



**MAGÍSTER EN EDUCACIÓN MENCIÓN EN  
CURRÍCULUM Y EVALUACIÓN BASADO EN  
COMPETENCIAS**

**Trabajo de Grado II-Formato Tesina**

**Tesina: Comunidades de Aprendizaje Docente en el Instituto  
Profesional Los Leones**

**Estudiante:** Viviana H Buker Muñoz

**Prof. Guía:** Dra. Marlenis Martínez

**Marzo - 2020**



## Índice

I.- INTRODUCCION .....	4
II.- MARCO JUSTIFICATIVO .....	6
-Problematización y Justificación de la Investigación .....	6
III.-JUSTIFICACIÓN.....	9
IV.-PREGUNTAS Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	11
-Preguntas .....	11
-Objetivo general y Objetivos Específicos .....	11
V.-MARCO TEORICO.....	12
-La transformación de la Educación Superior.....	12
-Práctica Docente.....	15
-Transformación de la Práctica Pedagógica.....	17
-Trabajo colaborativo .....	19
-Comunidades de Aprendizaje Profesional .....	23
VI.-MARCO METODOLÓGICO.....	27
- Tipo de investigación: investigación cualitativa .....	27
-Tipo de Estudio Exploratorio .....	27
-Universo de Estudio Muestra .....	28
-Criterios de Inclusión .....	28
-Criterios de exclusión.....	28
-Unidades de análisis.....	28
VII.-TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	29
-Entrevista Semi estructurada .....	29
-Focus Group .....	29
-Triangulación .....	29
VIII.-ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS .....	31

-Ejes tematicos .....	31
IX.-MARCO CONCLUSIVO.....	42
-Discusiones y Conclusiones .....	42
X.-PROPUESTAS DE MEJORA Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN .....	46
-Propuesta de mejora.....	46
-Propuesta para futuras investigaciones .....	49
XI.-BIBLIOGRAFÍA .....	50
XII.-ANEXOS .....	52

## I.- INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación aborda la temática de la implementación de una Comunidad de Aprendizaje en el Instituto Profesional Los Leones, con el objetivo de determinar la existencia de ésta en la institución y la relación que existe con la mejora de la práctica pedagógica.

Las Comunidades de aprendizaje pretenden cambiar las prácticas educativas y dar respuesta a las transformaciones sociales que impactan en la educación, sin embargo, no es algo que se pueda visualizar con facilidad, por lo que existe una motivación a poder entregar información al respecto, que logre impulsar el interés por constituir esta modalidad de trabajo, aportando en conocer los beneficios que implica contar con una CAP (Comunidad de Aprendizaje Profesional) para la transformación del quehacer pedagógico.

Para ello en primera instancia, se expone un marco teórico que explica la transformación de la Educación Superior y por ende de la práctica docente, impulsando la necesidad de que esta última surja desde el análisis crítico y la reflexión sobre el quehacer y la acción educativa, en un contexto de diálogo profesional y de confrontación de ideas. Además, se abordan los conceptos de trabajo colaborativo y de Comunidades de Aprendizaje para llegar a comprender que están íntimamente relacionados.

La metodología aplicada se enmarca en un estudio cualitativo de tipo exploratorio, para lo cual se utilizaron dos técnicas de recolección de datos, como son, la entrevista y el focus group, cuyos datos obtenidos fueron analizados desde los discursos de los participantes-docentes de la Institución- estableciendo ejes temáticos y categorías que permitieron obtener las principales conclusiones.

Entre ellas, se destaca que se da un incipiente trabajo colaborativo, pero que no implica la existencia de una Comunidad de Aprendizaje. Se visualiza que las principales dificultades para su conformación dicen relación con la falta de conocimiento por parte de la institución de lo que ésta significa para la práctica docente y el resultado de los aprendizajes. Por otra parte, se evidencia que los docentes lo consideran importante

para mejorar su trabajo, aun cuando, poseen un bajo nivel de conocimiento sobre las condiciones para su implementación.

La experiencia de la creación de una Comunidad de Aprendizaje Docente no es fácil de poner en práctica, principalmente porque requiere de una nueva cultura de trabajo que contemple espacios para la reflexión y la evaluación permanente, que nazca desde los lineamientos institucionales y los objetivos compartidos y, por lo tanto, que todos se sientan parte como agentes de cambio.

El estado actual sobre el tema, nos indica que la mayoría de las experiencias de las CPA se encuentran especialmente en USA e Inglaterra, por lo tanto, constituiría un aporte el poder contextualizarla a la realidad chilena, para lo cual, en el ultimo apartado de esta investigación se entregan algunas sugerencias.

Finalmente, la revisión bibliográfica, junto con las entrevistas y focus group realizados, permiten una triangulación de información para llegar a determinar que la constitución de CPA, son una buena oportunidad para abordar los desafíos de mejora en el escenario específico en el instituto profesional Los Leones.

## II.- MARCO JUSTIFICATIVO

### - **Problematización**

El Instituto Profesional Loes Leones surge en 1981, con el nombre de Institutur, creado con el fin de impartir carreras de turismo. En 1984, cambia su nombre a Centro de Estudios Los Leones agregando además dos carreras a su oferta académica, las de laboratorista dental y psicopedagogía. En el año 1990 modifica nuevamente su nombre a Instituto Profesional de Desarrollo Regional Los Leones, incorporando la carrera de Educación Parvularia.

En el año 1992 se formaliza definitivamente con el nombre de Instituto Profesional Los Leones. El Ministerio de Educación otorga la Autonomía Plena al Instituto Profesional Los Leones, con fecha 22 de diciembre de 2004, mediante Resolución Exenta N° 15.103. Además, ese año se crea el Consejo Consultivo, conformado por personas con trayectoria en la Educación Superior.

El Instituto Profesional Los leones, en el año 2006 decidió someterse a acreditación en las áreas de Gestión Institucional y Docencia, obteniéndola por un período de 3 años, es decir, desde el 2007 al 2010. En el año 2010 nuevamente se presenta a acreditación institucional, obteniéndola por un periodo de 4 años, pero luego en el año 2012 retrocede en el periodo, obteniendo solo 2 años de acreditación, así hasta el año 2016 cuando pierde la acreditación tras comprobarse en el informe del Modelo Educativo que debía entregarse a la Comisión Nacional de Acreditación, un plagio del mismo informe de la Universidad de Las Américas. Solo recuperó, después de apelar a la Comisión Nacional de Educación Superior, la Acreditación por un período de 3 años, en el año 2020.

Actualmente el Instituto se encuentra acreditado y pasó de un modelo Formativo basado en objetivos de aprendizaje a un Modelo basado en Competencias, para lo cual han ido modificando sus planes y programas de estudio.

De las dos carreras iniciales, el Instituto Profesional Los leones llegó a tener 36 carreras entre técnicas y Profesionales y la planta docente que las sostenían en su gran mayoría pertenecían al campo laboral, por lo que complementaban las clases con sus actividades laborales, lo que beneficia en gran medida a los estudiantes ya que los contenidos transmitidos están fuertemente relacionados con la realidad y el mundo laboral.

Si bien, el Instituto Profesional Los Leones ha ido modificando su Modelo educativo adecuándose a las exigencias del mercado, el que ha sido trabajado con los docentes de las distintas carreras, no es un trabajo muy exhaustivo, coordinado y planificado, donde no se visualiza un trabajo colaborativo que de paso a la conformación de Comunidades de aprendizaje.

“El término comunidad de aprendizaje sugiere experiencias que tienen su origen en los inicios mismos de la civilización, en aquellas experiencias de comunidades que acumulaban su aprendizaje a través de prácticas sociales en donde el conocimiento era un acto de participación. No obstante, las Comunidades de Aprendizaje, tal como las concebimos hoy día, se inspiran en variadas prácticas educativas que se inician a fines del siglo XIX. Entre ellas mencionamos tres que probablemente han sido las que más influencia han tenido en las comunidades de aprendizaje: la Escuela Experimental de Chicago fundada por John Dewey en 1896, el Colegio Experimental de la Universidad de Wisconsin fundada por Alexander Meiklej y y los Círculos Culturales de Paulo Freire en Brasil en 1963” (Flecha, R y Piugvert, L, s.f)

Según refiere Elmore (2004), la literatura sobre escuelas efectivas destaca la importancia de fomentar en los docentes la capacidad de actuar en comunidades profesionales de aprendizaje. Una abundante bibliografía da cuenta que las organizaciones que aprenden se caracterizan por tener una estructura funcional y administrativa que persigue intereses comunes. “Las comunidades de aprendizaje educativas crearían de esta forma entornos que promueve la cooperación, el soporte emocional y el crecimiento personal en el proceso del trabajo conjunto” (Marcelo y

Vaillant 2009 p.89)

Una CAP “consiste en un grupo de profesoras y profesores que se reúnen, de forma periódica, a trabajar colaborativamente para abordar problemáticas asociadas a sus prácticas de aula. En estos encuentros, los docentes discuten y reflexionan críticamente respecto a cómo mejorar el aprendizaje de sus estudiantes, y llegan a acuerdos, que luego implementan en sus aulas” (Stoll, Bolam, McMahon, Wallace & Thomas, 2006; Liberman & Miller, 2011; Aitsl, s.f).

En la Educación Superior los docentes generalmente no tienen una dedicación exclusiva, lo que dificulta el realizar una labor coordinada y colaborativa, teniendo pocas instancias de reflexión sobre el mejoramiento de la práctica pedagógica. Específicamente en el Instituto Profesional Los Leones, existe un cuerpo docente que está dedicado en su gran mayoría al campo laboral, por lo que el tiempo que destina al quehacer pedagógico se circunscribe a la hora en aula.

El Problema de investigación, por tanto, se basará en determinar la implementación de Comunidades de Aprendizaje y cómo se realiza trabajo colaborativo en el Instituto Profesional Los Leones, que permita alinear los objetivos y estrategias pedagógicas, para favorecer las practicas desarrolladas en el aula.

### III.- JUSTIFICACIÓN

Actualmente, las instituciones de educación superior han avanzado en profundas transformaciones en los modelos de enseñanza, debido a los cambios sociales, a la modernización y globalización. Comienza a hacerse visible la visión de un educador que debe facilitar el conocimiento a personas muy distintas, que poseen diversas formas de aprender y que se desenvuelven en distintos contextos.

Esta nueva visión genera desafíos en las dinámicas de aula, es decir, en el curriculum en su tercer nivel de concreción, que implica la planificación de los procesos de enseñanza aprendizaje. Esto significa que el docente ya no es el único que transmite el conocimiento, como refiriera Freire, P (1999), los docentes deben ser partícipes de la transformación de la sociedad por medio de una nueva educación que le ayude a tomar conciencia de su realidad. Es así, que se hace necesario realizar un trabajo colaborativo entre docentes para que “estudien, compartan experiencias, analicen e investiguen juntos acerca de sus prácticas pedagógicas, en un contexto institucional y social determinado” (Vaillant,2016, P.11). En experiencias de trabajo colaborativo los profesores pueden reflexionar detectando necesidades de mejora con el fin de apoyar a sus estudiantes.

Cuando el trabajo colaborativo se hace permanente y sistemático, surgen como respuesta las comunidades de aprendizaje, las que responden a un modelo dialógico y participativo para mejorar los resultados en los centros educativos. Así lo entiende Bruner cuando afirma que “la educación es una forma de dialogo, una extensión del dialogo.” (Bruner citado en Rodríguez J 2012 P. 70)

En este contexto la siguiente investigación abordará la existencia de las comunidades de aprendizaje docente en el Instituto Profesional Los Leones y en qué medida ésta refuerza el desempeño en su acción pedagógica, ya que actualmente la labor realizada por cada uno de ellos se lleva a cabo de forma solitaria, es decir, sin compartir su experiencia, no es colaborativa incluso sin retroalimentarse respecto a los aprendizajes de sus estudiantes.

En este sentido, la conveniencia de la investigación radica en describir cómo las comunidades de aprendizaje docente pueden ser un factor preponderante en las mejoras en las prácticas pedagógicas.

El describir cómo influyen las comunidades de aprendizaje permitirá comprender de mejor forma cuáles son los procesos que influyen y favorecen la práctica pedagógica, a través de la flexibilidad y creatividad en los procesos, sobre todo en espacios de alta complejidad como es la educación superior. Los beneficiarios de la investigación serán precisamente, los docentes, estudiantes y las instituciones educativas.

En términos prácticos, abordar el tema ayudará a fundamentar la creación de comunidades de aprendizaje en las distintas instituciones de educación superior, logrando una mayor efectividad en todo lo relacionado al aprendizaje de los estudiantes.

El Instituto Profesional Los leones podrá realizar mejores programas de capacitación derivados de las necesidades reales de cada una de los profesores y sus estudiantes, las que surgirán a partir de la metodología utilizadas en las comunidades de aprendizaje, apuntando hacia el trabajo colaborativo.

Por último, la investigación entregará el sustento necesario para realizar futuras exploraciones del fenómeno, intentando conocer su efectividad o su impacto.

## **IV.- PREGUNTAS Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **Preguntas:**

- ¿Cuál es el conocimiento que tiene los docentes del Instituto Profesional Los leones sobre las comunidades de aprendizaje?
- ¿Cómo se lleva a cabo el trabajo colaborativo y las comunidades de aprendizaje en el Instituto Profesional Los Leones?
- ¿Cuál es la importancia que le dan los docentes del Instituto Profesional Los Leones a la implementación de comunidades de aprendizaje en relación con la mejora de las prácticas pedagógicas?

### **Objetivo general:**

Determinar la existencia e implementación de comunidades de aprendizaje, en el Instituto Profesional Los leones, y la importancia que le otorgan los docentes con su quehacer pedagógico.

### **Objetivos Específicos:**

1. Identificar el conocimiento que poseen los docentes del Instituto Profesional Los Leones, acerca de las comunidades de aprendizaje.
2. Describir las formas de trabajo colaborativo en el Instituto Profesional Los leones
3. Determinar si los docentes del Instituto Profesional Los Leones relacionan la participación en Comunidades de Aprendizaje con mejoras en la práctica pedagógica.

## V.- MARCO TEORICO

### - La transformación de la Educación Superior

Para entender los cambios que sufrido la educación daremos una mirada a la historia de la educación superior.

Entre 1842 y 1956 e fundan 8 universidades bajo un régimen público como privado, el que se consolida en 1956, cuando las universidades privadas pudieron, examinar, certificar y habilitar autónomamente a sus estudiantes, además de crearse en 1954 el Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH).

“Como resultado la educación superior chilena es eminentemente de elite, con un cuerpo estudiantil proveniente de los grupos con mayor capital socioeconómico y cultural, en vías de acceder a dicho estatus. A ellos se agrega la progresiva incorporación de las universidades privadas a la esfera pública, mediante el reconocimiento oficial de su personalidad jurídica y el derecho a examinar y titular a sus estudiantes” (Bernasconi. 2015. P. 25)

En esa época el rol del Estado era limitado tanto en universidades públicas como privadas, áreas como RRHH, curriculares, fijación de ofertas de programas de estudio entre otras. “El papel de la política pública es reducido, y esta se despliega parsimoniosamente dentro de un paradigma de ideas en cuyo centro está la autonomía universitaria en versión latinoamericana y cuya definición de base es el deber del Estado de financiar a las organizaciones universitarias con fondos de la renta nacional y sin imponerles exigencias” (Bernasconi. 2015. P. 26)

Por otro lado, el mercado solo actuaba en función de la oferta y la demanda, mientras que diversas organizaciones civiles participaban activamente en la gobernanza del sistema tanto público como estatal.

En esa época se instaura un modelo rígido y profesionalizante, donde el desarrollo de los posgrados era muy incipiente.

Este período se caracteriza por una fuerte inversión que era aprovechada por una escasa matrícula de estudiantes, los que eran preparados para participar en las altas esferas de la política y de las diversas áreas de la sociedad.

Entre 1967 y 1968, durante el gobierno de Eduardo Frei Montalva, con la Reforma Universitaria se moderniza la educación superior, la que se caracteriza por su masificación y politización, aspectos que van en aumento hasta 1973.

Las Universidades, si bien se mantienen en número, sufren una transformación en los procesos internos, como externos. “El dinamismo del crecimiento posreforma se acentúa luego de la elección del gobierno de la Unidad Popular, cuando pasa a formar parte del compromiso militante de las universidades con el cambio de la sociedad y una manifestación concreta del deseo de democratizar el acceso a la educación superior y al conocimiento.” (Bernasconi. 2015. P. 29).

Tanto en el gobierno de Frei Montalva como en el de Allende, se incrementa fuertemente el gasto público en educación superior, teniendo ésta una posición estratégica “en una sociedad cuyos grupos de dirigentes se hallaban comprometidos con un fuerte proceso de modernización, transformación, democratización y difusión de aspiraciones de cambio (Bernasconi. 2015 p.30).

Es importante destacar, lo contradictorio que es, que el periodo que mayor inversión hay en la educación superior de élite, sea en gobiernos con un marcado discurso social.

En la Reforma Universitaria de 1967 y 1968, la gobernanza recae en una figura tripartita, docentes estudiantes y funcionarios, manteniendo la autonomía, pero con subvención estatal, además se avanza no solo en la educación de pregrado, sino que también en la investigación, marcada por una creciente actividad político cultural.

Debido a los cambios culturales de la sociedad contemporánea, los sistemas educativos se enfrentan necesariamente a una transformación que implica responder al nuevo contexto en que se desenvuelven, según el reciente Informe de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI, conocido también como Informe Delors, «el fenómeno de la globalización es hoy día el más importante, el más

dominante y el que, de un modo u otro, más influye en la vida diaria de todas las personas (...). La primera conclusión de la Comisión es que la educación debe enseñarnos a vivir juntos en la «aldea planetaria „y a desear esa convivencia, como parte de una Cultura de Paz.” (Tunnermann 1998. P.30)

Producto del golpe militar el 11 de septiembre de 1973, la educación superior chilena sufre un fuerte shock “tan pronto el gobierno democrático removido, las universidades fueron puestas bajo control del gobierno militar, las comunidades académicas y estudiantiles reprimidas, el gobierno colegial proscrito y el gobierno de las instituciones fue asumido por rectores delegados de la Junta Militar, dotados de amplios poderes” (Tunnermann 1998. P.35).

El año 1980, es un año de grandes Reformas, tanto en el ámbito económico como previsional, impulsando la matrícula con el reforzamiento de la educación terciaria, diferenciando las distintas instituciones que participan en este mercado, como son las Universidades, Instituto Profesionales y Centros de Formación Técnica, con bajas barreras de entrada y amplias facultades lo que facilita la incorporación de nuevos proveedores y usuarios

El país como hemos visto ha sufrido muchos cambios políticos y sociales, donde dependiendo del modelo de Estado imperante se han ido adecuando las políticas públicas, modificándose permanentemente la educación.

Las Instituciones de educación superior, y en particular, el Instituto Profesional Los leones, no han estado ajenas a estos cambios, en Chile, por ejemplo, han planteado la necesidad de transitar desde un enfoque curricular que enfatiza en objetivos de aprendizaje disciplinares, hacia uno que promueva el desarrollo de competencias, principalmente en la formación técnico profesional ya que en ella se releva la preparación para el mundo laboral.

Tomando lo planteado en Revista de Currículum y Formación de Profesorado (2008) que indica que “los cambios centrales están en la apuesta decidida por focalizar la atención de los procesos formativos en los aprendizajes de los estudiantes y más concretamente en los resultados de aprendizaje expresados en términos de competencias.”, se evidencia este necesario tránsito.

Alguno de los aspectos a considerar para la transformación de la educación superior es el diseño de un sistema educativo que enfrente de mejor forma un mundo globalizado, competitivo y en constante cambio.

Un aspecto para los principales cambios para la educación superior “es la revalorización de la función docente en las universidades, a veces un tanto menospreciada frente al prestigio de la función investigativa Sin desestimar la investigación como una de las tareas más relevantes de las universidades, es necesario llevar a cabo esfuerzos especiales para renovar los métodos de enseñanza-aprendizaje y destacar el lugar de la docencia en el quehacer general de la Universidad.” (Tunnermann. 1998 p.55)

## **- Práctica Docente**

La práctica docente implica la relación entre personas, la relación educativa con los estudiantes es el vínculo fundamental, ya que docentes y alumnos se relacionan a través de un saber colectivo organizado y una intervención sistemática y planificada. “El conjunto de relaciones mencionado se entremezcla formando una trama que convierte la práctica educativa en una realidad compleja, que trasciende el ámbito técnico-pedagógico y que va más allá del salón de clases” (Fierro C. et al, 2008 p 23).

Es fundamental que el docente analice su práctica pedagógica, ya que se debe reconocer al espacio educativo como un ámbito de actuación de distintos individuos con distintos intereses. En este sentido el docente debe reconocerse como un sujeto activo sobre su realidad y las condiciones que actúan sobre ella, por lo que la reflexión sobre su quehacer contribuirá a mejorar su desempeño. “El análisis crítico conducirá entonces a reconocer contradicciones, equivocaciones y aciertos, y, sobre todo, a ubicarse personalmente en él. La restricción crítica sobre la propia práctica conlleva un concepto de cambio” (Fierro C. et al, 2008 p 26).

Así mismo, la reflexión conduce a la necesidad de dialogar y confrontar ideas, un docente que reflexiona no puede apartarse de las experiencias de otros. A partir de ello se generará el verdadero crecimiento personal y profesional.

La práctica docente contiene múltiples dimensiones que se relacionan entre ellas, estas son, de acuerdo a la propuesta de Fierro C et al (2008): la dimensión personal, interpersonal, social, institucional, didáctica y valoral.

La dimensión personal se basa en que la práctica docente es esencialmente una práctica humana. En este nivel se encuentran las decisiones fundamentales del docente como individuo, las que vinculan necesariamente con su quehacer profesional. La dimensión interpersonal radica en que la función del maestro está instalada en espacios de relaciones entre las personas que participan en el proceso educativo, estas relaciones son siempre complejas, ya que se construyen sobre la base de diferencias Individuales. La importancia de esta dimensión en la práctica docente es fundamental, ya que construyen el clima institucional o el ambiente educativo.

La dimensión social se fundamenta en que el quehacer pedagógico se desarrolla en un entorno histórico, político, geográfico, cultural y económico particular, dando ciertas exigencias para la labor docente. La dimensión social de la práctica docente influye en la forma en que se expresa su tarea como agente educativo dependiendo de las características de los destinatarios.

Así mismo, la dimensión institucional implica que la práctica docente se desarrolla dentro de una organización, esto implica que el quehacer del docente es una tarea colectivamente construida y regulada en un espacio con otros, permitiendo una socialización profesional. A través de la dimensión institucional el docente entra en contacto con los saberes del oficio, en la que cada profesor aporta con sus intereses, habilidades, proyectos personales y saberes a una acción educativa común.

Por otro lado, la dimensión didáctica hace referencia al rol del docente como facilitador y guía para sus estudiantes con el saber, logrando que ellos construyan su propio conocimiento. En este rol facilitador la tarea específica del docente consiste lograr el acceso al conocimiento, para lo cual genera estrategias y metodologías que lo permitan, “del conjunto de decisiones y prácticas de cada docente en este ámbito dependerá que este proceso se reduzca a la simple transmisión y repetición de información o que constituya una experiencia constructiva y enriquecedora” (Fierro C. et al, 2008 p 34).

Por último, la dimensión valoral implica que la práctica docente siempre contiene un conjunto de valores, el proceso educativo se orienta hacia la consecución de ese conjunto de valores que se manifiestan en la práctica personal de actitudes que definen la orientación o la forma de ver y entender el mundo del profesor. Desde ahí, el docente influye de manera categórica en la formación de ideas y modo de interpretar la realidad de sus estudiantes. Las dimensiones descritas, pueden graficarse de acuerdo al siguiente esquema:

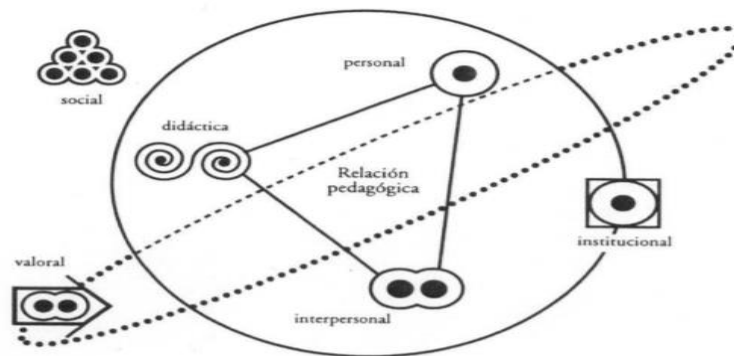


Figura 1: Dimensiones de la práctica pedagógica. Fierro C et al, 2008

## - Transformación de la Práctica Pedagógica

Sin embargo, muchos planteles de educación superior aún siguen realizando clases expositivas, donde el docente es quien transmite su saber, además plantean tareas a los estudiantes en que solo deben “aprender” una materia demostrando el conocimiento a través de pruebas escritas que reflejan un acotado acercamiento solamente a conceptos y teorías.

Para avanzar hacia los efectivos cambios, se requieren indudables implicaciones, tanto organizativas como docentes. En primer lugar, a nivel organizativo, el documento “Propuesta para la renovación de las metodologías universitarias” (Consejo de Coordinación Universitaria, 2006), ya señala que para conseguir dicha renovación han

de darse una serie de medidas como por ejemplo la elaboración de un plan estratégico; la identificación, visualización y difusión de buenas prácticas; la consolidación de programas de formación y la definición y dinamización de un modelo educativo propio. Así pues, se requieren cambios en las políticas y estructuras de las instituciones universitarias.

En segundo lugar, a nivel docente, en tanto que la atención se focaliza en el aprendizaje más que en la enseñanza y en el rol activo por parte del alumno para construir su conocimiento, esto obliga a un cambio cultural que pasa por dejar de ser transmisores de contenidos a facilitadores de oportunidades de crecimiento.

Ya en 1989 Meirieu, citado por Perrenaud (2014) indicaba que “práctica reflexiva, profesionalización, trabajo en equipo y por proyecto, autonomía y responsabilidad ampliada, tratamiento de la diversidad, énfasis en los dispositivos y las situaciones de aprendizaje, sensibilidad con el conocimiento y la ley, conforman un escenario para un nuevo oficio”, es decir, el docente debe estar acorde a estos nuevos desafíos y por ende transformar su práctica pedagógica. Al respecto, Perrenaud (2014) plantea 10 nuevas competencias para enseñar, a partir del *movimiento de la profesión*, en las que se visualizan algunas que se vinculan directamente con la implementación de comunidades de aprendizaje:

1. Trabajar en equipo: los cambios van en el sentido de la cooperación, debido a factores como la intervención de otros profesionales, la continuidad de las trayectorias formativas y la constitución de instituciones que requieren funcionamientos cooperativos más regulares. “de aquí se desprende que trabajar en grupo se convierte en una necesidad, relacionada con la evolución del oficio, más que una opción personal” (Perrenaud, P, 2014 p. 62)
2. Participar en la gestión de la institución: implica elaborar y negociar un proyecto institucional, participando en lo relativo al trabajo fuera del aula pero que no se aleje de los desafíos didácticos pedagógicos y educativos. Para favorecer esta participación los docentes deberían ser capaces de construir estrategias colectivas, haciendo frente a la realidad de sus estudiantes, de la familia y de la comunidad. Además, se requiere que el cuerpo docente mantenga una homogénea visión pedagógica, concepción del oficio y relación con el trabajo.

3. Organizar la propia formación continua: ninguna competencia, una vez construida permanece, sino que debe ser conservada mediante su ejercicio regular. Una competencia supone un nuevo aprendizaje e implica un momento para reconstruirla. Implica que el docente sea consciente de lo que debe adecuar. Esta consciencia se genera desde la reflexión pedagógica, “la práctica reflexiva es una fuente de aprendizaje y regulación, saber analizar y explicitar la práctica permite el ejercicio de una lucidez profesional que nunca es total y definitiva (...) una práctica reflexiva no se basa únicamente en un saber analizar, si no sobre una forma de sabiduría, la que permite encontrar un camino” (Perrenaud P. 20014 p. 129).

La reflexión pedagógica permite que el docente genere necesidades de autoformación, la que puede darse a partir de del trabajo colaborativo en las comunidades de aprendizaje “para que se desarrolle esta colaboración es importante el diálogo entre profesionales” (Perrenaud P. 20014 p. 137).

La transformación y la profesionalización docente es una actividad colectiva que se da en el trabajo colaborativo, permanente y sistemático, por lo tanto, se requiere un docente que tenga la disposición a permanecer en contacto con sus pares, aportando y compartiendo su labor pedagógica.

#### - **Trabajo colaborativo**

En consideración a generar los cambios que se requieren en las prácticas pedagógicas, necesariamente se debe pensar en nuevas estructuras, Vaillant. D (2018) indica que para atender la necesidad de transformación de los sistemas educativos latinoamericanos, es clave, entre otros, repensar las políticas de desarrollo profesional docente y los nuevos escenarios de colaboración entre maestros y profesores. Agrega que el aprendizaje colaborativo es la estrategia fundamental, en los enfoques actuales, para el desarrollo profesional docente y su esencia es que los profesionales estudien, compartan experiencias, analicen e investiguen juntos acerca de sus prácticas pedagógicas en un contexto institucional y social determinado.

El CPEIP define trabajo colaborativo como una metodología fundamental de los enfoques actuales de Desarrollo Profesional Docente (en adelante, DPD) y su esencia es que profesoras y profesores “estudien, compartan experiencias, analicen e investiguen juntos acerca de sus prácticas pedagógicas, en un contexto institucional y social determinado” (Vaillant, 2016, p. 11).

Revelo-Sánchez, O et al, (2017) sostienen que el trabajo colaborativo es un proceso en el que cada individuo aprende más de lo que aprendería por sí solo, fruto de la interacción de los integrantes del equipo. El trabajo colaborativo se da cuando existe una reciprocidad entre un conjunto de individuos que saben diferenciar y contrastar sus puntos de vista de tal manera que llegan a generar un proceso de construcción de conocimiento.

Rodríguez y Pico (2011, p. 9) manifiestan “la colaboración en el contexto del aula invita a docentes y estudiantes a caminar juntos, sumando esfuerzos, talentos y competencias. Incentiva el aprender haciendo, el aprender interactuando, el aprender compartiendo.” Tal como lo plantea en su libro, “el trabajo colaborativo entre el profesorado, surge de la visión de los propósitos más amplios de la escuela y del trabajo docente” (p.27), es decir, debe ser parte de las directrices, y de la cultura que da la institución Cabe señalar, que el liderazgo transformacional, de los directivos es fundamental para que este trabajo colaborativo sea realizado por el profesorado.

Mediante la practica colaborativa, los docentes, pueden detectar necesidades a través de un ejercicio dialógico con todos los estamentos de la comunidad educativa.

Por lo tanto, “la colaboración docente, no puede comprenderse si no es en referencia a otros conceptos que dan cuenta de su sustrato normativo y de su significación socialmente construida” (Lavie. 2009. P. 27), entre los que podemos encontrar, “la cultura de la organización y la identidad de sus docentes” (p.27)

De acuerdo al texto, la colaboración docente constituye un proyecto cultural en la medida que, para sr auténtica, requiere desplazamiento de los hábitos y normas que tradicionalmente han orientado el trabajo docente por una serie de valores culturales nuevos, relacionados con la interdependencia, el diálogo profesional y el cambio permanente- Lavié. P 28). Esto es lo que podemos denominar reculturización del trabajo docente.

De acuerdo con lo planteado por Lavié (2009), el proyecto colaborativo de una institución sólo es posible entenderlo en la medida que está inserto en la cultura institucional de donde se implementa. El otro concepto importante para este autor es el de identidad docente, “la que constituye un punto de encuentro entre lo social y lo individual”

Por otro lado, existe concordancia en que una de las principales condiciones, es la asignación de tiempo para que se produzca el trabajo colaborativo “ las instituciones deberían proveer personal de apoyo para atender los espacios en los cuales los docentes, realizan observaciones de aula, analicen casos de sus estudiantes, sistematicen buenas prácticas o asistan a debates académicos” (Calvo, 2013 citado por Vaillant 2018, p.12)

Así mismo, el CPEIPE, en el marco del trabajo colaborativo docente del 2019, define los siguientes elementos del trabajo colaborativo (p.3)

- ✓ Definir un objetivo común en el grupo, que responda a necesidades y desafíos de sus prácticas pedagógicas.
- ✓ Asumir la responsabilidad individual y compartida para alcanzar ese objetivo. Asegurar la participación activa y comprometida de todos los miembros.
- ✓ Promover relaciones simétricas y recíprocas en el grupo.
- ✓ Desarrollar interacciones basadas en el diálogo y la reflexión pedagógica. Llevar a cabo encuentros frecuentes y continuos en el tiempo

En el mismo marco el CPEIPE, plantea las siguientes razones para promover el trabajo colaborativo (p.3 -4)

**1.- Aumenta las probabilidades de encontrar soluciones frente a los desafíos del aula:** en el trabajo colaborativo ocurre un proceso de co-construcción del conocimiento, en donde los saberes y experiencias de los docentes se retroalimentan, discuten y reformulan, generando nuevas propuestas para la mejora. Al ser propuestas validadas por el colectivo, los profesores sienten más seguridad de implementarlas en el aula, favoreciendo así, la innovación de sus prácticas pedagógicas.

**2.- Genera cohesión y sinergia en el equipo docente;** el trabajo colaborativo fomenta que profesoras y profesores reflexionen, debatan y contrasten sus puntos de vistas de forma continua, llegando a acuerdos que les permiten extender y unificar criterios pedagógicos. “Lo anterior favorece la cohesión y sinergia en el equipo, crea una red de apoyo para la labor profesional, y al mismo tiempo potencia el liderazgo pedagógico de todos los docentes” (Mineduc, s.f, p.4)

**3.- Incrementa el capital social y genera altas expectativas en la comunidad educativa:** el establecimiento de redes de colaboración en donde la responsabilidad por los aprendizajes depende del trabajo coordinado de los distintos actores, potencia el capital social de una escuela, generando mayores niveles de confianza y relaciones de reciprocidad entre sus profesionales. Lo anterior, genera una cultura de mejoramiento continuo y altas expectativas en la comunidad, predominando la creencia colectiva de que la escuela cuenta con las capacidades necesarias para impactar positivamente en sus estudiantes

**4.- Optimiza el uso del tiempo y de los recursos:** muchas profesoras y profesores asocian el trabajo colaborativo con una mayor carga laboral. Sin embargo, se ha evidenciado que, a pesar de tomar tiempo que el docente usualmente utilizaría con otro propósito, la colaboración permite compartir la cantidad y la presión de trabajo, y al mismo tiempo, sacar más provecho de los recursos y saberes que existen en la escuela.

La docencia es en sí un trabajo colectivo, por lo que lo hace sujeto de trabajo profesional colaborativo, éste podría darse espontáneamente de manera informal, pero para que sea profesionalizante “requiere tiempo, recursos pedagógicos, asesoría, esquemas de seguimiento, evaluación y estímulo de índole profesional.

La tarea no es fácil, pero si urgente, hoy más que nunca los sistemas educativos requieren de un desarrollo profesional con incidencia en las aulas. Y para que esto ocurra, un paso importante es reconocer la importancia de las redes de colaboración y apoyo entre docentes” (Vaillant. D. 2018. P.12)

## - Comunidades de Aprendizaje Profesional

El CPEIPE elaboró un documento orientador, para ser utilizado como herramienta por los docentes, donde define las Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP) de la siguiente forma “consiste en un grupo de profesoras y profesores que se reúnen, de forma periódica, a trabajar colaborativamente para abordar problemáticas asociadas a sus prácticas de aula. En estos encuentros, los docentes discuten y reflexionan críticamente respecto a cómo mejorar el aprendizaje de sus estudiantes, y llegan a acuerdos, que luego implementan en sus aulas” (Stoll, Bolam, McMahon, Wallace & Thomas, 2006; Liberman & Miller, 2011; Aitsl, s.f).

La literatura sobre escuelas efectivas destaca la importancia de fomentar en los docentes la capacidad de actuar en comunidades profesionales de aprendizaje (Elmore 2004).

“Las Comunidades de aprendizaje educativas crearían de esta forma entornos que promueven la cooperación, el soporte emocional y el crecimiento personal en el proceso de trabajo conjunto” (Marcelo y Vaillant. 2009. P.89)

Fullan y Hargreaves (2006) plantean las problemáticas que existen para la generación de comunidades de aprendizaje simplemente no hay suficientes oportunidades ni suficiente aliento para que los docentes trabajen en equipo, aprendan los unos de los otros y mejoren su saber hacer como comunidad. Refieren que una de las principales dificultades es el aislamiento, “las aulas suelen aislar a los maestros (...) esta tradición desactualizada de aislamiento por desdicha se ve como el método normal de enseñanza (...) es difícil erradicar un hábito. Y es tanto más difícil erradicarlo cuando los maestros están sobrecargados y se sienten presionados” (Fullan y Hargreaves, 2006. P. 24).

El problema del aislamiento se ve favorecido por la dificultad de los horarios, por las distancias y por la sobrecarga generalmente no hay suficientes oportunidades para que los docentes cooperen, aprendan los unos de los otros y trabajen en comunidad

De acuerdo a Lieverman (2000), citado por Krichesky, G et al (2011) existen ciertas cualidades para que existan comunidades de aprendizaje, entre ellas están:

- **Valores y visión compartida:** la comunidad educativa debería consensuar en la visión de la escuela, de modo que las creencias y los objetivos de cada docente sean consecuentes con los del centro, determinando objetivos comunes, valores y metas, para exista sentido de comunidad.
- **Liderazgo distribuido:** en una comunidad de aprendizaje se debe dar la oportunidad para que diferentes docentes desarrollen su capacidad de liderazgo en distintas áreas, incrementándose así el profesionalismo.
- **Aprendizaje individual y colectivo:** se debe especificar lo que la comunidad necesita aprender para luego desarrollar ese aprendizaje en el marco de una red.
- **Compartir la práctica profesional:** en toda CPA, la práctica docente deja de ser algo individual y se convierte en una cuestión de dominio público, consiguiendo que cada profesor reflexione sobre su práctica y se desarrolle colaborativamente.
- **Confianza, respeto y apoyo mutuo:** en una CPA se cuida que todos los integrantes se sientan apoyados y valorados por la comunidad educativa. Por ello, deben prevalecer relaciones de confianza y contención que generen la seguridad suficiente para comprometerse en los procesos de mejora. En este contexto las diferencias individuales son aceptadas como parte de la reflexión crítica que promueve el desarrollo del grupo, no existiendo dicotomía entre individuo y colectividad.
- **Apertura, redes y alianzas:** para implementar una CPA se necesita establecer lazos entre los miembros de la comunidad educativa y también con el entorno, las redes de aprendizaje se constituyen así en espacios para la generación de nuevos conocimientos, en tanto los profesores tienen la posibilidad de adquirir nuevas ideas a partir del contacto y alianza con otros profesionales.
- **La responsabilidad colectiva:** uno de los elementos más importantes de este modelo radica en que los miembros de una CPA asumen una responsabilidad colectiva y compartida. La sensación de equipo permite que los docentes se atrevan a tomar riesgos, a desarrollar innovaciones y buscar ayuda sin temor a sufrir represalias sino más bien se comparten los éxitos obtenidos.
- **Condiciones para la colaboración:** en una CPA deben garantizarse elementos de orden físico que aseguren las condiciones adecuadas para el trabajo colectivo.

En este sentido deben proveerse recursos como tiempos, materiales, información asesorías, entre otros, de modo que la comunidad pueda disponerse positivamente para desarrollar el aprendizaje colectivo.

Por otra parte, las CPA, “deberían ser siempre sistemas abiertos y sensibles al ambiente externo, ya que solo así se podrá dar respuesta a las múltiples demandas que la comunidad dirige hacia la escuela” (Molina, 2005 citado por Krichesky, G et al (2011)

En síntesis, una CPA incrementa los conocimientos de todos los participantes y, en consecuencia, mejora la práctica de todo el centro educativo.

A la hora de implementar comunidades de aprendizaje se debe tener en cuenta algunos elementos relevantes. En términos generales los diálogos colaborativos entre docentes deberían permitir la reconceptualización de los problemas surgidos desde la práctica, esto significa que se formulen gran cantidad de preguntas para abordar la complejidad de los casos planteados. Así mismo, los diálogos colaborativos entre docentes deben centrarse en los resultados de aprendizaje de los estudiantes, logrando encontrar una manera de sistematizar las reflexiones para garantizar que deriven en una mejora significativa en los resultados de aprendizajes de los alumnos.

En esta línea, Hord y Hirsch (2008), citado por Krichesky G (2011) indican una pauta de trabajo para las comunidades de trabajo, que se desarrolla a través de una serie de etapas:

1. **Se identifican y definen las necesidades de aprendizaje:** se determinan objetivos en tanto, resultados de aprendizajes esperados. Para ello se debe trabajar en base a evidencias con datos que provengan del propio centro educativo y que permitan un análisis por parte de los docentes implicados.
2. **Se especifican las prioridades de mejora a partir de los datos:** sobre la base del análisis de la evidencia, se determinan las áreas a mejorar y se concuerdan los aspectos prioritarios a trabajar.
3. **Se seleccionan prácticas específicas:** los docentes analizan distintas alternativas para seleccionar estrategias que permitan dar paso a la mejora de

las necesidades identificadas anteriormente. En esta instancia se decide adoptar un cambio o una innovación.

4. **Se establecen las necesidades de formación:** los profesores deben aceptar las necesidades de apoyo profesional para implementar nuevas prácticas en la enseñanza. Este tipo de capacitaciones se puede dar a partir de los conocimientos y habilidades de los integrantes de la CPA.
5. **Se define la formación profesional:** el profesorado determina lo que debe aprender y cómo va a hacerlo y todos los miembros participan en el proceso de adopción de nuevas estrategias. Es importante que en esta instancia los equipos directivos apoyen las decisiones del cuerpo docente.
6. **Se implementan las innovaciones:** los docentes implicados implementan las nuevas estrategias elegidas.
7. **Se evalúa el proceso de implementación:** se revisa la implementación para evaluar la incidencia de los cambios y valorar el impacto que estas tuvieron.
8. **Se establecen nuevas necesidades de mejora:** los docentes reinician el ciclo de mejora.

Las comunidades de aprendizaje implican un proceso organizado del trabajo colaborativo que parte desde la indagación sobre la propia práctica combinando el conocimiento teórico con el conocimiento práctico e implica que lo cotidiano se haga visible y se convierta en objeto de modificación. Cuando los docentes recaudan información, analizan evidencias, discuten sobre ella y logran establecer mejoras se promueve efectivamente el trabajo colaborativo, logrando espacios de desarrollo profesional eficiente y enriquecedor.

## VI.- MARCO METODOLÓGICO

### - INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

La investigación cualitativa puede definirse como aquella que produce datos descriptivos, es decir, las propias palabras de las personas habladas o escritas se convierten en la información para responder a las interrogantes.

Taylor, S y Bogdan, R 1986, sintetizan los criterios que definen a un estudio cualitativo, en primer lugar, indican que es inductiva ya que los investigadores comprenden y desarrollan conceptos y no recogen datos para evaluar hipótesis o teorías preconcebidas, En segundo lugar, entienden el contexto y a las personas bajo una perspectiva holística, por tanto, no son reducidos a variables, sino considerados como un todo, y en las situaciones en las que se encuentran.

En la investigación cualitativa se consideran todas las perspectivas como valiosas, no se busca “la verdad” sino una comprensión detallada de cada una de las visiones expuestas

Por otro lado, Smith, M (1987) [Buscar](#) indica que se centran en significados, descripciones y definiciones situadas en un contexto.

Esta investigación pretende recoger las distintas visiones que tienen los docentes de educación superior respecto al trabajo colaborativo y las comunidades de aprendizaje en su contexto laboral

### **Tipo de estudio exploratorio**

La presente investigación se lleva a cabo para comprender mejor un fenómeno que no está suficientemente abordado, y no pretende proporcionar resultados concluyentes. En este caso se espera entregar una visión sobre las comunidades de aprendizaje y cuál es la percepción que tiene los docentes de ella.

Este tipo de estudio prioriza los puntos de vista de las personas, lo que permitirá explorar el problema a través de la aplicación de encuestas que recogen la experiencia de los docentes en su ámbito laboral cotidiano.

Esta investigación servirá para aumentar la familiaridad con el tema, obtener información y entregar la posibilidad de extender los resultados obtenidos, ya que no constituye un fin en sí mismo.

#### - **Universo de Estudio Muestra**

La presente investigación se realizará en el Instituto Profesional Los leones y el universo de este estudio estará conformado por la totalidad de docentes que equivale a 246 el año 2020

Se seleccionaron 6 docentes del Instituto Profesional Los Leones, para la entrevista semi estructurada y 4 docentes para el focus group, los que pasarán a ser parte del grupo de participantes, bajo los siguientes criterios de inclusión y exclusión,

#### - **Criterios de Inclusión:**

- Docente que se encuentren ejerciendo en el Instituto Profesional Los Leones en el año 2020
- Docentes con al menos cuatro años de experiencia

#### - **Criterios de exclusión:**

- Docentes que no se desempeñen exclusivamente en educación superior
- Que posea cargos administrativos en el Instituto Profesional Los Leones

#### - **Unidades de análisis**

Los sujetos participantes en la entrevista semiestructurada serán 6 docentes del Instituto Profesional Los Leones, de un total de 246, de los cuales 3 mujeres y 3 hombres, los que se desempeñan hace más de 4 años en la institución.

Además, se realizó un focus group con un total de 4 docentes, dos mujeres y dos

hombres, cuya información obtenida permitirá la triangulación de la investigación

## **VII.- TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

Las técnicas cualitativas proporcionan una mayor profundidad en las respuestas y por lo tanto una mayor comprensión del fenómeno estudiado, favoreciendo un vínculo más directo con los sujetos

### **- Entrevista Semi estructurada**

Al respecto se utilizará la entrevista semi estructurada que de acuerdo con Denzin y Lincoln (2005, p. 643, tomado de Vargas, 2012) es “una conversación, es el arte de realizar preguntas y escuchar respuestas”. Como técnica de recogida de datos, está fuertemente influenciada por las características personales del entrevistador

### **- Focus Group**

Es una técnica utilizada en investigaciones cualitativas, donde se recogen las opiniones o percepciones de los participantes, respecto a un tema en particular.

Las sesiones de focus group están conformadas por grupos pequeños, que son dirigidas por un moderador, quien realiza las consultas pertinentes que permitan que los participantes se expresen respecto al objetivo planteado en la investigación.

En este caso, se usará el Focus Group, como una técnica que permita triangular los datos obtenidos y que le de validez y confiabilidad a los análisis realizados.

### **- Triangulación**

En la investigación cualitativa una de las consultas importantes a plantearse cuáles serán los criterios de inclusión y exclusión en ésta, para que los resultados obtenidos sean lo más fiables y ajustado a lo que se busca (...) incluye la adopción por los investigadores de diferentes perspectivas sobre un problema sometido a estudio o, de modo más general, en la respuesta a las preguntas de investigación. Estas perspectivas se pueden sustanciar utilizando varios métodos, en varios enfoques

teóricos o de ambas maneras. Las dos están o deben estar vinculadas. Además, la triangulación se refiere a la combinación de diferentes clases de datos sobre el fondo de las perspectivas teóricas que se aplican a ellos. Estas perspectivas se deben tratar y aplicar en la medida de lo posible en pie de igualdad y siguiendo por igual los dictados de la lógica. Al mismo tiempo, la triangulación (de diferentes métodos o tipos de datos) debe permitir un excedente importante de conocimiento. Por ejemplo, debe producir conocimiento en diferentes niveles, lo que significa que van más allá del conocimiento posibilitado por un enfoque y contribuyen de esta manera a promover la calidad en la investigación (Flick, 2014, p.67).

La triangulación es una manera de establecer la confiabilidad de la investigación y se establece aplicando un instrumento adicional distinto al original y se compara con los anteriores.

## VIII.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

El análisis e interpretación de los resultados se realizará a través del análisis del discurso, el que

### - Ejes temáticos

**Eje temático 1:** “Conocimiento que poseen los docentes del Instituto Profesional Los Leones, acerca de las comunidades de aprendizaje”

Categoría	Participantes
Propósito	<p>S1:” <i>Sobre las comunidades de aprendizaje, ehh, en términos formales no mucho, la verdad más bien, que son las instancias de que en cada institución de educación se debiese generar entre los equipos docentes, principalmente para apoyar la función docente y en algunos casos también generar conocimiento en torno de la práctica docente”</i></p> <p>S2: “<i>Lo único que podría decir, es que al parecer son instancias que permiten mejorar el trabajo docente”</i></p> <p>S.5: “<i>A ver?, tal vez con ese concepto no me suena, no tengo conocimiento.”</i></p> <p>S3: “<i>Que son instancias de trabajo colaborativo sistemático permanente organizado, donde básicamente se comparte el saber y el hacer para mejorar el rol pedagógico”</i></p>
Funcionamiento	<p>S3: “<i>Que son instancias de trabajo colaborativo sistemático permanente organizado, donde básicamente se comparte el saber y el hacer para mejorar el rol pedagógico, requieren de tiempo disposición y debe ser liderado por alguien que genere instancias</i></p>

	<p><i>reflexivas, no es un espacio para hablar de cualquier cosa, debe ser significativa para el docente”</i></p> <p><i>S4: “¿Sobre las Comunidades de aprendizaje, que son las comunidades virtuales de aprendizaje? Eh, lo que sé es más a nivel de las comunidades de aprendizaje virtuales que últimamente ha habido un trabajo más fuerte en ese sentido, al menos de mi parte, de hacer no solamente un trabajo de coordinación a nivel de docente, sino que también, es como una, un trabajo de retroalimentación igual que se da entre docentes, con los estudiantes, entre los estudiantes con los profesores y de tratar de en el fondo verse en esta situación de confinamiento, generando instancias también de compartir a través de las plataformas que existen en las instituciones”</i></p> <p><i>S6: “En Educación Superior está en construcción el término de Comunidad de Aprendizaje, hablando ahora de Los leones, como comunidad de aprendizaje como tal, hemos participado más que nada en coordinación, pero no formalmente como Comunidad de Aprendizaje”</i></p>
--	--

Respecto al Eje Temático Conocimiento de las Comunidades de Aprendizaje, se distinguen dos categorías, a partir de las respuestas de los docentes.

La primera, hace referencia al propósito de las comunidades de aprendizaje, expresando que éste es mejorar la práctica y el rol pedagógico. La segunda categoría, hace mención sobre el funcionamiento de las Comunidades de Aprendizaje son instancias de reunión y reflexión entre los docentes.

En respuesta al conocimiento que poseen los docentes de las CAP, plantean que son instancias donde los docentes se reúnen para compartir su trabajo, sin embargo, no reconocen que aspectos de éste es el que se debería

abordar en dichas comunidades. Solo un docente menciona que este debe ser un trabajo sistemático abocado a la reflexión de la práctica docente, con el fin de mejorar la práctica pedagógica. Lo que es reafirmado con lo expresados por los docentes en el focus group, cuando manifiestan que es una instancia de coordinación, donde comparten material de trabajo como, por ejemplo, instrumentos de evaluación y organización de contenidos.

En este sentido al relacionarlo con lo expuesto por CPEIPE, como aspecto relevante la periodicidad y la planificación, los docentes expresan que las Comunidades de Aprendizaje son sólo instancias de reunión de entrega de material, pero de acuerdo a las necesidades que se presenten, y no una práctica sistemática, de reflexión pedagógica.

Considerando las cualidades para que existan las comunidades de aprendizaje para que exista una comunidad de aprendizaje expuesta por Lieverman (2000), los docentes reconocen uno de los aspectos, como es compartir la práctica profesional, sin embargo, aspectos como los valores y la visión compartida, el liderazgo distribuido, el aprendizaje individual y colectivo, la confianza y apoyo mutuo, la apertura a redes y alianza la responsabilidad colectiva y las condiciones para la colaboración no las mencionan en sus respuestas.

En síntesis, el conocimiento de una Comunidad de Aprendizaje es más bien bajo, respecto los aspectos que implica ésta, existiendo incluso en algunos docentes desconocimiento absoluto de ellas.

**Eje Temático 2:** “Formas de trabajo colaborativo entre Docentes del Instituto Profesional Los Leones.”

<b>Categoría</b>	<b>Participantes</b>
<p>Coordinación voluntaria</p>	<p><i>S1:” Depende de los docentes, como es voluntarioso hay efectivamente algunos equipos docentes que pueden trabajar y que trabajan más colaborativamente que otros”</i></p> <p><i>S5:” hay un tipo de coordinación al menos entre los profesores que hacemos el mismo ramo, ehh, con el propósito de mantener, de llevar los ramos digamos en concordancia y más o menos al mismo tiempo digamos, pasando las mismas materias, esa es la coordinación que tenemos, al menos con los profesores”</i></p> <p><i>“No es por los canales tan formales, sino que son reuniones coordinadas por nosotros mismos, por los profesores”</i></p> <p><i>S6:” por otro, instancias ya a título personal con profesores, eso siempre ha existido, sobre todo en los últimos años”</i></p>
<p>Coordinación planificada</p>	<p><i>S1 “se establecen reuniones de coordinación al inicio del semestre y de ahí en más, un trabajo con el docente o entre los docentes de la misma asignatura”</i></p> <p><i>“Hay una directriz de que se tiene que trabajar en conjunto, pero no hay un plan de trabajo que establezca fechas o plazos”</i></p> <p><i>“no hay mayor coordinación durante el desarrollo de la asignatura, más allá que en etapa de finalización, que es cuando hay que coordinar una misma evaluación de integración por ejemplo”</i></p>

S2:” Hay distintas instancias, por ejemplo, reuniones de asignatura y de nivel, que es donde se pone, primero la base el programa, ahí está lo que hay que pasar, los contenidos y las evaluaciones, pero de ahí con los otros profesores nos coordinamos con la metodología, y con las evaluaciones que se realizarán en los tiempos, pero todo eso viene desde la jefatura”

“Si, si, se hacen reuniones, no muy seguidas, ya, pero si por lo menos una dentro del periodo para ver cómo van por nivel, para ver cómo van los estudiantes”

S3:” Es por iniciativa de la Jefatura de carrera, pero no está declarado en ninguna parte y los profesores asisten solo por su propia voluntad no es obligatorio y tampoco te lo dicen cuando ingresas a hacer docencia”

S4:” Nos coordinamos por ehh, por área de especialidad y hacemos reuniones por zoom como para definir los contenidos y el tipo de evaluaciones que se van a realizar en el semestre”

S5:” Haber, desde el año antepasado que se implementa una nueva modalidad de trabajo, ya está pensada un poco más desde la directriz, digamos desde los cargos directivos este tipo de coordinación”

“Si se da, pero sin embargo se da desde lo que podemos hacer los docentes, porque no hay horario y espacio contemplado de nuestro tiempo, hay que pensar que nosotros somos contratados por asignatura, por lo tanto, como trabajamos en otras instancias, no tenemos espacios contratados específicamente para ese tipo de trabajo que requiere más de coordinación”

	<p><i>S6:” una es la instancia institucional y son las reuniones de carrera donde se produce en la misma reunión o previa a ella según las tareas que se nos asignan una coordinación con los colegas, ya sea, reunión por área o por asignaturas o reunión de escuela, en fin, depende del tipo de reunión”</i></p>
--	--

En el Eje Temático referido a las Formas de trabajo colaborativo entre docentes, se distinguen dos categorías; la primera, Coordinación Voluntaria, se reconoce ya que ellos indican que son instancias informales, que surgen del interés de mantener una concordancia en las asignaturas que realizan, y éstas más bien surgen espontáneamente. Por otro lado, se refleja la categoría coordinación planificada, en la que los docentes manifiestan que existen instancias institucionales donde se programan reuniones de coordinación con el fin de generar colaboración para el desarrollo de las tareas comunes, pero no estarían declaradas en los lineamientos de la institución

Ambas categorías también se reflejan en lo expuesto por los docentes en el focus group, donde manifiestan la existencia de reuniones docentes planificadas por las instancias superiores del instituto Profesional Los Leones, pero éstas obedecen más bien a dar lineamientos que a provocar un trabajo colaborativo entre ellos y que éste se genera más bien como iniciativa propia, de manera informal y no organizada, que apunta solo al intercambio de material que permite acciones inmediatas para llevar a cabo una asignatura.

Si bien se distingue que en el Instituto Profesional Los leones existe una incipiente planificación de algunas reuniones que permiten el trabajo colaborativo, y aun cuando los docentes reconocen una planificación, ésta dista mucho de lo propuesto por Hord y Hirsch (2208), ya que no existen pautas de trabajo ni etapas como las que ellos plantean. No se evidencia que se identifiquen y definan necesidades de aprendizaje que sean priorizadas a partir de datos obtenidos, tampoco hay una selección de alternativas que puedan ser sujetas a mejoras y den pasos a necesidades de formación profesional.

Así mismo, hay una importante distancia en las implementaciones de innovaciones docentes que se definan a partir de acuerdos y reflexiones, desencadena un inexistente proceso de evaluación y un continuo de trabajo para la mejora.

En conclusión, la mayoría de los docentes plantean que el trabajo colaborativo es más bien voluntario, y se da por las necesidades que surgen en la práctica pedagógica, por lo que ellos se coordinan y comparten saberes, pero que la institución no propicia estos espacios, por lo que la organización, sistematicidad y falta de estructura no promueven el efectivo trabajo colaborativo que logre un desarrollo profesional eficiente y enriquecedor.

**Eje Temático 3:** Relación que establecen los docentes del Instituto Profesional Los Leones entre la participación en CPA y mejoras en la práctica pedagógica

Categoría	Participantes
Mejora de las metodologías de trabajo	<p>S2:” <i>ahí van, las metodologías de cómo se va a trabajar, se programa, se practica, o a mediados, cuando ya estamos trabajando, cuando tenemos la primera unidad lista, después nos juntamos a hacer otra unidad aparte, desde ahí ya hay una metodología que se comparte” (...)</i>” <i>el que tiene más experiencia la comparte también, o como podrían bajar los contenidos, de manera más lúdica o entretenida o distinta” (...)</i> “<i>entonces es como una retroalimentación constante con el otro docente”</i></p> <p>S3:” <i>se realizan reuniones de asignatura entre los profesores que tienen la misma, ahí nos ponemos de acuerdo para ver las estrategias que se van a realizar, las evaluaciones y los textos que se van a leer, con el objetivo de que todos hagan los mismo”</i></p> <p>S3:” <i>Es importante porque así uno puede estar también aprendiendo, porque no necesariamente las estrategias que uno utiliza siempre a lo mejor no están tan a la vanguardia, entonces</i></p>

	<p><i>para mí, en ese sentido veo lo relevante la coordinación, porque así uno conversando con los colegas uno puede ir conociendo de cosas que ellos han realizado y uno también, y que pueden ser beneficiosas”</i></p>
<p>Mejora en los resultados de aprendizaje</p>	<p><i>S1:” Yo creo que es fundamental para el resultado de los estudiantes, ahora bien, entendiendo que cada grupo es distinto, y más allá que se implementen los mismos contenidos” (...) “cada grupo puede tener realidades distintas y en ese sentido la colaboración entre los docentes, para que los estudiantes lleguen a alcanzar el objetivo es fundamental”</i></p> <p><i>S3:” porque en el fondo lo que se busca igual ahora, que es lo que más les interesa a los estudiantes, que le llamen la atención, que sean mucho más didácticas” (...) “Es muy, muy, muy importante, porque así se logran realmente los objetivos de aprendizaje y la formación de las competencias de los estudiantes, además se comparten los saberes y eso ayuda en el trabajo, sobre todo a los profesores que no tienen formación pedagógica”</i></p> <p><i>S 4:” yo creo que es súper pertinente, y tiene una gran importancia el trabajo colaborativo entre los profesionales, ósea, ehh, si pensamos en cómo apoyar al alumnado o al estudiantado es súper importante que nosotros podamos compartir tal vez desde ahí la mejor estrategia o a quien le ha resultado de tal o cual forma de entregar un conocimiento específico, ehh creo que, en esta pluralidad de ideas y de profesiones también, o más bien de campos de expertiz, son los que al final de cuenta favorecen, la entrega del conocimiento a los alumnos.”</i></p> <p><i>S6:” Bueno, encuentro yo que es fundamental el intercambio de experiencias entre los profesores, en términos de metodologías de</i></p>

	<p><i>enseñanza de aprendizaje, material didáctico, contenidos, material de apoyo, audiovisual, instrumentos de evaluación, elaboración de rúbrica, pautas diversas, porque esto también está en función del actor principal del proceso que es el estudiante, sabemos que existen distintos tipos de aprendizaje, por ejemplo la clásica distinción de estudiantes visuales, auditivos, kinestésicos, por nombrar algunas, pero hay otras distinciones de estilos de aprendizaje y al colaborar con los demás profesores estamos potenciando y diversificando una batería de, no solo de instrumentos de evaluación, de estilos de enseñanza, que se vayan adecuando y respondiendo a estos estilos de aprendizaje que son diversos cambiantes y muy dinámicos.</i></p>
--	--

Con Respecto al eje temático, relación que establecen los docentes entre la participación en Comunidades de Aprendizaje y mejoras en la práctica pedagógica, podemos identificar dos categorías. La primera reconoce como elemento de mejora solamente las estrategias de enseñanza, mientras que la segunda lo relaciona con los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Respecto a la primera categoría los docentes indican que se establecen acuerdos sobre las metodologías que se utilizarán en una asignatura, reconociendo la posibilidad de intercambiar experiencias entre ellos, lo que les permitiría dinamizar su practica pedagógica, renovando las acciones a implementar en el aula. Sin embargo, esta posibilidad se daría sólo si los docentes a partir de su interés generan este tipo de interacciones.

Aquellos docentes que relacionan la participación en Comunidades de aprendizaje con los resultados de sus estudiantes, también se focalizan en las

metodologías de enseñanza, pero logran establecer una conexión entre éstas y el logro de los objetivos, aun cuando, no es fundamentado con evidencia.

Así mismo plantean los docentes participantes del focus group que existe relación entre la participación en Comunidades de aprendizaje y las mejoras en las estrategias metodológicas utilizadas en el aula, dado que permite intercambiar experiencias exitosas utilizadas por otros docentes, al respecto se visualiza una incoherencia ya que se estarían focalizando en el éxito de las estrategias y no en las reales necesidades de sus estudiantes.

Derivado de los análisis anteriores que determinan que no se implementan Comunidades de aprendizaje en el Instituto Profesional Los Leones, si no que más bien se enmarca en un trabajo colaborativo entre docentes, que surge de las necesidades inmediatas y no de la reflexión pedagógica, las prácticas pedagógicas no se analizan en su complejidad contemplando las múltiples dimensiones que la componen. Es así como, se visualiza una distancia con lo que propone Fierro C et al ( 2008), con respecto a las dimensiones de la práctica docente.

En la dimensión personal, el docente construye una imagen de sí mismo y toma decisiones al respecto de su quehacer profesional y por ende, de su práctica pedagógica, lo que en el discurso de los participantes no se refleja, ya que no se visualiza una reflexión respecto sobre sus diferencias individuales y el ambiente educativo propio, si no que más bien, hay un intercambio de metodologías utilizadas en el aula.

Por otro lado, los docentes hacen referencia a la dimensión didáctica de la práctica pedagógica, ya que se consideran facilitadores y guías para sus estudiantes, incluso los reconocen como el foco de su acción, indicando la relevancia que tiene la experiencia educativa que se le pueda brindar. Podemos concluir, en esta dimensión, que los docentes están centrados sólo en las metodologías de enseñanza y sus resultados.

En cuanto a la dimensión valoral, de la práctica pedagógica, no se evidencia ninguna mención al respecto, lo que implicaría que el trabajo de los docentes no está basado en una práctica que considere valores transmisibles a los estudiantes.

Se puede concluir que los docentes, relacionan directamente los resultados de aprendizaje con las estrategias metodológicas utilizadas, pero no establecen una correlación entre la participación en comunidades de aprendizaje y las mejoras en su práctica pedagógica.

## **IX.- MARCO CONCLUSIVO**

### **- Discusiones y Conclusiones**

La investigación cualitativa, nos permite conocer en un contexto determinado lo que los actores principales piensan o sienten respecto a un tema, que es el que se desea investigar, cuyos resultados nos permitirán proyectarlo, en este caso a otras Instituciones de Educación Superior.

Para realizar esta investigación, se utilizaron dos técnicas de recolección de datos, como son, la entrevista semiestructurada y el focus group, cuyos análisis y de acuerdo con el objetivo general derivan en las principales conclusiones de este estudio, intentando responder a las preguntas de investigación que han orientado la búsqueda de información, como son ¿cuál es el conocimiento que tienen los docentes del Instituto Profesional Los Leones sobre las comunidades de Aprendizaje?, ¿Cómo se lleva a cabo el trabajo colaborativo y las CAP en el Instituto Profesional Los Leones? Y por último, ¿cuál es la importancia que le dan los docentes del Instituto Profesional Los Leones a la implementación de CAP en relación con la mejora de las prácticas pedagógicas? Interrogantes relacionadas con los principales objetivos del presente estudio.

En primer lugar, en relación al objetivo general que plantea “Determinar la existencia e implementación de comunidades de aprendizaje, en el Instituto Profesional Los leones, y la importancia que le otorgan los docentes con su quehacer pedagógico”, y en función del primer objetivo específico, que dice “Identificar el conocimiento que poseen los docentes del Instituto Profesional Los Leones, acerca de las comunidades de aprendizaje” lo referido por los participantes, en ambas técnicas utilizadas, nos permite determinar que los docentes, si bien visualizan trabajo colaborativo entre ellos, éste obedece más bien al traspaso de material pedagógico, como respuestas inmediatas a su quehacer, pero no identifican estas acciones como parte de una Comunidad de Aprendizaje, ya que incluso algunos de los docentes entrevistados expresan no identificar el concepto y su implicancia. Por tanto, no visualizan cuales son los aspectos que las conforman, cuál es el beneficio de participar en una

Comunidad para la práctica pedagógica, y más bien sólo la relacionan con los resultados de aprendizaje semestrales de los estudiantes.

Profundizando al respecto, es relevante mencionar que no se observa una proyección del trabajo docente sobre la base de la mejora continua, ni en función de objetivos compartidos, aspecto importante para la constitución de una CPA, dejando ver que hay un foco en el cumplimiento del programa de asignatura semestral y no en el aprendizaje efectivo por parte de los estudiantes, como tampoco existe una retroalimentación sobre sus prácticas en aula.

Respecto al segundo objetivo específico, que establece “Describir las formas de trabajo colaborativo en el Instituto Profesional Los leones”, se puede decir que de forma regular se realiza apoyo entre docentes, pero escasamente obedece a lineamientos de la institución, sino que es realizado en forma voluntaria por ellos. Esto no permite, por un lado, la sistematicidad de los procesos pedagógicos y por otro lado, la profesionalización del docente.

Si bien se realizan reuniones de trabajo al principio del semestre, son sólo para entregar directrices, pero en ellas no se incentiva el trabajo colaborativo. Existen como espacios de coordinación e información respecto a las asignaturas que deben realizar. Ahora bien, los docentes de manera informal se relacionan principalmente para compartir el material de la asignatura, con el fin de que los contenidos durante el semestre sean los mismos. En este sentido, el trabajo colaborativo, al ser voluntario, dependerá de los equipos de trabajo que se conformen durante el semestre y la afinidad entre los participantes, así dicha colaboración será más expedita, lo que no sucede si el equipo es más bien lejano, en este caso, el quehacer pedagógico es más individualista.

Se concluye que los docentes comparten estrategias metodológicas para su quehacer, sin embargo, esto no responde a un análisis derivado de las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, sino más bien al éxito de dichas estrategias desde la mirada del docente que las ha aplicado. El otro problema en este sentido es que no hay una reflexión que posibilite integrar esto como un nuevo aprendizaje profesional, ya que solo se focaliza en responder a necesidades inmediatas.

Para concluir este punto, considerando que el trabajo colaborativo implica una construcción de conocimiento, en el Instituto Profesional Los Leones, solo existen actividades aisladas de cooperación, pero no un real trabajo colaborativo.

En relación con el tercer objetivo, que dice “Determinar si los docentes del Instituto Profesional Los Leones relacionan la participación en Comunidades de Aprendizaje con mejoras en la práctica pedagógica”, se puede concluir, que aquellos docentes que tienen como formación de base la pedagogía, logran relacionar la participación en Comunidades de Aprendizaje, tanto con la práctica pedagógica, como con los resultados de aprendizaje de sus estudiantes. En cambio, los otros profesionales que realizan docencia lo relacionan solo con los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Se puede concluir, por tanto, que no existe una mayor reflexión pedagógica por parte de los docentes, respecto a su quehacer profesional, no se vislumbra una proyección respecto a éste y que las acciones realizadas tengan un impacto permanente tanto en los docentes como estudiantes.

En función del objetivo General. Se puede concluir que actualmente no existe una Comunidad de Aprendizaje Profesional en el Instituto Profesional Los Leones, y que sería muy difícil implementar una, ya que, no existe una valoración institucional a la labor que realizan los docentes. Actualmente se sienten solos en el quehacer profesional y reciben de las instancias superiores solo directrices respecto al desarrollo de las asignaturas, pero no se conforma un equipo docente comprometido ya que, no están motivados con los objetivos institucionales. Aún así, se visualizan instancias incipientes de colaboración.

En cuanto a las principales características de una CAP, los docentes del Instituto Profesional Los Leones, no se reúnen periódicamente, de forma organizada y planificada para realizar un trabajo conjunto y abordar problemáticas propias de su ejercicio. Estos componentes, el de periodicidad y organización no se cumplen, debido en primera instancia a la dificultad de horarios compatibles ya que en general trabajan en otros lugares con mayor tiempo de dedicación y en segundo lugar, porque la Institución no genera estos espacios, lo que genera la permanencia del trabajo aislado del profesor.

Las condiciones para la colaboración, propias de una comunidad de aprendizaje, no se dan en el Instituto Profesional Los Leones, ya que, no se provee de recursos para ello, es así como la comunidad docente no está en disposición a desarrollar esta modalidad de trabajo.

Se visualiza una nula presencia de diálogo colaborativo y análisis de las propias prácticas docentes, lo que daría paso a la continuidad de una labor pedagógica en el tiempo, aun si esta requiere de ser perfeccionada. Al respecto de lo relativo a la actualización, perfeccionamiento y capacitación, tampoco se observa que exista, por lo que se puede concluir que el aspecto profesionalizante de una CAP no se ha generado hasta la fecha en esta Institución.

Cabe mencionar que la inexistencia de trabajo colaborativo y por ende, de comunidades de aprendizaje, no se debe principalmente al desinterés de los docentes, si no más bien a la gestión del equipo que lidera la institución, la cual está centrada en el quehacer inmediato y no obedece a planificaciones organizadas que contemplen una estructura para desarrollar e implementar comunidades de trabajo y aprendizaje.

Además, existe una sobrecarga de trabajo para el profesor, que desencadena en la poca posibilidad de destinar tiempos a la configuración de comunidades, considerando también que no hay una valoración a su rol, por parte de la Institución. Si dicha valoración existiera, se podría avanzar en elementos fundamentales de las CAP, que dicen relación con el liderazgo compartido y el aprendizaje continuo. En cuanto a lo primero, los docentes podrían desarrollar su capacidad de liderazgo en distintas áreas incrementándose el profesionalismo y así dar paso al desarrollo del segundo ítem, es decir el aprendizaje, lo que, a su vez, generaría un compromiso con los procesos de mejora continua.

Finalmente, las principales dificultades para esta investigación fueron que al tratarse de una investigación cualitativa, se requiere la interacción con los participantes, lo que se vio obstaculizado por el escenario de pandemia mundial en que nos encontramos, debiendo utilizar obligatoriamente solo herramientas tecnológicas para realizar la entrevista semi estructurada y el focus group, impidiendo que se expresen en sus opiniones.

## **X.- PROPUESTAS DE MEJORA Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN**

### **- Propuesta de mejora**

Considerando la relevancia de establecer un trabajo colaborativo entre los docentes del Instituto Profesional Los Leones y lo positivo de implementar una comunidad de aprendizaje docente, se sugiere que, en primera instancia y como punto relevante para comenzar el trabajo, el equipo Directivo de la Institución, vale decir Rectoría, Vicerrectoría, Director de docencia y Jefaturas de carrera deberían considerar la real necesidad de implementar comunidades de aprendizaje, como una propuesta de mejora de la calidad educativa en beneficio del logro de las competencias que se espera desarrollar en los y las estudiantes. Un nuevo espacio como este, beneficiaría la relación y el compromiso de los docentes con los objetivos institucionales y con el cumplimiento de los objetivos, ya que serían compartidos, significativos y generarían mayor sentido de pertenencia.

Al mismo tiempo, el equipo directivo, deberá ser capaz de motivar a los docentes y a toda la comunidad educativa para realizar encuentros de trabajo que posibiliten el diálogo, la reflexión, el compartir estrategias de enseñanza y de evaluación, la participación en los proyectos de carrera y en el logro de objetivos. Para ello debe considerar elementos fundamentales como la organización del tiempo de trabajo de cada profesor, permitiendo que existan dentro de la jornada laboral, momentos planificados para llevar a cabo estas instancias. La motivación para la constitución de comunidades de aprendizaje, que generen trabajo colaborativo, es un factor clave para el desarrollo propicio de esta, ya que los docentes requieren sentir valorado su trabajo y sus aportes, considerados en sus necesidades de perfeccionamiento y acompañados en las innovaciones que lleven a procesos de mejora permanente.

En términos prácticos, estos primeros requisitos, constituyen una primera etapa de sensibilización hacia la necesidad de implementar una comunidad de aprendizaje, visualizando sus beneficios y organizando los elementos claves para su funcionamiento. Para ello, deberán llevarse a cabo las primeras reuniones de trabajo, en que todos y todas los y las integrantes de la comunidad de aprendizaje naciente, acuerden los objetivos y las formas de trabajo. Por otra parte, en esta fase se debe planificar el trabajo, desde una mirada técnica, que asegure que este espacio será profesionalizante y no solo un encuentro de conversaciones sin un objetivo claro, además, permitirá la posterior evaluación de la consecución de objetivos. Una vez conseguido esto, la Institución tendrá la responsabilidad de comunicar la existencia de la comunidad de aprendizaje, su relevancia, su forma de trabajo y los objetivos a los que apunta.

Cabe mencionar que, en el trabajo de las comunidades de aprendizaje, los docentes comparten las expectativas que tienen sobre lo que se va a lograr en su trabajo, por lo tanto, no es un elemento menor ni de poca importancia, que los integrantes compartan sus ideales, dando cabida a la generación de propuestas concretas por las que trabajar y sobre las cuales dirigir la acción. Esta etapa, que bien podría ser una segunda en la implementación, se considera como el momento de crear y diseñar proyectos de trabajo en común, los que en su desarrollo conformarán los espacios de reflexión sobre las prácticas realizadas. En esta etapa, es importante priorizar los proyectos a realizar, considerando la factibilidad, la pertinencia con los objetivos de la Institución, los recursos disponibles y el tiempo que se requiere para lograr los objetivos.

En este mismo punto, el trabajo de las comunidades de aprendizaje requerirá del aporte de todos y todas sus integrantes, por lo que es propicio constituir equipos de trabajo que se responsabilicen de ciertas tareas, concretamente, repartir las labores será un buen sistema de organización, que contemple las habilidades de cada participante.

A medida que se van desplegando los proyectos que orientan el trabajo de las comunidades de aprendizaje, se sugiere que las instancias de encuentro entre los

integrantes sirvan como un espacio en que se exponen ideas, se comparten acciones realizadas, se reflexiona sobre dichas acciones y se proponen cambios y mejoras. Esto es en si el núcleo de la comunidad de aprendizaje, construir entre los y las docentes cambios que surgen desde sus propias ideas, poniendo en común los avances y los logros obtenidos.

Paralelo a ello, frente a la necesidad de mejorar la práctica pedagógica, irán surgiendo necesidades de formación y aprendizaje en los docentes, lo que también es un elemento nuclear de este sistema de trabajo. Es aquí donde se genera real aprendizaje y se transforma la acción educativa. Para el desarrollo óptimo de las comunidades de aprendizaje, se deben organizar instancias de perfeccionamiento, estudio, análisis y discusión teórica que aporte a la práctica, estableciendo un sistema de apoyo mutuo en las necesidades de aprendizaje de la comunidad. La Institución debe considerar contar con recursos que permitan asesorías externas, charlas de los docentes que posean mayor conocimiento sobre algún tema y encuentros con otros docentes de diferentes Instituciones.

Finalmente, como punto de término y de partida hacia un nuevo comienzo, el trabajo de la comunidad de aprendizaje que se implemente debe ser evaluado por sus propios participantes, en este sentido, se requieren instancias de reflexión al respecto del logro de los objetivos propuestos, incorporando un sistema de análisis de resultados que permita un grado de objetividad para tomar decisiones. Se sugiere para ello, contar con instrumentos de recolección de datos como pautas estructuradas, encuestas, entre otras.

Es necesario insistir en que el logro y el éxito de una Comunidad de aprendizaje, dependerá de la participación de sus integrantes, del grado de compromiso, de la comunicación existente y de la motivación hacia el aprendizaje, sin embargo se sugiere considerar que esto no implique una mayor carga de trabajo para los docentes y que no se transforme en un espacio “en que se pierde el tiempo”, por lo que el visualizar logros, valorar las acciones e incluso encontrar retribución será beneficioso para la sostenibilidad de la CAP.

## - **Propuesta para futuras investigaciones**

Esta investigación ha concluido que los docentes valoran el trabajo colaborativo y se sienten motivados a constituir comunidades de aprendizaje, por lo que resulta pertinente proponer nuevas investigaciones que aborden las competencias que deberían poseer los profesores de otras Instituciones de educación superior, para el desarrollo óptimo de una CAP. Por otro lado, se puede abordar la temática desde los resultados de aprendizaje de los estudiantes, es decir, comprobar si la existencia de comunidades de aprendizaje en Instituciones de educación superior se correlaciona con mejores resultados de aprendizaje. Como última propuesta, interesante e importante de investigar, considerando los resultados de esta investigación, se encuentra la relación que tiene el desarrollo de Comunidades de aprendizaje con el liderazgo directivo de la Institución.

En Chile, este tema ha sido poco abordado, ya que aún la instauración de CAP es incipiente, por lo que se puede visualizar un campo amplio de investigación y aporte al respecto

## Bibliografía

1. Bernasconi Andrés Editor. 2015, *La Educación Superior de Chile. Transformación Desarrollo y Crisis*. Ediciones UC. Montevideo, Uruguay
2. Elmore, R.F, 2004. *Reestructurando las escuelas*. Ed. Jossey Bass. Oakland.
3. Fierro C, Fortoul B, Rosas L 2008. *Transformando la práctica docente*. Ed. Paidós, México,
4. Flick Uwe, 2007. *Introducción a la Investigación Cualitativa*. Ed. Morata, Madrid.
5. Fullan Michael y Hargreaves Andy. 2006. *La escuela que queremos, los objetivos por los cuáles vale la pena luchar*. Editorial Amorrortu, México.
6. 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 y eficacia y cambio en educación*. Vol 9, número 1, 2011, pp. 65 – 83. España.
7. Lavié José, 2009. *El trabajo colaborativo del profesorado. Un análisis crítico a la cultura organizativa*. Editorial Comunicación Social.
8. Marcelo Carlos y Vaillant Denisse, 2009. *Desarrollo Profesional Docente ¿Cómo se aprende a enseñar?*, Ed. Narcea, España
9. Marco Normativo Ministerio educación CPEIP, 2009. *Trabajo colaborativo docente*. Chile.
10. MINEDUC, s.f. *Trabajo colaborativo y desarrollo profesional docente en la escuela*. Chile.

11. Perrenaud. Philippe, 2014, Diez nuevas Competencias para enseñar. Editorial Grao, Barcelona.
12. Pico, L y Rodríguez, C, 2011. *Trabajo colaborativo*. Ed. Presidencia de la Nación, Buenos Aires.
13. Revelo-Sánchez, O, Collazos-Ordoñez, C y Jiménez-Toledo, J, 2017. *El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación: una revisión sistemática de literatura*". Tecnológicas Vol. 21, N°4, pp. 115-134, 2018.
14. Rodríguez, J, 2002. *Comunidades de Aprendizaje y formación del profesorado*. Revista Tendencias Pedagógicas, N°19, 2012.
15. Tunnermann Carlos, 1988, *Transformación de la Educación Superior, retos y perspectiva*. Editorial EUNA, Costa Rica.
16. Vailant. Denis, 2018, Artículo, Política Educativa, trabajo colaborativo y nuevos escenarios para el desarrollo profesional docente, Docentemas, Chile.

## **XII.- ANEXOS**

## **Anexo 1: ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA**

**Entrevista al Sr Esteban Ascencio Elgueta**

**Analista en Política y Asuntos Internacionales**

**Docente del Instituto Profesional Los Leones desde el año 2017, en las asignaturas de Políticas Públicas y Sociales, Fenómenos Sociales, Seguridad Social y Debate Social.**

Buenas tardes, Profesor, primero que nada, agradezco su participación y colaboración en esta investigación

**Profesor ¿en qué Institución de Educación superior realiza docencia, en algún instituto o Universidad?**

*Trabajo haciendo docencia en el Instituto profesional Los Leones, solo acá en forma exclusiva*

**¿Desde cuándo se desempeña en la institución?**

*Llegué al Instituto el año 2016, cuando buscaban un profesor que hiciera la asignatura de desarrollo local*

**¿Usted ha tenido o tiene algún cargo directivo o administrativo en el Instituto Profesional Los leones?**

*No, hasta el momento sólo me he desempeñado como docente.*

**¿En la institución donde ejerce docencia como se coordina con los otros profesores en la planificación de la asignatura, es decir, ¿qué hacen ustedes para trabajar en conjunto si tienen una misma asignatura?**

*Se establecen reuniones, nominalmente se establecen reuniones de coordinación al inicio del semestre y de ahí en más, un trabajo con el docente o entre los docentes de la misma asignatura, pero que el tiempo se de en realidad en función de lo que los profesores dispongan, no hay en realidad un calendario de trabajo establecido entre los profesores.*

**¿pero esto es por iniciativa propia o porque hay directrices o está dentro de los programas, dentro de la planificación o simplemente decidieron reunirse y coordinar este trabajo?**

*Hay una directriz de que se tiene que trabajar en conjunto, pero no hay un plan de trabajo que establezca fechas o plazos para que este trabajo en conjunto se lleve a cabo, por lo tanto, se junta la directriz con la voluntad de cada uno de los docentes.*

**¿Tampoco está declarado en los programas de estudio?**

*No, no está declarado en los programas de estudio*

**Durante el semestre además de planificar en conjunto por iniciativa propia estas actividades, ¿ustedes se reúnen para revisar el avance de los estudiantes?**

*No,*

**¿Ustedes trabajan en forma individual y cada uno trabaja con sus cursos?, ¿cómo lo hacen?**

*Sí, cada uno trabaja con su curso, eh, en función también de esas debilidades que cada grupo significa, no hay mayor coordinación durante el desarrollo de la asignatura, más allá que en etapa de finalización, que es cuando hay que coordinar una misma evaluación de integración por ejemplo.*

**Cuénteme cómo funciona esto.**

*La actividad de integración en el instituto tiene que dar cuenta de todos los contenidos, todas las habilidades incluso que se desarrollaron durante el semestre de modo que tribute a los resultados de aprendizaje. Por lo tanto, esa evaluación debe ser la misma en todas las secciones y jornadas que se implemente, lo que implica entonces en ese caso sí, una coordinación entre los docentes que imparten una asignatura para poder tener un único procedimiento.*

**Entonces, ¿eso si está declarado en los programas?**

*Ese si está declarado efectivamente en los programas, pero solamente como evaluación, no una declaración de que tenga que ser un solo procedimiento para todas las secciones o jornadas*

**Además de esta actividad de integración, ¿que otro trabajo colaborativo existe entre docentes?**

*Depende de los docentes, como es voluntariosos hay efectivamente algunos equipos docentes que pueden trabajar y que trabajan más colaborativamente que otros, entonces depende mucho de la experiencia, a mi puntualmente no se ha producido mucho trabajo colaborativo cuando me ha tocado impartir asignaturas con otros docentes.*

**Por lo tanto, tampoco se comparten estrategias de enseñanza, ¿ni prácticas pedagógicas?**

*No, muy mínimo, puntualmente quizás para alguna coordinación en particular, pero en términos de una buena práctica o regular, no.*

**¿Qué conocimiento tiene de las comunidades de aprendizaje?**

*Sobre las comunidades de aprendizaje, ehh, en términos formales no mucho, la verdad más bien, que son las instancias de que en cada institución de educación se debiese generar entre los equipos docentes, principalmente para apoyar la función docente y en algunos casos también generar conocimiento en torno de la práctica docente.*

**Entonces, desde ahí, ¿usted considera importante o que valorización le da al trabajo colaborativo entre los docentes?**

*Desde esa parte nominal que digo, es fundamental que exista colaboración para una comunidad de aprendizaje, entonces en los contextos donde no hay colaboración docente, la comunidad de aprendizaje es nula. Nominalmente por el hecho de ser una institución de educación superior, claro existe, pero eso no significa que tenga una práctica en desarrollo. Por lo tanto, en mi caso puntualmente sería solo, en ámbito nominal.*

**¿Pero, considera que es importante para el resultado de aprendizaje de los estudiantes?**

*Yo creo que es fundamental para el resultado de los estudiantes, ahora bien, entendiendo que cada grupo es distinto, y más allá que se implementen los mismos contenidos, verdad, que llevan al mismo resultado, cada grupo puede tener realidades distintas y en ese sentido la colaboración entre los docentes, para que los estudiantes lleguen a alcanzar el objetivo es fundamental.*

**¿Por qué considera que hay poca colaboración o poco trabajo colaborativo entre docentes?**

*Porque, en primer lugar, depende de la institución, en el caso nuestro no hay un fomento mayor para ese trabajo colaborativo y por otra parte ciertas barreras de prácticas propias del área de la docencia o quizás más académica y mucho resguardo del conocimiento propio y no mucho fomento por arte del docente a compartir conocimiento.*

**Hay muchas instituciones que solicitan el material, ¿usted cree que el docente del Instituto Profesional Los Leones estaría dispuesto a compartir y dejar en la plataforma todo el material que él ha elaborado?**

*No, no todo para nada, para nada, porque ahí también hay un tema de propiedad intelectual al material que se formula y ehh, y en el caso puntual del instituto no hay un muy buena relación tampoco en torno a vínculo laboral y contractual entre los docentes y el instituto, el que se ha ido desgastando a través del tiempo por lo que hay mucho recelo por parte de los docentes a entregar finalmente todo su material y el contenido que el docente maneja.*

**Por lo tanto, hay un poco de celo profesional al respecto, ¿eso cree que va en contra de la comunidad de aprendizaje, donde hay una comunicación dialógica, desde ahí cree que sería difícil implementar una Comunidad de aprendizaje en el Instituto "profesional Los Leones?**

*Si, sí, yo lo veo bien complejo, pero no sólo por celo profesional, que siempre va a existir, ya que si institucionalmente no se intenta generar una comunidad de aprendizaje como una buena práctica, que tenga elementos virtuosos, no solamente para los estudiantes, sino que también para el docente, no se percibe entonces la importancia para este trabajo colaborativo, y el celo profesional en este sentido pesa más pondera más que el trabajo colaborativo.*

**Muchas gracias ´por su colaboración....**

**Entrevista a Sra. Juana Ramírez**  
**Docente de la Carrera de Psicopedagogía**  
**Profesora de Educación Diferencial**  
**Licenciada en Educación**  
**Magister en Educación Emocional**

**Buenas tardes, Juana, muchas gracias por participar en esta investigación**

**¿Me podrías decir en qué tipo de institución de Educación Superior te encuentras trabajando actualmente? ¿Universidad o Instituto?**

*Yo trabajo en dos Institutos en uno que tiene clases presenciales, que es el Instituto Profesional Los Leones y otro es solamente modalidad on-line. Trabajo en el IACC con clases on line y además soy docente del Instituto Los Leones con clases presenciales, pero actualmente producto de la pandemia estamos con clases virtuales.*

**Dado que esta investigación la abocaremos exclusivamente a los docentes del Instituto Profesional Los leones, Me gustaría saber ¿desde cuándo que ejerces docencia ahí?**

*Trabajo ahí desde el año 2014 y como siempre he tenido clases en otras partes, por ejemplo, en la cárcel, ha sido por jornada parcial. Dependiendo de las horas de clases que tenga y dependiendo de lo que dura la asignatura*

**Durante el tiempo que se ha desempeñado en el I.P. ¿Los Leones, ha tenido algún cargo como administrativo o como directivo?**

*No, solo he hecho docencia*

**En la institución donde ejerce docencia, en este caso el Instituto Profesional Los Leones cómo se realiza la coordinación con los otros docentes en la planificación de asignatura**

*Hay distintas instancias, por ejemplo, reuniones de asignatura y de nivel, que es donde se pone, primero la base el programa, ahí está lo que hay que pasar, los contenidos y las evaluaciones, pero de ahí con los otros profesores nos coordinamos con la*

*metodología, y con las evaluaciones que se realizarán en los tiempos, pero todo eso viene desde la jefatura.*

**En definitiva, estas reuniones que ustedes hacen ¿están declaradas en los programas, en el plan de estudio, en alguna parte, o es por iniciativa de la jefatura o de los propios docentes?**

*Más que nada de la jefatura y desde ahí nos dan las directrices y me imagino que viene de más arriba, de jefatura de docencia debe ser, que es la que da las directrices de cómo proceder con respecto a las asignaturas que tienen los mismos contenidos, ya, pero eso yo creo que eso se basa también en el programa, ya que el programa es para todos los niveles iguales, para todas las asignaturas y todos los cursos, no puede uno cambiar los contenidos que vienen y la forma de proceder, así que más que nada la reuniones de jefatura que hacen para la coordinación, es para medir los tiempos, el tipo de evaluación que se va aplicar, la metodología, pero el contenido es el mismo.*

**Entonces, el trabajo conjunto con otros docentes, ¿está declarado en los programas o no?**

*No, yo que sepa por lo menos en el programa que yo tengo no dice que yo tenga que juntarme con otros docentes.*

**¿Cómo metodología o práctica pedagógica no está?**

*Solamente aparece ahí la metodología que yo aplico con los estudiantes, no la gestión, todo lo que es gestión viene de jefatura, en el programa en sí, en ninguna de las asignaturas aparece que, dentro de la metodología aparte de juntarse, aparte de los contenidos, o como uno tiene que trabajar con los estudiantes, que tenga que juntarse con los profesores, no, eso no está declarado, por lo menos en los programas de la asignatura no.*

**Durante el semestre además de planificar en conjunto por iniciativa de la jefatura, ¿realizan reuniones donde se analizan los estados de avance de los estudiantes?**

*En este momento muy poca en realidad, la verdad es que por la pandemia*

### **Hoy por la pandemia, ¿pero antiguamente?**

*Si, si, se hacen reuniones, no muy seguidas, ya, pero si por lo menos una dentro del periodo para ver cómo van por nivel, para ver cómo van los estudiantes, el progreso, hay mucho que están con deserción, hay muchas notas bajas, para ver desde ellos también, de jefatura remediales para poder también trabajar con los estudiantes de las dificultades mayores.*

### **¿Pero estas reuniones de los docentes con la jefatura o reuniones entre docentes para ver estrategias metodológicas?**

*No, entre docentes solos no, con la jefatura.*

### **¿Pero es para determinar los remediales, desde la jefatura o desde la docencia?**

*Desde la Jefatura, hacen remediales con respecto, a no sé, si hay un taller específico o que tenga que crear aparte para reforzar alguna materia, no desde los profesores*

### **¿Cada cuánto tiempo se realizan?**

*No es periódica ni planificada, yo creo que es a mediado de semestre más o menos, cuando ya está la primera nota o la segunda nota, depende de la cantidad de notas que tenga la asignatura, por ejemplo si tienen cuatro, como a mediado de semestre, cuando ya tenemos la mitad de las notas, por ahí más o menos, generalmente nos preguntan antes o por correo, que estudiantes están con deserción o los que no asisten a clases, cuáles son los estudiantes que tienen más bajo rendimiento, ahí es donde ven las asignaturas críticas que también mencionan, que son las que tienen menos, menos, más grado de reprobación, desde ahí se hacen remediales, me parece, de la jefatura, hacen talleres cosas así con los estudiantes.*

**En este caso, lo que se hace ¿es sólo preguntar cuáles son los estudiantes que están más descendidos, o hay un análisis más profundo con los docentes respecto al quehacer pedagógico o sólo consultas a cómo va el curso?**

*Al principio era consulta, más que nada, de cómo va el curso, pero posteriormente ehh dependiendo de cómo o cómo sea el sistema, por ejemplo si hay un grado muy alto de deserción o porque hay muy bajas calificaciones hay una conversación mayor, me imagino que ahí se determinará los remediales a utilizar, pero esto también siempre viene de los jefes de carrera, siempre viene de jefatura, una como docente se preocupa, y toma iniciativa propia viendo que estudiantes son los que están descendidos, conversa con el y obviamente lo deriva por ejemplo. al Centro Psicopedagógico, para que tenga algún tipo de ayuda, de hábitos de estudio o de técnicas de estudio o dependiendo de lo que sea, dar un apoyo más psicológico, pero también se ve con los estudiantes cuáles son las falencias que tienen, conversa con él. Ahí también hay una retroalimentación directa del docente con el estudiante, pero eso como una gestión interna dentro del curso, pero el docente lo hace, uno lo hace, obviamente que esto que se hace se reporta a jefatura, y por ejemplo si hay casos muy graves, muy críticos, también mandan correos directos a jefatura, ahí hay un contacto mayor se comunica con el estudiante, y ahí se ve si puedo derivar yo o se debe hacer de otra manera.*

**Por lo tanto, estas reuniones están enfocadas principalmente en el aprendizaje de los estudiantes y sus avances, pero ¿en estas reuniones, se comparten estrategias metodológicas, prácticas pedagógicas?**

*Es que eso va antes, antes de que haya dificultades, en las reuniones de asignatura, como dije anteriormente ahí van, las metodologías de cómo se va a trabajar, se programa, se practica, o a mediados, cuando ya estamos trabajando, cuando tenemos la primera unidad lista, después nos juntamos a hacer otra unidad aparte, desde ahí ya hay una metodología que se comparte, entonces no son posteriores a los remediales, sino que desde antes ya se hace la misma metodologías, tanto en la jornada vespertina como diurna, siempre con las diferencias de cada profesor, desde allí empieza pero*

*digamos, en estas reuniones de asignatura que dije antes, donde cada profesor ve que estrategia es mejor con el curso, el que tiene más experiencia la comparte también, o como podrían bajar los contenidos, de manera más lúdica o entretenida o distinta o que fuera más conveniente para el aprendizaje de los estudiantes, entonces desde ahí se planifica, desde antes de exista la dificultad*

**¿Qué conocimiento tiene acerca de las Comunidades de Aprendizaje?**

*No. No conozco las comunidades de aprendizaje. Lo único que podría decir, es que al parecer son instancias que permiten mejorar el trabajo docente*

**¿Cuál es el valor cree usted que se le da o si se considera importante el trabajo colaborativo entre los docentes?**

*El trabajo colaborativo es fundamental., no son isla cada profesor con la asignatura, de hecho a mí me ha pasado en la asignatura, a veces no he sabido como pasar un contenido, me complica, entonces claro, me comunico con el otro docente de la otra jornada, no es así en general, pero si conversamos directamente, bueno ahora por teléfono o por correo, pero antiguamente en la sala de profesores, que cómo te va con el curso, que podemos hacer, ahí vamos viendo, entonces es como una retroalimentación constante con el otro docente, independientemente de las directrices de la jefatura de carrera, obviamente va cambiando, mucho, digamos, desde la teoría a lo práctico en los diferentes niveles.*

**¿Pero usted cree que se le da una valorización entre usted y sus colegas a este trabajo conjunto?**

*Si por supuesto, pero de hecho se ha visto que son medio reticentes a colaborar o pasar su propia metodología o lo que le resulta, hay profesores que todavía tienen esa mirada, de que el curso es mío y yo hago lo que quiera y como yo quiero y no comparte, bueno y ahí también se ven los resultados con los estudiantes, el curso es mucho más sesgado, es más dificultoso y los estudiante se dan cuenta de que el profesor usa siempre la misma metodología, que no varía con otra metodología que sea más cercana, o muy antiguo. Los estudiantes también se dan cuenta de eso, lamentablemente todavía hay*

*docentes que tienen esa mirada de que la asignatura es casi mía, pero afortunadamente en el último tiempo en el IP. ha habido una apertura y no es tan así ahora, ahora si hay un trabajo colaborativo, que al principio venía desde jefatura, manda las directrices y nos insta como a juntarnos, pero generalmente uno siempre tiene retroalimentación con el par de la asignatura de la otra jornada.*

**¿Usted cree que el trabajo colaborativo es importante para el resultado de los aprendizajes de los estudiantes?**

*Claro que si es importante, porque eso se demuestra en el aula, se ve en los mejores resultados de los estudiantes incluso, en el clima también, el conocer también a los estudiantes, ver cuál es el comportamiento por asignatura, a lo mejor las dificultades es de metodología y no porque el estudiante no entiende, de cómo yo explico, es importante también visualizar estas cosas en el trabajo colaborativo.*

**¿Cómo cree que es la participación de los docentes a este trabajo colaborativo?**

*Al principio en la carrera, yo llevo desde el año 2014 trabajando aquí, bueno y yo estudié acá, como que siempre ha sido así, desde antes de la carrera,, yo no puedo hablar por otras carreras, siempre fue como individualista, pero eso más bien cuando yo estudie, en el año 2009, como que cada profesor era dueño de su asignatura, pero eso fue pasando en el tiempo, con las otras generaciones, actualmente ya no tanto, ya quedan muy pocos profesores que piensan así, porque se han ido renovando los docentes, hay una nueva mirada, desde los aprendizajes incluso, antes era desde la enseñanza, yo creo que ahí desde jefatura también, cómo que nos instó a hacer esta dinámica de trabajo más colaborativo antes era todo como muy direccional, ahora ha cambiado un poco la cosa, por el asunto de la pandemia, por las cosas que han pasado en la institución, pero yo creo que el aprendizaje y lo que se ha visto también de otras carreras, se ha ido implementando*

**Hay varias instituciones que solicitan al docente todo el material que utiliza en su asignatura y que éste quede ingresado en una plataforma. ¿usted estaría dispuesta a entregarlo en su totalidad para que sea utilizado en forma posterior por otros docentes?**

*No sé si estaría dispuesta a entregar todo el material, y la verdad es que una tampoco entrega todo el material, porque en realidad los ppt son cosas tan puntuales, o uno entrega el documento más que nada y eso obviamente es algo tan abierto porque la verdad porque lo que uno enseña en clases es además lo que uno entrega lo que uno habla, lo que se reflexiona con los estudiantes, se desarrolla el pensamiento crítico, es decir, no es sólo el ppt, este es básicamente en mi caso, los que yo uso, son muy básicos y solamente entregan información clave, porque obligo casi a que los estudiantes lean, lo que para mí es importante, entonces entrego los documentos los que son abiertos digamos en distintos espacios, están en la biblioteca, en internet, etc., es un trabajo que tiene que ver más bien digamos, con algo más general, yo creo que el mayor aprendizaje que hace uno es preocuparse de todos los estudiantes a medida que se van haciendo las clases.*

**¿Desde la práctica pedagógica, cree que sería posible implementar una comunidad de aprendizaje? Entendiendo por tal, un espacio de trabajo colaborativo entre docentes donde se comparten estrategias metodológicas, evaluaciones entre otras, ¿pero, como parte de la planificación institucional?**

*Ehh, es que este concepto que me habla de Comunidad de Aprendizaje, lo estoy conociendo ahora, pero entiendo que es el trabajo en equipo, bueno sí, se está implementando, yo creo que ahora con más facilidad que antes, te podría decir, que este último año se ha generado bastante en la carrera, yo pienso que en otras carreras, ya que yo aparte de trabajar en psicopedagogía, también trabajé un tiempo en Educación Parvularia, hice unas clases ahí, se genera trabajo colaborativo muy distinto a lo que se hace en mi carrera, ya, ahí hay trabajo colaborativo mucho más marcado, pero nosotros en la carrera creo que hemos ido formando esa instancia en el último tiempo, porque también tiene que ver con las directrices de arriba ya, obviamente que, y también tiene que ver con la empatía que también tengan unos docentes para con sus compañeros, pero yo creo que eso se ha ido consiguiendo en el último tiempo, solamente que ahora por lo de la pandemia y el estallido social ha sido un poco más complejo eso de generar grupos, pero sin embargo ehh, ha sido fundamental, es extraño, porque nos ha costado más juntarnos presencialmente, no lo hemos hecho, pero la necesidad de tener que juntarnos para tener que ver cómo van los cursos o si*

*se están pasando los contenidos, a través de los correos , por teléfono, o a veces por video llamada, es más práctico.*

**Muchas gracias por su colaboración...**

}

**Entrevista a Ximena Carolina Morales Muñoz**

**Docente de Educación Parvularia y Técnico en Educación Parvularia del Instituto Profesional Los leones**

**Licenciada en Educación, Educadora de Párvulos**

**Magister en Curriculum y Evaluación**

**Diplomada en Investigación Pedagógica**

**Profesora ¿en qué Institución de Educación superior realiza docencia, en algún instituto o Universidad?**

*Actualmente realizo docencia en el Instituto Profesional Los Leones, desde el año 2013 en la carrera de Educación Parvularia y Técnico en Educación Parvularia*

**¿Usted ha tenido o tiene algún cargo directivo o administrativo en el Instituto Profesional Los leones?**

*No, hasta el momento sólo me he desempeñado como docente.*

**¿En la institución donde ejerce docencia como se coordina con los otros profesores en la planificación de la asignatura, es decir, ¿qué hacen ustedes para trabajar en conjunto si tienen una misma asignatura?**

*En la carrera, pero no en la institución, se realizan reuniones de asignatura entre los profesores que tienen la misma, ahí nos ponemos de acuerdo para ver las estrategias que se van a realizar, las evaluaciones y los textos que se van a leer, con el objetivo de que todos hagan lo mismo, en estas reuniones está presente la jefa de carrera para darnos los lineamientos y las opiniones que ella tiene al respecto*

**¿pero esto es por iniciativa propia o porque hay directrices o está dentro de los programas, dentro de la planificación o simplemente decidieron reunirse y coordinar este trabajo?**

*Es por iniciativa de la Jefatura de carrera, pero no está declarado en ninguna parte y los profesores asisten solo por su propia voluntad no es obligatorio y tampoco te lo dicen cuando ingresas a hacer docencia*

**¿Por qué cree usted que esta iniciativa se da en esta carrera?**

*Porque los profesores tiene bastante tiempo de dedicación a las clases en esta institución, generalmente no trabajan en otros lugares , hay un alto nivel de compromiso con la carrera e incluso relaciones de amistad, Además la jefatura de carrera logra motivar para estas reuniones y valora mucho el trabajo de los profesores, logra hacer un equipo de trabajo donde los docentes se sienten respaldados y valorados en su quehacer profesional, y tiene mucho conocimiento por lo tanto, también se aprende en esta reuniones*

**Durante el semestre además de planificar en conjunto estas actividades, ¿ustedes se reúnen para revisar el avance de los estudiantes?**

*No, solo se dan conversaciones informales con algunos docentes y si los casos son muy difíciles cada uno informa a la jefatura de carrera*

**¿En las reuniones docentes ustedes comparten estrategias metodológicas y prácticas pedagógicas?**

*Estrategias metodológicas si, de hecho, esas son las que se incorporan en el programa de asignatura. Prácticas pedagógicas muy poco porque el tiempo de la reunión es muy poco y está enfocado a la revisión del programa de asignatura y lo que se va hacer en el semestre*

**Entonces, desde ahí, ¿usted considera importante el trabajo colaborativo entre los docentes?**

*Es muy, muy, muy importante, porque así se logran realmente los objetivos de aprendizaje y la formación de las competencias de los estudiantes, además se comparten los saberes y eso ayuda en el trabajo, sobre todo a los profesores que no tienen formación pedagógica*

**¿Considera que el trabajo colaborativo entre docentes en su carrera es suficiente para lograr un buen quehacer pedagógico?**

*No, faltan muchos espacios de reflexión, de que podamos ir pensando cómo mejorar lo que se hace y también falta mucho apoyo en cuanto a formación actualización, eh, tener más claro los lineamientos institucionales, poder aportar más y planificar juntos las acciones a futuro, porque sólo se trabaja en lo inmediato.*

**Hay muchas instituciones que solicitan el material de su asignatura, ¿usted estaría dispuesto a compartir y dejar en la plataforma todo el material que él ha elaborado para que lo usen otros profesores?**

*Estaría dispuesta, no tengo problema con compartir el material, pero el problema es que no es un trabajo estable, una nunca sabe si el semestre siguiente va a continuar y eso perjudica la disposición a entregar todo lo que uno hace*

**¿Qué conocimiento tiene de las comunidades de aprendizaje?**

*Sólo teórico, nunca me ha tocado vivir el funcionamiento de una.*

**¿Pero qué es lo que sabe de ellas?**

*Que son instancias de trabajo colaborativo sistemático permanente organizado, donde básicamente se comparte el saber y el hacer para mejorar el rol pedagógico, requieren de tiempo disposición y debe ser liderado por alguien que genere instancias reflexivas, no es un espacio para hablar de cualquier cosa, debe ser significativa para el docente.*

**¿Cree usted que es posible implementar Comunidades de aprendizaje en el Instituto Profesional Los Leones?**

*No, porque no existe la disposición de quienes dirigen la institución, no existe una valoración al trabajo docente y sólo se trabaja en lo inmediato, ¡insisto! para que se dieran estas instancias debería existir una relación más recíproca entre la jefatura y los docentes y se debe generar la necesidad de hacerlo, pero en este caso, la institución sólo busca cumplir con la realización de clases y ni siquiera con los resultados de aprendizaje.*

**Muchas gracias, Ximena por su colaboración**

**Entrevista a Gloria Barría Hule**  
**Asistente Social**  
**Postítulo en Docencia Universitaria**  
**Postítulo en Familia, Infancia y Adolescencia**  
**Diplomado en Pericia Social Forense**

Buenas tardes Gloria, agradezco su participación en esta investigación,

**Primero que todo me gustaría saber ¿en qué tipo de institución de educación superior realiza docencia, si es en instituto o Universidad?**

*En el Instituto Profesional Los Leones y en las universidades Bolivariana y Los Leones.*

**Para este estudio nos abocaremos principalmente a la docencia que desarrolla en el Instituto Profesional Los Leones. ¿Por lo tanto, desde cuando que trabaja ahí?**

*Trabajo ahí desde el año 2005*

**¿Actualmente desempeñas en el Instituto Profesional Los Leones alguna labor administrativa o tienes algún cargo directivo?**

*No, solamente docencia en la actualidad*

**En el Instituto Profesional Los Leones, donde usted se desempeña como docente, ¿cómo se coordina con otros docentes respecto a una misma asignatura u otras?**

*Nos coordinamos por ehh, por área de especialidad y hacemos reuniones por zoom como para definir los contenidos y el tipo de evaluaciones que se van a realizar en el semestre.*

**¿Estas reuniones están declaradas en alguna parte, o son parte de las directrices que entrega la jefatura o instancias superiores de la institución, o son por iniciativa propia?**

*No, bueno nos piden en la carrera, a nivel de la coordinación nos piden que hagamos reuniones por especialidad, como por asignatura,*

**¿Estas reuniones cada cuánto tiempo son?**

*Más o menos, haber este semestre, han sido como, es cada, es antes de una evaluación y en el semestre son 4 evaluaciones en total.*

**¿En estas reuniones ustedes comparten estrategias metodológicas, prácticas docentes o sólo ven lo que tienen que hacer nada más?**

*No, también se habla acerca de las actividades que se han realizado y de los contenidos que se están trabajando, eh, para ir tratando de replicar la.., sobre todo las actividades porque los contenidos son los mismos pero, que las actividades sean iguales en ambas jornadas tanto en diurna como en vespertina.*

**¿Qué conocimiento tiene usted sobre las comunidades de aprendizaje, o tiene algún conocimiento respecto a ellas?**

*¿Sobre las Comunidades de aprendizaje, que son las comunidades virtuales de aprendizaje? Eh, lo que sé es más a nivel de las comunidades de aprendizaje virtuales que últimamente ha habido un trabajo más fuerte en ese sentido, al menos de mi parte, de hacer no solamente un trabajo de coordinación a nivel de docente, sino que también, es como una, un trabajo de retroalimentación igual que se da entre docentes, con los estudiantes, entre los estudiantes con los profesores y de tratar de en el fondo verse en esta situación de confinamiento, generando instancias también de compartir a través de las plataformas que existen en las instituciones donde hago clases, por ejemplo compartir experiencias, algunas actividades que hayan resultado exitosa y que la comunidad también conozca de esas experiencias, eso es lo que yo se y lo que he visto.*

**¿Qué importancia le da usted al trabajo colaborativo entre docentes?**

*Es importante porque así uno puede estar también aprendiendo, porque no necesariamente las estrategias que uno utiliza siempre a lo mejor no están tan a la vanguardia, entonces para mí, en ese sentido veo lo relevante la coordinación, porque así uno conversando con los colegas uno puede ir conociendo de cosas que ellos han realizado y uno también y que pueden ser beneficiosas,*

**¿Cree entonces, que este trabajo colaborativo puede ser beneficiosos para el resultado de aprendizaje de los estudiantes?**

*Si, exacto, tratar que sean, porque en el fondo lo que se busca igual ahora, que es lo que más les interesa a los estudiantes, que le llamen la atención, que sean mucho más didácticas.*

**¿Usted cree que en el Instituto Profesional Los leones hay un trabajo colaborativo entre los docentes?**

*No se si podría decir en general, porque yo sólo puedo dar una opinión en base a lo que yo observado en mi carrera, y al menos en mi caso si hay un trabajo de colaboración entre los colegas, siempre está eso.*

**¿Pero este trabajo es parte de la planificación que se hace?**

*Es que aparte de estas reuniones que son como.., pedidas por la coordinación de carrera también están las otras instancias como más informales donde igual hay harta cooperación, porque la mayoría al menos en la carrera los colegas que están llevan hartos años igual, entonces hay una cercanía y por lo mismo también un espíritu de más de cuerpo, de colaboración.*

**¿Hay instituciones que solicitan todo el material que utiliza en la asignatura, para dejarlo a disposición para ser usado por docentes futuros? ¿Usted estaría dispuesta a proporcionarlo?**

*No, no porque el trabajo que uno realiza, yo encuentro que todo lo que es material de apoyo, algún trabajo de textos que uno pueda haber hecho para facilitar el aprendizaje de los estudiantes igual tiene que ver con un trabajo que uno hace, que son horas ahí, que en el caso del instituto a nosotros no eso uno lo hace porque eso uno lo hace por el desempeño, pero porque haya ninguna retribución ahí, en ese sentido yo encuentro igual que es de autoría de uno, como dejarlo ahí en forma permanente , a mí no me parece, no me parece bien, porque igual de repente sucede, o que puedan haber situaciones, en donde por ejemplo, estoy penando en grabar una clase que quede ahí por siempre ahí, y, y he.., al final eso es información de uno de tu imagen, es tu trabajo*

*y nadie te asegura que después te puedan contratar a ti, si ya van a tener todo el material disponible. Eso es lo que a mi me llama la atención, o sea, más que llamar la atención, son cosas que pienso, también por como son remunerados los docentes, porque la remuneración en la institución, en general, no solamente en esta institución no es buena, entonces no hace justicia de repente al valor hora por todo el trabajo que involucra hacer clases.*

**Desde ahí, ¿usted cree que sería posible implementar una Comunidad de Trabajo de Aprendizaje en el Instituto Profesional Los Leones?**

*Yo creo, tal vez, porque a mi parecer depende mucho de la cultura organizacional, porque como le decía, hay ciertas, por ejemplo carreras, que no se cómo funcionan y hay efectivamente un sentido de comunidad, y es compartido esto, si inclusive existe esto y el sentido de pertenencia, a veces uno igual siente al menos como docente que es como desechable, no se si eso contribuye mucho al sentido de comunidad que es importante igual que se desarrolle en todos los miembros de la comunidad, no solo los docentes, porque para mi es un tema de voluntades y en eso también la institución tiene mucho que ver, de cómo lo hace sentir, por ejemplo de como docente o como estudiante o como sea.*

**Entonces, ¿piensa que hay una relación directa, entre el liderazgo que se ejerce y la voluntad por parte de los docentes a conformar una comunidad de aprendizaje?**

*De todas maneras, , no lo dudo, para mí, eso es una cosa vital, muchas veces igual por los malos liderazgos que, en el caso de los docentes, el docente deciden irse, por malos liderazgos, se generan también dinámicas de conflicto dentro de los equipos y no se po que otras cosas más que puedan de repente ir como en desmedro de este sentido de pertenencia que se pudiera desarrollar y en la posibilidad de generar de verdad un trabajo como colaborativo, que uno se sienta que forma parte de una comunidad efectivamente.*

**Muchas gracias por su participación.**

## **Entrevista a José Aníbal Gómez Mondaca**

### **Trabajador Social**

### **Diplomado en Curriculum y Evaluación basado en competencias**

**¿En qué tipo de institución de educación superior ejerce docencia? ¿Universidad o Instituto Profesional?**

*En el Instituto Profesional Los Leones*

**¿Desde qué año trabaja ahí?**

*Desde el segundo semestre del año 2015. En la carrera de Servicio Social. Haciendo varias asignaturas.*

**¿Durante todo este tiempo ha tenido algún cargo directivo o administrativo en la institución?**

*No, porque tengo otro trabajo que no me lo permitiría tampoco.*

**¿En el Instituto Profesional Los leones, donde usted realiza docencia, cómo se realiza la coordinación con otros docentes, en relación con las asignaturas que van a impartir?**

*Ehh, hay un tipo de coordinación al menos entre los profesores que hacemos el mismo ramo, ehh, con el propósito de mantener, de llevar los ramos digamos en concordancia y más o menos al mismo tiempo digamos, pasando las mismas materias, esa es la coordinación que tenemos, al menos con los profesores.*

**¿Y cómo se realiza a través de reuniones, por canales formales?**

*No es por los canales tan formales, si no que son reuniones coordinadas por nosotros mismos, por los profesores, a través de correo, de alguna conversación vía telefónica o una reunión informal dentro de la misma institución, en la sala de profesores o en otro lugar.*

**¿Por lo tanto estas reuniones de coordinación son más bien por iniciativa propia, más que por directrices de la jefatura?**

*Haber, desde el año antepasado que se implementa una nueva modalidad de trabajo, ya está pensada un poco más desde la directriz, digamos desde los cargos directivos este tipo de coordinación, pero, sin embargo, hay otras que no se generan desde ellos, si no que nosotros las adaptamos en función de nuestros tiempos.*

**¿Esto es porque ustedes trabajan en otros lugares relacionados con su profesión además de hacer docencia?**

*Así es, tenemos otras obligaciones, y por lo tanto cuesta coordinar con los otros profesores*

**Por lo tanto, si bien estas reuniones surgen desde las instancias superiores, ¿en el día a día se reúnen por iniciativa propia?**

*Exacto, es por iniciativa propia y de acuerdo a nuestros tiempos a nuestros horarios*

**¿En estas reuniones, ustedes comparten estrategias metodológicas, prácticas pedagógicas?**

*Más que compartir estrategias metodológicas, compartimos el material, cada uno de nosotros tiene una forma de realizar la clase y por lo tanto, lo que compartimos es un poco, eh, un poco del material, y también las evaluaciones, más menos, en eso si coincidimos, de que todos tengamos la misma evaluación para todos los cursos, independiente de quien haga las clases, si el ramo eh, contempla una forma de realizar la evaluación, todos hacemos los mismo.*

**¿Esto de realizar lo mismo respecto al tipo de evaluaciones está declarado en alguna parte?**

*Si eso está declarado en, digamos en los formatos de la carrera, en el, ayy cómo se llama, en el programa de asignatura, también ahí están las estrategias metodológicas, ahí sugiere, dentro de las muchas formas de evaluar, pero desde ahí, de esas*

*estrategias metodológicas nosotros tomamos una, pero la idea es que hagamos siempre lo mismo, en término de evaluación, todos los profesores que hacemos el ramo,*

**A parte de estas reuniones que realizan por iniciativa propia, ¿ustedes se reúnen con parte de la planificación durante el semestre, ¿para ver el estado de avance de los estudiantes?**

*Haber, eh, hay reuniones que vienen desde la, desde los cargos directivos, desde las jefaturas de carrera y desde las coordinaciones de carrera, en donde vemos cosas y temas generales, pero, sin embargo, en la especificidad del ramo, eso lo vemos con lo profesores y también dentro de los mismos canales más informales, ósea, dentro de los tiempos de los pocos espacios que tengamos para realizar*

**¿Durante el semestre cuando realizan estas reuniones informales entre docentes, cuáles son las materias que tratan?**

*Durante el semestre, lo que vemos es en qué etapa de avance vamos y también cuáles han sido los contenidos que también una mayor dificultad para el alumnado y desde ahí cómo lo ha hecho cada uno y ahí compartimos estrategias desde el cómo hacerlo, ósea, que se me hizo más fácil a mí, y en relación con eso, nosotros tratamos de adaptar y tomamos las sugerencias de los distintos colegas.*

**¿Tiene algún conocimiento de las comunidades de aprendizaje?**

*Haber, tal vez con ese concepto no me suena, no tengo conocimiento.*

**¿Cuál es el valor que usted le otorga al trabajo colaborativo entre docentes, para el resultado de los aprendizajes de los estudiantes?**

*Ehh, yo creo que es súper pertinente, y tiene una gran importancia el trabajo colaborativo entre los profesionales, ósea, eh, si pensamos en cómo apoyar al alumnado o al estudiantado es súper importante que nosotros podamos compartir tal vez desde ahí la mejor estrategia o a quien le ha resultado de tal o cual forma de entregar un conocimiento específico, eh creo que, en esta pluralidad de ideas y de profesiones también, o más bien de campos de expertiz, son los que al final de cuenta favorecen, la entrega del conocimiento a los alumnos.*

**¿Usted cree que en el Instituto Profesional Los leones, se da el trabajo colaborativo entre docentes?**

*Si se da, pero sin embargo se da desde lo que podemos hacer los docentes, porque no hay horario y espacio contemplado de nuestro tiempo, hay que pensar que nosotros somos contratados por asignatura, por lo tanto, como trabajamos en otras instancias, no tenemos espacios contratados específicamente para ese tipo de trabajo que requiere más de coordinación y que se hace de forma un poco más sistematizada al momento de tener estos espacios protegidos de cierta forma.*

**Desde ahí, usted cree que sería posible implementar una Comunidad de aprendizaje, donde se practica el trabajo colaborativo, la comunicación dialógica entre docentes y entre docentes y estudiantes, ¿dónde comparten estrategias metodológicas, formas y tipo de evaluaciones?**

*Haber, yo creo que están las intenciones por parte del profesorado y también yo creo que parte del alumnado, no se así si es que la institución esté dispuesta a invertir porque al final de cuenta debe invertir en este espacio.*

**Por último ¿usted sabe que muchas instituciones solicitan el material con el que hace clase durante el semestre para que sea subido a una plataforma, quedando disponible para cualquier docente que quisiera utilizarlo en forma posterior. ¿Usted estaría dispuesto a compartir este material, para que fuera compartido con otros docentes?**

*No, es parte de la autoría de cada profesor, nosotros lo compartimos a nivel de colegas, pero sin embargo el compartirlo a nivel institucional significa abiertamente un enriquecimiento para la institución y eso significa también un detrimento económico, que está también un poco más alejado de lo que nosotros como profesores tenemos como orientación, si el alumnado lo pide, si los colegas lo piden sí, pero, así como entregar la autoría una institución, no*

**Muchas gracias por su tiempo**

**Entrevista a Michel D'alencon Bravo**

**Antropólogo,**

**Licenciado en Antropología Social**

**Post Grado. Magister de Educación Universitaria**

**Diplomado en Pedagogía Universitaria**

**Diplomado en Gestión en Educación Superior,**

**Post Titulo em Gestión Educacional de Calidad**

**¿En qué tipo de institución ejerce docencia, Universidad o instituto Profesional?**

*Actualmente realizo clases en dos universidades y un instituto.*

**¿En qué instituto?**

*En el Instituto Profesional Los Leones, y en la Universidad Andrés Bello como docencia e investigación y relator de capacitación en la Universidad de Santiago, pero este año por la pandemia están suspendidas, se congelaron las capacitaciones, donde estoy desde el 2015.*

**Para esta investigación nos abocaremos a su rol en el Instituto Profesional Los Leones. ¿Desde qué año trabaja ahí?**

*Ahí desde hace unos 14 años aproximadamente.*

**En los Leones, ¿cómo se coordina con los otros profesores en la planificación de asignaturas?**

*Respecto a la coordinación con los colegas podríamos decir que hay dos instancias, una es la instancia institucional y son las reuniones de carrera donde se produce en la misma reunión o previa a ella según las tareas que se nos asignan una coordinación con los colegas, ya sea, reunión por área o por asignaturas o reunión de escuela en fin, depende del tipo de reunión, eso por un lado, y por otro, instancias ya a título personal con profesores, eso siempre ha existido, sobre todo en los últimos años, digamos hasta hace algunos años atrás existía una coordinación a título personal con los otros colegas*

*que impartíamos la misma asignatura para compartir experiencias, formatos de evaluación, pero era una cosa a título personal.*

**¿Y estas reuniones que son establecidas institucionalmente, cada cuanto tiempo se hacen?**

*Estas reuniones, hablando del año 2019 para atrás, en la normalidad digamos, teníamos unas dos reuniones por semestre digamos, iniciando el semestre y cerrándolo, ese era como el promedio*

**¿Cuál era el objetivo específico de esa reunión?**

*Bueno iniciando el semestre, por un lado, recibir información institucional respecto a la marcha del semestre que se inicia, esto era momentos antes de comenzar las clases o la primera semana de clases, depende de las escuelas, de las carreras y..., información para linear a los profesores respecto a la parte administrativa del semestre, también en algunos años se juntaban los profesores por asignatura para también coordinar contenidos, procedimientos, sistema de evaluaciones, instrumentos.*

*Al final del semestre, ya era una reunión de tipo evaluativa para hacer un balance de cómo se había desarrollado el proceso y muchas veces también depende del momento del semestre era para a veces se hacía una reunión para programar la actividad integrativa.*

**¿De qué se trata esa actividad?**

*La actividad integrativa se trata de, de una modalidad que cómo el nombre lo indica integra diversas asignaturas. Hay dos tipos de actividad integrativa, la última que se estaba implementando integraba ehh, 3 o 4 asignaturas y los estudiantes debían presentar una especie de proyecto donde estuvieran esas 3 o 4 asignaturas involucradas, por ejemplo, salud mental, fenómenos sociales, se hacía un estudio de casos y el caso debía ser enfocado y analizado desde la perspectiva de cada asignatura para darle solución.*

**¿Los docentes trabajaban en forma coordinada para eso?**

*Ahí había que establecer cuáles eran los casos, proponíamos casos y se discutían en reuniones previas a la actividad, a la ejecución de la actividad, eso por un lado, pero también había concepto de actividad integrativa anterior, era en que si era individual por asignatura significa que cada asignatura debe elaborar un instrumento que integre todos los contenidos del semestre y ese instrumento debe estar previamente informado, se evalúa con una rúbrica y que de cuenta a los resultados de aprendizaje esperados.*

**Por lo tanto, ¿las reuniones son al inicio del semestre donde se dan las directrices, luego para organizar esta actividad integrativa y al final del semestre? ¿Durante el semestre hay alguna reunión a título personal o por iniciativa de la jefatura de carrera que fuera para analizar los avances de los estudiantes?**

*Depende de las carreras, pero en general a veces se convocaba a alguna reunión por razones específicas de análisis de casos puntuales de ya sea de cursos o de estudiantes con bajos rendimientos y anticipándose a algún desastre académico, había que coordinar acciones, remediales, para prever y monitorear situaciones puntuales de tipos de curso o puntuales de varios estudiantes.*

**¿Como se coordinan con los docentes, comparten estrategias metodológicas, o cada uno realiza la docencia en forma individual?**

*Bueno en general podría hablar yo como dos períodos hablando de Servicio Social, desde que se inició esta carrera en el año 2005, había un período clásico, habían reuniones periódicas entre los profesores que impartíamos la asignatura, yo recuerdo que en los primeros años de la carrera, se logró formar un cuerpo docente estable que éramos 3 que y los tres teníamos las asignaturas de ambas jornadas y así en las demás asignaturas, y ahí habían reuniones por asignatura, do veces o tres veces por semestre, firmábamos horas de clases por esas reuniones, esta firma era a lo menos una vez al semestre y las otras eran por iniciativa propia, las que hacíamos para coordinar instrumentos de evaluación, contenidos, cambiar material académico. Posteriormente en los últimos 5 o 6 años, las reuniones a título personal bajaron un poco ya que muchos de esos profesores ya no estaban, llegaron otros, en fin, y se diversificó un poco,*

*también disminuyó la cantidad de cursos, por razones digamos, de cambio de la infraestructura de la institución y entonces disminuyó la cantidad de cursos per cápita disminuyó la cantidad de profesores, y disminuyeron la cantidad de reuniones a título personal prácticamente a 0, porque ya prácticamente uno estaba solo o a lo más con uno más, entonces ya no quedaba mucho, así que eso los otros años bajó, estas reuniones por iniciativa propia, pero si quedaron en pie las reuniones institucionales, como te decía al inicio y término del semestre, se fue perdiendo también si ya hablamos de los leones como tal, digo yo, se fue perdiendo la mística que hubo, se fue perdiendo el espíritu de cuerpo, la cohesión, el sentido de identidad, el sentido de compromiso y de identificación con la institución, porque como te decía esas reuniones a título personal, las hacíamos nosotros por nuestra cuenta por vocación, un tema de querer también a la institución y un aprecio hacia los estudiantes, hacia la carrera, estoy hablado de Servicio Social en particular y había un compromiso grande.*

**¿Durante el semestre aparte de la actividad de integración, existe otro trabajo colaborativo?**

*Aparte de la integración, otro trabajo colaborativo entre docentes, ¡ah! Como actividad colaborativa, tenemos la obligación, el compromiso con la institución y con la carrera, a veces nos tocó diseñar el programa de asignatura, eso me tocó algunas veces, diseñar programas de asignatura con otros docentes y en coordinación con la jefatura de carrera, desde que partió la carrera, me tocó hacer 4 o cinco, porque cambiaban el enfoque con cada jefatura nueva.*

**¿Qué conocimiento tienes sobre las comunidades de aprendizaje?**

*Comunidades de aprendizaje, bueno habría que distinguir de que nivel educacional de que se trate.*

**Educación superior en este caso**

*Nivel escolar que conozco por un post título que hice en la fundación Chile me, me tocó trabajar con unos colegios en Melipilla y en Santiago, un minutito me extendo en esto, que ese postítulo, en gestión de calidad. Ahora en Educación Superior está en construcción el término de Comunidad de Aprendizaje, hablando ahora de Los leones,*

*como comunidad de aprendizaje como tal, hemos participado más que nada en coordinación, pero no formalmente como Comunidad de Aprendizaje.*

### **¿Qué importancia otorga al trabajo colaborativo entre docentes?**

*Bueno, encuentro yo que es fundamental el intercambio e experiencias entre los profesores, en términos de metodologías de enseñanza de aprendizaje, material didáctico, contenidos, material de apoyo, audiovisual, instrumentos de evaluación, elaboración de rúbrica, pautas diversas, porque esto también está en función del actor principal del proceso que es el estudiantes, sabemos que existen distintos tipos de aprendizaje, por ejemplo la clásica distinción de estudiantes visuales, auditivos, kinestésicos, por nombrar algunas, pero hay otras distinciones de estilos de aprendizaje y al colaborar con los demás profesores estamos potenciando y diversificando una batería de , no solo de instrumentos de evaluación, de estilos de enseñanza, que se vayan adecuando y respondiendo a estos estilos de aprendizaje que son diversos cambiantes y muy dinámicos, por lo tanto, encuentro fundamental el intercambio de experiencias la conexión, la coordinación con docentes que impartimos la misma asignatura incluso áreas similares, no solamente entre la misma asignatura, incluso toda la carrera, es importante .*

### **¿cree que hay colaboración entre los docentes, que entienden todo lo que me está planteando?**

*Ahí hay punto neurálgico y crítico porque encuentro que, primero hay que distinguir, en dos planos, uno, profesionales que ejercen docencia , por un lado, y que no necesariamente manejan pedagogía o manejan conceptos pedagógicos y que llegaban, hacían su clase y se iban, por un lado, esos son varios, en distintas carreras y otros que si tienen una especialización en pedagogía, o son profesores de base, o no lo son, pero se han especializado en el área pedagógica o en el área educacional, como es mi caso, sin ser pedagogo de base, entonces hay que distinguir ahí y en general el compromiso yo lo vi cada vez menor, a medida que pasaba el tiempo, cada vez menos interés, menos compromiso en cooperar, coordinarse.*

### **¿Por qué cree que sucede esto?**

*Hay factores, mira uno es la misma institución que va provocando esto, porque la institución desmotiva mucho con sus políticas de no crear una carrera docente, por ejemplo, sólida, que al no haber carrera docente sólida, sólida, digo yo, y lo explico de la siguiente manera, una carrera docente sólida, implica reducir drásticamente el número de profesores, ósea, no pueden haber 230 profesores, o sea en ninguna, por ninguna parte, aquí máximo serían 100 profesores, 120 a lo más, hablando de una institución con 13.000 alumnos, o 12.000 no se ahora cuántos habrán, en cierta época, en sus momentos de gloria, llegamos a los 13.000, 14.000, ya, y entonces, que implica reducir los profesores, que en base a criterios de excelencia académica, para reducir a esos profesores, yo se que es una política difícil, pero que se el instituto siempre alimentó tener muchos profesores con pocos cursos, esa es una política de dividir para gobernar, hay un dicho ahí, por un lado, bajar los costos, no crear espíritu corporativo en los profesores, no crear espíritu sindicalista, que estaba muy lejos de la realidad, porque nadie se quería sindicalizar tampoco, pero hay una cosa organizacional ahí, pero eso afecta, porque el profesor no se compromete, entonces el profesor no está comprometido, trabaja en varios lugares, trabajamos en varias partes y no está comprometido con la institución, con el desarrollo de su casa de estudio, por lo mismo, entonces, más allá de la reducción de cursos, estoy hablando antes de la reducción de cursos, esto es una política que viene de muchos años, ha sido siempre.*

**Hay varias instituciones piden que lo docentes dejen su material de enseñanza, en una plataforma incluso, ¿usted estaría dispuesto a entregar su material, para que fuera compartido en forma posterior con otros docentes?**

*Bueno es bien complejo el punto, ya que hay mucho material de varios de nosotros, que nos hemos dedicado a esta actividad de manera profesional con estudios, en fin, es complejo, por que hay también derecho de autor, hay muchos esfuerzo involucrados, hay creatividad, en lo personal, yo he participado en concursos de investigación dos veces en los Leones con éxito, cuando Los Leones organizó hace algunos años, parece que 4 o 5 concursos de investigación interna, que eran bastante buenos, eran curiosamente, eran mucho mejor pagados en proporción que el valor hora después Los*

*leones se acreditó y se olvidó de los concursos de investigación. Entonces hay un esfuerzo ahí y no es tan fácil entregar todo el material de uno a cambio de nada digamos.*

### **¿Cree que es factible implementar una Comunidad de Aprendizaje en el Instituto Profesional Lo Leones?**

*Dada las condiciones actuales, se hace, por un lado habría que distinguir forma y fondo. Forma me refiero si estructuralmente, desde el punto de vista operacional si se puede crear, si se puede, se podría desde el punto de vista operativo, de crear una estructura de comunidad de aprendizaje administrativa, desde el punto de vista administrativo o de la gestión, si no cuesta mucho crear eso, pero desde el punto de vista del fondo, de las convicciones de los profesores, de la actitud del profesor, del compromiso, ahí ya se hace muy difícil, mucho más difícil, que funcione bien esa comunidad de aprendizaje, porque requiere también un compromiso de parte del profesor, una convicción que sepa de que estamos hablando, a que apunta eso, que crea eso, porque por ejemplo, sabemos que la modalidad actual de educación virtual que hemos tenido todo este año en Los Leones, en la plataforma Moodle, no cierto se nos pide subir el material con 3 semanas de anticipación, eso fue a partir de marzo que se empezó a pedir, yo me pregunto quiénes son los que suben con 3 semanas de anticipación hoy día, segundo quién monitorea esto, se supone que hay una unidad que está a cargo, perfecto, hay una unidad formada por 3 chicas, que están bien motivadas, pero yo creo que se ven superadas por el volumen de trabajo, además en este minuto, en diciembre, no se quiénes quedan de los que estoy pensando, talvez ya ni siquiera están las 4, entonces eso conspira también para en contra el buen funcionamiento de una eventual Comunidad de Aprendizaje, que requiere, para mi requiere dos requisitos, uno, que tenga la estructura, el soporte organizativo, la estructura logística por un lado, y segundo, el compromiso de los profesores, de todos quienes están participando en esa comunidad, le conocimiento, pero el conocimiento se enseña y se aprende, claro, pero el compromiso, una cosa actitudinal, eso no lo veo, por razones muy plausibles, como esa desmotivación que se va produciendo, por distintos factores, el valor hora, que afectan al profesor que dice, bueno que voy a estar entregando más por lo que me están pagando, si al final, tampoco hay un reconocimiento, un actor de la cultura institucional de Los Leones, es la falta de reconocimiento hacia su cuerpo docente, con muchos*

*colegas silenciosos, muchos ya han jubilado, algunos hasta se han muerto, suena dramático, pero es que no se han muerto de 80 años, sin reconocimiento, y otros que están actualmente a punto de jubilar, y en general, habiendo algunos reconocimientos, pero en general es muy débil, para el volumen de profesores que tiene la institución, entonces, eso afecta también, la mística que es tan importante en una institución educativa, si la educación la hacemos todos nosotros con mística, si no trabajamos, por, sabemos por los dólares que estamos ganando, hay una mística, el creer en el proceso, que podemos cambiar el mundo, somos idealistas, yo siempre digo que somos idealistas realistas, porque puedo cambiar el mundo, claro pero dentro del contexto del mundo, sin desconocer el contexto en que vivimos.*

**Muchas gracias por su participación,**

## **-Anexo 2: Focus Group**

La presente técnica fue aplicada a los siguientes Docentes:

**Pablo Bustos Bustos, Trabajador Social**, Docente del Instituto Profesional Los Leones.

**Susana Navarro Wild**, Profesora de Educación General Básica con mención en Educación Tecnológica. Licenciada en Educación; Magister en Administración y Gestión Educacional

**Sara Barraza Carvajal**, Licenciada en Educación, egresada de Magister en Educación, mención en Evaluación y Curriculum, docente de matemáticas y estadística en Instituto Profesional Los Leones

**Francisco Garrido**, Trabajador Social, Docente instituto Profesional Los Leones

**Buenas tardes, les agradezco que participen de esta investigación. Para partir me gustaría consultarles si ¿todos ustedes ejercen docencia en el Instituto Profesional Los Leones?**

*P:” Si, por el momento sí”*

*SN:” si yo también*

*SB: Si*

*F:” también”*

**Todo lo que les preguntaré será precisamente abocado al ejercicio docente en el IP Lo Leones. ¿Hace cuánto tiempo que realizan docencia ahí?**

*SN: “Hace siete años, en la carrera de Educación de Párvulos y en psicopedagogía”*

*P:” Yo hace 4 años, realizando docencia en Servicio Social”*

*F:” En mi caso lo mismo*

*S:B” Yo llevo como 10 años en varias carreras actualmente estoy en construcción y producción de eventos”*

**¿Desde la experiencia que han tenido cómo ustedes se coordinan durante el semestre?**

*SN: "Por lo menos, en la carrera nuestra, lo que nosotros hacemos es reunión, primero de carrera con la jefatura y luego la organización se hace a nivel de profes, por asignatura, por lo tanto hay un coordinador de asignatura, que es el que la lleva, por decirle un nombre, y ese es el que va dando los lineamientos de lo que viene en la programación, por lo tanto todos los profes, no sé, por ejemplo ahora en el desarrollo del lenguaje del párvulo, todos los profes que hacemos esa misma asignatura, lo hacemos de la misma manera, el contenido, la cátedra es libre, pero el contenido es el mismo"*

**¿En el caso de Servicio Social Pablo?**

*P: "Bueno mi caso es parecido al de la Susana, hay reuniones primero con la carrera y después nosotros permanentemente tenemos reuniones una vez al mes con los mismos profesores de la asignatura, para definir el tema de las evaluaciones, las rúbricas, los instrumentos, tal ves tratando de alternar los contenidos también, sobre todo en esta época de pandemia, cómo que hubo que usar mucho power point, es mucho material de lectura, nos hemos ido turnando de esa manera, en reuniones permanentes por lo menos una vez al mes, con los profes de la misma asignatura (Pablo)*

*SN: " Así es"*

**¿Pero esas reuniones mensuales que ustedes hacen son parte de la planificación de la jefatura, o son a título personal coordinadas en forma voluntaria?**

*P: " Amenos en mi caso, es a título personal"*

*SN: "Nosotros también, nosotros vemos a la jefatura, una vez en el semestre, y si hay reuniones emergentes, que nos llaman otra vez, pero la coordinación en sí es por iniciativa de los mismo profesores"*

**Por lo tanto, ¿no hay una mayor directriz respecto a coordinación docente?**

*F: "Efectivamente, tenemos solo una reunión inicial y luego durante el semestre tenemos reuniones informales con los profes de la misma asignatura, pero siempre tendiente a coordinar lo que haremos en el semestre, o intercambiar material"*

**Además de estas reuniones voluntarias del semestre, ¿realizan algún otro trabajo colaborativo entre docentes?**

*SN: Depende con qué equipo te toque trabajar, hay circunstancias en que uno comparte material y se crea en conjunto con los colegas, hay en otras que no comparte porque esperan que tu les mandes la clase hecha.*

*P: "me pasa exactamente lo mismo que a Susana, voy a dar los nombres de quienes hacen bien la pega, por ejemplo, el año pasado, me tocó con Gloria Barría y con Pablo Gutiérrez, excelente equipo de trabajo, muy colaborador, nos ayudábamos, nos apañábamos bastante, pero el último equipo de ahora con el que me tocó trabajar, cero, cero, cero, al final es hacer una reunión para definir e imponer lo que yo voy a enviar, porque si uno no envía nada al final, las clases empiezan ac correr. Así que como dice Susana, todo depende del equipo que a uno le toca.*

*SB: "Siempre nos dicen que hay que guiarse por el programa, y si uno tiene un paralelo, debemos, como se llama, no compartiendo el material, si no que vayamos haciendo los mismos contenidos, si vamos a hacer algún cambio, que estemos en contacto, bueno y trabajo colaborativo no hay mucho, a los profes de matemáticas yo creo que los conozco a todos y ahí nos tratamos de coordinar, pero porque nos conocemos, pero la mayoría son un poco cerrados y no colaboran, no se, a veces uno le hace preguntas y no te pescan, sobre todo, a mí me ha pasado con los profes de especialidad con los profes de la escuela de Administración y Negocio, el trabajo es más individualista, yo por ejemplo trabajo, porque los conozco y soy medio puntete, y pregunto y pregunto.*

*Yo también estimo que depende de los profesores, ya que como dicen mis colegas hay algunos docentes que utilizan todo tu material y no hay un mayor aporte de parte de ellos, yo igual trato de ser generosa con lo que yo hago, pero uno espera que los otros también aporten.*

## **¿Qué importancia le dan ustedes al trabajo colaborativo entre docentes?**

*SN: " Todo, en este contexto que estuvimos trabajando con este funcionamiento de teletrabajo, necesitas un poco de tus pares, no es verdad, para poder hacer dinamizar la clase, hacerla más dinámica, que los estudiantes tengan los contenidos que corresponden a cada una de las unidades y necesitas del otro, uno puede tener mucha cosas, pero como decía el Pablo, ppt, mucho ppt, pero las cabras nuestras mucho ppt, eso hay que transformarlo en práctico, y para eso también necesitas a tus pares para poderlo dinamizar.*

*P: " Comparto lo mismo de Susana, yo creo que sobre todo en estas fechas es importante el trabajo colaborativo, porque uno puede decir que el teletrabajo vino a alivianar la pega y yo encuentro que es todo lo contrario, el teletrabajo nos vino a exigir mucho más, sobre todo en ramos cuando son muy prácticos, como es en mi caso comunidad, yo soy enemigo de los power point, porque yo siento que desvirtúan muchas veces la clase, se desconcentran los cabros, es mucho trabajo y uno necesita de un partner en este sentido de que puedan ayudar en el tema del ramo, yo siento que es importante, pero cuando hay colaboración mutua, porque no sacamos nada con tener trabajo colaborativo si al final es uno el que se va a llevar más pega, porque eso igual quita tiempo, porque cuando uno tiene gente que te ayuda, avanzas rápido, pero cuando tienes gente que te va entorpeciendo el trabajo, yo creo que te hace ir mucho más lento.*

*SB: " Le encuentro toda la razón, yo soy catete, yo siempre ando a la siga de los profes de especialidad, así como, pucha sabe que, tengo poco tiempo, y no puedo pasar todos estos contenidos, que es lo que realmente le sirve a los chiquillos, yo soy así o detrás de los jefes de carrera, pero es como que uno es la que es catete, y eso igual aburre, porque si tenemos reuniones, tendrían que remar todos para el mismo lado, y a veces no pasa eso, con esta cosa del teletrabajo me ha tocado ayudado a varios que no tenían idea, y que con suerte prendían el computador, veían la plataforma y no sabían que hacer, a varios me tocó ayudarlos y enseñarles a subir cosas, armarles sus canales de youtube, pero yo también soy bastante generosa, si tengo el tiempo yo también siempre ayudo, a pesar de que a veces no es recíproco, pero yo siempre trato de ayudar, sobre todo a los que no nacieron con este computador les cuesta mucho, a pesar de que yo siento de que la plataforma es súper amigable, comparada con otras, pero igual hay profes que la miraban y parece que todavía hay profes por ahí que se niegan a pasar*

*sus clases, grabarlas y pasarlas a la plataforma.*

**Eso les quiero preguntar dado que tocamos el tema. Hoy es casi fundamental entregar estas clases. ¿Ustedes están dispuestos a hacerlo?**

*SN:” Mira la experiencia nuestra con algunos profesores que no lo hacen, no es que no lo quieran hacer, verdad, es que les cuesta mucho cambiar la pizarra por un computador, no saben como expresarse en una pantalla, o cómo hacen su clase frente a una pantalla, por lo tanto yo creo que no tiene que ver más bien con que no lo quieran hacer, si no que no saben como hacerlo, que es un poco lo que dice Sara, nosotros tenemos un profe que nosotros le hemos ayudado mucho, y no es que no quiera hacerlo, es que no sabe, su implemento, su notebook es antiguo, porque no te da para subir el material, entonces esto para él se le hizo un mar un tormento, hacer una clase vía teletrabajo.*

**Más allá de cómo hacen las clases, ¿ustedes están dispuestos a dejar todo su material en una plataforma?**

*SN: Yo no lo hago*

*SB:” Yo sí, a mi me gusta bastante, porque si algún jefe te quiere acusar de algo, ahí está todo, yo he hecho todo como usted lo dijo, es como la bitácora,*

*SN: Yo particularmente no lo hago, no sé, por ejemplo tu ingresas a la clase tres, tengo mi clase, está el material está todo, pero no está mi clase hecha, vean está el material vean los contenidos, está todo, pero no está mi clase, mi clase se la mando yo directamente a los estudiantes por google drive, y no lo hago porque hemos tenido algunas malas experiencias, porque hemos visto nuestras clases utilizadas por otros docentes, por lo tanto algunos de nosotros tomamos la decisión de que subimos el material, pero no compartimos la clase, pero a las estudiantes sí, yo hago mi clase por zoom , grabo la clase y se las mando a las estudiantes, por lo tanto las niñas la tienen, además que nos fiscalizan por clase.*

*P:” Subo los ppt y no la clase, los subo a mi canal de youtube y y subo a la plataforma el link pero no la clase.*

*SB:” yo igual subo el link, me pasó en la carrera de Recursos Humanos, ahí hay muchos profes que son abogados que les complicaba mucho el tema de lo legal, ya que uno técnicamente graba a los alumnos a pesar de que hay varios que ponen sólo su foto, ,*

*o nada, pero igual técnicamente uno los graba yo no tengo problema el que quiera verme, pero igual es un problema para ellos, entonces yo siempre mando la clase, pero también lo pongo oculto los videos en el canal de youtube, por lo tanto solo los que tengan el link pueden ingresar ahh,*

*SN. Nosotros también avisamos a los estudiantes cuando comenzamos a grabar*

*SB: "Porque hay un tema legal, esos profes que son abogados se rehúsan a grabar por lo mismo, yo creo que es porque no saben cómo hacerlo.*

**¿Ustedes conocen el termino Comunidad de Aprendizaje? ¿Qué saben de ella?**

*SN. Un poco lo que hacemos nosotros, cuando nos reunimos con los colegas, no es verdad, creamos esta como estructura, donde hay un bien común que sería el aprendizaje de los estudiantes*

*S: " Yo tengo entendido que la profe susana , en algunas escuela si pasa, como que todos reman para el mismo lado, y se trata de hacer eso, se comparten entre los profes de especialidad, con los transversales, se comparte con los profes de competencia, que hacen los ramos de expresión oral y escrita, que ahora pertenecen a otra área se puede decir, están en la malla pero pertenece a otra área, hay varias escuelas que hacen lo que quieren*

**¿Ustedes creen que en el IP Los Leones sería posible implementar una Comunidad de Aprendizaje desde la institución y que no sea solo desde la buena voluntad de los docentes?**

*SN: Podría hacerlo, el problema es que, desde mi opinión personal, desde las directrices del Instituto yo creo que no tienen claro que es una Comunidad de Aprendizaje, por lo tanto, decir o hablar de una Comunidad. Educativa, si ellos no tienen claro, nosotros si, si tu le dices a los profe, generemos esta instancia, formemos esta comunidad, transformemos.*

*P: " Estaría la voluntad"*

*SB: "Si, de todas maneras"*

*SB: "Aunque hay algunos que les costaría, por lo menos la mayoría está dispuesta, por ejemplo, a mí, cuando me dicen, oye hagamos la integrativa juntos, si ni un problema, yo no tengo ningún problema, si hay voluntad se puede.*

SN: Nuestra sí, pero desde arriba no me queda muy claro

**Ustedes creen que, hoy dado las actuales condiciones manifestadas, respecto a cómo la institución ha manejado el tema docente ¿ustedes creen que sería posible lograr esos compromisos por parte de los docentes?**

P:” Yo veo difícil que las directrices del instituto tienen las ganas de trabajar bajo la Comunidad de aprendizaje, porque además yo siento que lo pueden asociar a un costo económico, que ¿podría no tener la institución, no se si el instituto, más con todas las problemáticas que hemos tenido últimamente, con bajas en los sueldos, pagos atrasados, hoy veo que es muy difícil que pueda hacerlo el instituto, esto es iniciativa propia de los docentes.

SN:” Completamente de acuerdo con lo que dice Pablo, nosotros si generamos comunidades de aprendizaje, pero yo creo que desde arriba no lo van a hacer, ni antes ni ahora, porque para ellos significa trabajar bajo un costo que esto tiene, por lo tanto, pero también es responsabilidad nuestra, porque nosotros hacemos la pega igual, con la baja de sueldo, con todo, igual sacamos el trabajo, igual nos juntamos, el teletrabajo trabajamos el doble, entonces la institución dice para que si los profes lo van hacer igual, pero nosotros no lo hacemos pro ellos, nosotros vemos a nuestras estudiantes, que tratan que se conectan, entonces ellos saben que vamos hacer la pega igual.

<SB:” Somos nosotros los que movemos el instituto y tratamos de hacerlo mejor por nuestros estudiantes. Cuando algo me resulta yo lo comparto con los otros colegas, darles ideas, recomendaciones.

SN: Más que el costo económico, dejémoslo afuera, pero yo creo que la s autoridades en sí no se quieren enfrentar a una comunidad, lo asocian a sindicalismo, esta instancia del teletrabajo fue lo más cómodo que hay, porque pudieron hacer lo que quisieron y no tuvimos a quién reclamar , por ejemplo en un sección que tenía 38 este semestre tenía 47 y no pudimos hacer nada, la institución cree que todas estas organizaciones donde el profesor se potencia y hacemos los que nos piden y no recibimos ninguna retroalimentación, estamos trabajando solos.



