

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LA SANTÍSIMA CONCEPCIÓN
FACULTAD DE EDUCACIÓN
PEDAGOGÍA EN EDUCACIÓN DIFERENCIAL



**“APROXIMACIÓN A LA CULTURA DE TRABAJO COLABORATIVO
ENTRE PROFESIONALES DEL COLEGIO NIÑO JESÚS DE LA
COMUNA DE LOTA, BAJO EL ENFOQUE DE LAS COMUNIDADES
PROFESIONALES DE APRENDIZAJE”**

**Seminario de Investigación para optar al Grado Académico de
Licenciado en Educación**

PROFESOR GUÍA: DRA. CAROLINA APARICIO MOLINA.
ESTUDIANTES : MARÍA BELTRÁN REYES.
ROMINA CARO CHÁVEZ.
MELANIE IBACACHE CÁCERES.
ADA OLATE CÁCERES.
KATHERINE PÉREZ JARA.
SOFIA VALENZUELA SALAZAR.

CONCEPCIÓN, SEPTIEMBRE DE 2007

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por iluminar y guiar mi camino, dándome la fortaleza necesaria para continuar y lograr mi anhelo de convertirme en profesional. A todas las personas que han sido parte de este proceso. A mi hermana Paulina, tíos, primos y abuelitos, quienes me animaron en todo momento y me entregaron su cariño. Finalmente agradezco especialmente a mis padres, Javier y Erika, por su amor y apoyo incondicional que siempre me han brindado, tanto en lo académico, como en todos los ámbitos de mi vida.

María Beltrán Reyes

En esta etapa de altos y bajos, no me queda más que agradecer a Dios quien me otorgo la fuerza, la paciencia y sabiduría para terminar este camino. A mi madre y familia por el apoyo incondicional que siempre me han brindado, gracias a mi hijo Tomás por ser quien me da la motivación para seguir adelante, a mi novio Richard quien siempre me brindó su apoyo y cariño. Finalmente agradecer a mi Padre, que aunque

ya no esté en este mundo sé que está feliz y orgulloso cuidándome desde el cielo.

Romina Caro Chávez

Quiero comenzar agradeciendo a mis padres que siempre me han brindado su amor y apoyo incondicional, por darme siempre esa palabra de aliento para enfrentar este camino de dulces y agraces. A mi hermano, cuñada y sobrinos por ser una de mis fuentes de motivación, a mis amigas quienes me entregaron su cuota de locura, alegría y cariño para que este proceso fuera mucho más llevadero. Finalmente agradecer a ti mi amigo que aunque tu cuerpo no esté con nosotros, tu esencia sigue aquí dándome las risas y apoyo honesto que siempre me entregaste.

Sofia Valenzuela Salazar

Agradezco inmensamente a Dios por estar siempre conmigo y hacer que las cosas sucedan de la manera perfecta para mi aprendizaje y felicidad. A todos quienes han sido parte de este proceso. A mis padres, Marco y Flor por su amor, apoyo y aliento incondicional, por animarme

y consolarme cuando lo necesité. A mi hermano Antonio, por sus tonterías y alegría inigualable. A nosotros cuatro, por ser lo que somos como familia y lo más importante en mi vida.

Finalmente agradecerle a mis amigas y amigos de la vida que con sus risas, compañía y apoyo me hacen muy feliz y hacen de todos los procesos que hemos vivido algo positivo. A mi Timy y Tali por su inmenso amor.

Melanie Ibacache Cáceres

A lo largo de este camino se han presentado procesos difíciles, es por esto que agradezco en primer lugar a Dios, quien me ha bendecido con perseverancia y fortaleza para llegar a este momento. A mis padres que han velado por mi bienestar brindándome apoyo durante todo el proceso académico, a mi hija Emilia, quien en los últimos años ha sido el pilar de mi vida y la motivación de seguir día a día, a mi esposo Carlos, por el amor y confianza que me entrega diariamente para no decaer. Y por último a mis profesores durante toda mi carrera profesional porque todos han aportado a mi formación profesional.

Ada Olate Cáceres

Quiero agradecer primeramente a Dios, quien siempre ha guiado mi camino y me ha permitido llegar hasta este momento. También quiero agradecer a todas las personas que fueron parte de este proceso. Especialmente quiero agradecer a mi madre, María, por su amor, apoyo, y confianza incondicional. Finalmente quiero agradecer a mi mayor motivación, mi hijo Benjamín, quien a pesar de ser tan pequeño, con un abrazo, una sonrisa y un "te amo mamá" me dio la fuerza necesaria para seguir adelante y terminar esta etapa.

Katherine Pérez Jara

Como grupo, nuestro total agradecimiento a nuestra profesora guía de seminario de investigación, Carolina Aparicio Molina, la que con paciencia, motivación y mucha simpatía logró guiarnos y orientarnos con éxito en nuestra investigación. Nuestro total agradecimiento y cariño.

RESUMEN

La presente investigación aborda la cultura de trabajo colaborativo entre profesores y profesionales del Colegio Niño Jesús de la Comuna de Lota, desde el enfoque de las comunidades profesionales de aprendizaje. El estudio correspondió a una investigación cuantitativa, de tipo exploratorio bajo un método hipotético-deductivo. La muestra de esta investigación correspondió a profesores y profesionales que componen el equipo del Programa de Integración Escolar del colegio.

El instrumento utilizado para la recolección de los datos fue un cuestionario con Escala de Likert de 18 afirmaciones creado por el equipo de investigación para el seminario. Los resultados mostraron que los profesionales pertenecientes al Programa de Integración Escolar respondieron en un 68% positivamente, lo que confirma la existencia de algunas características de las comunidades profesionales de aprendizaje en el trabajo colaborativo realizado.

ABSTRACT

This research deals with the collaborative working culture with a professional learning communities approach and it was carried out in the Colegio Niño Jesús in Lota. The study was an exploratory quantitative research with a hypothetical-deductive method. Teachers and professionals who belong to the school Integration Program were used as sample of this investigation.

A Likert Scale questionnaire was the instrument employed for data collection. This questionnaire which contained 18 affirmations was created by the research team. The results showed that 68% of the members of the school Integration Program respond positively to the survey. These results validated some of the characteristics of the Professional Learning Communities in the collaborative work conducted in this school.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: PROBLEMATIZACIÓN.....	3
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
1.2 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.3 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	17
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.4.1 OBJETIVO GENERAL.....	17
1.4.2 OBJETIVO ESPECÍFICO.....	17
1.5 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.6 VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	20
2.1 TRABAJO COLABORATIVO EN CONTEXTO DE PROGRAMA DE INTEGRACIÓN ESCOLAR (PIE).....	21
2.2 CAMBIO EDUCATIVO.....	31
2.3 COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE.....	38
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	45
3.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	46
3.2 PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN.....	48

3.2.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	48
3.3 DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO.....	51
3.3.1 MUESTRA.....	52
3.4 DEFINICIÓN Y DESCRIPCIÓN DE INSTRUMENTO.....	54
3.4.1 CUESTIONARIO.....	54
3.5 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	57
3.6 ANÁLISIS DE DATOS.....	58
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	59
4.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS.....	61
4.2 DISCUSIÓN.....	70
4.2.1 APRENDIZAJE COMO FOCO.....	72
4.2.2 CARACTERÍSTICAS DE LA CULTURA DE TRABAJO COLABORATIVO.....	73
4.2.3 RESOLUCIÓN DE CONFLICTO EN LAS COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE.....	75
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES.....	78
5.1 CONCLUSIONES.....	79
5.2 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	82
5.3 PROYECCIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	82
CAPÍTULO VI: BIBLIOGRAFÍA.....	84
7.1 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	85

CAPÍTULO VII: ANEXOS..... 92
8.1 CUESTIONARIO APLICADO..... 93

ÍNDICE DE FIGURAS Y TABLAS

Sección de Figuras

Figura 1: Frecuencia de respuesta para todas las preguntas	62
Figura 2: Frecuencia de respuesta para categoría 1. Aprendizaje como foco.....	65
Figura 3: Frecuencia de respuesta para categoría 2. Características de la cultura de trabajo colaborativo.....	66
Figura 4: Frecuencia de respuesta para categoría 3. Resolución de Conflictos.....	68
Figura 5: Porcentajes de respuestas según Escala de Likert.....	69

Sección de Tablas

Tabla 1: Profesionales participantes de la investigación.....	53
Tabla 2: Itinerario aplicación instrumento.....	58

INTRODUCCIÓN

La presente investigación buscó conocer, identificar y caracterizar la implementación del trabajo colaborativo del Programa de Integración Escolar del Colegio Niño Jesús de la comuna de Lota, bajo el enfoque de trabajo promovido por las comunidades profesionales de aprendizaje (CPA). Esta investigación aporta antecedentes no estudiados con respecto a dicha comunidad y el trabajo colaborativo realizado en las Escuelas Regulares con Programas de Integración Escolar en el contexto nacional.

Las CPA según Romero (2004) citando a Hargreaves (1998) se relacionan con una cultura escolar en la que se destacan las prácticas de colaboración centradas en la dimensión pedagógica, con el fin de producir mejoras en los aprendizajes, recurriendo a las evidencias en los resultados de aprendizaje y la información generada desde la propia comunidad (p.128).

Bajo esta perspectiva, el estudio tuvo como objetivo general describir las características de la cultura del trabajo colaborativo entre profesores y demás profesionales que forman parte del equipo PIE del

Colegio Niño Jesús de la comuna de Lota, bajo el enfoque de trabajo promovido por las Comunidades Profesionales de Aprendizaje. El estudio fue de tipo cuantitativo, de alcance exploratorio, realizado a partir de un cuestionario Likert y una muestra aplicada a los profesionales pertenecientes al Proyecto de Integración Escolar del Colegio ya mencionado.

El texto considera los siguientes apartados: Capítulo I Problematización, en ella se establece la construcción del problema de investigación; Capítulo II Marco Teórico donde se abordan los conceptos de apoyo y sustento a la investigación; Capítulo III Diseño Metodológico en el cual se explica el proceso al que se adscribe la investigación; Capítulo IV Análisis de Datos donde se presentan los resultados obtenidos y es el precedente para la actividad de interpretación; Capítulo V Conclusiones del estudio en él finalmente se procede a racionalizar los datos recolectados a fin de explicar e interpretar la variable estudiada, además de limitaciones y proyecciones del mismo. Por último se dan a conocer las Referencias Bibliográficas y los anexos que complementan esta investigación.

CAPÍTULO I: PROBLEMATIZACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

En los últimos años, se ha desarrollado en el país una discusión amplia y profunda acerca de cómo mejorar la educación para alcanzar la denominada "educación de calidad para todos", tanto en el ámbito académico como en el terreno de las políticas educativas públicas se han iniciado cambios a las estructuras educativas. Sin embargo, a lo largo de nuestras prácticas hemos observado que quienes implementan todos estos cambios, los profesores y profesionales que se desempeñan en el sistema educativo, no siempre han demostrado seguir los lineamientos de las innovaciones propuestas, especialmente en lo que se refiere a los Programas de Integración Escolar.

Sumado a lo anterior, se entiende por "educación de calidad un proceso formativo integral que pone en el centro al ser humano en su totalidad, promoviendo un desarrollo consistente e integrado del conjunto de sus dimensiones, incluyendo la espiritual, la ético-moral, la cognitiva o intelectual, la afectiva, la artística y la de desarrollo físico, entre otras, y que se orienta a proveer oportunidades de desarrollo e integración social al conjunto de los niños, niñas, jóvenes y adultos de

manera equitativa e inclusiva, previniendo la discriminación y la segregación de cualquier tipo, garantizando que todas y todos puedan ser ciudadanos autónomos, responsables, proactivos y críticos.” (MINEDUC, 2016, p.16)

Se estima relevante que, bajo este concepto integral de educación de calidad se considere también la forma en que la comunidad educativa, especialmente los profesores y profesionales que se desempeñan en el campo educativo, se apropien y aporten al logro de los fines planteados en al menos, las siguientes dimensiones clave: La Ley General de Educación en su artículo 9° señala que una:

- *Comunidad Educativa*: es una agrupación de personas que inspiradas en un propósito común integran una institución educativa. Ese objetivo común es contribuir a la formación y el logro de aprendizajes de todos los alumnos que son miembros de ésta. El propósito compartido de la comunidad se expresa en la adhesión al proyecto educativo del establecimiento y a sus reglas de convivencia establecidas en el reglamento interno. Está integrada por alumnos, alumnas, padres, madres y apoderados, profesionales de la educación, asistentes de la educación, equipos

docentes directivos y sostenedores educacionales. (Ley General de Educación, 2009, p.4)

- *Inclusión:* En un contexto social, económico y cultural altamente segregado como el que desafortunadamente caracteriza a nuestro país, una educación de calidad debe otorgar a todos los niños, niñas, jóvenes y adultos posibilidades equitativas de acceso y permanencia en los centros educacionales y proyectos educativos de su interés, sin distinción de género, raza, etnia, credo, orientación sexual, identidad sociocultural, nivel socioeconómico o cualquier otro. Aún más, es importante que, tal como lo establece la Ley de Inclusión Escolar (Ley N° 20.845), el sistema propicia que los establecimientos educativos sean un lugar de encuentro entre la diversidad de aspectos que componen las necesidades educativas especiales. El principio de la inclusión requiere también eliminar cualquier forma de discriminación o exclusión y tender, por el contrario, de forma activa, hacia el respeto y valoración de la diversidad como principio fundante de la vida ciudadana.

Junto a lo anterior, organizaciones como la UNICEF (2011) indican que un sistema educativo inclusivo facilita trayectorias escolares completas de todos sus estudiantes, además será una escuela de calidad si logra que todos aprendan lo que tienen que aprender. Al considerar que, la mejora de los aprendizajes para todos los niños que forman parte del sistema educativo, es uno de los objetivos centrales que permiten alcanzar la educación de calidad consideramos relevante indicar que el año 2009 se inicia la implementación del Programa de Integración Escolar (en adelante PIE). Este surge a través del Decreto 170/2009 para brindar oportunidades educativas, velar por el cumplimiento del derecho de las personas con o sin discapacidad para participar en todos los ámbitos de la sociedad. El PIE se entiende como:

Una estrategia inclusiva del sistema escolar cuyo propósito es entregar apoyos adicionales, en el contexto de aula común a los estudiantes que presentan Necesidades Educativas Especiales (en adelante NEE), sean estas de carácter permanente o transitorio, favoreciendo la presencia y participación en la sala de clases, el logro de los

objetivos de aprendizaje y la trayectoria educativa de "todos y cada uno de los estudiantes", contribuyendo con ello al mejoramiento continuo de la calidad de la educación en el establecimiento educacional.(MINEDUC,2013,p.85)

Considerando que la implementación de un PIE exige la instalación de procesos y prácticas con enfoque inclusivo, es fundamental que el establecimiento que cuenta con un PIE, durante el proceso de diagnóstico institucional, revise y evalúe particularmente sus prácticas relacionadas con el trabajo colaborativo, con la aplicación de estrategias de respuesta educativa a la diversidad de los estudiantes; avances en la aplicación de estrategias de co-enseñanza y modalidades de apoyo a las necesidades educativas de los estudiantes en general y desde ahí, seleccione proceso de mejoramiento, objetivos y prácticas que le permitan avanzar como Comunidad Escolar, hacia una escuela que valoriza la diversidad como un factor de enriquecimiento de la cultura escolar y de los aprendizajes de todos sus estudiantes.

El trabajo colaborativo, en contextos de PIE, se define como una forma de trabajo, que se caracteriza por la toma de decisiones en conjunto acerca de la tarea de enseñar, planificando conjuntamente e interaccionando con los diferentes docentes de modo que se produce apoyo y aprendizaje mutuo. El trabajo colaborativo enfatiza la necesidad de la coordinación para potenciar las relaciones profesionales y facilitar la comunicación y participación de los miembros del centro escolar.

MINEDUC (2010) citando a Villa y Thousand (2004) señala que:

El trabajo colaborativo entre diversos actores de la comunidad educativa constituye un aspecto importante para crear escuelas inclusivas, siendo una de las principales herramientas para mejorar la calidad de los aprendizajes de todos los y las estudiantes, especialmente de los que presentan Necesidades Educativas Especiales (p.9).

A su vez, el Ministerio de Educación (2012), indica que "El aprendizaje colaborativo considera el diálogo, las interacciones positivas y la cooperación como fundamentos esenciales de su

quehacer; sin embargo, es la implicación colaborativa de cada persona, la que garantiza el alcance de las metas de aprendizaje, y la realización individual y colectiva” (p. 5).

El trabajo colaborativo se puede considerar como una metodología de enseñanza y de realización de la actividad laboral, basada en el reconocimiento y creencia de que el aprendizaje y el desempeño profesional se incrementan cuando se desarrollan destrezas cooperativas para aprender y solucionar los problemas, acciones educativas y laborales que la acción educativa demanda. Implica contar con un equipo interdisciplinario, donde cada uno de sus integrantes interviene, en función del mejoramiento de los aprendizajes y de la participación inclusiva de los estudiantes que presentan NEE.

Sin embargo, un estudio realizado el año 2013 por Fundación Chile y MINEDUC analizó la Implementación de los PIE en Establecimientos que han incorporado Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales Transitorias (NEET). Este estudio determinó que en las escuelas existían actitudes reticentes por parte de los y las docentes en cuanto a las novedades que esta política ha planteado para el trabajo con la diversidad. Según lo informado, los profesores

presentan ciertas actitudes evasivas al trabajo que instala esta política de integración, principalmente debido a que les impone prácticas de planificación, organización y trabajo conjunto con otros profesionales de la escuela. Estas prácticas no estarían asociadas para los y las docentes a una mejora escolar a nivel institucional sino como trabajo extra.

En el estudio en cuestión, tanto en la encuesta como en los estudios de caso, se mencionó que los profesores estaban poco informados respecto al funcionamiento y sentido del PIE. Los profesores tendrían ciertas reticencias al trabajo en co-enseñanza, lo que implicaría para los y las docentes sumar actividades de planificación y evaluación conjunta, además de romper con la tradicional autonomía docente en aula. Finalmente, ciertas resistencias se asociaban a la existencia de una formación inicial y continua docente que no se ha preocupado de profundizar en técnicas de trabajo con la diversidad ni en el trabajo de co-enseñanza (Fundación Chile y MINEDUC, 2013, p.29).

Es relevante recalcar que un enfoque de trabajo que ha destacado por favorecer el logro de aprendizajes de los estudiantes y fortalecer el

desarrollo profesional de los profesores han sido las Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CPA), cuyo objetivo principal es que todos los profesionales que participan dentro de la comunidad puedan aprender colectivamente para mejorar la propia práctica educativa en las organizaciones donde trabajan, con el propósito de incidir en los aprendizajes de los estudiantes. Esta estrategia se basa en 3 conceptos fundamentales relacionados con el cambio en educación: Colaboración, Aprendizaje y Apoyo. (Bolívar, s.f, p.4).

Bajo esta perspectiva, lo anterior se relaciona con los logros asociados a las CPA, demostrados a través de estudios nacionales como el presentado por Délano (2015), quien demostró en un estudio de caso en la ciudad de Santiago de Chile, resultados favorables respecto al trabajo colaborativo y el aprendizaje mutuo entre profesionales y su capacidad para mejorar los aprendizajes de los estudiantes

En consecuencia, se ha demostrado en el contexto nacional el valor del modelo para que la comunidad escolar trabaje y aprenda de manera conjunta como diseñar y sostener procesos de mejora eficaces, también puede ocurrir con los trabajos de co-enseñanza y gestión de los aprendizajes en contexto PIE.

Por otra parte, Krichesky y Murillo (2011) citando a Bolívar (2008), señala que:

Las CPA respetan el "derecho a la diferencia" de sus miembros sin que esto impida una acción común, pues cada persona aporta apoyo y cuidado a otros miembros de la escuela y es así como la gente llega a formar una comunidad de confianza y respaldo mutuo (p.71).

Bajo esta misma línea, se recoge la idea de Dewey (1902) quien entiende la educación como un proceso en el cual el aprendizaje es experiencial, por lo que se comprende que la clave de la mejora educativa está en el aprender haciendo y la reflexión en la práctica.

Comprendiendo que en las CPA el compromiso es enriquecer el aprendizaje de los alumnos, su bienestar y rendimiento; donde el proceso de mejora está muy documentado por el aprendizaje profesional y la investigación sobre el aprendizaje de los alumnos y los principios efectivos

de la enseñanza y el aprendizaje en general; y donde cualquier problema se aborda a través del aprendizaje organizacional en el que todos los miembros de la organización, aprenden a solucionar problemas en lugar de buscar soluciones rápidas y fáciles (Hargreaves y Fullan, 2014,p.158). Lo que como ha expresado, DuFour (2004) “el modelo de comunidad profesional de aprendizaje es un gran diseño de una nueva y poderosa forma de trabajar juntos que afecta profundamente a las prácticas de enseñanza. Sin embargo, iniciar y mantener el concepto requiere mucho trabajo” (p.11).

Es por ello que consideramos importante para la mejora de los procesos de implementación del PIE y fortalecimiento de la calidad educativa, conocer, identificar y caracterizar si el trabajo colaborativo realizado por el equipo PIE de un caso particular, el Colegio Niño Jesús de la comuna de Lota, presenta o no algunas de las características de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje las cuales consideran a lo menos los siguientes elementos; aprendizaje como foco,

características de la cultura de trabajo colaborativo y consenso y resolución de conflicto (Dufour, R. Dufour, R. Eaker, R. Many, T, 2010).

1.2 Justificación de la investigación

El Mineduc (2013) en el análisis de la implementación de los programas de integración escolar en establecimientos que han incorporados estudiantes con necesidades educativas transitorias, señala que según los datos de matrícula el número de escuelas subvencionadas y estudiantes que participan de los Programas de Integración Escolar ha aumentado desde la entrada en vigencia y la aplicación del DS N° 170/09. Específicamente enumera que el año 2009 habían 68.117 estudiantes en PIE, el año 2012 fueron registrado 171.864 alumnos y el 2013 se contabilizaban 210.332. Este número está correlacionado con el número de escuelas participantes.

Sin embargo, el incremento de las matrículas debe ir de la mano de una mejora educativa, es por eso que el trabajo colaborativo en la escuela es de gran importancia debido a que permite mejorar las prácticas docentes y la mejora de los aprendizajes de todos los

estudiantes y principalmente dar una respuesta educativa adecuada a aquellos que presentan necesidades educativas especiales. En función de lo expuesto y las dificultades de implementación del trabajo colaborativo en los PIE, se estima relevante conocer si existen algunos de los principios que caracterizan a las CPA en un caso particular de la región del Bío-Bío a fin de generar conocimiento científico que aporte a la implementación de cambios significativos para las comunidades educativas.

1.3 Pregunta de investigación

¿Cuáles son las características del Trabajo Colaborativo del equipo PIE del Colegio Niño Jesús de la Comuna de Lota, bajo el enfoque de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje?

1.4 Objetivos de investigación

1.4.1 Objetivo general

Describir las características del trabajo colaborativo del equipo PIE del Colegio Niño Jesús de la comuna de Lota, bajo la perspectiva de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje.

1.4.2 Objetivos específicos

Objetivo 1: Conocer la implementación del trabajo colaborativo del PIE en el Colegio Niño Jesús de la Comuna de Lota.

Objetivo 2: Identificar elementos de las CPA en el trabajo colaborativo de PIE del Colegio Niño Jesús de la Comuna de Lota.

Objetivo 3: Caracterizar la implementación del trabajo colaborativo del PIE del Colegio Niño Jesús de Lota desde las CPA.

1.5 Hipótesis

H: El Trabajo Colaborativo del equipo PIE del Colegio Niño Jesús de la comuna de Lota se caracteriza por presentar elementos de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje en las siguientes categorías: Aprendizaje como foco; Cultura desarrollada del Trabajo Colaborativo; Resolución de conflicto.

1.6 Variables

Las variables en una investigación científica es la capacidad que tienen los objetos y las cosas de modificar su estado actual. En el 2010 Hernández, Fernández y Baptista señalaron que una variable es una

propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse y observarse.

En la investigación, la variable registrada son las respuestas que obtendremos aplicando el instrumento a 23 profesionales que forman parte del equipo de aula del Programa de Integración Escolar del Colegio Niño Jesús de la comuna de Lota.

CAPÍTULO II:
MARCO TEÓRICO

El presente capítulo tiene como propósito analizar y exponer aquellas referencias teóricas en un orden lógico y secuencial procedentes de información obtenida de fuentes bibliográficas confiables en relación a resolver la pregunta planteada en esta investigación: ¿Cuáles son las características del Trabajo Colaborativo del equipo PIE del Colegio Niño Jesús de la Comuna de Lota, bajo el enfoque de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje?

El presente marco teórico considera los siguientes temas: Trabajo Colaborativo en Contexto de Programa de Integración Escolar (PIE), Cambio Educativo y Comunidades Profesionales de Aprendizaje.

2.1 Trabajo Colaborativo en contexto de Programa de Integración Escolar (PIE)

En Chile, las políticas educativas que se han implementado en el marco de la actual Reforma Educacional Chilena, han estado orientadas hacia dos principios fundamentales: la calidad de la educación, en relación con el proceso y los resultados de aprendizajes, y la equidad, entendida como la provisión de una educación que reconoce, valora y

responde a la diversidad de los educandos y los contextos educativos en los que estos se insertan. En esta dirección el estado ha propiciado políticas y decretos que resguardan la igualdad de oportunidades y derecho a la educación de los estudiantes con capacidades diferentes. En este contexto de Reforma Educacional Inclusiva en marcha.

El MINEDUC (2013) define el PIE como:

Una estrategia inclusiva del sistema escolar cuyo propósito es entregar apoyos adicionales (en el contexto del aula común) a los estudiantes que presentan Necesidades Educativas Especiales (NEE), sean éstas de carácter permanente o transitorio, favoreciendo la presencia y participación en la sala de clases, el logro de los objetivos de aprendizaje y la trayectoria educativa de "todos y cada uno de los estudiantes", contribuyendo con ello al mejoramiento continuo de la calidad de la educación en el establecimiento educacional (p.7).

El PIE es a la vez un desafío y una oportunidad para los establecimientos educacionales. Un desafío, porque el establecimiento

se ve enfrentado a enriquecer su práctica pedagógica para atender a la diversidad de estudiantes posibilitando que los docentes de aula, desarrollen las capacidades, recursos y competencias suficientes de modo de dar respuestas ajustadas y oportunas a las necesidades y características de todos los estudiantes, no sólo de aquellos que presentan Necesidades educativas especiales. También es un desafío para el establecimiento a fin de que éste genere las condiciones (trabajo colaborativo, estrategias de co-enseñanza, que el reglamento de evaluación considere las necesidades educativas de los estudiantes, etc.) para que todos los estudiantes progresen en sus aprendizajes.

Ahora bien, el PIE es

Una oportunidad para que el establecimiento educacional se comprometa con los aprendizajes de todos los niños, niñas y jóvenes, generando las condiciones de flexibilización y adecuación del currículo, de la evaluación y del contexto para ofrecer las mejores oportunidades educativas a todos los estudiantes. El PIE también es el espacio en donde la familia puede aprender mejores

herramientas para ayudar a sus hijos e hijas ya que los profesionales velarán por entregarles las mejores formas de apoyarlos en el hogar". (MINEDUC, 2013, p.5).

Los estudiantes que asisten a PIE requieren de ciertos apoyos de tipo extraordinario durante un tiempo específico o durante toda la etapa escolar dependiendo de la evolución de las necesidades educativas especiales y del mejoramiento de las condiciones del contexto escolar. Es así como en un PIE se pueden incorporar estudiantes sordos, ciegos, con discapacidad intelectual, autismo, disfasia, discapacidades múltiples, con síndrome de déficit atencional, trastorno específico del aprendizaje y trastorno específico del lenguaje, entre otros.

Como se menciona anteriormente el decreto 170/09 fija normas para determinar los alumnos con NEE que serán beneficiados de la subvención para Educación Especial, estableciendo requisitos, instrumentos y pruebas diagnósticas que habilitará a los alumnos con NEE o discapacidad para gozar del beneficio de las subvenciones establecidas para tales déficits, así también el perfil de los/las

profesionales competentes. Este reglamento, entre otros aspectos, dispone en qué ítems se pueden utilizar los recursos que el estado entrega para la atención de los estudiantes y define el personal de apoyo que se requiere para trabajar con los estudiantes en el mejoramiento de su nivel de aprendizaje.

Al estar en el decreto 170/09 plasmado el ítem sobre recursos un establecimiento educacional que implementa el PIE, debe contar con una planificación rigurosa y fundamentada de la utilización de los recursos financieros, los cuales están destinados para utilizarse en:

- Contratación de recursos profesionales
- Capacitación y perfeccionamiento
- Materiales educativos
- Coordinación, trabajo colaborativo y planificación

En relación a este último punto, coordinación, trabajo colaborativo y planificación, los recursos de la subvención de educación especial deben permitir que los docentes de aula, profesores de Educación Diferencial y profesionales especializados dispongan de horas para planificar y evaluar procesos educativos centrados en la diversidad y en la NEE, para monitorear los progresos de los

estudiantes y para elaborar materiales educativos diversificados. Asimismo, las acciones de coordinación deben estar enfocadas en asegurar la calidad de la educación que se brinda a todos y cada uno de los estudiantes en el aula, calidad que debe visualizarse en el trabajo que realizan los profesionales fuera del aula, como en la implementación en el trabajo al interior del aula, a través del trabajo colaborativo.

Como se mencionó anteriormente una de las innovaciones que ha establecido el MINEDUC (2009) para el funcionamiento de los PIE fue la práctica de trabajo colaborativo en los equipos multidisciplinarios de los establecimientos educacionales, se señala que:

Deben formarse equipos de aula compuestos por diversos profesionales para la enseñanza y el aprendizaje de todos los estudiantes. El Equipo de Aula está conformado en primer lugar por el profesor/a de aula respectivo y el profesor/a de educación especial/diferencial o psicopedagogo/a, en algunos casos. También pueden ser parte del equipo de aula, otros profesionales asistentes de la

educación tales como psicólogo/a, fonoaudiólogo/a, psicopedagogo/a; además asistentes de aula, intérpretes de lengua de señas, entre otros posibles (p.5).

Respecto al trabajo colaborativo, aunque no en contextos PIE, pero haciéndole sentido a los fines de este Programa, Hargreaves y Fullan (2014), señalan que:

Las escuelas que trabajan con culturas colaborativas construyen capital social y por tanto también capital profesional en la comunidad de una escuela. Acumulan y circulan conocimiento e ideas, así como asistencia y apoyos, que ayudan a los maestros a ser más efectivos, incrementar su confianza, animándoles a ser más abiertos y activamente más comprometidos con el progreso y el cambio. Las culturas colaborativas valoran a los individuos y la individualidad porque estiman a las

personas en su propio derecho y por cómo contribuye al grupo (p.145).

A su vez, el MINEDUC (2012) define el trabajo colaborativo de diferentes formas, no obstante, señala en líneas generales que:

Es una metodología de enseñanza y de realización de la actividad laboral basada en la creencia de que el aprendizaje y el desempeño profesional se incrementan cuando se desarrollan destrezas cooperativas para aprender y solucionar los problemas y acciones educativas y laborales en las cuales nos vemos inmersos (p.31)

El aprendizaje colaborativo considera el diálogo, las interacciones positivas y la cooperación como fundamentos esenciales de su quehacer; sin embargo, es la implicación colaborativa de cada persona, la que garantiza el alcance de las metas de aprendizaje, y la realización individual y colectiva (Monge, 2006). El MINEDUC señala algunas características que deben poseer los profesionales para realizar el trabajo colaborativo:

- Apertura al trabajo en equipo;
- Capacidad de tener empatía con otros/as;
- Valorización de la diversidad y respeto por las diferencias individuales,
- Compromiso con el aprendizaje de todos los/las estudiantes, entre otras.

El MINEDUC también manifiesta en las orientaciones técnicas para PIE del 2013 que “El trabajo colaborativo es una de las principales herramientas para mejorar la calidad de los aprendizajes de todos los estudiantes, especialmente de los que presentan NEE”(MINEDUC, 2013, p.92), el cual implica contar con un equipo interdisciplinario, donde cada uno de sus integrantes interviene, en función del mejoramiento de los aprendizajes y de la participación inclusiva de los estudiantes que presentan NEE, ya sea transitoria o permanente, además implica llevar a cabo múltiples tareas desde ámbitos sumamente diferentes, pero articuladas y complementarias entre sí con el fin de lograr unos objetivos compartidos. Este quehacer compartido debe formar parte de la gestión y del crecimiento profesional del

recurso humano, en todos los establecimientos educacionales, especialmente en aquellos que cuentan con PIE.

El decreto 170/09 señala que los profesores de educación regular, de cursos que tienen estudiantes en PIE, deben contar con un mínimo de 3 horas cronológicas semanales para desarrollar trabajo colaborativo. Para dar a estas horas el mejor uso posible, pueden ser organizadas y distribuidas de manera flexible. El criterio fundamental a considerar en su distribución debe ser posibilitar tiempos de coordinación para la planificación y evaluación del trabajo a desarrollar en el aula o fuera de ella. Es responsabilidad de los equipos directivos resguardar y monitorear que los profesionales participantes en un PIE dispongan de tiempo suficiente y previamente planificado, para desarrollar un buen trabajo colaborativo, en beneficio de las mejoras en el aprendizaje establecidas en las metas del PIE y del plan de mejoramiento educativo.

2.2 Cambio Educativo

Los términos cambio, innovación, reforma y mejora escolar son utilizados para designar procesos de transformación que acontecen en el aula, la escuela o el sistema educativo. El concepto de cambio puede hacer referencia tanto al proceso como al resultado y con esta doble interpretación lo utiliza Fullan, referenciado en Murrillo, 2002, que, sin embargo, se centra en el cambio intencional y planificado frente al cambio espontáneo, para él, el propósito del cambio educativo es ayudar a los centros educativos, a conseguir sus metas más eficazmente mediante la modificación de algunas estructuras, programas y/o prácticas.

El autor manifiesta que un cambio educativo va más allá del deseo o la voluntad, porque implica planeación, metodología y apoyo para lograr que el cambio sea positivo y su propósito se cumpla de forma eficiente, como se expresa en la siguiente cita:

“Los maestros necesitan aprender a administrar el cambio, porque si no lo hacen, continuarán siendo víctimas de la continua intromisión de fuerzas externas de cambio” (Fullan 2002, p. 49).

El desarrollo de las capacidades individuales, el trabajo en equipo y la pasión por la profesión son claves. La participación activa de los maestros es fundamental en la implementación del cambio educativo. Además, comprendiendo que “Un cambio educativo concreto se introduce porque es deseable de acuerdo con determinados valores educativos y responde a una determinada necesidad mejor que las prácticas existentes” (Fullan, 2012, p. 82). Se entiende que este cambio raramente se inicia sin un mediador y uno de los más eficaces es la administración del distrito o gobierno, especialmente cuando va acompañada del apoyo del consejo escolar.

Según Murillo, muchos centros escolares consideran la mejora como algo ocasional. Se mueven en la medida que aparece un problema y se busca una solución. Solucionado, todo continúa como antes. La mejora en estas escuelas es estática. Por el contrario, habrá una mejora dinámica, cuando la escuela considera la mejora como un proceso continuo “que forma parte de la vida cotidiana de la propia escuela” (Murillo, 2012 citado en Délano: 29). Esto último requiere de parte de directivos y profesores un proceso constante de reflexión y análisis de

la realidad y de voluntad para cambiar antiguos paradigmas que les permita impulsar mejoras a lo largo del tiempo.

Stephen Anderson, en un seminario para directores expuso que “El cambio es multidimensional, es decir que debe tener en cuenta una serie de elementos que juegan un rol dentro del sistema educativo de una escuela” (Anderson, 2011 citado en Délano: 29). Es importante el sistema de apoyo que desde la dirección de la escuela se dé a los profesores para lograr cambios pedagógicos importantes. Se debe promover, entonces, las buenas prácticas respetando los procesos de cada uno de los integrantes del cuerpo docente. Para esto es fundamental contar con docentes que crean en el cambio y puedan ser transmisores de la bondad de estos cambios para el logro de buenos resultados de aprendizaje de los alumnos y así lograr bajar los niveles de decepción que muchos sufren frente a los resultados obtenidos.

El mediador debe ser consciente y tener vocación, debe encargarse de recabar el acceso, la autoridad interna y los recursos necesarios para buscar y destinar fondos del exterior a un programa de cambio determinado y en su caso de obtener el apoyo del consejo escolar.

La cultura de la eficacia escolar no se construye por el solo deseo de una comunidad educativa, sino que es necesario generar condiciones que permitan un ambiente de trabajo que permita la activa participación de los docentes en la construcción de una cultura y que promueva el liderazgo para desarrollar el proyecto educativo que la escuela se ha planteado, pues “una cultura colaborativa garantiza las bases para el cambio y la mejora sostenida en tanto promueven un buen clima de trabajo basado en relaciones honestas, respetuosas en donde impera la confianza y el apoyo mutuo” (Krischesky, 2013 citado en Délano: 34).

De aquí la importancia de desarrollar, no solo en los equipos Directivos, sino principalmente en los docente, un liderazgo que tenga en cuenta esta cultura colaborativa de modo de alcanzar los objetivos propuestos en sus proyectos educativos.

Un líder educativo es la persona capaz de liderar cambios importantes y transformar el proceso educativo. Por ello ha de ser un visionario que enfrente los desafíos que por muchos años han caracterizado la educación chilena. Sólo así podremos entregar una educación de calidad a los niños y jóvenes de nuestro país.

Por otra parte, este cambio puede imponerse desde el exterior o buscarse, definirse previamente de forma explícita y con detalle o ser desarrollado y adaptado progresivamente en el uso, diseñarse para ser utilizado de forma uniforme o planificarse deliberadamente para que los usuarios puedan modificarlo de acuerdo con su percepción de las necesidades de cada situación.

Si se considera que “El principal problema no es la ausencia de innovación en las escuelas, sino más bien la presencia de demasiados proyectos inconexos, episódicos, fragmentados y adornados de forma superflua” (Fullan, 2012, p. 53). Es por ello que las escuelas que adoptan o se ven obligadas a adoptar todas las políticas e innovaciones que surgen pueden parecer innovadoras a cierta distancia, pero en realidad son un caso severo de carencia de sentido.

De este modo, la manera en que se atiendan o ignoren estas realidades subjetivas determinará si los cambios cobran sentido en el nivel de uso individual, y su eficacia.

Fullan (2012), citando a Sarason (1971, pp.166-167), menciona que: “Si la enseñanza ya no resulta especialmente interesante ni

especialmente estimulante para el profesorado ¿Puede alguien esperar que la hagan estimulante para los alumnos?” (p. 149).

Para captar la atención de los alumnos y que la enseñanza sea de su interés los profesores deben acceder al cambio educativo real, el cual se basa en cambios en las creencias, la manera de enseñar y los materiales que provienen de un proceso de desarrollo personal en un contexto social.

El docente al interior de su sala de clases debe propiciar un liderazgo en el dominio de su disciplina y en lograr que efectivamente los alumnos puedan alcanzar los resultados esperados respecto a su formación integral.

“La creación de una cultura centrada en el aprendizaje de los alumnos requiere: promover la cooperación y cohesión entre el profesorado, un sentido del trabajo bien hecho, desarrollar comprensiones y visiones de lo que se quiere conseguir” (Bolívar, 2010 citado en Délano: 37).

Por lo que el cambio educativo depende de lo que el profesorado haga y piense, como planteaba Fullan (1982 citado en Fullan 2002). Las aulas y las escuelas funcionan con eficacia cuando recurren a

personal docente de calidad y el entorno laboral se organiza para estimular al profesorado y premiar los resultados.

Si el cambio pretende tener éxito, los individuos y los grupos deben encontrar el significado tanto de lo que se va a cambiar como del modo de hacerlo. Sin embargo, es difícil resolver el problema del significado cuando afecta a un gran número de personas. Tenemos que saber cómo es el cambio desde el punto de vista del profesor individual, el estudiante, los padres y la administración si queremos entender las acciones y las reacciones de cada uno; y si queremos comprender en su totalidad toda la escena, debemos combinar el conocimiento conjunto de todas estas situaciones individuales con el entendimiento de factores organizativos e interorganizativos, los cuales influyen en el proceso de cambio, tales como los departamentos de gobierno, las agencias intermedias, las universidades, las federaciones de profesores, los

sistemas escolares y la interacción de los centros.

(Fullan, 2002, p. 9).

2.3 Comunidades Profesionales de Aprendizaje

Actualmente nos encontramos en las escuelas con múltiples obstáculos y barreras que impiden el aprendizaje de los docentes y con consecuencia el de los alumnos. La propuesta de configurar las escuelas como Comunidades Profesionales de Aprendizaje desde ahora CPA son una relevante forma, donde el aprendizaje de los alumnos va unido al desarrollo profesional de los docentes en el seno de la escuela como una trabajo conjunto o colegiado.

Bolívar (2012) citando a Westheimer (2008) señala que

Un creciente cuerpo de investigación sobre el cambio educativo habla de desarrollar fuertes Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CPA) como "nueva ortodoxia" del cambio educativo y ruta segura hacia la mejora. La idea de comunidad surge de los trabajos y experiencias sobre las culturas de colaboración entre los

docentes, así como de las Organizaciones que Aprenden, como forma para evitar el individualismo y el aislamiento que en tiempos de incertidumbre y adversidad no ayudan a resolver los problemas del día a día en la escuela. Toda una larga tradición investigadora ha puesto de manifiesto la relevancia del aprendizaje entre colegas y de configurar la escuela como una comunidad, como base potente para mejorar la educación (p.144)

Cuando hablamos de CPA, nos referimos a un grupo de profesionales que se apoyan mutuamente, indagando de modo reflexivo, para aprender más sobre su práctica en orden a mejorar los aprendizajes de los alumnos

La convivencia de múltiples interpretaciones de lo que son las Comunidades Profesionales de Aprendizaje hace que sea realmente complejo aportar una definición mínimamente consensuada. Algunas de las ideas más difundidas sobre el significado y naturaleza de las CPA, organizadas en función de su principal enfoque, son las siguientes:

- Desde una visión centrada en los profesores Krichesky y Murillo (2011) citando a Mitchell y Sackney, 2000; Stoll, Bolam et al., 2006). Señala que la CPA puede definirse como un grupo de personas compartiendo e interrogándose críticamente sobre su práctica de modo continuo, reflexivo, colaborativo, inclusivo y orientado hacia el aprendizaje de los alumnos (p.69).
- Desde una visión centrada en la escuela Krichesky y Murillo (2011) citando a Pankake y Moller (2002) una CPA es una escuela comprometida con el desarrollo de una cultura de aprendizaje colectivo y creativo, caracterizada por unos valores y una visión en común, signada por un liderazgo distribuido y por normas de trabajo colaborativas que fomenten la indagación sobre la práctica en condiciones organizativas que facilitan todos estos procesos (p.69).
- Desde una visión de comunidad escolar más amplia Krichesky y Murillo (2011) citando a Hargreaves (2008) entiende que las CPA son una estrategia organizativa muy poderosa que alienta y empodera a los profesores y a otros miembros de la comunidad

a aprender y a trabajar de manera conjunta para mejorar la calidad de vida de todos los participantes (p.69)

Krichesky y Murillo (2011) citando a Vescio, Ross y Adams (2008), señala que "La noción de CPA brinda un modelo de organización escolar que permite maximizar el tiempo dedicado por un centro al desarrollo profesional de sus profesores" (p.69).

Como se mencionó anteriormente no existe una conceptualización única sobre el término y si bien es posible abordar este fenómeno desde diferentes perspectivas, existen ciertas cualidades que constituyen la esencia de este modelo.

Krichesky y Murillo (2011) citando a Hord y Hirsch, (2008) señala que:

Para poder afirmar que una escuela es una Comunidad Profesional de Aprendizaje deben darse ciertas condiciones Entre ellas vale la pena mencionar:1) Valores y visión compartida; 2) Liderazgo distribuido; 3) Aprendizaje individual y colectivo; 4) Compartir la práctica profesional; 5)

Confianza, respeto y apoyo mutuo; 6) Apertura, redes y alianzas; 7) La responsabilidad colectiva; y 8) Condiciones para la colaboración (p.70).

Es importante destacar también que, tal como señala Krichesky y Murillo (2011) citando a Bolívar (2008), las CPA:

Respetan el "derecho a la diferencia" de sus miembros sin que esto impida una acción común, pues la colegialidad es también una virtud profesional: la individualidad no supone individualismo. Cada persona aporta apoyo y cuidado a otros miembros de la escuela y es así como la gente llega a formar una comunidad de confianza y respaldo mutuo. Pero es importante destacar que la colaboración no funciona sin conflicto. Y dado que una comunidad de aprendizaje, al fin y al cabo, es una comunidad humana, ésta tendrá ciclos de progreso y de regreso, así como sus propios estadios de desarrollo (comienzo, crecimiento y madurez). Es por eso muy

importante que se genere un equilibrio sano entre las dualidades grupo-individuo y colaboración-conflicto (p.71).

El cambio en la cultura profesional de una escuela es probablemente uno de los mayores beneficios que aporta la implementación de CPA. Al parecer, son las propias características de este modelo las que permiten promover cambios en la cultura de enseñanza: la colaboración entre los docentes, la “apertura” de su práctica y la reflexión sobre ella, un mayor foco en las necesidades de los alumnos y el desarrollo del liderazgo docente para tomar decisiones acerca de la mejora de los procesos de aprendizaje y de la gestión del centro.

En particular, el objetivo de las CPA es mejorar la eficacia de los profesores y su práctica de enseñanza, y esto se hace posible porque este modelo:

- Promueve el desarrollo profesional al recrear un ambiente que apoya el aprendizaje de los docentes, alentando a la innovación como solución alternativa a las problemáticas detectadas.

- Fomenta el trabajo grupal y la discusión, lo cual permite a los docentes revisar sus ideas previas o supuestos personales en un marco de intercambio, y genera de por sí un mejor ambiente de trabajo y, por tanto, un mejor clima en la escuela.

Para concluir podemos afirmar que según una investigación desarrollada por Krichesky y Murillo (2011) citando a Huffman y Jacobson (2003) señala que:

Algunas escuelas que incorporan este modelo pudieron incrementar los niveles de comprensión y comunicación entre sus miembros, mejorar la capacidad para resolver problemas, desarrollar procesos de cambio bien organizados y construir el sentido de comunidad de manera colectiva. Esencialmente, la investigación ha demostrado que algunas escuelas pueden superar las barreras y los desafíos que acompañan a los esfuerzos de reforma cuando los profesionales y la escuela en su totalidad se organizan como una CPA (p.79).

CAPÍTULO III:
MARCO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque de la investigación

Se entiende como paradigma una manera de concebir al mundo; un conjunto de creencias y premisas respecto a la naturaleza de éste (Greene, 2007; en Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Thomas Kuhn (2004) también habla del término paradigma, en el año 1962, en su obra "*La Estructura de las Revoluciones Científicas*" y lo define como "...realizaciones científicas universalmente reconocidas que, durante cierto tiempo, proporcionan modelos de problemas y soluciones a una comunidad científica" (p.17).

Salas (2010) en Hernández, Fernández y Baptista, (2014) afirma que los paradigmas cuantitativos o cualitativos que se emplean en la investigación en disciplinas sociales, corresponden a la postura epistemológica de la investigación que se lleva a cabo, estas determinarán el tipo de resultado, estructura y la índole de las conclusiones. Ambos enfoques, cualitativo y cuantitativo, se preocupan de la forma en que el investigador concibe la naturaleza de los hechos y la determinación de los objetivos y metodologías de la investigación.

En razón a lo expuesto la presente investigación estará basada en un paradigma cuantitativo, ya que es el que responde de manera más idónea y clara a los objetivos propuestos en la investigación, el cual es conocer qué elementos característicos de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje están presentes en la implementación de trabajo colaborativo en el Colegio Niño Jesús de la comuna de Lota. Este paradigma entonces, de acuerdo a lo que señala Hernández, Fernández y Baptista (2014), es considerado como:

Un conjunto de procesos secuenciales y probatorios, donde el orden es riguroso y cada etapa precede a la siguiente. Derivando de esta forma objetivos y preguntas de investigación, perspectiva teórica, estableciendo hipótesis, determinando las variables; desarrollando un plan para probarlas (diseño); y analizando las mediciones obtenidas (p.4).

El paradigma cuantitativo establece una visión que ve la realidad que rodea la investigación como una sola, la cual es la única base admisible del conocimiento humano y del pensamiento preciso. En este paradigma el investigador observa, mide y manipula las variables que en este caso representarán qué características similares de las

Comunidad Profesionales de Aprendizaje se encuentran presente en el trabajo colaborativo que hoy se realiza en el Colegio Niño Jesús de la Comuna de Lota.

3.2 Procedimiento de investigación

3.2.1 Tipo de investigación

En la investigación cuantitativa existen distintos métodos desarrollados para lograr una adecuada aproximación a los objetivos que se plantean en el estudio. Algunos de los métodos de investigación más frecuentes son: método inductivo, el método deductivo y el método hipotético-deductivo (Ferreyra & Longhi, 2014, p.18). Este estudio se desarrolló bajo el método hipotético-deductivo, que se basa en hechos ya ocurridos, observados desde una hipótesis general. En consecuencia, se formula una hipótesis descriptiva que aborda el problema planteado.

La presente indagación corresponde a una investigación de tipo exploratoria, ya que como se ha mostrado en los antecedentes hay pocas investigaciones sistemáticas al respecto en Chile. “La investigación exploratoria se efectúa normalmente cuando el objetivo a examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se han abordado antes” (Hernández, et al 2003: 115). Esta pretende dar una visión general de qué son las Comunidades Profesionales de Aprendizaje e identificar una relación aproximada al trabajo colaborativo que hoy se presenta en el Colegio Niño Jesús de Lota.

Como ya se mencionó anteriormente, en esta investigación no se manipularon sus variables debido a que las observaciones recopiladas, responden a eventos que ya han sucedido dentro de los establecimientos educacionales participantes. De acuerdo a esta realidad, la investigación puede ser clasificada como de tipo Ex post Facto tal como la definen los autores.

Ex post facto” significa “después de hecho”, haciendo alusión a que primero se produce el hecho y después se analizan las posibles

causas y consecuencias, por lo que se trata de un tipo de investigación en donde no se modifica el fenómeno o situación objeto de análisis.

La investigación presenta un diseño no experimental, ya que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Hernández et al. (2014), menciona que este diseño se centra en "Analizar cuál es el nivel o modalidad de una o diversas variables en un momento dado, también nos permite evaluar una situación, comunidad, evento fenómeno o contexto, en un punto del tiempo, y por otra parte, nos ayuda a determinar o ubicar cuál es la relación entre un conjunto de variables en un momento (p.152).

Las variables en una investigación científica es la capacidad que tienen los objetos y las cosas de modificar su estado actual. En el 2010 Hernández, Fernández y Baptista señalaron que una variable es una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse y observarse.

- **Descripción de variables:**

Las variables consideradas en esta investigación no experimental son las respuestas de los 23 profesionales al cuestionario Likert. Es decir el grado de acuerdo (entre 1-5) con la aseveración presentada.

Estas variables no pueden ser manipuladas por lo que solamente se describen los resultados obtenidos.

3.3 Descripción de la población de estudio

En esta investigación la población corresponde a todos los profesionales que integran el equipo PIE del Colegio Niño Jesús de la comuna de Lota, es un establecimiento particular subvencionado, el cual pertenece a la Congregación de las Hermanas del Niño Jesús, se define como institución Católica con una visión cristiana de la persona y la educación.

Actualmente el colegio ofrece escolaridad básica completa, con una matrícula de aproximadamente 700 alumnos de ambos sexos, distribuidos en 20 cursos de Pre-kinder a Octavo año, más 40 profesores, 17 asistentes de la educación, una planta Directiva y Técnica. Este equipo docente presenta una edad que varía entre los 22 y 67 años de edad y una experiencia variable desde 0 a 20 o más años.

El Programa de Integración Escolar del colegio comenzó en el año 1996, desde ahí a los últimos años ha aumentado el alumnado

beneficiado, siendo en la actualidad 89 alumnos, en los cuales predomina el diagnóstico de dificultad específica de aprendizaje sobre el trastorno específico de lenguaje.

3.3.1 Muestra

Chávez (2007), afirma que, el muestreo son las operaciones que se realizan para seleccionar de un universo una muestra para realizar la investigación.

En esta investigación, se realizará un tipo de muestreo no probabilístico, Hernández et al. (2014), sostienen lo siguiente, "Son procedimiento de selección, orientadas por la característica de la investigación, donde se seleccionan "individuos" o casos típicos sin intentar que sea estadísticamente representativo de una población determinada" (p.189).

La selección consideró exclusivamente al grupo profesional que pertenecía al equipo de aula del Programa de Integración Escolar del Colegio Niño Jesús de la comuna de Lota, el cual estaba compuesto por 23 profesionales: 4 educadoras de párvulos, 11 educadores de básica,

6 educadoras diferenciales, 1 fonoaudiólogo, 1 psicólogo, como se observa en la tabla siguiente:

Tabla 1: Profesionales participantes de la investigación

Especialidad	N° Profesionales
Educación Básica	11
Educación Diferencial	6
Educación de Párvulos	4
Fonoaudiólogo	1
Psicóloga	1
TOTAL	23

3.4 Definición y descripción de instrumento

3.4.1 Cuestionario

En esta investigación se utilizó un cuestionario de preguntas vinculado a las CPA (ver anexo), desde la pregunta número uno a la cinco, corresponde a aprendizaje como foco, desde la seis a la doce, corresponden a características de la cultura de trabajo colaborativo y desde la pregunta trece a dieciocho a resolución de conflicto dentro de una CPA. Los ítems se valoran en una escala tipo Likert, con un rango de 1 (Muy en desacuerdo) y 5 (Muy de acuerdo) (Bazán y Sotero 1997). Previamente validado por dos académicos expertos en el área otorgándole una validez de contenido. Este cuestionario evaluará las siguientes categorías.

1.- Aprendizaje como foco.

Esta categoría hace referencia a la tendencia de los profesionales de la educación por dedicar tiempo y esfuerzos a áreas que no están relacionadas directamente con el aprendizaje vinculado al currículum,

por ejemplo: centrarse en llegadas tarde a clases o en discusiones sobre si aceptar trabajos atrasados o no, entre otros. Es por esto que, aunque los establecimientos trabajen colaborativamente, los logros no se materializan en resultados si los profesionales no se centran en el currículo. Las preguntas elaboradas por el equipo de investigación abordan esta temática.

2. Características de la cultura de trabajo colaborativo

En esta categoría se hace referencia a la cultura de trabajo colaborativo de una CPA. Dentro de ella los miembros están organizados en equipos colaborativos que trabajan de manera interdependiente para alcanzar objetivos en común que impacten en los logros de los estudiantes.

La estructura que se sugiere consiste en que el trabajo debe ser integrado en la práctica diaria, se debe contar con el tiempo necesario para la colaboración, conocer las preguntas críticas que dirigen la colaboración y finalmente si se supervisa y monitorea el trabajo colaborativo. Menciona además, que si los miembros identifican sus compromisos y estos se respetan, fomentan la efectividad del equipo.

3.- Resolución de conflicto dentro de una comunidad profesional de aprendizaje

Esta categoría se refiere a la forma de abordar los conflictos que se presentan en todo equipo de trabajo colaborativo. En primer lugar, se menciona que todo grupo que esté comprometido realmente con un cambio significativo, experimentará conflictos.

Los miembros de una comunidad de aprendizaje, deben construir un conocimiento compartido, con compromiso en el diálogo para escuchar y dar solución a sus problemas, para esto los integrantes del equipo deben tener claro los propósitos del trabajo colaborativo, esclarecer qué se espera de cada uno de ellos y éste sea positivo.

La idea que se propone, es llegar a un consenso, y para ello lo primero es esclarecer y definir para todo el grupo qué es un consenso y de qué manera se abordará el proceso para llegar a él.

Los profesionales deben tener la habilidad de confrontarse de manera positiva, debe existir respeto y valores a los demás integrantes, el grupo debe ser capaz de evaluar su efectividad, solicitando feedback como parte de un mejoramiento continuo.

3.5 Procedimiento de recolección de datos

Para obtener los datos se solicitó al Departamento de Fundamentos de la Pedagogía de la Facultad de Educación una carta institucional para el rector del establecimiento, en donde se indicó que la información que se quería obtener era para un seminario de investigación. Además, se conversó con la coordinadora de PIE del establecimiento, con el fin de que pudiera informar con anticipación la realización del cuestionario el cual fue aplicado de forma presencial.

El cuestionario entregado a los profesionales contaba con una sección de identificación, de instrucciones a seguir. La explicación del proyecto se expuso personalmente de manera que estuvieran informados del objetivo, para el cual sería considerada la información obtenida en los cuestionarios, los profesionales requirieron de un tiempo aproximado de 15 minutos para responder todos los ítems seleccionados.

A continuación se presenta una tabla representativa de las fechas y actividades realizadas para la recolección de datos.

Tabla 2: *Itinerario Aplicación Instrumento*

Fecha	Actividad.
08/05/2017	Entrega de documento oficial para solicitar aplicación del instrumento.
19/05/2017	Aplicación del instrumento.
05/06/2017	Entrega de instrumentos pendientes.

3.6 Análisis de datos

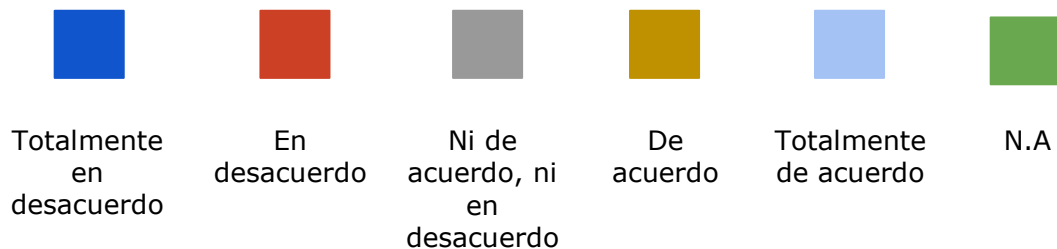
En esta investigación, los datos se tabularon en una planilla de datos de Microsoft Excel para realizar un correspondiente análisis estadístico descriptivo, cada uno con su gráfico correspondiente. De ese modo se logró conocer las frecuencias de respuestas de los profesionales participantes en el desarrollo del instrumento.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el siguiente apartado de la investigación, se presentan los resultados obtenidos en base al cuestionario aplicado a los profesionales que participan en el Programa de Integración Escolar del Colegio Niño Jesús de la comuna de Lota. En primera instancia se presenta el gráfico de frecuencia de respuestas de los indicadores del cuestionario y su correspondiente análisis e interpretación. A continuación, se presentan tres gráficos basados en las siguientes categorías: Aprendizaje como foco; Características de la cultura de trabajo colaborativo; Resolución de conflicto en las comunidades profesionales de aprendizaje, además de un gráfico de porcentajes del resultado total de las respuestas obtenidas. A través de este análisis y discusión de los resultados se pretende abordar los objetivos y dar respuesta a las hipótesis planteadas. Finalmente se plantearán las limitaciones y proyecciones del estudio.

4.1 Descripción de resultados obtenidos

Los siguientes gráficos están basados en un formato de respuesta en el cual los participantes indican el grado de apreciación que varía desde totalmente de acuerdo o totalmente en desacuerdo.



En el siguiente gráfico se muestra el número de selecciones que tuvo cada una de las 18 preguntas entre un total de 23 encuestados, según escala Likert.

En el gráfico, la categoría I "Aprendizaje como foco" corresponde desde la pregunta 1 hasta la 5, la categoría II "Características de la cultura colaborativa" desde la pregunta 6 a las 12. Finalmente, desde la pregunta 13 hasta la 18 corresponde a la categoría III, perteneciente a "Resolución de conflictos"

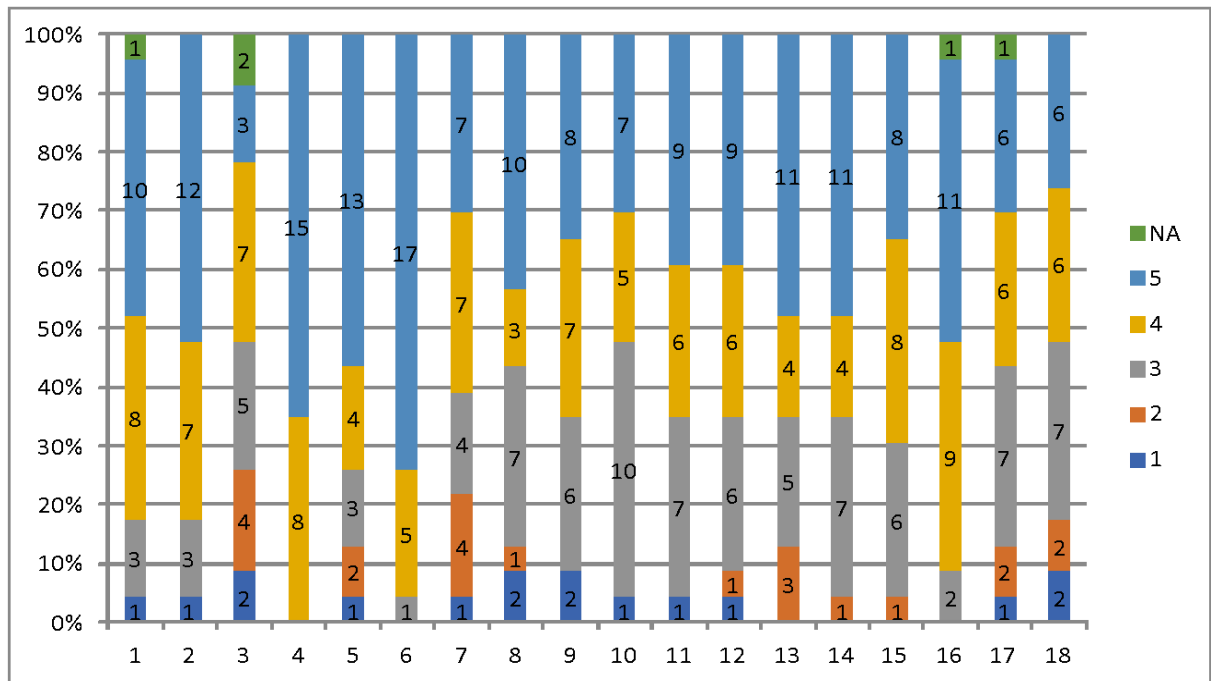


Figura 1. Frecuencia de respuesta para todas las preguntas.

Respecto a la frecuencia de respuesta mostradas en la figura 1, se aprecia una predominancia de las opciones “de acuerdo” 4 (en amarillo) y “totalmente de acuerdo” 5 (en celeste), en razón al total de los 23 profesionales encuestados. A nivel específico se identifican algunas preguntas con una evidente tendencia hacia presentar más del 50% de respuestas en la opción 5. Con estas características, se encuentran específicamente la pregunta cuatro “El Equipo PIE monitorea los logros de aprendizaje de los estudiantes.”

La pregunta cinco, correspondiente a "El Equipo PIE da a conocer los logros alcanzados en el aprendizaje de los estudiantes a la Comunidad Escolar" y la pregunta seis "Existe un registro de las reuniones y actividades asociadas al trabajo colaborativo." Especialmente la pregunta número seis es la que obtuvo mayor cantidad de respuestas "totalmente de acuerdo", llegando a los 17 individuos.

Junto a lo anterior, se aprecia que algunas preguntas tuvieron una tasa de respuestas diferente a lo anterior, como ocurrió con la pregunta diez "Al interior del Equipo PIE se realiza una autoevaluación del trabajo desarrollado." Esta pregunta tuvo respuestas mayoritariamente en la opción 3 (gris) "ni de acuerdo ni en desacuerdo"

Por otra parte, la pregunta tres correspondiente a "Los Equipos de aula monitorean los logros de aprendizaje de manera quincenal" y la siete "En la designación de los equipos de aula son considerados criterios asociados a la expertiz de cada docente" presentan un porcentaje de respuesta de la opción 2 "En desacuerdo" (naranja) superior a todas las otras preguntas.

Así también se evidenció que en las preguntas diecisiete “La coordinadora PIE facilita estrategias para aumentar la motivación del trabajo en equipo” y dieciocho “Se favorece el diálogo en base a metodologías de trabajo colaborativo implementado por otras instituciones” predominó la opción 3 ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

En consideración de que el cuestionario se organizó según categorías creadas a partir de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje a continuación se presentan las principales tendencias por categoría.

Categoría 1 “Aprendizaje como foco”:

Esta categoría se relacionaba con una característica principal de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje, correspondiente a la importancia dada al aprendizaje de los estudiantes como fin primordial del trabajo docente. Dentro del cuestionario, este foco se encontraba desde la pregunta uno hasta la pregunta cinco, como se observa en la figura inferior:

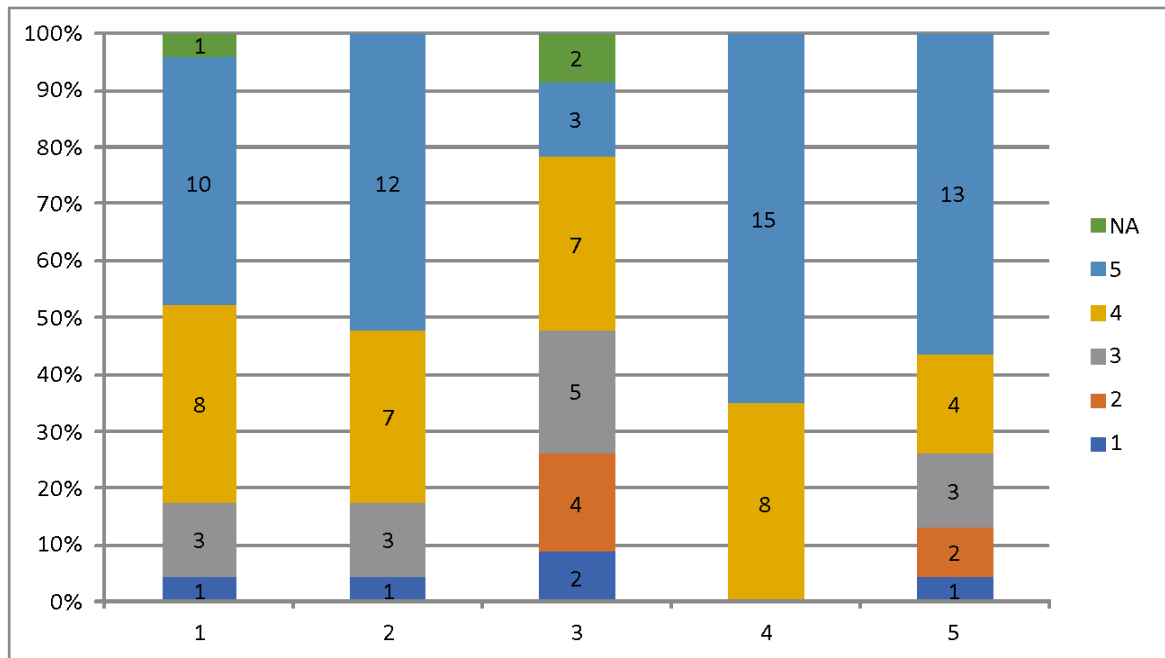


Figura 2. Frecuencia de respuesta para categoría 1. Aprendizaje como foco.

Las tendencias observadas en esta categoría corresponden a una prevalencia hacia la opción 5 “totalmente de acuerdo”, especialmente en las preguntas uno ¿Al interior del equipo del PIE se trabaja sobre el área descendida de cada estudiante?, dos ¿Los miembros del PIE logran identificar el estilo de aprendizaje predominante en cada estudiante?, cuatro ¿El equipo PIE monitorea los logros del aprendizaje de los estudiantes? y cinco ¿El equipo PIE da a conocer los logros alcanzados en los aprendizajes de los estudiantes?. Sin embargo, la pregunta tres ¿Los Equipos de aula monitorean los logros de aprendizaje de manera

quincenal? presentó una tasa de respuestas diferente, donde pese a predominar el 5 se observan algunas respuestas entre 2 y 4.

Categoría 2 "Características de la Cultura de Trabajo Colaborativo":

Esta categoría se refirió a conocer los elementos propios de la cultura de trabajo del Equipo PIE desde la perspectiva de la colaboración, correspondió desde la pregunta seis hasta la pregunta doce, como se observa en la siguiente figura:

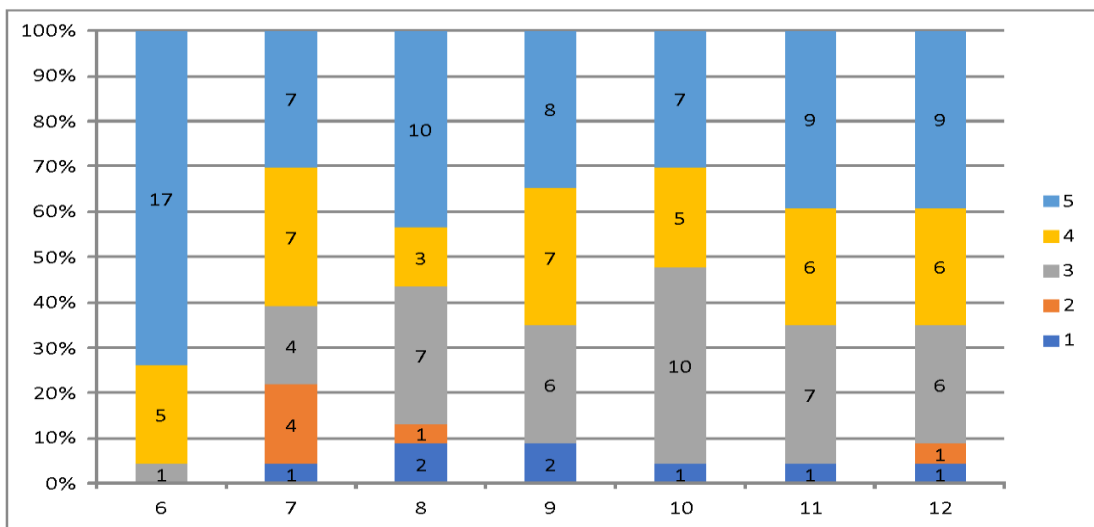


Figura 3. Frecuencia de respuesta para categoría 2. Características de la Cultura de Trabajo Colaborativo.

Entre las respuestas obtenidas destaca las generadas para la pregunta seis "¿Existe un registro de las reuniones y actividades

asociadas al trabajo colaborativo?" en la cual se observó una predominancia de la opción 5 "totalmente de acuerdo". Por otra parte, la pregunta diez "¿Al interior del Equipo PIE se realiza una autoevaluación del trabajo desarrollado?" se caracterizó por presentar una mayor tendencia en la opción 3 "ni de acuerdo, ni en desacuerdo". Las demás preguntas en general presentaron respuestas variadas y dispersas entre las opciones dadas, pero con una ligera inclinación hacia la opción 3.

Categoría 3 "Resolución de conflicto en las Comunidades Profesionales de Aprendizaje":

La categoría 3 abordaba el trabajo al interior del Equipo PIE especialmente respecto a cómo los profesionales resolvían los conflictos. Este ítem abarcó desde la pregunta trece a la pregunta dieciocho, tal como se presenta en la siguiente figura:

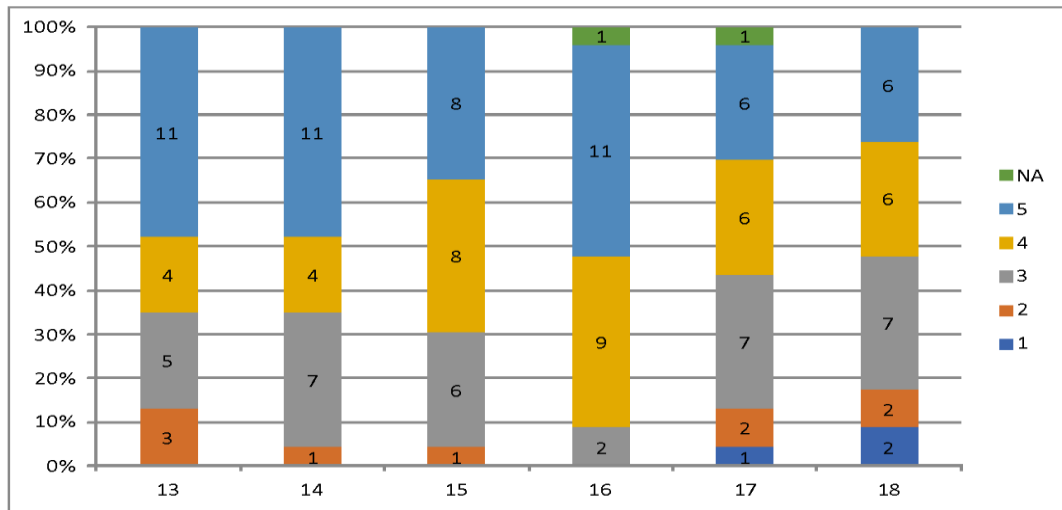


Figura 4. Frecuencia de respuesta para categoría 3. Resolución de Conflictos

En esta categoría predominó la opción 5 “totalmente de acuerdo” en las preguntas trece, y dieciséis, pero es destacada la presencia de porcentajes dispersos en cada una de las preguntas, lo que generó una tendencia también hacia la opción 3 “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, sobre todo en las preguntas catorce “¿Al interior del Equipo PIE se llega a un consenso para la toma de decisiones?”, la diecisiete “¿La coordinadora PIE facilita estrategias para aumentar la motivación del trabajo en equipo” y dieciocho “Se favorece el diálogo en base a

metodologías de trabajo colaborativo implementado por otras instituciones.”

El total de las respuestas obtenidas para cada categoría abordada, según los valores de escala Likert, se obtuvieron los siguientes resultados:

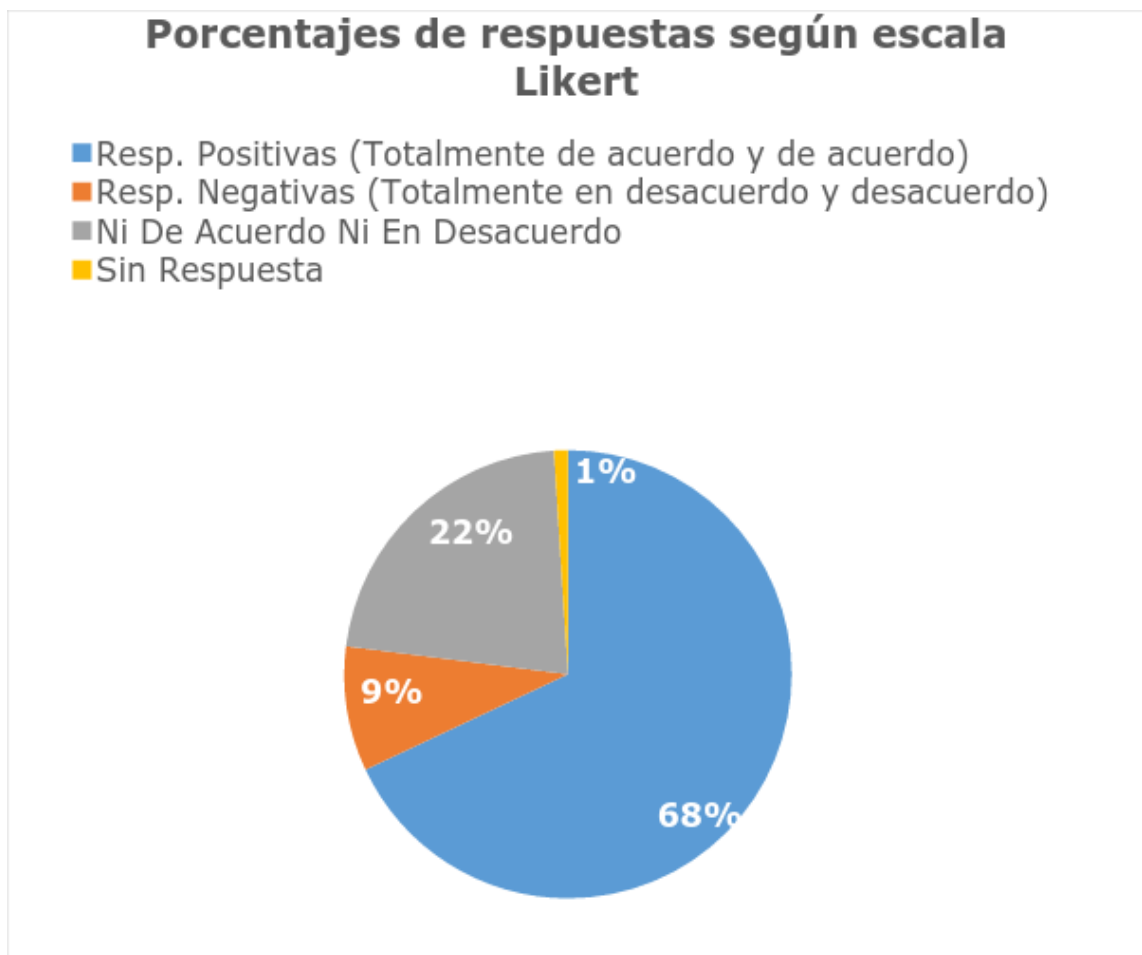


Figura 5. Porcentajes de respuestas según escala de Likert

Para obtener los porcentajes, se realizó conteo de cada respuesta dada por los 23 profesionales encuestados. Los resultados arrojaron que un 68% de los profesionales se inclinaron por las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo", seguido de un 22% para la opción "ni de acuerdo, ni en desacuerdo", un 9% de los profesionales eligió las opciones "totalmente en desacuerdo" y "en desacuerdo", finalmente un 1% de los encuestados no se obtuvo respuesta.

4.2 Discusión

La realización de este proyecto de investigación tuvo como principal objetivo describir las características de la cultura del trabajo colaborativo del equipo PIE del Colegio Niño Jesús de la comuna de Lota, bajo el enfoque promovido por las CPA. En función de este objetivo general se plantearon los siguientes objetivos específicos:

Objetivo 1: Conocer la implementación del trabajo colaborativo presente en el PIE del Colegio Niño Jesús de la comuna de Lota.

Objetivo 2: Identificar elementos de las CPA en el trabajo colaborativo del PIE del Colegio Niño Jesús de la comuna de Lota.

Objetivo 3: Caracterizar la implementación del trabajo colaborativo del PIE del Colegio Niño Jesús de Lota desde las CPA.

En relación a los objetivos específicos número 1 y 2 se logró conocer la implementación e identificar los elementos característicos del trabajo colaborativo dentro del Colegio Niño Jesús de la Comuna de Lota, realizado a través del cuestionario aplicado en dicho establecimiento.

En cuanto al objetivo número 3 que se centró en la caracterización de la implementación del trabajo colaborativo, los resultados arrojaron que se logró, evidenciado a través de la interpretación de los gráficos expuestos para cada una de las tres categorías utilizadas en el cuestionario.

La discusión de resultados se desarrolló en función de las categorías planteadas en el cuestionario, como se explica a continuación.

4.2.1 Aprendizaje como foco

Uno de los objetivos primordiales del equipo PIE es la mejora de los aprendizajes por parte de todos los estudiantes. De igual forma se presenta como uno de los principios de las CPA. Los resultados para esta categoría muestran una clara tendencia hacia la respuesta totalmente de acuerdo, esto quiere decir que en el equipo PIE sí existen ciertos elementos de una CPA, asociados a identificar la relevancia del aprendizaje como eje de la acción docente. Sin embargo la pregunta número tres “¿Los equipos de aula monitorean los logros de aprendizaje de manera quincenal?” obtuvo la mayor variedad en sus respuestas, por lo que se puede interpretar que es el área que presenta un mayor déficit y que el equipo de aula no evalúa sus avances quincenalmente, esto podría ser debido a la falta de coordinación de los tiempos de monitoreo de los aprendizajes como equipo PIE, a diferencia de lo que ocurre en una CPA donde el tiempo destinado para esta evaluación se encuentra establecido y es de conocimiento de todos los integrantes de la comunidad. Sin embargo, en la pregunta número cuatro “¿El equipo PIE monitorea los logros de aprendizaje de los estudiantes?” se

presentó un 100% de respuestas "Totalmente de acuerdo" y "De acuerdo", lo que indica que sí existe un monitoreo, el cual se realiza de manera semanal en los consejos del PIE. Por otra parte, respecto la pregunta cinco ¿el equipo pie da a conocer los logros alcanzados en el aprendizaje de los estudiantes a la comunidad escolar?, se observó que, la mayoría de los profesionales se inclinó al valor "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo", mientras que un grupo minoritario de encuestados, optó por la opción "ni de acuerdo, ni en desacuerdo", pudiendo inferir que no conocen si esta acción se realiza dentro del equipo PIE.

4.2.2 Características de la Cultura de Trabajo Colaborativo

La cultura de trabajo colaborativo se caracteriza por un grupo de docentes que trabajan en conjunto con el fin de lograr metas, objetivos y aprendizajes mutuos. Así también las CPA tienen como objetivo fundamental mejorar la eficacia de los profesores mediante el desarrollo de una cultura colaborativa. Los resultados del estudio correspondiente al principio "cultura de trabajo colaborativo", muestra

que de acuerdo a lo señalado dentro de una CPA, se presentó el valor totalmente de acuerdo como predominante en la pregunta seis de esta categoría, ¿Existe un registro de las reuniones y actividades asociadas al trabajo colaborativo?, evidenciando que sí existe un registro de las reuniones y actividades.

Por otra parte, la pregunta diez, ¿Al interior del Equipo PIE se realiza una autoevaluación del trabajo desarrollado?, los resultados obtenidos muestran una mayor tendencia en la respuesta ni de acuerdo, ni en desacuerdo, lo que hace suponer que un grupo destacado de profesores (48%) no realizan esta acción relevante, siendo esta importante para mejorar tanto el trabajo colaborativo, como el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.

Por otra parte, la pregunta once ¿Al interior del equipo PIE tenemos identificadas nuestras fortalezas y debilidades?, se observó que 8 profesionales no conocen las fortalezas y debilidades del equipo, siendo importante el conocimiento de estas al momento de trabajar en conjunto, ya que favorece el desarrollo integral del grupo. Es relevante que cada miembro coloque a disposición sus saberes y habilidades para

juntos ir estructurando una forma de hacer las cosas que los identifique como comunidad.

En las preguntas correspondientes a esta categoría podemos observar variaciones en los valores de las respuestas, por lo que se puede determinar que los profesores no desarrollan un correcto trabajo colaborativo. Cabe destacar que según lo investigado, el aprendizaje entre pares debe tener como fin el desarrollo de un trabajo colaborativo más efectivo, de tal manera, que cada uno de los docentes pueda recibir la retroalimentación necesaria para ir mejorando su trabajo en el aula y su propio desarrollo profesional.

Este trabajo necesita del compromiso de cada uno de los miembros de la comunidad educativa, de forma que éste se exprese en mejoras en el aprendizaje de los alumnos y alumnas de la escuela. Los resultados arrojados y mencionados anteriormente, podrían darse por falta de conocimiento o por la individualidad que se presenta en el trabajo docente, a diferencia de lo que ocurre dentro de una CPA.

4.2.3 Resolución de Conflicto en las Comunidades Profesionales de Aprendizaje

Dentro de una comunidad es fundamental contar con herramientas que permitan resolver los conflictos de forma positiva privilegiando el diálogo constructivo y el respeto por las diferencias individuales, permitiendo desarrollar una perspectiva crítica del trabajo realizado.

Los resultados del estudio correspondiente a la categoría de "resolución de conflictos en las comunidades profesionales de aprendizaje", respecto a la pregunta trece ¿Al interior del equipo PIE, se han generado instancias de diálogo para debatir sobre temas asociados a nuestro trabajo?, predominó el valor "totalmente de acuerdo", sin embargo un grupo de profesionales optó por la opción "ni de acuerdo, ni en desacuerdo", pudiendo inferir que estos no participan de estas instancias de diálogo y por lo cual esto afecta de manera directa a la eficacia de un trabajo colaborativo que además podría evidenciarse en el progreso del aprendizaje de los alumnos.

En cuanto a la pregunta catorce ¿Al interior del equipo PIE se llega a un consenso para la toma de decisiones? La cual está vinculada con la pregunta anterior, se observó que la mayoría de los profesionales optó por la opción "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo", sin

embargo, del total de los profesionales 7 se inclinó por la opción “ni de acuerdo, ni en desacuerdo”, pudiendo inferir que quizás los mismos profesionales que no participan del diálogo, son los que no logran llegar a un consenso.

Respecto a la pregunta dieciséis, ¿Cuándo un miembro del equipo PIE manifiesta su desacuerdo, generalmente lo realiza en base a fundamentos claros?, predominó el valor “totalmente de acuerdo”, por lo que podemos inferir que los criterios utilizados para dichas fundamentaciones son conocidos por todos los integrantes del equipo PIE. En base a la pregunta dieciocho, ¿Se favorece el diálogo en base a metodologías de trabajo colaborativo implementado por otras instituciones?, se pudo observar que el valor “ni de acuerdo, ni en desacuerdo”, predominó por sobre los valores positivos “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo”, por lo cual se pudo inferir que los profesionales desconocen si se realiza esta acción, y otros lo relacionan con capacitaciones, ya que no se realiza en el colegio de la forma en que lo plantean las CPA.

**CAPÍTULO V:
CONCLUSIONES**

5.1 Conclusiones

Las conclusiones se expondrán de forma completa y precisa, detallando los resultados obtenidos a partir del cuestionario y su concreción a través de la escala de Likert, la cual fue aplicada a los profesionales del equipo PIE del Colegio Niño Jesús de la comuna de Lota con el objetivo de describir características de la cultura del trabajo colaborativo del Colegio estudiado, bajo el enfoque promovido por las Comunidades Profesionales de Aprendizaje.

De los resultados de la primera categoría "Aprendizaje como foco" podemos concluir que la mejora de los aprendizajes es el eje fundamental de los docentes del equipo al igual que en las CPA, pero a diferencia de lo que ocurre en estas comunidades, el registro que se hace en el equipo PIE no es quincenal, lo que interfiere directamente en la evaluación del logro de los objetivos de aprendizaje. En consecuencia, se estima que este principio sí se encontró dentro del trabajo en el equipo PIE del Colegio Niño Jesús, pero podría ser mejorado a fin de coordinar más detalladamente los registros.

La segunda categoría de “Característica de la cultura de trabajo colaborativo” presentó respuestas muy variadas, pudiendo concluir que no todos los profesionales del equipo PIE cuentan con los mismos criterios en relación a las normas o protocolos necesarios para la realización del trabajo entre docentes, siendo relevante dentro del equipo ya que al no contar con un lenguaje común en relación al trabajo colaborativo se dificulta tanto el aprendizaje de los profesionales como el del alumno.

Específicamente se evidencia que el equipo PIE no tiene claridad sobre la realización de una autoevaluación del trabajo colaborativo, siendo esta, una característica de las CPA para poder orientar el trabajo hacia el buen funcionamiento y mejoramiento personal.

Se presentó en varias preguntas una dispersión de respuestas, con una mayor inclinación a la opción “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” infiriendo que no existe claridad total en sus participantes en lo que respecta a las características de un trabajo colaborativo presente en una CPA.

En base a los resultados arrojados en la tercera categoría “Resolución de conflicto en las comunidades profesionales de

aprendizaje” se presenta una amplia manifestación positiva en sus respuestas por parte de los docentes encuestados, sobre si cuentan con criterios comunes al momento de manifestar sus dudas o sugerencias, pero debido a la gran dispersión dentro de las otras preguntas de esta categoría, queda en evidencia la individualidad y liderazgo por parte de algunos de los integrantes del equipo PIE, esta situación dificulta la presencia de características de las CPA dentro del trabajo colaborativo del establecimiento.

Finalmente, se puede determinar que sí se encuentran características de la cultura de trabajo dentro de una CPA, en todas las categorías evaluadas anteriormente respecto el cuestionario. Sin embargo, existen aspectos que deben ser mejorados como la cultura de trabajo colaborativo, ya que, una cultura colaborativa es clave para obtener logros con los estudiantes y para llegar a trabajar de la manera en que lo realizan las comunidades profesionales de aprendizaje. Por lo tanto, la investigación realizada cumple con los objetivos específicos planteados que buscaban conocer, identificar y caracterizar la implementación del trabajo colaborativo del PIE del Colegio Niño Jesús de la Comuna de Lota.

5.2 Limitaciones de la investigación

Dentro de las limitaciones de este estudio, se considera que la muestra de la población de profesionales de la educación pertenecientes al Programa de Integración Escolar en el establecimiento analizado en esta investigación, es pequeño en relación al total de profesores y escuelas del sistema educativo chileno actual. Situación que limitó la profundidad de los análisis realizados. Además, de la muestra esperada (28) solamente respondieron 23 personas.

Otra limitación del estudio es la falta de bibliografía y datos nacionales vinculados a la temática con la cual comparar y/o analizar los datos hallados.

5.3 Proyecciones de la investigación

En función del trabajo realizado, parece relevante ampliar la muestra hacia un mayor número de establecimientos educacionales para analizar los datos con más profundidad. Sería importante, además, investigar porqué surgen respuestas tan distintas ante una

pregunta en donde todos los profesionales pertenecientes a un mismo colegio presentan diferentes puntos de vista, lo cual podría abordarse desde un estudio cualitativo.

Finalmente creemos que se entrega información valiosa para futuras investigaciones relacionadas con el trabajo colaborativo y enlazarlo con las comunidades profesionales de aprendizaje, con el fin de profundizar en las formas de trabajo llevadas a cabo, sirviendo esto al orientador de un establecimiento como voz de alerta al momento de apoyar a profesores y que estos realicen un adecuado trabajo en equipo.

Sería recomendable que en un futuro próximo se pueda conocer más sobre formas de trabajo en equipo exitosas e innovadoras y se realice una propuesta dentro de las escuelas, en donde pudieran conocer acerca de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje, con el fin de retroalimentar sus prácticas y mejorarlas.

**CAPÍTULO VI:
BIBLIOGRAFÍA**

7.1 Referencias bibliográficas

Armas, N. Martínez, R. y Fernández, N. (2010). Dos formas de orientar la investigación en la educación de postgrado: lo cuantitativo y lo cualitativo. *Revista Pedagogía Universitaria*, 15(5), 13-28.

Recuperado de <http://cvi.mes.edu.cu/peduniv/index.php/peduniv/article/view/552/551>

Ávila Baray, H, L. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. Cd. Cuauhtemoc, Chihuahua, México: Edición Electrónica. Recuperado de

<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/eureka/pudgvirtual/introduccion%20a%20la%20metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf>

Bazán, J. & Sotero, H. (1997) Una aplicación al estudio de actitudes hacia la matemática en la Unalm. *Revista Anales Científicos*. 36, 60-72.

Bolívar, M. (s.f). *Comunidades profesionales de aprendizaje. Instrumento de diagnóstico y evaluación*. Recuperado de http://hum386.ugr.es/media/grupos/HUM386/cms/comunidades%20profesionales%20de%20aprendizaje%20Instrumentos_Rosel%20Bolivar.pdf

Bolívar, M. (2012). La cultura de aprendizaje de las organizaciones educativas. Instrumentos de diagnóstico y evaluación. *Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, volumen (10), 143-162. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=3322>

Cegarra Sánchez, J. (2012). *Los métodos de investigación*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.

Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista Ciencia de la Educación*, (19)33, 228-247. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>

Délano, A. (2015). *Comunidades Profesionales de Aprendizaje, Condiciones para su Instalación en la Escuela Santa Clara*. (Tesis de Magister) Recuperado de <http://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/7916/MGDEDelano.pdf?sequence=1>

Dufour, R. Dufour, R. Eaker, R. Many, T. (Secunda Edición). (2010). *Learning by doing*. Bloomington. Solution tree

Ferreyra, A. y Longhi, A. L. (2014). *Metodología de la investigación II*. Córdoba, Argentina: Brujas.

Fullan, M. (2002) El significado del cambio educativo: un cuarto de siglo de aprendizaje. *Profesorado, Revista de currículum y formación del profesorado*, 6 (1-2), 6. Recuperado de <https://www.ugr.es/~recfpro/rev61ART1.pdf>

Fullan, M. (2012). *Los nuevos significados del cambio en la educación*. Barcelona: Octaedro.

Hargreaves, A. & Fullan, M. (2014). *Capital Profesional*. Madrid: Ediciones Morata.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.

Krichesky, G. y Murillo, F. (2011). Las Comunidades Profesionales de Aprendizaje. Una estrategia de mejora para una nueva concepción de escuela. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, volumen(9)65-83 Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/551/55118790005.pdf>

Ley N°20.370. *Establece La Ley General de Educación*, Santiago, Chile, 12 de Septiembre de 2009. Recuperado de http://portales.mineduc.cl/usuarios/convivencia_escolar/doc/201103050142570.Ley N 20370 Ley General de Educacion.pdf

MINEDUC (2009). *Decreto supremo 170 de 2009 que fija normas para determinar los alumnos con necesidades educativas especiales que serán beneficiados de la subvención para educación especial.*
Recuperado de <http://www.mineduc.cl/>

MINEDUC (2009). *Programa de Integración Escolar: Manual de orientaciones y apoyo a la gestión (Directores y Sostenedores).*
Recuperado de http://portales.mineduc.cl/usuarios/edu.especial/doc/201310251011500.Final_ApoyogestionPIE.pdf

MINEDUC (2012). *Orientaciones técnicas para PIE. Trabajo colaborativo y Co-docencia.* Recuperado de http://portales.mineduc.cl/usuarios/edu.especial/doc/201209121910450.PPT_DS170_04_Trabajo_Colaborativo.pdf

MINEDUC (2013). *Orientaciones técnicas para Programas de Integración Escolar (PIE).* Recuperado de

<http://especial.mineduc.cl/wpcontent/uploads/sites/31/2016/09/201310081640100.orientacionesPIE2013.pdf>

MINEDUC (2013). *Análisis de la Implementación de los Programas de Integración Escolar (PIE) en Establecimientos que han incorporado Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales Transitorias (NEET)*. Recuperado de

<http://portales.mineduc.cl/usuarios/edu.especial/doc/201402101720120.ResumenEstudioImplementacionPIE2013.pdf>

MINEDUC & FUNDACIÓN CHILE (2013). *Análisis de la Implementación de los Programas de Integración Escolar (PIE) en Establecimientos que han incorporado Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales Transitorias (NEET)*. Recuperado de:

<http://portales.mineduc.cl/usuarios/edu.especial/doc/201402101720120.ResumenEstudioImplementacionPIE2013.pdf>

MINEDUC (2013) *Programa de integración escolar PIE. Manual de orientaciones y apoyo a la gestión*. Recuperado de

http://portales.mineduc.cl/usuarios/edu.especial/doc/201310251011500.Final_ApoyogestionPIE.pdf

MINEDUC (2016). *Plan de aseguramiento de la calidad escolar 2016-2019*. Recuperado de: <http://portales.mineduc.cl/plandeaseguramiento/files/assets/common/downloads/Plan%20de%20Aseguramiento.pdf>

Murillo, F.J. (2002). La "Mejora de la Escuela": concepto y caracterización. En F.J. Murillo y M. Muñoz-Repiso (Coords.), *La mejora de la escuela: un cambio de mirada*. Barcelona: Octaedro. Recuperado de [https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/documentos/Murillo_\(2002\).pdf](https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/documentos/Murillo_(2002).pdf)

Romero, C (2004). *La escuela media en la sociedad del conocimiento*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Novedades Educativas.

CAPÍTULO VII:
ANEXOS

8.1 Cuestionario aplicado

INSTRUMENTO

CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR ELEMENTOS DE LAS COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE EN EL TRABAJO COLABORATIVO DE PIE.

IDENTIFICACIÓN DEL ENTREVISTADO

Profesión	Educación básica	<input type="checkbox"/>		
	Educación de párvulo	<input type="checkbox"/>		
	Educación diferencial	<input type="checkbox"/>		
	Psicólogo	<input type="checkbox"/>		
	Fonoaudiólogo	<input type="checkbox"/>		
Años de experiencia en su profesión	0-5	<input type="checkbox"/>	6-10	<input type="checkbox"/>
	11-15	<input type="checkbox"/>	16-20	<input type="checkbox"/>
	21 o más <input type="checkbox"/>			
Años de experiencias en equipo PIE de este establecimiento	0-5	<input type="checkbox"/>	6-10	<input type="checkbox"/>
	11-15	<input type="checkbox"/>	16-20	<input type="checkbox"/>
	21 o más <input type="checkbox"/>			

INSTRUCCIONES

Agradecemos indicar con una X según el grado de acuerdo que usted tenga con las aseveraciones presentadas, según el número que corresponda.

Valores

1	2	3	4	5
Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo

PREGUNTAS:	1	2	3	4	5
1. Al interior del equipo Pie se trabaja sobre el área descendida de cada estudiante.					
2. Los miembros del equipo PIE logran identificar el estilo de aprendizaje predominante en cada estudiante.					
3. Los equipos de aula monitorean los logros de aprendizaje de manera quincenal.					
4. El equipo PIE monitorea los logros del aprendizaje de los estudiantes.					
5. El equipo PIE da a conocer los logros alcanzados en el aprendizaje de los estudiantes a la comunidad escolar.					
6. Existe un registro de las reuniones y actividades asociadas al trabajo colaborativo.					

7. En la designación de los equipos de aula son considerados criterios asociados a la expertiz de cada docente.					
8. Al interior del equipo PIE existen normas y protocolos para guiar el trabajo colaborativo					
9. Se logra cumplir con el objetivo del trabajo colaborativo en las horas asignadas.					
10. Al interior del equipo PIE se realiza una autoevaluación del trabajo desarrollado.					
11. Al interior del equipo PIE tenemos identificadas nuestras fortalezas y debilidades.					
12. Al interior del equipo PIE se evalúa formalmente la efectividad del trabajo realizado.					
13. Al interior del equipo PIE se han generado instancias de diálogo para debatir sobre temas asociados a nuestro trabajo.					
14. Al interior del equipo PIE se llega a un consenso para la toma de decisiones.					
15. Al interior del equipo PIE el diálogo es constructivo.					
16. Cuando un miembro del equipo PIE manifiesta su desacuerdo generalmente lo realiza en base a fundamentos claros.					
17. La coordinadora PIE facilita estrategias para aumentar la motivación del trabajo en equipo.					

18. Se favorece el diálogo en base a metodologías de trabajo colaborativo implementado por otras instituciones.					
---	--	--	--	--	--

PAUTA PARA EVALUAR SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN

NOMBRE DEL EVALUADOR	Dr. Felipe Sepúlveda López
TÍTULO DEL SEMINARIO EVALUADO:	Aproximación a la cultura de trabajo colaborativo entre profesores del colegio Niño de Jesús de Lota, bajo el enfoque de las comunidades profesionales de aprendizaje
ESTUDIANTE (S) AUTOR (ES) DEL SEMINARIO	M ^a Paz Beltrán, Romina Caro, Melanie Ibacache, Ada Olate, Katherine Pérez y Sofía Valenzuela
CARRERA	Pedagogía en Educación Diferencial
PROFESOR GUÍA	Dr. Carolina Aparicio M.

Nota: Evalúe de 1.0 a 7.0 cada uno de los indicadores que se presentan esta pauta.

A. De La Formulación Del Problema (25%)

INDICADORES	Nota
1. Construcción del objeto de estudio a partir de la presentación de antecedentes empíricos, contextuales y teóricos.	65
2. Supuestos o hipótesis de trabajo en correspondencia con el objeto de estudio.	65
3. Objetivos formulados con claridad y coherentes con el problema y el objeto de estudio.	60
4. Relevancia del problema de investigación en el contexto de las disciplinas pedagógicas.	70
5. Adecuada identificación y/o definición operacional de variables y/o categorías de análisis.	55
6. Fundamentación y justificación del problema basado en antecedentes bibliográficos y de trabajos de investigación relevantes en el campo de estudio.	65
Promedio	63

B. DEL MARCO TEÓRICO REFERENCIAL (20%)

INDICADORES	Nota
1. Pertinencia y relevancia de la bibliografía (si corresponde a las disciplinas pedagógicas, actualizadas).	70
2. Uso del lenguaje técnico coherente con la temática estudiada.	70
3. Calidad y precisión del marco teórico/ Conceptual.	65
Promedio	68

C. Del Diseño Metodológico Del Problema (20%)

INDICADORES	Nota
1. Precisión del enfoque o modelo de investigación.	65
2. Presentación del método de investigación y su diseño.	65
3. Coherencia entre el enfoque investigativo, las fuentes de recogida de datos y el problema estudiado.	60
4. Precisión en la descripción de la población objetivo o de los participantes, su rol y función que cumplen en la investigación.	60
5. Precisión de las estrategias y técnicas de recogida de datos.	70
6. Descripción del procedimiento investigativo y/o escenarios donde se realiza la investigación.	65
7. Control de validez y confiabilidad y/o de credibilidad y consistencia interna de la información.	55
8. Consistencia entre unidad de análisis, fuentes y técnicas de análisis de la información.	60
Promedio	62

D. DEL CONTENIDO TEMÁTICO Y LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN (25%)

INDICADORES	Nota
1. Procesamiento, análisis e interpretación pertinentes de los resultados o hallazgos de investigación.	60
2. Presentación de los hallazgos o resultados de forma clara y sintética.	60
3. Discusión de los resultados de la investigación.	50
4. Conclusiones sustentadas en los resultados o hallazgos.	55
5. Explicitación de las proyecciones y de las limitaciones del estudio.	60
6. Congruencia entre conclusiones, discusión y sugerencias que se realiza a partir de los resultados o hallazgos de	60

la investigación.	
Promedio	57

E. DE LOS ASPECTOS FORMALES (10%)

INDICADORES	Nota
1. Títulos pertinentes y sintéticos .	70
2. Estructura organizada de los contenidos atendiendo al enfoque y método investigativo.	70
3. Correcto uso de ortografía.	70
4. Coherencia en la redacción.	70
5. Sistematización en la formulación de citas y referencias bibliográficas.	55
6. Uso del sistema de citas bibliográficas, de acuerdo a normas APA.	55
Promedio	65

2. RESUMEN DE LA EVALUACIÓN

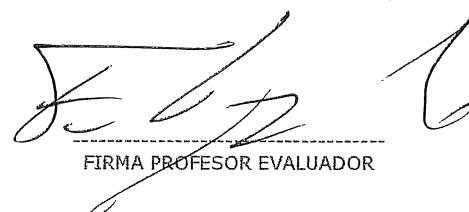
Aspectos	Ponderación	Nota	Puntaje porcentual
A. De la Formulación del problema	25%		1.575
B. Del Marco Teórico referencial	20%		1.360
C. Del Diseño Metodológico de la investigación	20%		1.240
D. Del Contenido Temático y los Resultados	25%		1.425
E. De los aspectos formales	10%		650
Nota promedio final			6.2

3. OBSERVACIONES O COMENTARIO DE SÍNTESIS.

Resuma su opinión global en un comentario, que a su juicio, revele los aspectos más sobresalientes, tanto en lo referido a las fortalezas, como a las debilidades de este Seminario de Investigación, o indique las modificaciones que a su juicio deben realizarse a este trabajo para proceder a su calificación final.

- Se abordaron gran parte de las observaciones desarrolladas en la primera revisión del trabajo.
- Es un trabajo interesante que intenta abordar la importancia del desarrollo de una cultura escolar colaborativa. En la sección de discusión, es recomendable contrastar los resultados encontrados con la teoría y/o resultados de otras investigaciones similares.
- Revisar Referencias Bibliográficas y ajustar a formato APA.

Aprobada en Consejo de Facultad / abril de 2011


 FIRMA PROFESOR EVALUADOR

Fecha: 29-11-2017



UNIVERSIDAD CATOLICA
DE LA SANTISIMA CONCEPCION
FACULTAD DE EDUCACION

PAUTA PARA EVALUAR SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN

(Profesores Informantes)

NOMBRE DEL EVALUADOR	Alicia Villena Spuler
TÍTULO DEL SEMINARIO EVALUADO:	"Aproximación a la cultura de trabajo colaborativo entre profesores del colegio Niño Jesús de Lota, bajo el paradigma de las comunidades profesionales de Aprendizaje"
ESTUDIANTE (S) AUTOR (ES) DEL SEMINARIO	María Beltrán Reyes; Romina Caro Chávez; Melanie Ibacache Cáceres; Ada Olate Cáceres ;Katherine Pérez Jara; Sofía Valenzuela Salazar
CARRERA	Pedagogía en Educación Diferencial
PROFESOR GUÍA	Dra. Carolina Aparicio Molina.

Nota: Evalúe de 1.0 a 7.0 cada uno de los indicadores que se presentan esta pauta.

A. De La Formulación Del Problema (25%)

INDICADORES	Nota
1. Construcción del objeto de estudio a partir de la presentación de antecedentes empíricos, contextuales y teóricos.	7.0
2. Supuestos o hipótesis de trabajo en correspondencia con el objeto de estudio.	7.0
3. Objetivos formulados con claridad y coherentes con el problema y el objeto de estudio.	7.0
4. Relevancia del problema de investigación en el contexto de las disciplinas pedagógicas.	7.0
5. Adecuada identificación y/o definición operacional de variables y/o categorías de análisis.	7.0
6. Fundamentación y justificación del problema basado en antecedentes bibliográficos y de trabajos de investigación relevantes en el campo de estudio.	7.0
Promedio	7.0

B. DEL MARCO TEÓRICO REFERENCIAL (20%)

INDICADORES	Nota
1. Pertinencia y relevancia de la bibliografía (si corresponde a las disciplinas pedagógicas, actualizadas).	7.0
2. Uso del lenguaje técnico coherente con la temática estudiada.	7.0
3. Calidad y precisión del marco teórico/ Conceptual.	7.0
Promedio	7.0

C. Del Diseño Metodológico Del Problema (20%)

INDICADORES	Nota
1. Precisión del enfoque o modelo de investigación.	7.0
2. Presentación del método de investigación y su diseño.	7.0
3. Coherencia entre el enfoque investigativo, las fuentes de recogida de datos y el problema estudiado.	7.0
4. Precisión en la descripción de la población objetivo o de los participantes, su rol y función que cumplen en la investigación.	7.0
5. Precisión de las estrategias y técnicas de recogida de datos.	7.0
6. Descripción del procedimiento investigativo y/o escenarios donde se realiza la investigación.	7.0
7. Control de validez y confiabilidad y/o de credibilidad y consistencia interna de la información.	7.0
8. Consistencia entre unidad de análisis, fuentes y técnicas de análisis de la información.	7.0
Promedio	7.0

D. DEL CONTENIDO TEMÁTICO Y LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN (25%)

INDICADORES	Nota
1. Procesamiento, análisis e interpretación pertinentes de los resultados o hallazgos de investigación .	7.0
2. Presentación de los hallazgos o resultados de forma clara y sintética.	7.0

3. Discusión de los resultados de la investigación.	6.5
4. Conclusiones sustentadas en los resultados o hallazgos.	6.5
5. Explicitación de las proyecciones y de las limitaciones del estudio.	7.0
6. Congruencia entre conclusiones, discusión y sugerencias que se realiza a partir de los resultados o hallazgos de la investigación.	7.0
Promedio	675

E. DE LOS ASPECTOS FORMALES (10%)

INDICADORES	Nota
1. Títulos pertinentes y sintéticos.	7.0
2. Estructura organizada de los contenidos atendiendo al enfoque y método investigativo.	7.0
3. Correcto uso de ortografía.	7.0
4. Coherencia en la redacción.	7.0
5. Sistematización en la formulación de citas y referencias bibliográficas.	7.0
6. Uso del sistema de citas bibliográficas, de acuerdo a normas APA.	7.0
Promedio	7.0

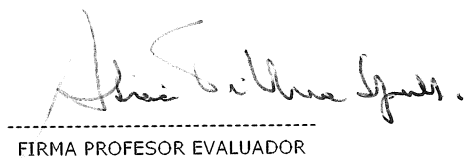
2. RESUMEN DE LA EVALUACIÓN

Aspectos	Ponderación	Nota	Puntaje porcentual
A. De la Formulación del problema	25%	7.0	
B. Del Marco Teórico referencial	20%	7.0	
C. Del Diseño Metodológico de la investigación	20%	7.0	
D. Del Contenido Temático y los Resultados	25%	6.75	
E. De los aspectos formales	10%	7.0	
Nota promedio final		6,95	

3. OBSERVACIONES O COMENTARIO DE SÍNTESIS.

Resuma su opinión global en un comentario, que a su juicio, revele los aspectos más sobresalientes, tanto en lo referido a las fortalezas, como a las debilidades de este Seminario de Investigación, o indique las modificaciones que a su juicio deben realizarse a este trabajo para proceder a su calificación final.

Aprobada en Consejo de Facultad / abril de 2011



FIRMA PROFESOR EVALUADOR

Fecha: 6 de Noviembre 2017.