,4	37	66,1	7	12,5	0	0
Asesores especializados prestan apoyo para el aprendizaje continuo.	0	0	0	0	45	80,4	11	19,6
La proximidad de equipos docentes y departamentos facilita la colaboración con sus colegas.	19	33,9	25	44,6	12	21,4	0	0

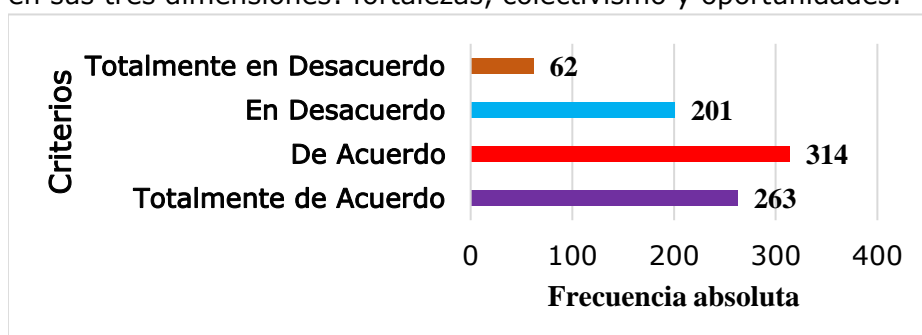
Fuente: encuestas aplicadas.

la práctica compartida" (64,3% y 35,5%), "Se cuenta con tiempo y recursos para el desarrollo profesional" (21,4% y 66,1%), y "La proximidad de equipos docentes y departamentos facilita la colaboración con sus colegas" (33,9% y 44,6%). Un indicador, "El logro excepcional es reconocido y celebrado regularmente en nuestro centro", mostró datos opuestos, pues mientras el 46,4% dijo estar de acuerdo, el 32,1% se mostró

en desacuerdo. El único indicador con valoraciones muy negativas fue "Asesores especializados prestan apoyo para el aprendizaje continuo" pues se puede notar que todos estuvieron en desacuerdo (80,4%) y totalmente en desacuerdo los demás (19,6%).

Al realizar el resumen de la variable *Clima Laboral*, basado en las frecuencias absolutas de las respuestas en sus tres dimensiones,

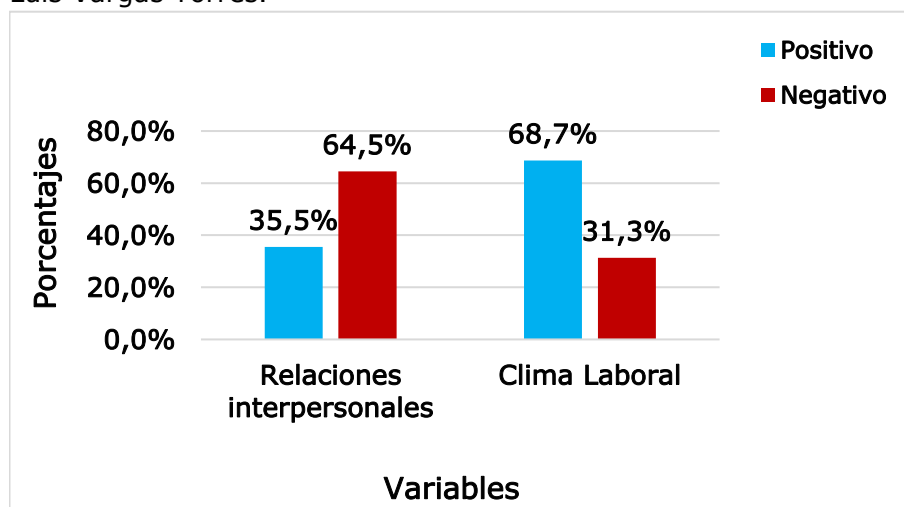
Figura 3. Opiniones de los docentes (n=56) acerca del clima laboral en sus tres dimensiones: fortalezas, colectivismo y oportunidades.



Fuente: encuestas.

se observan resultados con influencia positiva para lograr una comunidad profesional de aprendizaje, al imponerse en

Figura 4. Comparación porcentual de las opiniones dadas sobre las relaciones interpersonales y el clima laboral en la unidad educativa Luis Vargas Torres.



Fuente: datos tabulados de las encuestas aplicadas.

mayor grado las valoraciones "de acuerdo" (314 opiniones) y "totalmente de acuerdo" (263 opiniones), frente a 62 ("totalmente en

desacuerdo") y 201 ("en desacuerdo") (Figura 3).

La Figura 4 es más alentadora aún, porque indica que se puede mejorar el trabajo con las relaciones interpersonales ya que el clima laboral se constituye en una fortaleza en sí mismo. Se puede observar que hay casi una inversión completa en las valoraciones de los indicadores positivos: 68,7% en *clima laboral* versus el 35,5% en *relaciones interpersonales*.

Discusión

En esta investigación nos propusimos identificar el estado de las relaciones docentes de la Unidad Educativa Luis Vargas Torres como una comunidad profesional de aprendizaje; para ellos, se estudió el estado actual en el que se encuentran las relaciones interpersonales de los docentes, se determinó la influencia del liderazgo transformacional de los directivos sobre las relaciones interpersonales a partir de las concepciones teóricas sobre liderazgo, se caracterizó el clima laboral según la percepción de los docentes, para terminar con el diseño de una propuesta de mejora en busca de contribuir a la constitución de la Unidad Educativa Luis Vargas Torres como una comunidad profesional de aprendizaje.

La variable "Relaciones interpersonales de los docentes" se estudió en dos dimensiones, la dimensión "enseñanza" y la dimensión "Aprendizaje de los alumnos". Se pudo observar que, de los seis ítems

encuestados dentro de "enseñanza", en cinco prevalecieron las respuestas de "en desacuerdo" o "totalmente en desacuerdo", lo indica serias falencias en esta dimensión, destacando negativamente dos de los indicadores: los profesores no trabajan juntos para buscar el conocimiento, habilidades y estrategias para aplicar los nuevos aprendizajes en su trabajo (85,7% de negatividad) y que no existe un proceso de colaboración para desarrollar un sentido compartido de valores entre el personal (71,4% de negatividad). El único acápite con más resultados positivos (53,6%) que negativos fue la existencia de oportunidades para que el profesorado observe y ofrezca apoyo a sus compañeros.

Al comparar estos resultados con el estudio de Quintana (2017), se observan diferencias significativas, porque ese investigador demostró que existe una correlación alta y directa entre las relaciones interpersonales y la función docente de los educadores, confirmando que las relaciones interpersonales de los docentes son considerablemente medio alto en 50% y alto en 50% según la opinión de los encuestados. Sin embargo, el estudio que aquí se presenta coincide con el de Castro et al. (2021), quienes encontraron que sus resultados evidencian que las relaciones interpersonales no son apropiadas y ello afecta el desempeño laboral docente. En la variable relaciones interpersonales, los docentes la calificaron en el 78% deficiente, el 19% de regular y el 3% bueno. Los autores concluyen que se aprecia que los docentes no se relacionan fácilmente y ello contribuye al surgimiento de complicaciones en el desarrollo de sus actividades laborales.

La literatura sobre este tema tiene teóricos que ha hecho grandes contribuciones, como son los casos de Mead (1972) y Piaget (1977), quienes definen la habilidad cognitiva propia de un individuo a partir de saber tomar la perspectiva del otro

o de entender algunas de sus estructuras, sin adoptar necesariamente esta misma perspectiva, lo que es indicativo de respeto en las relaciones interpersonales.

La dimensión "enseñanza" requiere de pronta solución en la Unidad Educativa Luis Vargas Torres, porque no se concibe un centro docente que se pueda considerar como una comunidad profesional de aprendizaje mientras sus maestros no trabajen de forma unida en la búsqueda de soluciones a sus métodos y estrategias de enseñanza.

El clima laboral es otra área de extraordinaria importancia en un centro de trabajo. En este estudio se evidenció que en la unidad educativa Luis Vargas Torres, en la dimensión "oportunidades en la unidad educativa con respecto al clima laboral", en los cuatro indicadores las opiniones positivas superaron a las negativas, destacándose significativamente las valoraciones con respecto a la existencia de estructuras para el aprendizaje colectivo y el que los sistemas de comunicación promueven el flujo de la información.

También se analizó el colectivismo entre los docentes, dimensión en la que sí hubo resultados contradictorios. Mientras el indicador "El profesorado colaborativamente analiza el trabajo de los estudiantes para mejorar la enseñanza y el aprendizaje" arrojó respuestas muy positivas, los otros tres indicadores reflejan divisiones de puntos de vista. Casi el 50% del personal está de acuerdo en que los profesores planifican y trabajan juntos para buscar soluciones para enfrentar la diversidad de necesidades de los estudiantes y que los docentes, colaborativamente, revisan el trabajo de los estudiantes para compartir y mejorar las prácticas docentes, pero los que están en desacuerdo superan el 30%.

Sin embargo, no es comprensible que casi el 50% considere que el profesorado no trabaja cooperativamente en la búsqueda y

análisis de las fuentes de datos para evaluar la eficacia de sus prácticas de enseñanza. Es en este sentido donde esta autora coincide con Chalán (2021), quien valora que para que una comunidad sea realmente de aprendizaje, la superación de las dificultades se da a partir de las evidencias documentadas, lo que les permite tomar acciones adecuadas "a partir de un análisis reflexivo y maduro de las evidencias y no simplemente de fríos datos estadísticos" (p.534).

Conclusiones

Para darle cumplimiento al objetivo de la identificación del estado actual en el que se encuentran las relaciones docentes, se tuvo en cuenta no solo las relaciones interpersonales, sino también el clima laboral.

Como se discutió, en las relaciones interpersonales de los docentes, en las dimensiones estudiadas (enseñanza y aprendizaje de los alumnos) se detectaron dificultades internas, especialmente porque los profesores no trabajan unidos para

buscar el conocimiento, habilidades y estrategias para aplicar los nuevos aprendizajes en su trabajo diario y falta la colaboración para desarrollar un sentido compartido de valores entre el personal.

Se ha considerado favorable en esta unidad educativa que el clima laboral tenga más aspectos positivos que negativos, por la importancia de sentirse a gusto en un centro de trabajo, siendo un hecho que existen estructuras para ese aprendizaje colectivo, que no se están aprovechando al máximo, y el que los sistemas de comunicación internos promuevan el flujo de la información. Se puede además concluir que hay colectivismo en algunas áreas, como es el trabajo conjunto para mejorar la enseñanza y el aprendizaje, pero a su vez hay diferentes percepciones en la forma en que se aborda la diversidad de necesidades de los estudiantes, estando el punto más débil en el no unirse todos en la búsqueda y análisis de las fuentes de datos para evaluar la eficacia de sus prácticas de enseñanza.

Referencias

- Bolam, R., McMahon, A.J., Stoll, L., Thomas, S.M., Wallace, M., Greenwood, A.M., Hawkey, K., Ingram, M., Atkinson, A., & Smith, M.C. (2005). *Creating and Sustaining Effective Professional Learning Communities*. DfES, GTCe, NCSL. <http://https://www.education.gov.uk/publications/eOrderingDownload/RR637-2.pdf>
- Bolívar Ruano, M. R. (2013). Comunidades Profesionales de Aprendizaje. Instrumentos de diagnóstico y evaluación. *Revista Iberoamericana de Educación* (6). <https://doi.org/10.35362/rie621893>
- Castro Ramírez, M. N. A., Alvarado Torres, M. W. Y., Romero Jiménez, M. J. del C., & Mondragón Sánchez, M. D. A. (2021). Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 6184-6196. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.766
- Chalán Salazar, V.M. (2021). Comunidad Profesional de Aprendizaje en las Instituciones Educativas. *Journal Latin American Science*, (2): 518-548.
- DuFour, R., & Eaker, R. (1998). *Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student learning*. New York: National Educational Services.
- Grupo FARO. (2021). Educación Dialógica: eliminando barreras e inequidades educativas. https://grupofaro.org/wp-content/uploads/2021/06/Educacio%CC%81n-Dialo%CC%81gica-CDA_compressed.pdf
- Hargreaves, A. (2008). Leading professional learning communities. En A. Blankstein, P. Houston y R. Cole (Eds.), *Sustaining professional learning communities*: 175-197. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Hernández- Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw- Hill.
- Mead, G. H. (1972) *Espíritu, persona y sociedad*. Buenos Aires: Paidós: 18-189.
- Revista Científica Hallazgos21. ISSN 2528-7915. **Indexada en DIALNET PLUS, REDIB y LATINDEX Catálogo 2.0**. Periodicidad: cuatrimestral (marzo, julio, noviembre).
Director: José Suárez Lezcano. Teléfono: (593)(6) 2721459, extensión: 163.
Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Esmeraldas. Calle Espejo, Subida a Santa Cruz, Esmeraldas. CP 08 01 00 65. Email: revista.hallazgos21@pucese.edu.ec. <http://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21>

Pankake, A., & Moller, G. (2002). Comunidades de aprendizaje profesional: una síntesis de un estudio de cinco años. Documento presentado en la Reunión Anual de la Asociación Estadounidense de Investigación Educativa, New Orleans.
<https://doi.org/10.3102/0013189X030008039>

Piaget, J. (1977). *Estudios sociológicos*. Barcelona, España: Ariel.

Quintana Argandoña, B.R. (2017). Relaciones Interpersonales y su Grado de Correlación con la Función Docente en la Institución Educativa Secundaria "Politécnico Huáscar" de la Ciudad de Puno, Durante el Año Escolar 2016. Universidad Nacional Del Altiplano. Facultad De Ciencias De La Educación. <http://repositorio.untrm.edu.pe>

Stoll, L. y Louis, K.S. (Eds.) (2007). *Professional Learning Communities: Divergence, Depth and Dilemmas*. Columbus, OH: Open University Press.