



**UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA
FACULTAD DE EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

ANEXOS

Saberes docentes y relaciones colaborativas entre profesores de algunas escuelas básicas de Santiago. Chile.

Tesis para optar al grado de Doctor en Educación

Doctoranda

LILIANA MAYORGA SALAS

2012

Directores:

Dr. Florentino Blázquez Entonado

Dra. Margaret McGinity Travers

Anexo n°1

Análisis de las perspectivas en el campo de la investigación cualitativa

1. La contribución del constructivismo fenomenológico

La fenomenología destaca la importancia de la conciencia subjetiva, la capacidad de la conciencia activa de atribuir significación y, la existencia de estructuras en la conciencia que hacen posible el conocimiento (Cohen y Manion, 2002). En palabras de Schütz (1984: 195):

“sólo capto tu significado subjetivo, en primer lugar, partiendo de tus palabras como dadas y preguntando luego cómo llegaste a utilizarlas... sólo puedo vivir en tus contextos subjetivos de significado en la medida en que te vivencio directamente dentro de una relación-nosotros realizada y llena de contenido”.

Esta aproximación a la realidad presupone que el observador externo accede a los esquemas interpretativos de los participantes, pero si esto no fuera posible para Schütz, sólo cabe recurrir a la propia experiencia pasada, a esa *“corriente de conciencia”* de experiencias vividas, acercarse a lo que Heidegger buscaba *“la estructura del mundo de la vida”*, colocando el centro en la experiencia vivida.

Ante el discurso del hablante, Schütz expresa que el intérprete se pone en el lugar de la otra persona, interpreta el significado subjetivo de la otra persona como si le perteneciera.

“En ese proceso extrae elementos de todo su conocimiento personal del hablante, especialmente de las maneras y hábitos con que este último se expresa. Tal conocimiento personal continúa construyéndose en el curso de la conversación” (1984:156).

Pero también Schütz alerta que puede suceder que las palabras del hablante pueden no estar expresando necesariamente su significado, entonces el oyente puede dudar si está comprendiendo de manera adecuada al hablante, por tanto, estamos ante un problema.

“El proyecto del hablante es siempre una cuestión de reconstrucción imaginativa para su intérprete y, por lo tanto, va acompañado de una cierta vaguedad e incertidumbre” (Schütz, 1984:157).

Si bien todos los contextos de significado están abiertos a la interpretación y pueden ser descubiertos, Schütz, señala que se requiere tener en cuenta que la estructura del mundo social no es homogénea.

De acuerdo a Schütz, el conocimiento del mundo social es indirecto porque concibe la comprensión del hombre en la vida cotidiana no como persona individual, sino sólo como un tipo ideal personal, por tanto, no se trata de comprender el significado subjetivo de la acción humana, sino la transición que estos tienen en la experiencia social directa a la indirecta, es decir, en la construcción sucesiva a partir de una serie de contextos objetivos de significado.

“Tal proceso de constitución sólo puede develarse al intérprete por medio de su propio método tipificador” (Schütz, 1984: 269).

Según Schütz se puede explicar el significado mediante la reflexividad que es dependiente de la identificación por parte de la persona de la finalidad que busca (Cohen y Manion, 2002).

“¿qué significa este mundo social para el actor observado dentro de este mundo, y qué sentido le asigna a su actuar dentro de él? Al formular así nuestras preguntas, dejamos de aceptar ingenuamente el mundo social y sus idealizaciones y formalizaciones como ya elaboradas e incuestionablemente provistas de sentido, y emprenderemos el estudio del proceso de idealización y formalización como tal, la génesis del sentido que los fenómenos sociales tienen para nosotros tanto como para los actores, el mecanismo de la actividad mediante la cual los seres humanos se comprenden unos a otros y así mismos”.

El problema que está a la base de la investigación cualitativa, es la fundación social y lingüística del mundo a partir de las interacciones sociales, desde otra perspectiva, la realidad social se concreta a través del pensamiento, la interacción y el lenguaje de los seres humanos y; se rescata en el análisis para la comprensión lo significativo y particular de la realidad social (Berger y Luckman (1973); Geertz (1994) y Schütz (1984).

Latorre, del Rincón y Arnal (1996:221), indican que la fenomenología contribuye a la investigación por las siguientes características:

- La primacía que otorga a la experiencia subjetiva inmediata como base del conocimiento;

- El estudio de los fenómenos desde la perspectiva de los sujetos, teniendo en cuenta su marco referencial, y;
- El interés por conocer cómo las personas experimentan e interpretan el mundo social que construyen en interacción.

Asumir la investigación desde la fenomenología, es centrar la atención en entender los fenómenos sociales desde la perspectiva del actor, de la forma en que experimenta el mundo y la realidad que importa, en lo que las personas perciben como importante. Se trata de acercarse a la conducta humana a partir de lo que la gente dice y hace, producto del modo en que define su mundo. El investigador tiene como misión aprehender ese proceso de interpretación (Taylor y Bogdan, 1996).

Estamos en un primer nivel de acercamiento a la realidad investigada, si se puede decir así, de captar el significado de la experiencia, para Buendía, Colás Hernández, (1998: 231):

“Las cuestiones de la investigación no están predeterminadas, sino que surgen dentro de un proceso de interrogación y confrontación sobre las cuestiones iniciales que se plantean. Los significados son explorados con los participantes hasta que se ilumina una determinada forma interpretativa”.

Si bien la fenomenología está ligada a un conjunto de escuelas de pensamiento en las ciencias sociales, para efectos de nuestro estudio, interesa analizarla en conjunto con los otros dos enfoques teóricos que permiten situar el enmarque epistemológico de la presente investigación: el interaccionismo simbólico y la etnomedología.

2. El aporte del Interaccionismo Simbólico

Una segunda opción que hacemos para fundamentar nuestra opción metodológica es a partir del interaccionismo simbólico. Los principios básicos de los que parte, es que las personas están permanentemente interpretando a partir de las experiencias personales y de los significados sociales aprendidos. Le otorga un valor específico a los significados sociales que las personas le asignan al mundo

que les rodea. Blumer (1982) plantea tres premisas a considerar en la indagación de la realidad:

1. Las personas actúan con respecto a las cosas e inclusive frente a las personas sobre la base de significados que unas y otras tienen para ellas.
2. Los significados son productos sociales que surgen durante la interacción.
3. Los actores sociales asignan significados a situaciones, a otras personas, a las cosas y a sí mismos a través de un proceso de interpretación.

Desde esta perspectiva se atribuye una importancia primordial a los significados sociales que las personas le asignan al mundo del que son parte y es el significado el que determina la acción, son productos sociales, se aprende de los otros a ver el mundo y, se está constantemente interpretando y definiendo según situaciones diferentes que experimentan, por ello, las personas dicen y hacen de manera distinta porque sus experiencias son diferentes y porque los significados sociales aprendidos también son diferentes (Taylor y Bogdan, 1996).

No se trata de una experiencia entendida como una secuencia de sensaciones aisladas, sino como fenómenos interrelacionados que son parte de la vida diaria pero en un mundo compartido, ni interno ni subjetivo. Se trata de estudiar la forma en que las personas se acercan a los objetos, hechos y experiencias y es la reconstrucción de esos puntos de vista subjetivos es el instrumento para analizar el mundo social (Sandín, 2003).

Crotty (1998:75) explica el sentido del interaccionismo simbólico en las siguientes palabras:

“Es una interacción simbólica porque es posible sólo por los “símbolos significativos”, esto es el lenguaje y otras herramientas simbólicas, que los seres humanos compartimos y a través de los cuales nos comunicamos. Sólo a través del diálogo podemos ser conscientes de las percepciones, sentimientos y actitudes de los demás e interpretar sus significados”.

Para Taylor y Bogdan, (1996:25), otro aspecto que hay que destacar es: “La manera en que una persona interprete algo dependerá de los significados de que disponga y de cómo se aprecie una situación”.

La atención recae sobre la naturaleza de la interacción en vez del comportamiento individual o de la estructura social que produce un comportamiento individual. Releva a través de la interacción el hecho de que los sujetos sociales son actores que actúan en relación a otros, perciben e interpretan y actúan nuevamente en forma dinámica y activa y no como un mero actor que responde a otros (Cohen y Marion, 2002).

El interaccionismo simbólico ha sido criticado desde el enfoque positivista por el condicionamiento que hace la subjetividad de la percepción de la realidad (Bisquerra, 1989), más bien la revisión crítica de este enfoque apunta a que la perspectiva interaccionista simbólica coloca el centro del análisis en los procesos de interacción por medio de los cuales se produce la realidad social dotada de significado (Sandoval, 2002). Sin embargo, no basta poner el interés en la interacción en sí misma, sino que es necesario tener presente que es parte de una estructura de la sociedad.

Para la perspectiva interaccionista simbólica aunque las personas actúen en el contexto de una organización, cultura o grupo son sus interpretaciones de la situación lo que determina la acción (Taylor y Bogdan, 1996), por tanto, comprender e interpretar la conducta singular de los individuos desde la perspectiva del actor: la forma en que perciben la situación, los obstáculos, a lo que se tienen que enfrentar, las alternativas que les presentan es una contribución importante desde la investigación educacional pero no suficiente.

En palabras de Boggino y Rosektans (2004:41), no se puede desconocer que:

“las acciones singulares son, a la vez, sociales; en tanto cada docente interpreta y comprende lo real o, específicamente, su propia práctica, desde su propio marco conceptual referencial pero, simultáneamente, es necesario reconocer que la propia estructuración de dicho marco es social”.

Se trata de una comprensión en el contexto de la cultura como matriz significativa que guía nuestras vidas (Sandín, 2003) y que se construye en la interpretación que hacen las personas en la interacción con el mundo social y como este guía nuevas acciones.

Como dicen Buendía, Colás y Hernández, (1998:241):

“Las conductas humanas no son provocadas por fuerzas internas (instintos), ni por fuerzas externas (normas culturales y estructuras sociales), sino que son el resultado de la reflexión interpretativa personal de los significados derivados socialmente”.

Nos interesa por tanto, descubrir y comprender los motivos de los sujetos y como los procesos de conceptualización y de reinterpretación, dirigen las formas de acción de nuestros actores. Se trata de ir generando una teoría a partir de las proposiciones sobre las relaciones entre categorías de datos que surgen de su contraste con la realidad y no de forma apriorística, en este sentido es fundamental para este propósito la contribución que hacen Glaser y Strauss a través de la Teoría Fundamentada.

3. La contribución de la Etnometodología

Otra perspectiva teórica y metodológica que tiene su origen en la tradición de la fenomenología y el interaccionismo simbólico, es la etnometodología. Nos parece importante por su interés en captar la complejidad de las prácticas discursivas de los actores sociales en los contextos sociales interpretando su comprensión del sentido que le otorgan, captándolo “*desde dentro*”.

“La tarea consiste en examinar los modos en que las personas aplican reglas culturales abstractas y percepciones de sentido común a situaciones concretas, para que las acciones aparezcan como rutinarias, explicables y carentes de ambigüedad” (Taylor y Bogdan, 1996).

Se trata de entender cómo las personas ven, describen y explican el orden del mundo en que viven a través de procesos interactivos, estudiando los métodos empleados por las personas para dar sentido a sus prácticas sociales cotidianas (Sandín, 2003). Si bien, no se puede acceder a las experiencias subjetivas de otros, objetivo de la fenomenología, sí se puede comprender la experiencia de sujeto a partir de la escucha atenta del entrevistado y del análisis de las respuestas abiertas en los cuestionarios. El análisis consiste en explicar las estructuras de esas experiencias con la finalidad de llegar a sus rasgos comunes o fundamentales, en palabras de Ritzer (1993):

“El análisis que los etnometodólogos hacen de las actividades observables derivadas de procesos conscientes es más factible porque puede basarse en los métodos tradicionales de investigación sociológica”.

En este sentido, la etnometodología se aleja en parte a las conceptualizaciones y métodos de la fenomenología cuando el objeto de su análisis no es la búsqueda de la conciencia humana y su actividad mental, sino más bien por la acción e interacciones que se derivan de esa actividad (Sandín, 2003).

“En otras palabras, al observador le es imposible estudiar pensamientos, ideas, creencias, supuestos, etc., que se producen en el interior de la cabeza; deben descubrirlos sólo tal y como se manifiestan en lo que las personas dicen y hacen” (Ritzer, 1993).

Por tanto, las acciones de las personas y su discurso, son lo único empíricamente observable y que permite que los etnometodólogos descubran como se produce y organiza la vida social.

El investigador tiene que develar los medios usados para organizar su vida social en común y para ello, tiene que formular una estrategia que haga posible descubrir lo que hacen los miembros de un grupo y; desentrenar el significado íntimo de ese mundo social, metodológicamente implica un trabajo de muestreo cualitativo que permita no sólo llevar a cabo las observaciones de las situaciones y su análisis pertinente, sino registrar lo que dicen los propios participantes y descubrir los significados que tienen para ellos (Sandoval, 2002).

Garfinkel (2006), contribuye a resituar el comportamiento social en el campo de investigación, a refutar el orden social que lo explica y poner en el centro del análisis en el modo en que la gente concibe su mundo diario y los mecanismos que usa en las interacciones sociales, las convenciones que utilizan y las prácticas que adoptan (Cohen y Manion, 2002).

La etnometodología situacional a diferencia de la lingüística, se preocupa de una gama más amplia de la actividad social y busca entender la forma en que las personas actúan en el contexto social en que se encuentran y como se comprende y ordena el entorno. El interés más bien radica en analizar a través de las actividades de la vida cotidiana los métodos que los miembros usan para hacer que esas actividades sean racionalmente visibles y explicables. Por tanto, la tarea del investigador es explicar esas acciones como un continuo logro práctico de los miembros del grupo, reforzando la idea de que el mundo social está compuesto por significados compartidos.

Es un modo de acercamiento a aquellos conocimientos disponibles sobre las actividades organizadas de la vida cotidiana de los miembros de un grupo y que son de sentido común para ellos, buscando indagar en los métodos o estrategias que las personas emplean para construir o dar sentido a sus prácticas sociales cotidianas, sin quedarse con la simple búsqueda de regularidades, sino queriendo explicarlas (Rodríguez, Gil y García, 1999).

Las perspectivas fenomenológica, interaccionista simbólica y etnometodológica resultan atractivas para la presente investigación en educación, porque como expresan Cohen y Marion (2002) encajan naturalmente con la clase de acción que se lleva a cabo en la escuela y en el aula, porque se trata de: “una acción caracterizada por maestros ajustando, reconociendo, evaluando, pactando, actuando y cambiando continuamente” (Cohen y Marion, 2002:65).

4. Críticas al Interpretativismo

En relación a las críticas que han recibido estos enfoques epistemológicos, estas se dirigen a ciertos puntos débiles de las perspectivas cualitativas y señalan que si bien para el entendimiento de las acciones de los otros se requiere necesariamente del conocimiento de sus intenciones no por ello, es ésta, la finalidad de una ciencia social (Cohen y Manion, 2002). Otra crítica, alerta a que los actores pueden estar falsamente conscientes sobre las definiciones que realizan sobre las situaciones sociales, esto implica que el investigador no puede quedar confinado sólo a la realidad que los participantes ponen a su disposición. Giddens (1975), observa que ninguna persona puede poseer un conocimiento detallado de algo más que un sector particular de la sociedad en la que participa, por tanto queda pendiente un conocimiento explícito y comprensivo que vaya más allá de lo que se conoce de manera parcial por los actores “inexpertos en la materia”.

Se suma otra crítica que apunta al abandono de los procedimientos científicos de verificación y, a descartar la posibilidad de descubrir generalizaciones útiles sobre el comportamiento (Mead, 1973). Berstein (1989) por su parte, agrega la excesiva

preocupación de fenomenólogos y etnometodólogos por los significados de las situaciones y la forma en que estos negocian con los actores involucrados. Se deja de lado que existe una historia y una estructura de significados más amplia que el área de negociación. Las actividades presuponen relaciones entre un conjunto de situaciones. Además, no se tiene en cuenta que el proceso por medio del cual se interpreta y se define una situación, es un producto de las circunstancias en las que uno se sitúa en el que un factor central es el poder de unos para imponer a otros las definiciones de las situaciones.

Anexo n° 2

Cuestionario para la validación de jueces

Santiago, 02 de Agosto, 2008.

Estimado/a:

Como parte del desarrollo de mi Tesis Doctoral, he diseñado un instrumento para abordar las tendencias que existen hacia un trabajo aislado o colaborativo entre docentes en torno a sus saberes, las instancias que existen y la valoración que los docentes le otorgan a estas en escuelas y liceos municipales.

El objetivo no es caracterizar o tipificar la intensidad o profundidad del trabajo grupal docente sino describir las principales condiciones sociales y organizativas que configuran las relaciones e intercambios docentes en torno a los saberes y conocimientos propios de la labor docente, por ello se usan indistintamente las expresiones trabajo colaborativo, cooperativo y de equipo para agilizar la redacción de los ítems y evitar reiteraciones que pudieran hacer redundante su lectura

El cuestionario tiene como finalidad identificar las tendencias que prevalecían con respecto a un trabajo aislado o colaborativo entre docentes con respecto a ciertos saberes o conocimientos derivados de la docencia y provenientes de las coordinaciones necesarias que deben llevar a cabo en la escuela, a las instancias existentes, a la valoración y posibilidades para compartir saberes docentes.

Para ello, solicito su opinión experta sobre la pertinencia de los indicadores de este instrumento, con el fin de que su diseño se adecue al contenido del concepto que se pretende medir.

Se proporcionan a modo de antecedentes algunas aproximaciones conceptuales que le pido considerar en su análisis:

- Definiciones de trabajo colaborativo
- Dimensiones y variables de trabajo docente colaborativo

- Operacionalización del trabajo docente colaborativo

Definiciones del trabajo docente colaborativo

Para efectos de uso conceptual usaré prioritariamente el término “trabajo colaborativo” y como sinónimos “trabajo cooperativo” y “trabajo en equipo”. Este último para consultar si existen las instancias para ello y dado que sería un indicador para el trabajo colaborativo en el que se comparten, revisan y crean los saberes docentes.

Trabajo docente cooperativo

Barrios y Ferreres (1999) señalan que el desarrollo profesional ha de ser cooperativo rompiendo modelos individualistas y lo definen como: “el proceso mediante el cual los profesores trabajan juntos, usando una variedad de métodos y estructuras para su propio desarrollo profesional y cuyo trabajo puede abarcar cualquier faceta de su práctica diaria en cualquiera de sus ámbitos espacio-temporales y prácticos del centro” (1999).

Santos Guerra (1999) añade que en el intercambio entre docentes no basta buena voluntad, han de existir las estructuras de la participación que hagan posible: tiempos, espacios, organización.

Glatthom (1987) comentado por Villa Sánchez (1999:3), define desarrollo profesional cooperativo como: “un proceso mediante el cual pequeños grupos de profesores trabajan juntos, usando una variedad de métodos y estructuras para su propio desarrollo profesional”. Añaden que “la característica diferenciadora es la cooperación entre compañeros; el método y la estructura varían” (Glatthom, 1987: 31).

Trabajo colaborativo y cooperativo

Desde una perspectiva filosófica el aprendizaje colaborativo “implica trabajar juntos, construir juntos, aprender juntos” (Lara Ros, 2001:99), al fomentar el trabajo en grupos pequeños se maximiza el aprendizaje de todos sus integrantes.

Con una finalidad clara los integrantes del grupo trabajan cooperando entre sí para realizar su trabajo. En una clásica definición, Johnson, Johnson y Holubec (1994), caracterizan a los grupos que realizan lo que denominan como aprendizaje cooperativo.

1. Interdependencia positiva. La tarea a realizar requiere que los miembros del grupo trabajen unidos y sólo así se saldrá adelante.
2. Responsabilidad individual y grupal. Cada integrante es responsable de cumplir con la parte que le corresponde para que el grupo responda a los objetivos que tienen.
3. Interacción estimuladora. El grupo trabaja en las diversas tareas, ayudándose, respaldándose y animándose mutuamente, además de compartir los recursos para lograr sus objetivos.
4. Existen actitudes y habilidades personales y grupales necesarias. El grupo sabe tomar decisiones, crear climas de confianza, comunicarse y manejar conflictos. Sus integrantes saben jugar diferentes roles en el grupo.
5. Evaluación grupal. El resultado no es individual sino que es producto de la tarea realizada en grupo.

Para Marcelo (2002) el aprendizaje colaborativo entre docentes “comprende aquellos procesos formativos que se orientan al grupo”. Destaca también que el aprender con otros “implica no sólo que las actividades de aprendizaje se realizan con otros compañeros (...) en un contexto de interacción y colaboración, sino que las metas y los resultados de ese aprendizaje son también de carácter esencialmente grupal” (Marcelo, 2002:44).

Saber o conocimiento docente

Con respecto al saber que los docentes comparten con otros o no, se consideran algunos autores que lo definen como: “como un conjunto de representaciones cognitivas orientadas a la práctica, que permiten al profesor la interpretación de los problemas de enseñanza y aprendizaje a los que se enfrenta” (Monereo, 2004:48).

Otra acepción de saber es como aquel que está fuertemente relacionado con el trabajo del docente en la escuela y en el aula. Es un saber no *sobre* el trabajo, sino *del* trabajo, es ahí donde toma cuerpo en sus múltiples expresiones simbólicas y prácticas. El saber se da en función del trabajo y a sus condiciones, situaciones y recursos asociados a esas responsabilidades, por tanto, “los saberes no son nunca unas relaciones estrictamente cognitivas; son relaciones mediadas por el trabajo que les proporciona unos principios para afrontar y solucionar situaciones cotidianas” (Tardiff (2004),

A partir de las definiciones del trabajo colaborativo en torno a saberes docentes antes señaladas se han seleccionado las siguientes variables asociadas al trabajo docente colaborativo.

- Construcción en conjunto o interdependencia positiva.
- Responsabilidad individual/grupal
- Interacción estimuladora, apoyo mutuo.
- Uso de recursos compartidos.
- Toma de decisiones conjuntas.
- Confianza interpersonal.
- Comunicación.
- Manejo de conflictos.
- Definición de metas comunes.

- Aprendizaje en conjunto.

Se han diferenciado dos dimensiones del trabajo colaborativo en torno a los saberes docentes según actores responsables en su promulgación y desarrollo dentro del establecimiento:

- Directivos: director/a del establecimiento y equipos o responsables de UTP.
- Docentes: profesores y equipos docentes por nivel o sector de aprendizaje.

Paralelamente se considera relevante diferenciar en dimensiones transversales que darán cuenta de la magnitud y valoración del trabajo cooperativo para compartir saberes dentro del establecimiento:

- Presencia: identificaciones de instancias, espacios, recursos y acciones orientadas al trabajo cooperativo
- Evaluación: valoración de las instancias, espacios, recursos y acciones orientadas al trabajo cooperativo entre docentes.

Instrucciones

A partir del cruce entre las dimensiones y variables antes señaladas se han redactado una serie de afirmaciones que formarán parte de una escala tipo Lickert de medición del nivel, formas de presencia y evaluación del trabajo cooperativo entre docentes en establecimientos educacionales del país.

Algunas de las afirmaciones están redactadas en un sentido positivo (+) y otras en un sentido negativo (-) en base a razones de tipo metodológico en el diseño de este tipo de instrumentos.

Las alternativas de respuesta de la escala corresponderán a 5 grados de acuerdo con las afirmaciones: muy de acuerdo, de acuerdo, indiferente, en desacuerdo, muy en desacuerdo.

Le solicito, por tanto, leer cada una de estas afirmaciones, para luego evaluar su pertinencia en relación con el concepto de trabajo cooperativo para compartir saberes docentes, completando la Pauta de registro que es parte de este documento.

Todos sus comentarios y observaciones serán de gran valor para mi estudio. Dado el cronograma de trabajo que tengo, le solicito pueda hacerme llegar su evaluación el viernes 22 de agosto, a mi correo personal: mayorgaliliana@yahoo.es

Le agradezco muy especialmente su tiempo a esta tarea.

Datos del evaluador *(por favor complete):*

Nombre:	
Profesión:	
Grados académicos:	
Áreas de especialización o experticia:	
Institución donde actualmente trabaja:	

Ficha de Evaluación

Evalúe por favor, la pertinencia y adecuación de cada una de las sentencias en función del concepto de trabajo colaborativo para compartir saberes docentes.

Marque con una **x** el nivel de pertinencia y adecuación de cada sentencia, donde 1 es nada pertinente y 5 es muy pertinente.

	Nada pertinente				Muy pertinente
	1	2	3	4	5
La dirección del establecimiento fomenta el trabajo en equipo de los docentes.	1	2	3	4	5
Nos reunimos regularmente con la UTP para resolver situaciones o problemas pedagógicos.	1	2	3	4	5
La dirección brinda espacios de análisis y reflexión sobre los procesos pedagógicos que se llevan a cabo en el establecimiento.	1	2	3	4	5
La dirección estimula un ambiente de colaboración entre los docentes.	1	2	3	4	5
El trabajo con la dirección es imprescindible	1	2	3	4	5
Las reuniones con la UTP son muy aportadoras para el trabajo pedagógico.	1	2	3	4	5
Se puede prescindir de las reuniones con la UTP.	1	2	3	4	5
Los logros y fracasos de este establecimiento son principalmente responsabilidad de la dirección.	1	2	3	4	5
Es mejor para los docentes cuando la dirección se hace responsable de los resultados pedagógicos del establecimiento.	1	2	3	4	5
En este establecimiento la dirección estimula la labor de los docentes.	1	2	3	4	5

	Nada pertinente				Muy pertinente
	1	2	3	4	5
La UTP del establecimiento estimula la labor entre los docentes.	1	2	3	4	5
La dirección debería apoyar más a los docentes de este establecimiento en su labor pedagógica	1	2	3	4	5
El establecimiento no cuenta con materiales técnicos de apoyo a la labor pedagógica.	1	2	3	4	5
En este establecimiento se destinan tiempos claramente fijados para el trabajo en equipo de los profesores.	1	2	3	4	5
En este establecimiento no existen espacios físicos para que los profesores trabajen en equipo.	1	2	3	4	5
Los espacios físicos con el que los docentes cuentan son adecuados para el trabajo en equipos	1	2	3	4	5
Los tiempos destinados al trabajo en equipo de los docentes no son suficientes.	1	2	3	4	5
Los materiales técnicos de apoyo al trabajo en equipo de los docentes son pertinentes.	1	2	3	4	5
En este establecimiento la dirección es la encargada de la toma de decisiones sobre el trabajo pedagógico.	1	2	3	4	5
Es mejor cuando las decisiones sobre el trabajo pedagógico son tomadas por la dirección.	1	2	3	4	5
En este establecimiento hay mutua confianza entre profesores y directivos.	1	2	3	4	5
La dirección del establecimiento promueve que haya relaciones de confianza entre profesores.	1	2	3	4	5
La confianza que existe entre la dirección y los profesores favorece el trabajo en conjunto.	1	2	3	4	5
En este establecimiento los profesores tienden a desconfiar de las orientaciones entregadas por la dirección para el trabajo pedagógico.	1	2	3	4	5
Habitualmente el director/a se reúne con los profesores para conocer el trabajo pedagógico.	1	2	3	4	5

	Nada pertinente				Muy pertinente
Habitualmente el director/a se reúne con los equipos pedagógicos para conocer su trabajo.	1	2	3	4	5
Hay claridad en las orientaciones entregadas por la dirección para el trabajo pedagógico.	1	2	3	4	5
Hay una buena comunicación entre la dirección y los profesores	1	2	3	4	5
Hay una buena comunicación entre el equipo de UTP y los profesores.	1	2	3	4	5
La dirección siempre actúa como mediador en los conflictos que se dan entre profesores.	1	2	3	4	5
Los conflictos se resolverían mejor si la dirección no interviniera en ellos.	1	2	3	4	5
En este establecimiento todos trabajan en función de objetivos comunes.	1	2	3	4	5
Los objetivos pedagógicos del establecimiento son alcanzables.	1	2	3	4	5
Los objetivos pedagógicos del establecimiento son realistas.	1	2	3	4	5
En este establecimiento el trabajo entre la dirección y los profesores es una instancia de mutuo aprendizaje.	1	2	3	4	5
En este establecimiento el trabajo entre la UTP y los profesores es una instancia de mutuo aprendizaje.	1	2	3	4	5
Las reuniones con la dirección son muy aportadoras para la labor educativa.	1	2	3	4	5
Las reuniones con la UTP son muy aportadoras para la labor educativa.	1	2	3	4	5
En este establecimiento las pruebas y evaluaciones se diseñan en equipo.	1	2	3	4	5
En este establecimiento las clases son preparadas por cada profesor de manera individual.	1	2	3	4	5
En este establecimiento las planificaciones son preparadas en equipo.	1	2	3	4	5

	Nada pertinente				Muy pertinente
	1	2	3	4	5
En este establecimiento se trabaja en equipo cada subsector de aprendizaje.	1	2	3	4	5
En este establecimiento se trabaja en equipo cada nivel educativo.	1	2	3	4	5
El trabajo pedagógico es mejor cuando cada profesor prepara sus clases de manera individual.	1	2	3	4	5
Es mejor que cada profesor planifique solo su trabajo.	1	2	3	4	5
El trabajo pedagógico mejora cuando se hace junto con los otros profesores/as.	1	2	3	4	5
Las planificaciones del trabajo docente resultan mejor cuando se hacen en equipo.	1	2	3	4	5
Participar en el consejo técnico muy importante para la labor pedagógica.	1	2	3	4	5
Evaluar el trabajo pedagógico con otros profesores /as es fundamental para un buen trabajo pedagógico.	1	2	3	4	5
Planificar en conjunto con otros profesores es más engorroso que hacerlo en forma individual.	1	2	3	4	5
En este establecimiento todos los profesionales son responsables de sus logros y fracasos.	1	2	3	4	5
En este establecimiento cada profesor es responsable de su propio trabajo.	1	2	3	4	5
Es más adecuado que cada uno sea responsable solo de lo que compete a su trabajo.	1	2	3	4	5
Es más adecuado compartir la responsabilidad de los logros y fracasos del establecimiento.	1	2	3	4	5
En este establecimiento todos los profesores se apoyan mutuamente en su labor pedagógica.	1	2	3	4	5
Las reuniones de ciclo son una instancia de apoyo muy importante para mi labor pedagógica.	1	2	3	4	5
Las reuniones de sector son una instancia de apoyo muy importante para la labor pedagógica.	1	2	3	4	5

	Nada pertinente				Muy pertinente
	1	2	3	4	5
No es tan necesario contar con apoyo de otros docentes para el trabajo pedagógico.	1	2	3	4	5
El establecimiento no cuenta con materiales técnicos de apoyo a la labor pedagógica.	1	2	3	4	5
En este establecimiento se destinan tiempos claramente fijados para el trabajo en equipo de los profesores.	1	2	3	4	5
En este establecimiento no existen espacios físicos para que los profesores trabajen en equipo.	1	2	3	4	5
Los espacios físicos con el que los docentes cuentan son adecuados para el trabajo en equipos	1	2	3	4	5
Los tiempos destinados al trabajo en equipo de los docentes no son suficientes.	1	2	3	4	5
Los materiales técnicos de apoyo al trabajo en equipo de los docentes son pertinentes.	1	2	3	4	5
En este establecimiento todos participamos en la toma de decisiones.	1	2	3	4	5
Cada equipo pedagógico de trabajo toma en conjunto sus decisiones.	1	2	3	4	5
Es mejor cuando las decisiones sobre el trabajo pedagógico son tomadas en conjunto por los profesores.	1	2	3	4	5
Lo mejor es que cada profesor decida lo que debe hacer como parte de su trabajo pedagógico.	1	2	3	4	5
En este establecimiento los profesores confían entre sí para trabajar en equipo.	1	2	3	4	5
La confianza que existe entre los profesores favorece el trabajo en conjunto.	1	2	3	4	5
No es necesario confiar en los demás para hacer un buen trabajo en equipo	1	2	3	4	5
Los profesores no saben lo que hacen los otros docentes de su nivel en el aula.	1	2	3	4	5
Los equipos de trabajo pedagógico saben claramente que es lo que tienen que hacer.	1	2	3	4	5

	Nada pertinente				Muy pertinente
	1	2	3	4	5
Los equipos de trabajo pedagógico se comunican entre sí.	1	2	3	4	5
La calidad de la comunicación entre profesores favorece el trabajo en equipo en este establecimiento.	1	2	3	4	5
No es común que haya diferencias de opinión entre los profesores de este establecimiento.	1	2	3	4	5
Las diferencias de opinión entre profesores se resuelven fácilmente.	1	2	3	4	5
Es fácil ponerse de acuerdo a pesar de que existan diferencias de opinión entre los profesores.	1	2	3	4	5
En este establecimiento se han definido objetivos comunes en cada subsector de aprendizaje.	1	2	3	4	5
En este establecimiento se han definido objetivos conjuntos en cada para cada nivel educativo.	1	2	3	4	5
Es más adecuado que cada profesor determine sus propios objetivos para su trabajo pedagógico.	1	2	3	4	5
El trabajo pedagógico es mejor cuando se realiza en función de objetivos comunes.	1	2	3	4	5
En este establecimiento el trabajo en equipo es una instancia de mutuo aprendizaje para los profesores.	1	2	3	4	5
El trabajo en equipo permite que todos los profesores aprendan cosas nuevas.	1	2	3	4	5
Trabajando cooperativamente se pueden obtener mejores resultados	1	2	3	4	5
Para trabajar en equipo, de manera cooperativa, es necesario confiar en los demás.	1	2	3	4	5

Observaciones

Le solicitamos escribir todo tipo de sugerencias y observaciones que puedan servir para un mejor diseño de este instrumento.

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for the user to write their observations and suggestions.

Anexo n° 3

Resultados validación de los jueces del cuestionario piloto

I. Estrategia de validación por jueces

Como estrategia para un adecuado diseño del instrumento de medición de trabajo docente colaborativo para el intercambio de saberes, se hizo una primera versión del cuestionario que fue revisada por profesionales y académicos expertos en el área de educación y/o en el diseño de instrumentos. Se solicitó a estos jueces que evaluaran la pertinencia de cada uno de los ítems propuestos en función de la definición conceptual de “trabajo docente colaborativo” para el intercambio de “saberes docentes” discutidos en el marco de la Tesis doctoral para la cual se tuvo presente en el diseño del instrumento.

Los jueces evaluaron cada una de las afirmaciones propuestas como ítems de una escala Likert en función de un gradiente de 5 valores donde 1 significaba nada pertinente y 5 muy pertinente. Junto con ello, los jueces entregaron observaciones particulares y generales referidas a:

1. La redacción de los ítems.
2. El sentido y significado de los conceptos utilizados en los ítems.
3. La necesidad de incorporar nuevas ideas y conceptos relativos al trabajo docente colaborativo.
4. La distribución de los ítems según áreas o dimensiones de trabajo docente colaborativo.

En base a los 3 primeros puntos, se corrigió la redacción de los ítems originales que requerían de mayor precisión, se consideró para ello el puntaje promedio obtenido por cada ítem en la escala de pertinencia respondida por el conjunto de los jueces. En algunos casos esto significó la eliminación definitiva del ítem dado su bajo nivel de pertinencia y sus imprecisiones en la redacción.

Las observaciones referidas al cuarto punto fueron consideradas en la etapa de corrección final del instrumento, complementariamente con los resultados estadísticos que se obtuvieron tras la aplicación de la prueba piloto del cuestionario. De esta manera, se evaluaron los ítems que resultaron más eficientes para la medición de cada una de las dimensiones del concepto, procurando una adecuada distribución de sus componentes.

II. Antecedentes de los jueces evaluadores

El instrumento fue evaluado por un total de 7 jueces expertos en educación y o en diseño de instrumentos. Los jueces se presentan en la siguiente tabla n° 85:

Tabla n° 85: Nómima de jueces que participaron en la validación del cuestionario

Nombre	Profesión	Grados académico	Áreas de especialización o experticia	Institución donde actualmente trabaja
Geraldine Abarca.	Docente	Licenciada en Educación. Magíster en EIB	Educación Intercultural Bilingüe, Didáctica	Chile Transparente, Capítulo Chileno de Transparencia Internacional. Santiago.
Isolde Brand.	Profesora	Licenciada en Educación. Magister en Educación.	Formación de profesores. Responsable de las prácticas profesionales.	Universidad Central. Facultad de Ciencias de la Educación. Santiago
Julio César Ibarra	Docente Asesor de escuelas municipales.	Licenciado en Educación. Magíster en Educación Especial	Gestión directiva y liderazgo educacional.	Instituto de Estudios Municipales. Universidad Autónoma de Chile. Santiago.
Abner Mardones Montalva	Profesor de Música.	Licenciado en Educación. Magíster en Currículum y Evaluación	Gestión curricular. Docente Directivo establecimientos municipalizados. Docente de pregrado.	Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad Central de Chile.
Tomás Peters Núñez	Sociólogo	Licenciado en Sociología. Magíster en Historia del Arte. © Doctor en Sociología.	Investigador Especialista en encuestas de opinión sobre educación, cultura y educación. Académico	Universidad Alberto Hurtado.
Carlos	Docente de	Licenciado en	Evaluación y	Facultad de

Santelices Vera.	Francés. Magister en Educación y Currículo.	Educación. Magíster en Educación	Gestión Directiva Director y asesor de establecimientos subvencionados.	Ciencias de la Educación. Universidad Central
Andrea Valdivia	Antropóloga Social.	Licenciada en Antropología social © Doctora en Educación	Educación, comunicación y diversidad cultural	Pontificia Universidad Católica de Chile, Facultad de Educación

III. Observaciones generales al instrumento

A continuación se presenta un resumen de las observaciones generales sobre el instrumento, entregadas de manera cualitativa por los jueces evaluadores. Entre paréntesis figura el apellido del juez que realiza la observación.

1. Sobre el concepto de Materiales Técnicos

Revisar las sentencias que incluyen el concepto de “materiales técnicos” pues puede ser ambiguo y amplio. (Valdivia)

Especificar que se entiende por materiales técnicos de apoyo: computadores, teléfonos, pizarra, una mesa, etc. (Peters).

2. Sobre el concepto de Trabajo Pedagógico

Aclarar que se entiende por trabajo pedagógico, puede que no todos entiendan lo mismo (Peters).

3. Sobre el concepto equipo pedagógico

El término equipo pedagógico depende del establecimiento. Sólo algunos particulares subvencionados cuentan con un equipo, el resto solo el jefe técnico. (Abarca).

Considerar que las reuniones en algunas escuelas, al igual que el Consejo están muy desvirtuadas por malos procesos de trabajo entre UTP, directivos y docentes. Hablar en términos de “las buenas o preparadas” de tal manera que evoque una reunión de provecho. (Abarca)

4. Sobre el concepto de Objetivos Pedagógicos

Aclarar que se entiende por objetivos pedagógicos, puede que no todos entiendan lo mismo (Peters).

Los ítems referidos a objetivos también parecen pertinentes con un 2,33%, yo los complementarí con preguntas sobre la misión del establecimiento educacional. (Ibarra).

5. Sobre sentencias asociadas al rol de la Dirección y o UTP del establecimiento.

Las sentencias que dicen relación con que los directores y UTP “estimulan” la labor docente son ambiguas pudiendo llevar a diversas comprensiones e interpretaciones (Valdivia).

En algunos de estos indicadores se usa el término “la Dirección” generando imprecisión en el que contesta el Cuestionario, sugiero que cada indicador defina claramente el rol a que se está refiriendo porque si no desresponsabiliza la acción (Ibarra).

Se desprende de este análisis que el peso asignado al director/a es de un 26,74% en contraposición a la UTP que es de 5,81%. La diferencia es evidente, llama la atención el bajo porcentaje asignado a la UTP, dado que este perfil es el encargado de organizar el trabajo académico de los profesores, sugiero que se le dé más importancia (Ibarra).

6. Sobre sentencias asociadas a tiempos y espacios

Tiempo y espacios tienen respectivamente 3,49% y 4,65%, sumados da un 8,14% porcentaje significativo para el levantamiento de información que se quiere hacer. Los ítems referidos a objetivos también parecen pertinentes con un 2,33%, yo los complementarí con preguntas sobre la misión del establecimiento educacional (Ibarra).

7. Sobre sentencias asociadas a convivencia entre docentes

Las preguntas del instrumento orientadas a la convivencia parecen pertinentes con un 3,49%, sin embargo, en mi experiencia debieran tener un peso mayor en el instrumento porque éste es uno de los aspectos más decisivos de la cooperación entre docentes y el más difícil de abordar. (Ibarra).

8. Sobre el concepto de liderazgo

El listado de indicadores del instrumento hace referencia en forma permanente al rol del director o directora (26,74%), pese a que en las definiciones no aparece el liderazgo como uno de los elementos fundamentales del trabajo colaborativo. Sería interesante anotar alguna definición de trabajo en equipo que integre el liderazgo del director/a y de la UTP, dada la importancia que ambos liderazgos tienen en la generación y fortalecimiento del trabajo docente. (Ibarra)

9. Sobre el trabajo colaborativo y tamaño de los establecimientos

Las afirmaciones que señalan el trabajo en equipo en nivel educativo y subsector pudiera pueden no tener sentido en establecimientos pequeños donde existe 1 docente para cada nivel y subsector (escuelas básicas con un curso por nivel) (Valdivia).

10. Sobre categoría de respuesta indiferente

La alternativa de respuesta “indiferente” no exige a los docentes pensar la respuesta que consideran más “pertinente” sobre algunos puntos. Si bien es un dato (son indiferentes sobre un tema), considero que es mejor “exigir” a los profesores a que “tiendan” a responder por un polo y no a quedar sin “opinión”. (Peters).

11. Sugerencias de nuevos ítems

- Se trabaja sobre la base de una pauta consensuada (Santelices)
- Existen procedimientos claros de trabajo (Santelices)
- Se evalúan las metas y objetivos (Santelices)

- Se monitorean los estados de avance (Santelices)
- Se aplican procedimientos para la resolución de los conflictos (Santelices)
- Priman los objetivos por sobre los intereses particulares (Santelices)
- Los resultados académicos o pedagógicos mejoran cuando existe un trabajo en equipo (Peters)
- Agregar afirmaciones que permitan determinar, según la opinión de los profesores, si se logran resultados concretos con el trabajo cooperativo. ¿Se logran mejores resultados académicos? ¿Los niveles de aprendizajes mejoran cuando se ha trabajado en equipo? ¿Los profesores observan que los estudiantes valoran que los docentes trabajen en equipo las materias (para no tener repetición de contenidos)? (Peters)

12. Sugerencias sobre la distribución de los ítems

Equilibrar los indicadores en función de tener una clara visión de los ámbitos en donde se produce trabajo colaborativo y en cuáles no. Esto se puede hacer estructurando los niveles de cooperación, por ejemplo: (Ibarra)

- Cooperación entre director/a – UTP
- Cooperación entre UTP – profesores de primer ciclo, segundo ciclo
- Cooperación entre educadoras de párvulos y primer ciclo
- Cooperación entre subsectores
- Cooperación entre ciclos.

IV. Observaciones particulares a los ítems del instrumento

Las distintas observaciones realizadas por los jueces a cada uno de los ítems del instrumento, se presentan en la tabla n°86, junto con los valores promedios obtenidos por cada ítem en el gradiente de pertinencia. Las correcciones y cambios de redacción de los ítems consideran estas observaciones particulares, y también las sugerencias y observaciones generales sobre el instrumento, realizadas por los jueces. A partir de esta información, se replanteó el diseño inicial de la escala sobre trabajo docente colaborativo, llegando a una versión piloto que fue posteriormente testeada y evaluada en base a criterios estadísticos de validez y confiabilidad sobre la base de una muestra de 50 profesores de características similares a los definitivos pertenecientes a escuelas municipales de zonas urbanas.

Tabla n°86: Observaciones de los jueces a los ítems de la escala y valores de promedios de cada ítem en el gradiente de pertinencia.

N°	Ítem	Media	Observaciones jueces	Reformulación
1	La Dirección del establecimiento fomenta el trabajo en equipo de los docentes.	4,7	Ambigua redacción (Abarca)	La Dirección del establecimiento fomenta que los docentes trabajen en equipo.
2	Nos reunimos regularmente con la UTP para resolver situaciones o problemas pedagógicos.	4,7		SIN CAMBIOS
3	La Dirección brinda espacios de análisis y reflexión sobre los procesos pedagógicos que se llevan a cabo en el establecimiento.	4,8		
4	La Dirección estimula un ambiente de colaboración entre los docentes.	4,4	Mayor precisión diciendo: “de colaboración pedagógica o de trabajo de planificación o de de información”, etc. Puede sonar como de colaboración psicológica, etc. (Peters)	La Dirección del establecimiento promueve un ambiente de trabajo colaborativo entre los docentes.
5	El trabajo con la Dirección es imprescindible	3,3	Demasiado general se podría definir mejor esta afirmación. (Peters). Definir para que es imprescindible (Mardones)	En este establecimiento, el trabajo con La Dirección es fundamental para un buen desarrollo de la labor docente.
6	Las reuniones con la UTP son muy aportadoras para el trabajo pedagógico.	3,7	Suena como un juicio sobre el trabajo de la UTP más que de análisis del trabajo cooperativo (Peters). Definir en qué consiste este aporte (Mardones)	En este establecimiento, el trabajo con la UTP es fundamental para un buen desarrollo de la labor docente.
7	Se puede prescindir de las reuniones con la UTP.	4,0		
8	Los logros y fracasos de este establecimiento son principalmente responsabilidad de La Dirección.	3,7		

N°	Ítem	Media	Observaciones jueces	Reformulación
9	Es mejor para los docentes cuando la Dirección se hace responsable de los resultados pedagógicos del establecimiento.	3,3		Es mejor para los docentes cuando La Dirección se hace responsable de los resultados académicos del establecimiento.
10	En este establecimiento la Dirección estimula la labor de los docentes.	3,5	Tiende a ser una afirmación obvia: sería recomendable aumentar el rango de posibilidades con respecto a la "labor". En términos generales, es el trabajo de los profesores y La Dirección tiene que organizar, planificar y estimular que hagan su trabajo. (Peters) Aclarar que se entiende por labor de los docentes (Mardones)	En este establecimiento La Dirección reconoce y valora los logros de los docentes.
11	La UTP del establecimiento estimula la labor entre los docentes.	3,5	Tiende a ser una afirmación obvia: sería recomendable aumentar el rango de posibilidades con respecto a la "labor". En términos generales, es el trabajo de los profesores y La Dirección tiene que organizar, planificar y estimular que hagan su trabajo. (Peters) Aclarar que se entiende por labor de los docentes (Mardones)	En este establecimiento La UTP reconoce y valora los logros de los docentes.
12	La Dirección debería apoyar más a los docentes de este establecimiento en su labor pedagógica	3,6	Demasiado general, debería incluirse alguna dimensión más específica con respecto a qué La Dirección debería apoyar más a los docentes. (Peters)	La Dirección debería apoyar más a los docentes para mejorar los resultados académicos del establecimiento.
13	El establecimiento no cuenta con materiales técnicos de apoyo a la labor pedagógica.	3,0		El establecimiento no cuenta con suficientes recursos de apoyo (libros, proyectores, materiales, etc) a la labor docente.

N°	Ítem	Media	Observaciones jueces	Reformulación
14	En este establecimiento se destinan tiempos claramente fijados para el trabajo en equipo de los profesores.	5,0		
15	En este establecimiento no existen espacios físicos para que los profesores trabajen en equipo.	4,3		
16	Los espacios físicos con los que los docentes cuentan son adecuados para el trabajo en equipo	4,7	Idea similar a ítem 15 (Santelices)	Los espacios físicos con los que los docentes cuentan permiten trabajar en equipo.
17	Los tiempos destinados al trabajo en equipo de los docentes <i>NO</i> son suficientes.	4,0		
18	Los materiales técnicos de apoyo al trabajo en equipo de los docentes son pertinentes.	4,2		El establecimiento entrega a los docentes recursos de apoyo (libros, proyectores, materiales, etc.) adecuados para su trabajo.
19	En este establecimiento la Dirección es la encargada de la toma de decisiones sobre el trabajo pedagógico.	3,8	Puede que no todos entiendan lo mismo por trabajo pedagógico (Peters)	ELIMINAR
20	Es mejor cuando las decisiones sobre el trabajo pedagógico son tomadas por la Dirección.	4,0	Puede que no todos entiendan lo mismo por trabajo pedagógico (Peters)	Es mejor cuando las decisiones sobre el trabajo pedagógico que deben realizar los docentes son tomadas por La Dirección.
21	En este establecimiento hay mutua confianza entre profesores y directivos.	4,7		
22	La Dirección del establecimiento promueve que haya relaciones de confianza entre profesores.	4,7		
23	La confianza que existe entre la Dirección y los profesores favorece el trabajo en equipo.	4,8		

N°	Ítem	Media	Observaciones jueces	Reformulación
24	En este establecimiento los profesores tienden a desconfiar de las orientaciones entregadas por la Dirección para el trabajo pedagógico.	4,0	Puede que no todos entiendan lo mismo por trabajo pedagógico (Peters)	En este establecimiento los profesores tienden a desconfiar de las orientaciones entregadas por La Dirección sobre el trabajo pedagógico que deben realizar los docentes.
25	Habitualmente el director/a se reúne con los profesores para conocer su trabajo pedagógico.	4,2	Puede que no todos entiendan lo mismo por trabajo pedagógico (Peters)	Habitualmente el director/a se reúne con los profesores para conocer su trabajo como docentes
26	Habitualmente el director/a se reúne con los equipos pedagógicos para conocer su trabajo.	3,8	Puede que se entienda que solamente se junte con los equipos, y por lo tanto tenga una connotación negativa (<i>Abarca</i>)	El director está al tanto del trabajo que realizan los equipos pedagógicos de trabajo (de nivel, sector y o ciclo).
27	Hay claridad en las orientaciones entregadas por la Dirección para el trabajo pedagógico.	4,5	Puede que no todos entiendan lo mismo por trabajo pedagógico (Peters)	Hay claridad en las orientaciones entregadas por La Dirección para el trabajo pedagógico con los alumnos.
28	Hay una buena comunicación entre la Dirección y los profesores	4,7		
29	Hay una buena comunicación entre el equipo de UTP y los profesores.	4,5		
30	La Dirección siempre actúa como mediador en los conflictos que se dan entre profesores.	4,0		
31	Los conflictos se resolverían mejor si la Dirección no interviniera en ellos.	4,2		
32	En este establecimiento todos trabajan en función de objetivos comunes.	5,0		

N°	Ítem	Media	Observaciones jueces	Reformulación
33	Los objetivos pedagógicos del establecimiento son alcanzables.	4,7	Fusionar con ítem 34 (Peters) Señalar si son declarados en algún documento (Mardones)	Los objetivos pedagógicos del establecimiento son posibles de alcanzar.
34	Los objetivos pedagógicos del establecimiento son realistas.	4,6	Fusionar con ítem 33 (Peters, Mardones)	
35	En este establecimiento el trabajo entre La Dirección y los profesores es una instancia de mutuo aprendizaje.	4,7		
36	En este establecimiento el trabajo entre la UTP y los profesores es una instancia de mutuo aprendizaje.	4,5	Destacar con negrita UTP, ya que puede llevar a confusión a los profesores. (Peters)	
37	Las reuniones con la Dirección son muy aportadoras para la labor educativa.	4,2	Ítem poco claro (Mardones)	ELIMINAR. IDEA YA ESTA EXPRESADA EN ITEM 6
38	Las reuniones con la UTP son muy aportadoras para la labor educativa.	4,2		
39	En este establecimiento las pruebas y evaluaciones se diseñan en equipo.	4,5	Especificar qué tipo de "equipo": por áreas de enseñanza, o por equipo de ciclo. (Peters). Hablar de "los criterios de evaluación", más que las pruebas y evaluaciones se diseñan en equipo (Peters)	En este establecimiento los criterios con que se evalúa a los alumnos se discuten en equipo.
40	En este establecimiento las clases son preparadas por cada profesor de manera individual.	4,7		

N°	Ítem	Media	Observaciones jueces	Reformulación
41	En este establecimiento las planificaciones son preparadas en equipo.	4,5	En general la planificación está asociada al diseño del trabajo en aula, trabajo que es responsabilidad principalmente individual (dimensión del docente), sin embargo pudiera ser comprendido como planificación técnica a nivel de escuela (labor directivo y unidad técnica pedagógica) (Valdivia)	En este establecimiento se diseñan y planifican en equipo estrategias para mejorar el aprendizaje de los alumnos.
42	En este establecimiento se trabaja en equipo cada subsector de aprendizaje.	4,3		
43	En este establecimiento se trabaja en equipo cada nivel educativo.	3,8	Aclarar que se entiende por nivel educativo (Mardones)	En este establecimiento se diseña en equipo el trabajo de cada ciclo y o nivel educativo.
44	El trabajo pedagógico es mejor cuando cada profesor prepara sus clases de manera individual.	4,7	Afirmación clave. Sería bueno colocarla no al final de la pauta, sino que al medio o al comienzo (Peters). Puede que no todos entiendan lo mismo por trabajo pedagógico (Peters)	Se obtienen mejores resultados académicos cuando cada profesor prepara sus clases de manera individual.
45	Es mejor que cada profesor planifique solo su trabajo.	4,7		
46	El trabajo pedagógico mejora cuando se hace junto con los otros profesores/as.	4,8	Puede que no todos entiendan lo mismo por trabajo pedagógico (Peters)	Se obtienen mejores resultados académicos cuando se hace junto con los otros profesores/as.
47	Las planificaciones del trabajo docente resultan mejor cuando se hacen en equipo.	4,8		
48	Participar en el consejo técnico es muy importante para la labor pedagógica.	4,2		

N°	Ítem	Media	Observaciones jueces	Reformulación
49	Evaluar el trabajo pedagógico con otros profesores /as es fundamental para un buen trabajo pedagógico.	4,7	Esta afirmación resulta algo tautológica. Se recomienda redactarla de otra forma (Peters). Puede que no todos entiendan lo mismo por trabajo pedagógico (Peters)	En este establecimiento, para obtener buenos resultados académicos es fundamental que los profesores trabajen en equipo.
50	Planificar en conjunto con otros profesores es más engorroso que hacerlo en forma individual.	4,5		
51	En este establecimiento todos los profesionales son responsables de sus logros y fracasos.	4,3	Muy general: ¿los profesionales son responsables de sus logros y fracasos con respecto a qué? Sería bueno especificar mejor. (Peters)	En este establecimiento todos los profesionales se sienten responsables de los logros y fracasos académicos.
52	En este establecimiento cada profesor es responsable de su propio trabajo.	4,5	Especificar que la idea es “solo de su propio trabajo” (Abarca)	En este establecimiento cada profesor es responsable únicamente de su propio trabajo.
53	Es más adecuado que cada uno sea responsable solo de lo que compete a su trabajo.	4,0	Aclarar para qué es más adecuado (Mardones)	Se obtienen mejores resultados académicos cuando los profesores gozan de autonomía para hacer su trabajo.
54	Es más adecuado compartir la responsabilidad de los logros y fracasos del establecimiento.	4,3	Aclarar para que es más adecuado (Mardones)	Se obtienen mejores resultados académicos cuando se trabaja en equipo.
55	En este establecimiento todos los profesores se apoyan mutuamente en su labor pedagógica.	5,0		
56	Las reuniones de ciclo y o de nivel educativo son una instancia de apoyo muy importante para la labor pedagógica.	4,3		Las reuniones de ciclo y o de nivel educativo son una instancia de apoyo muy importante para la labor pedagógica.

N°	Ítem	Media	Observaciones jueces	Reformulación
57	Las reuniones de sector de aprendizaje son una instancia de apoyo muy importante para la labor pedagógica.	4,0	Especificar si se trata de sub sector o departamento (Mardones)	
58	No es tan necesario contar con apoyo de otros docentes para el trabajo pedagógico.	4,0	Afirmación de respuesta probable, es decir, que todos estén a favor o en desacuerdo a ella. No es discriminante (Peters)	No es necesario contar con apoyo de otros docentes para obtener buenos resultados académicos.
59	El establecimiento no cuenta con materiales técnicos de apoyo a la labor pedagógica.	3,3		ELIMINAR IDEA REPETIDA
60	En este establecimiento se destinan tiempos claramente fijados para el trabajo en equipo de los profesores.	4,7		
61	En este establecimiento no existen espacios físicos para que los profesores trabajen en equipo.	4,0		
62	Los espacios físicos con el que los docentes cuentan son adecuados para el trabajo en equipo	4,7		ELIMINAR IDEA REPETIDA
63	Los tiempos destinados al trabajo en equipo de los docentes NO son suficientes.	4,3		ELIMINAR IDEA REPETIDA
64	Los materiales técnicos de apoyo al trabajo en equipo de los docentes son pertinentes.	4,5		ELIMINAR IDEA REPETIDA
65	En este establecimiento todos participan en la toma de decisiones.	5,0		
66	Cada equipo pedagógico de trabajo toma en conjunto sus decisiones.	5,0	Especificar con respecto a que (Peters)	En este establecimiento cada equipo pedagógico (de ciclo, nivel o subsector) toma en forma autónoma las decisiones sobre cómo desarrollar su trabajo.

N°	Ítem	Media	Observaciones jueces	Reformulación
67	Es mejor cuando las decisiones sobre el trabajo pedagógico son tomadas en conjunto por los profesores.	4,8	Afirmación de respuesta probable, es decir, que todos estén a favor o en desacuerdo a ella. No es discriminante (Peters)	El trabajo docente es mejor cuando se diseña en conjunto por los profesores.
68	Lo mejor es que cada profesor decida lo que debe hacer como parte de su trabajo pedagógico.	4,2		Es mejor cuando cada profesor decide lo que debe hacer como parte de su trabajo pedagógico.
69	En este establecimiento los profesores confían entre sí para trabajar en equipo.	4,8		
70	La confianza que existe entre los profesores favorece el trabajo en conjunto.	5,0		
71	No es necesario confiar en los demás para hacer un buen trabajo en equipo.	4,0		
72	Los profesores no saben lo que hacen los otros docentes de su nivel en el aula.	4,3		
73	Los equipos de trabajo pedagógico saben claramente que es lo que tienen que hacer.	4,7	Especificar qué tipo de "equipo": por áreas de enseñanza, o por equipo de ciclo. (Peters).	Los equipos de trabajo pedagógico (de ciclo, nivel o subsector) saben claramente que es lo que tienen que hacer.
74	Los equipos de trabajo pedagógico se comunican entre sí.	4,7	Especificar qué tipo de "equipo": por áreas de enseñanza, o por equipo de ciclo. (Peters).	Los equipos de trabajo pedagógico (de ciclo, nivel o subsector).se comunican entre sí.
75	La calidad de la comunicación entre profesores favorece el trabajo en equipo en este establecimiento.	4,8		
76	No es común que haya diferencias de opinión entre los profesores de este establecimiento.	4,2		
77	Las diferencias de opinión entre profesores se resuelven fácilmente.	4,5		

N°	Ítem	Media	Observaciones jueces	Reformulación
78	Es fácil ponerse de acuerdo a pesar de que existan diferencias de opinión entre los profesores.	4,6		
79	En este establecimiento se han definido objetivos comunes en cada subsector de aprendizaje.	4,2	No queda claro, objetivos del pcc a nivel de programación de aula, objetivos de área o ciclo (Mardones)	En este establecimiento los profesores han definido en conjunto los objetivos de cada subsector de aprendizaje.
80	En este establecimiento se han definido objetivos conjuntos para cada nivel educativo.	4,7		En este establecimiento los profesores han definido en conjunto los objetivos de cada ciclo y o nivel educativo.
81	Es más adecuado que cada profesor determine sus propios objetivos para su trabajo pedagógico.	4,2		ELIMINAR IDEA REPETIDA
82	El trabajo pedagógico es mejor cuando se realiza en función de objetivos comunes.	4,8	Puede que no todos entiendan lo mismo por trabajo pedagógico (Peters)	El trabajo pedagógico que realizan los docentes es mejor cuando se realiza en función de objetivos comunes.
83	En este establecimiento el trabajo en equipo es una instancia de mutuo aprendizaje para los profesores.	5,0		
84	El trabajo en equipo permite que todos los profesores aprendan cosas nuevas.	4,7		
85	Trabajando cooperativamente se pueden obtener mejores resultados	4,8	Especificar qué tipo de resultados: académicos, de planificación. (Peters)	Trabajando cooperativamente se pueden obtener mejores resultados académicos.
86	Para trabajar en equipo, de manera cooperativa, es necesario confiar en los demás.	4,7		

Nuevos Ítems a partir de las sugerencias de los jueces

- Los equipos de trabajo (de nivel, subsector o ciclo) trabajan en función de orientaciones y procedimientos consensuados entre todos.
- En este establecimiento se evalúan las metas y objetivos propuestos como parte de la misión del establecimiento.
- La Dirección o la UTP monitorea adecuadamente el estado de avance de las metas y objetivos propuestos para el establecimiento.
- Los conflictos entre profesores y la Dirección se resuelven adecuadamente.
- Los conflictos entre profesores y la UTP se resuelven adecuadamente.
- Todos los profesores tienen clara la misión y metas del establecimiento.
- Los profesores trabajan en función del logro de la misión y metas del establecimiento.

Anexo n° 4

Análisis de la validez y confiabilidad del cuestionario

En este apartado, se presenta el análisis realizado a la prueba piloto del cuestionario en su escala “trabajo docente colaborativo” para compartir saberes en la escuela. Los resultados se presentarán dando cuenta en primer lugar de las características de la muestra con que se trabajó para la validación y medición de la confiabilidad del instrumento, así como de los resultados preliminares obtenidos, a partir de la aplicación de esta versión preliminar del instrumento.

Se presentan además los criterios de evaluación de los ítems de la escala, dando cuenta de los argumentos estadísticos y teóricos que respaldan la decisión de eliminación de aquellos indicadores que presentan resultados deficientes y que por ende afectan negativamente la validez y confiabilidad de la escala. Los criterios de evaluación aplicados son: análisis de la dimensionalidad de la escala, análisis de consistencia interna y finalmente análisis del poder de discriminación de cada ítem.

En base a los resultados obtenidos finalmente, se presenta el instrumento corregido en su versión final, el cual fue aplicado en una etapa posterior, a una muestra de similares características y que constituyó la unidad de información y análisis de la investigación.

1. Características de la muestra y resultados preliminares.

1.1 Antecedentes socio demográficos de los entrevistados

La muestra piloto seleccionada para la validación del instrumento se constituyó con 52 docentes de escuelas municipales de comunas de nivel socioeconómico medio-bajo de la Región Metropolitana.

Las edades de los entrevistados fluctúan entre los 59 y 23 años, con un promedio grupal de 42 años (con una desviación estándar de 11,3 años). La distribución de los entrevistados según tramos de edad se presenta en la siguiente tabla:

TRAMOS EDAD		
	Frecuencia	%
23 a 29 años	8	15,7%
30 a 39 años	15	29,4%
40 a 59 años	28	54,9%
Total	51	100%
No contesta	1	
Total	52	

La distribución según sexo indica que se trata de una muestra compuesta preferentemente por mujeres (77%).

SEXO		
	Frecuencia	%
Hombre	12	23%
Mujer	40	77%
Total	52	100

1.2 Antecedentes profesionales

En relación con la experiencia de los entrevistados como docentes, se trata de una muestra heterogénea donde encontramos a profesores con sólo un año de ejercicio profesional hasta profesores con 37 años de experiencia. Por otro lado el promedio de años de ejercicio es de 13 (con una desviación estándar de 10 años). El promedio de años de trabajo en el actual establecimiento es de 8 (con una desviación estándar de 8 años). A continuación se presenta la variable años de

ejercicio según tramos, lo que indica que en su mayoría se trata de docentes con 10 años o menos de experiencia (68%).

Años de ejercicio como docente		
	Frecuencia	%
1 a 10 años	34	68
11 a 20 años	3	6
21 a 30 años	8	16
31 años y mas	5	10
Total	50	
No contesta	2	
Total	52	

La situación contractual de los docentes indica que la mayoría de ellos trabaja bajo un contrato de carácter definido (62%). El número promedio de horas semanales de trabajo es de 35, de las cuales también en promedio se dedican 32 horas a trabajo en el aula. La mayor parte de los docentes trabaja exclusivamente en el establecimiento donde se les entrevistó (80%).

Situación contractual		
	Frecuencia	%
Contrato definido	31	62%
Contrato indefinido	19	38%
Total	50	100%
No contesta	2	
Total	52	

1.3 Organización y distribución del trabajo docente

Con respecto a los ciclos de enseñanza en los que estos profesores se desempeñan, la mayor parte de ellos se desempeña en el segundo ciclo de enseñanza básica (57%) seguido de quienes trabajan en el primer ciclo de enseñanza (37%).

Ciclo con mayor número de horas		
	Frecuencia	%
Primer ciclo	19	37%
Segundo ciclo	29	57%
Enseñanza media	3	6%
Total	51	100%
No contesta	1	

El mayor número de horas de trabajo de los profesores están dedicadas a la docencia con un promedio de 30,5 horas. El resto de las actividades consultadas se les dedica en promedio entre 4,8 y 1,9 horas. Sólo se dedican 2,3 horas promedio a la semana a reuniones de equipo, espacio fundamental para el desarrollo de trabajo colaborativo.

	Promedio	Desv. estándar
Horas dedicadas a docencia	30,5	9,8
Horas dedicadas a preparar clases	4,1	3,8
Horas dedicadas a planificar clases	3,9	3,6
Horas dedicadas a evaluar	3,1	2,8

Horas dedicadas a reuniones de equipo	2,3	1,4
Horas dedicadas a reuniones y entrevistas con padres	1,9	2,2

Con respecto a las actividades propias del ejercicio docente observamos que la mayor parte de los profesores prepara y planifica sus clases en sus hogares y no en el establecimiento así como que más de la mitad de ellos (52%) realiza también en sus hogares las labores de evaluación. Docencia, reuniones con apoderados y reuniones con profesores se realizan, como es lógico pensar, en el propio establecimiento.

	Actividades en el establecimiento	Actividades en el hogar
Docencia	94%	2%
Reuniones y entrevistas a padres	94%	-
Reuniones	92%	-
Evaluar	58%	52%
Planificar clases	15%	94%
Preparar clases	12%	96%

Las reuniones que mayormente participan los docentes son los consejos de profesores, seguido de las reuniones con la coordinación técnico-pedagógica y las coordinaciones de sector de ciclo y de aprendizaje. Aquellas que en su mayoría son evaluadas como reuniones en las que se trabaja colaborativamente son los consejos de profesores, las reuniones con la coordinación técnico pedagógica y coordinación de sector de ciclo. Las coordinaciones de sector de aprendizaje y la coordinación entre profesores jefe son evaluadas por la mayoría como instancias no colaborativas.

	Reuniones en las que participa	Reuniones en las que trabaja colaborativamente
Consejo de profesores	98,0%	69,6%
Coordinación pedagógica con UTP	66,7%	54,3%
Coordinación de tareas de ciclo	56,9%	50,0%
Coordinación de sector de aprendizaje	51,0%	32,6%
Coordinación de profesores jefe	45,1%	32,6%
Otra	3,9%	2,2%

Aquellos grupos de trabajo de profesores en los que los docentes participan más activamente son el Consejo de profesores. En grupos de coordinación de equipo y pedagógica con UTP, se observa un nivel medio de participación activa (entre 49% y 41%). Nuevamente coordinación de sector y de profesores figuran con niveles bajos de participación.

Grupos en los que participa activamente	%
Consejo de profesores	92%
Coordinación de tareas de ciclo	49%
Coordinación pedagógica con UTP	41%
Coordinación de sector de aprendizaje	27%
Coordinación de profesores jefe	22%
Otra	6%

Los temas que principalmente se tratan en las reuniones de trabajo entre docentes, son aquellos relacionados con planificación¹. En segundo lugar, se señala hablar sobre contenidos, unidades y talleres temáticos asociados al

¹ Dado que no se especifica si se trata de planificación curricular o de actividades de la escuela, se podría cerrar esta pregunta diferenciado en sus alternativas ambas formas de planificación.

currículo. En tercer lugar, se menciona aspectos de disciplina escolar, rendimiento y evaluaciones. Otros temas tratados con frecuencia son los asociados a orientación escolar, intercambio de experiencia y reflexión pedagógica. En menor proporción (menos de un 10%), se mencionan otro tipo de temáticas.

Temas tratados en reuniones	%
Planificación	55%
Contenidos/Unidades/Talleres temáticos	38%
Aspectos de disciplina, conductuales, convivencia	23%
Resultados, rendimiento escolar	23%
Evaluaciones	23%
Orientación	15%
Intercambio de experiencias, prácticas	10%
Reflexión pedagógica	10%
Dificultades, necesidades educativas alumnos	8%
Metodologías, estrategias de enseñanza	8%
Adecuaciones curriculares, temas curriculares	5%
Gestión curricular	3%
Trabajo con redes	3%
Mediación	3%
Ley de subvenciones	3%
Perfeccionamiento	3%
Gestión escolar	3%
Asuntos administrativos	3%

Un 48% de los docentes señala que participa en grupos de educación u actividades académicas fuera de la escuela. Cabe señalar que a esta pregunta la mayor parte de los entrevistados contestó con actividades de perfeccionamiento docente tales como cursos, diplomados o postítulos. En Segundo lugar se mencionan proyectos o talleres comunales, seguidos de los talleres LEM².

Agrupaciones y actividades académicas fuera del establecimiento	%
Cursos, postítulos, diplomados	47,6%
Proyectos comunales, talleres comunales	23,8%
Talleres LEM	14,3%
Agrupaciones, sindicatos, movimientos de profesores	9,5%
Perfeccionamiento	9,5%
Grupo "profesores innovadores"	4,8%
Programas estatales	4,8%
Curso perfeccionamiento	4,8%
Taller en una población	4,8%
Agrupación profesores de religión	4,8%

1.4 Evaluación del trabajo colaborativo

Un 45% de los profesores califica positivamente el grupo de trabajo en el que participa más activamente clasificándolo como un grupo “coordinado y eficaz”. Un 39% en cambio considera que se trata de un grupo que “desarrolla las tareas con conflictos” y solo un 16% considera que “es un grupo que se comunica dejando un poco de lado la tarea”. Ningún entrevistado calificó a su grupo de trabajo como “un grupo en conflicto, sin comunicación ni trabajo”.

² Dada la poca variabilidad de respuestas se puede mantener esta pregunta como pregunta abierta.

Calificación grupo en que participa activamente	%
Es un grupo coordinado y eficaz	45%
Es un grupo que desarrolla las tareas con conflictos	39%
Es un grupo que se comunica dejando un poco de lado la tarea	16%
Total	100%

Mientras la evaluación de las condiciones físicas con las que los establecimientos cuentan para el desarrollo del trabajo en equipo tiende de ser positiva (73% buena a excelente) aquella asociada a los tiempos destinados a este tipo de actividades es mayoritariamente deficiente (59% regular a mala).

	Evaluación condiciones físicas para trabajo en equipo	Evaluación tiempos destinados al trabajo en equipo
Excelentes	25%	6%
Buenas	48%	35%
Regulares	21%	42%
Malas	6%	17%
Total	100%	100%

Si bien los entrevistados consideran que el trabajo en equipo es importante para todos los actores de la comunidad educativa, tienden a considerar que es menos importante para la Dirección que para el resto de los involucrados, así como que son ellos mismos los que le dan mayor importancia a esta forma de trabajo.

	Importancia del trabajo en equipo de profesores para...			
	Dirección	UTP	Profesores	UD mismo
Alta importancia	70,2%	84,8%	83,3%	93,8%
Mediana importancia	23,4%	15,2%	14,6%	4,2%
Regular importancia	6,4%	-	2,1%	2,1%
Total	100%	100%	100%	100%

Un 63% de los docentes señala que en su establecimiento se han hecho acuerdos para favorecer el trabajo cooperativo entre docentes de un mismo nivel y/o sector de aprendizaje. Tales tipos de acuerdos son principalmente relacionados con la planificación conjunta del trabajo, trabajar en forma coordinada, destinar tiempos al trabajo en equipo, realizar talleres en conjunto y compartir experiencias.

Acuerdos para favorecer trabajo colaborativo	%
Planificar de manera conjunta	31,7%
Trabajar en equipo, coordinadamente	22,0%
Destinar tiempo, espacio para reuniones	19,5%
Destinar tiempos, espacios a planificación	17,1%
Realizar de talleres	14,6%
Compartir experiencias	9,8%
Elaborar materiales de manera conjunta	4,9%
Mejorar prácticas docentes	4,9%
Implementar estrategias para mejorar disciplina	4,9%
Desarrollar estrategias mejoramiento aprendizajes	4,9%
Implementar estrategias para formación en valores	2,4%
Generar evaluaciones en forma conjunta	2,4%

Desarrollar trabajo interdisciplinario	2,4%
Implementar estrategias para aumento de matrícula	2,4%

La mayor parte de los entrevistados (96%) considera que trabajar en equipo con colegas aporta a su labor docente. La gran mayoría argumenta que el valor del trabajo en equipo está puesto en el intercambio de experiencias y el enriquecimiento que esto implica.

Porque el trabajo en equipo aporta a la labor docente	%
Favorece el enriquecimiento, intercambio, compartir ideas	75,5%
Permite mejorar estrategias, metodologías	24,5%
Permite ayudarse mutuamente, apoyarse	16,3%
Permite el mejoramiento de los aprendizajes	12,2%
Permite mejorar el trabajo pedagógico, docente	12,2%
Permite trabajar en base a objetivos comunes	6,1%
Permite enfrentar y solucionar problemas	4,1%
Permite comparar el trabajo docente	4,1%
Favorece un mayor involucramiento de los docentes	2,0%

El 90% de los entrevistados considera además que trabajar en equipo contribuye a mejorar la calidad de la enseñanza, argumentando principalmente que esto se debe a la posibilidad de compartir experiencias, aunar criterios, establecer metas conjuntas, articular aprendizajes y mejorar el trabajo pedagógico.

PORQUE EL TRABAJO EN EQUIPO CONTRIBUYE A MEJORAR LA CALIDAD DE LA ENSEÑANZA	%
Permite compartir experiencias, metodologías, estrategias	35,0%
Permite aunar criterios	17,5%
Permite establecer metas, objetivos de manera conjunta	17,5%
Permite articular los aprendizajes, contenidos	12,5%
Mejora el trabajo pedagógico	12,5%
Permite detectar falencias, problemas, debilidades	10,0%
Favorece la retroalimentación, el enriquecimiento mutuo	10,0%
Permite articular, compartir ideas	7,5%
Se desarrollan ideas nuevas, innovadoras	7,5%
Permite encontrar soluciones	7,5%
Permite tomar medidas para solucionar problemas	2,5%
Permite una sana competencia	2,5%
Aumenta las expectativas	2,5%
Permite orientar a los alumnos	2,5%
Favorece la reflexión	2,5%
Aumenta la motivación	2,5%

Las actividades relativas a actividades de gestión, administrativas, de reflexión y extracurriculares tienden a ser desarrolladas en equipo con otros profesores, mientras que aquellas asociadas a preparación y planificación de clases se tienden a realizar en forma individual.

Con quien realiza las siguientes actividades	Solo/a	En equipo con otros profesores
Analizar la convivencia entre docentes, alumnos y apoderados	18,0%	82,0%
Reflexionar sobre las prácticas pedagógicas	21,2%	78,8%
Coordinar apoyos externos para abordar las necesidades sociales y económicas de los alumnos y sus familias.	24,5%	75,5%
Crear iniciativas para involucrar a la comunidad local en los aprendizajes de los alumnos	25,0%	75,0%
Informarse sobre temas pedagógicos	26,9%	73,1%
Evaluar el trabajo educativo con padres	50,0%	50,0%
Preparar reuniones de padres y apoderados	51,0%	49,0%
Preparar las normas de convivencia en la sala	51,9%	48,1%
Realizar actividades educativas con padres y apoderados	55,1%	44,9%
Revisar los resultados de las evaluaciones de los alumnos	61,2%	38,8%
Definir estrategias de trabajo para la diversidad en el aula	66,7%	33,3%
Planificar clases a partir de los planes y programas	67,3%	32,7%
Preparar los recursos educativos (textos, guías, material etc.)	69,2%	30,8%
Preparar las evaluaciones de los alumnos	78,4%	21,6%
Preparar la metodología y/o didáctica de sector de aprendizaje	80,4%	19,6%
Preparar y organizar el trabajo de los grupos de alumnos	84,6%	15,4%

2. Análisis y selección de los ítems

2.1 Análisis bajo el criterio de dimensionalidad

Tal como la definición teórica del concepto “Trabajo docente colaborativo” lo indica, este se trata de un concepto multidimensional dado que se compone de áreas características en las que se manifiesta el aprendizaje de un trabajo docente colaborativo (Construcción en conjunto, Responsabilidad grupal/individual, Interacción estimuladora apoyo mutuo, Recursos para el trabajo cooperativo, Toma de decisiones conjuntas, Confianza interpersonal, Comunicación, Manejo de conflictos, Definición de metas comunes, Aprendizaje en conjunto) las que a demás se encuentran cruzadas por dos dimensiones transversales que aluden a la forma de expresión de tales rasgos característicos (Presencia y Evaluación) y por dos dimensiones relativas a los actores en los que tales rasgos se presentan (Directivos y Docentes).

Como parte del análisis de validación del instrumento, mediante el procedimiento multivariado denominado análisis factorial se buscó dar cuenta de las dimensiones empíricas en las que el concepto se organiza a través de los ítems generados. Con ello se busca verificar la presencia de las dimensiones teóricas antes señaladas, en torno a las cuales se diseñaron los indicadores del instrumento, o bien dar cuenta de las presencia de dimensiones latentes no identificadas inicialmente.

Como resultado de este análisis se identificaron 6 dimensiones empíricas en las que se organizaron de manera coherente los ítems de la escala piloto. Para la identificación de tales dimensiones se trabajó analizando la ubicación lograda por los ítems en un modelo inicial de 10 factores (dado que ese era el número de dimensiones teóricas inicialmente definidas) y reubicando a algunos de ellos en factores en los que presentaban en segundo lugar una alta puntuación, en caso de que semánticamente esto implicara una organización más evidente y clara. Se decidió reducir el número de dimensiones a 6 considerando que de ello resultaba una organización más parsimoniosa de la información. Se decidió recurrir a esta

estrategia mixta de clasificación en la que se aplicaron conjuntamente criterios teóricos como empíricos (basados en los resultados estadísticos) dada la baja calidad explicativa del modelo factorial inicial derivada del pequeño tamaño muestral con el que se está trabajando (52 casos).

Como parte de los criterios de evaluación de los ítems se sugiere la eliminación de aquellos que presentan una correlación baja con el factor de pertenencia. Para ello se utilizará como criterio una correlación inferior a 0,4. De esta manera se espere eliminar aquellos ítems que no representan adecuadamente las dimensiones del concepto y que por ende afectan la validez de contenido de la escala. Por otra parte se sugiere reformular aquellos ítems que al ser formulados en un sentido negativo presentaron dificultades en su comprensión, presentando correlaciones inversas con sus factores de pertenencia³.

Dimensiones Identificadas

Las dimensiones identificadas y sus denominaciones finales fueron las siguientes:

A. Dimensión trabajo en equipo:

Identificación de equipos de trabajo y estrategias de construcción conjunta, manifestación de confianza mutua entre quienes conforman equipos y valoración de este tipo de espacios.

En esta dimensión se encuentran ubicados principalmente ítems que originalmente pertenecían a la dimensión “Construcción en conjunto” y en segundo lugar ítems de la dimensión “Responsabilidad grupal”. En menor número participan indicadores que originalmente pertenecían a otras dimensiones.

Los ítems que participan de esta dimensión y su consecuente correlación con su factor de pertenencia son los siguientes⁴:

³ Esto a pesar de que para un adecuado análisis se recodificaron los ítems en sentido negativo para que coherentemente con los demás sus valores más altos reflejaran mayor cercanía con el Trabajo Docente Colaborativo.

⁴ Se marca con rojo aquellos ítems que según esta prueba se sugiere sean eliminados.

ÍTEMS	Correlación con factor
Los equipos de trabajo (de nivel, subsector o ciclo) trabajan en función de orientaciones y procedimientos consensuados entre todos.	0,79
En este establecimiento se trabaja en equipo (de ciclo, nivel o subsector) para mejorar los aprendizajes.	0,78
En este establecimiento los profesores confían entre sí para trabajar en equipo.	0,74
En este establecimiento el trabajo entre La Dirección y los profesores es una instancia de mutuo aprendizaje.	0,73
En este establecimiento los profesores han definido en conjunto los objetivos de cada subsector de aprendizaje	0,71
En este establecimiento todos los profesores se apoyan mutuamente en su labor pedagógica.	0,70
En este establecimiento los criterios con que se evalúa a los alumnos se discuten en equipo.	0,70
Para trabajar en equipo, de manera cooperativa, es necesario confiar en los demás.	0,70
En este establecimiento se diseña en equipo el trabajo de cada ciclo y o nivel educativo.	0,69
Los equipos de trabajo pedagógico (de ciclo, nivel o subsector) se comunican entre sí.	0,69
Nos reunimos regularmente con la UTP para resolver situaciones o problemas pedagógicos.	0,66
Los conflictos entre profesores y La Dirección se resuelven adecuadamente.	0,65
En este establecimiento todos participan en la toma de decisiones.	0,64
En este establecimiento los profesores han definido en conjunto los objetivos de cada ciclo y o nivel educativo.	0,61
Es fácil ponerse de acuerdo a pesar de que existan diferencias de opinión entre los profesores.	0,59
Los conflictos entre profesores y la UTP se resuelven adecuadamente.	0,58
Las diferencias de opinión entre profesores se resuelven fácilmente.	0,58
En este establecimiento todos trabajan en función de objetivos comunes.	0,58
La Dirección siempre actúa como mediador en los conflictos que se dan entre profesores.	0,53
La Dirección brinda espacios de análisis y reflexión sobre los procesos pedagógicos que se llevan a cabo en el establecimiento.	0,52
La confianza que existe entre los profesores favorece el trabajo en conjunto.	0,47
En este establecimiento se diseñan y planifican en equipo estrategias para mejorar el aprendizaje de los alumnos.	0,41
Los tiempos destinados al trabajo en equipo de los docentes no son suficientes.	0,40
No es necesario confiar en los demás para hacer un buen trabajo en equipo.	0,24
No es común que haya diferencias de opinión entre los profesores de este establecimiento.	0,18

El peso explicativo de esta dimensión (% de varianza explicada por el factor) es de un 23.7%.

B. Responsabilidad compartida:

Reconocimientos de metas y objetivos comunes así como de una mutua responsabilidad en el logro de resultados académicos. Valoración de estrategias de trabajo colectivo para logro de resultados comunes.

En esta dimensión se encuentran principalmente ítems que originalmente pertenecían a la dimensión teórica denominada “Responsabilidad grupal/individual” y en segundo lugar ítems de la dimensión “Construcción en conjunto”. En menor número participan indicadores que originalmente pertenecían a otras dimensiones.

Los ítems que participan de esta dimensión y su consecuente correlación con su factor de pertenencia son los siguientes:

Ítems	Correlación con factor
Se puede prescindir de las reuniones con la UTP.	0,77
Los conflictos se resolverían mejor si la Dirección no interviniera en ellos.	0,75
Trabajando cooperativamente se pueden obtener mejores resultados académicos.	0,67
Los logros y fracasos de este establecimiento son principalmente responsabilidad de La Dirección.	0,55
Es mejor cuando cada profesor decide lo que debe hacer como parte de su trabajo pedagógico.	0,55
Se obtienen mejores resultados académicos cuando se trabaja cooperativamente con otros profesores/as.	0,55
Los profesores trabajan en función del logro de la misión y metas del establecimiento.	0,44
Los profesores no saben lo que hacen los otros docentes de su nivel en el aula.	0,42
Se obtienen mejores resultados académicos cuando se trabaja en equipo	0,41
El trabajo pedagógico que realizan los docentes es mejor cuando se realiza en función de objetivos comunes.	0,41
No es necesario contar con apoyo de otros docentes para obtener buenos resultados académicos.	0,40
En este establecimiento cada profesor es responsable únicamente de su propio trabajo.	0,34
Es mejor cuando las decisiones sobre el trabajo pedagógico que deben realizar los docentes son tomadas por la Dirección.	0,31
Se obtienen mejores resultados académicos cuando los profesores gozan de autonomía para hacer su trabajo.	0,15
En este establecimiento, para obtener buenos resultados académicos es fundamental que los profesores trabajen en equipo.	0,15
En este establecimiento todos los profesionales se sienten responsables de los	0,12

logros y fracasos académicos.	
En este establecimiento las clases son preparadas por cada profesor de manera individual.	-0,14
En este establecimiento cada equipo pedagógico (de ciclo, nivel o subsector) toma en forma autónoma las decisiones sobre como desarrollar su trabajo.	-0,33
Se obtienen mejores resultados académicos cuando cada profesor prepara sus clases de manera individual.	-0,47
Es mejor para los docentes cuando La Dirección se hace responsable de los resultados académicos del establecimiento.	-0,56

El peso explicativo de esta dimensión (% de varianza explicada por el factor) es de un 11.5%.

C. Promoción y valoración del trabajo realizado en equipo:

Se estimula y fomenta el trabajo en equipo a la vez hay un mutuo reconocimiento y valoración de los resultados de esta forma de trabajo.

En esta dimensión se encuentran ubicados principalmente ítems que originalmente pertenecían a la dimensión “Interacción estimuladora apoyo mutuo” junto con ítems de la dimensión “Confianza interpersonal”. En menor número participan indicadores que originalmente pertenecían a otras dimensiones.

Los ítems que participan de esta dimensión y su consecuente correlación con su factor de pertenencia son los siguientes:

Ítems	Correlación con factor
En este establecimiento se evalúan las metas y objetivos propuestos como parte de la misión del establecimiento.	0,85
La Dirección del establecimiento promueve un ambiente de trabajo colaborativo entre los docentes.	0,77
En este establecimiento La Dirección reconoce y valora los logros de los docentes.	0,64
La confianza que existe entre La Dirección y los profesores favorece el trabajo en equipo.	0,52
En este establecimiento hay mutua confianza entre profesores y directivos.	0,45
Habitualmente el director/a se reúne con los profesores para conocer su trabajo como docentes	0,38
En este establecimiento la UTP reconoce y valora los logros de los docentes.	0,38
La Dirección del establecimiento promueve que haya relaciones de confianza entre profesores.	0,37

Las reuniones de ciclo, nivel educativo y/o sector son una instancia de apoyo muy importante para la labor pedagógica.	0,28
En este establecimiento se destinan tiempos claramente fijados para el trabajo en equipo de los profesores.	0,28
La Dirección del establecimiento fomenta que los docentes trabajen en equipo	0,21

El peso explicativo de esta dimensión (% de varianza explicada por el factor) es de un 6.3%.

D. Calidad de la comunicación

Identificación de canales de comunicación eficientes, claridad de la información compartida y aprendizaje mutuo a partir del intercambio de conocimientos.

En esta dimensión se encuentran ubicados principalmente ítems que originalmente pertenecían a la dimensión teórica “Comunicación” y en segundo lugar ítems de la dimensión “Aprendizaje mutuo”. En menor número participan indicadores que originalmente pertenecían a otras dimensiones.

Los ítems que participan de esta dimensión y su consecuente correlación con su factor de pertenencia son los siguientes:

Ítems	Correlación con factor
Las reuniones con la UTP son muy aportadoras para la labor educativa.	0,74
La calidad de la comunicación entre profesores favorece el trabajo en equipo en este establecimiento.	0,74
En este establecimiento el trabajo entre la UTP y los profesores es una instancia de mutuo aprendizaje.	0,64
Los equipos de trabajo pedagógico (de ciclo, nivel o subsector) saben claramente que es lo que tienen que hacer.	0,53
Hay una buena comunicación entre el equipo de UTP y los profesores.	0,48
El director está al tanto del trabajo que realizan los equipos pedagógicos de trabajo (de nivel, sector y o ciclo).	0,48
La Dirección o la UTP monitorea adecuadamente el estado de avance de las metas y objetivos propuestos para el establecimiento.	0,44
En este establecimiento, el trabajo con La Dirección es fundamental para un buen desarrollo de la labor docente.	0,41
En este establecimiento el trabajo en equipo es una instancia de mutuo aprendizaje para los profesores	0,37

Todos los profesores tienen clara la misión y metas del establecimiento.	0,31
En este establecimiento, el trabajo con la UTP es fundamental para un buen desarrollo de la labor docente.	0,28
Hay claridad en las orientaciones entregadas por La Dirección para el trabajo pedagógico con los alumnos.	0,22
Hay una buena comunicación entre La Dirección y los profesores	0,15
El trabajo en equipo permite que todos los profesores aprendan cosas nuevas.	0,11

El peso explicativo de esta dimensión (% de varianza explicada por el factor) es de un 5.2%.

E. Espacios y recursos

Identificación de espacios físicos y recursos materiales que favorecen el desarrollo del trabajo docente colaborativo.

En esta dimensión se encuentran ubicados principalmente ítems que originalmente pertenecían a la dimensión “Recursos para el trabajo cooperativo”. En menor número participan indicadores que originalmente pertenecían a otras dimensiones.

Los ítems que participan de esta dimensión y su consecuente correlación con su factor de pertenencia son los siguientes:

Ítems	Correlación con factor
En este establecimiento no existen espacios físicos para que los profesores trabajen en equipo.	0,74
En este establecimiento no existen espacios físicos para que los profesores trabajen en equipo.	0,72
Los espacios físicos con los que los docentes cuentan permiten trabajar en equipo.	0,61
El establecimiento entrega a los docentes recursos de apoyo (libros, fotocopias, otros materiales,) adecuados para el trabajo cooperativo entre docentes.	0,31
Las reuniones de sector de aprendizaje son una instancia de apoyo muy importante para la labor pedagógica.	0,30
El establecimiento no cuenta con suficientes recursos de apoyo (libros, fotocopias, otros materiales) para el trabajo cooperativo entre docentes.	0,24

El peso explicativo de esta dimensión (% de varianza explicada por el factor) es de un 3.9%.

F. Planificación y proyección conjunta del trabajo

Identificación de espacios e instancias en las que el trabajo se planifica y proyecta de manera conjunta y valoración de espacios orientados a la planificación en equipo.

En esta dimensión se encuentran ubicados principalmente ítems que originalmente pertenecían a la dimensión “Construcción en conjunto”. En menor número participan indicadores que originalmente pertenecían a otras dimensiones.

Los ítems que participan de esta dimensión y su consecuente correlación con su factor de pertenencia son los siguientes:

Ítems	Correlación con factor
Las planificaciones del trabajo docente resultan mejor cuando se hacen en equipo.	0,81
El trabajo docente es mejor cuando se diseña en conjunto por los profesores.	0,69
Es mejor que cada profesor planifique solo su trabajo.	0,46
Planificar en conjunto con otros profesores es más engorroso que hacerlo en forma individual.	0,34
Participar en el consejo técnico es muy importante para la labor pedagógica.	0,25
Los objetivos pedagógicos del establecimiento son posibles de alcanzar.	0,23
En este establecimiento no es una prioridad para la Dirección el trabajo pedagógico cooperativo entre docentes.	0,21

El peso explicativo de esta dimensión (% de varianza explicada por el factor) es de un 3.7%.

Observaciones sobre la dimensionalidad de la escala.

El resultado final del análisis de la dimensionalidad de la escala derivó en la identificación teórico/empírica de 6 dimensiones que en su conjunto explican un 54% de la varianza del total de la escala. El que no exista una dimensión que por sí sola aborde un porcentaje de varianza mayor a un 70% y el que por el contrario la varianza total se reparta diferenciadamente en distintos factores permite constatar la multidimensionalidad en la que se organiza el concepto.

Se debe señalar que la combinación de criterios estadísticos y teóricos en la construcción de tales dimensiones se ve justificada al ser este un instrumento piloto en el que se pretende probar la eficiencia, coherencia y calidad de indicadores que fueron elaborados de manera propositiva y que por ende constituían una primera aproximación a la operacionalización de este concepto. De ello se entiende que no se pretendía mantener invariante la organización inicial de las dimensiones teóricas.

El modelo inicialmente propuesto se constituía de 10 dimensiones de las cuales se reorganizaron de la siguiente manera:

- “Construcción en conjunto o interdependencia positiva” queda representada en la nueva dimensión denominada “Trabajo en equipo”.
- “Responsabilidad individual/grupal” queda representada en la nueva dimensión denominada “Responsabilidad compartida”.
- “Recursos para el trabajo cooperativo” queda representada en la nueva dimensión denominada “Espacios y recursos”.
- “Comunicación” se funde con “Aprendizaje en conjunto” queda representada en la nueva dimensión denominada “Calidad de la comunicación”.
- Se identifica una nueva dimensión en torno a la “Planificación y proyección conjunta del trabajo”

- Finalmente las dimensiones originales “Toma de decisiones conjuntas”, “Manejo de conflictos” y “Definición de metas comunes” pasan a ser indicadores contenidos de manera transversal en las 6 dimensiones finales.

Con respecto a las dimensiones transversales Presencia y Evaluación, Directivos y Docentes, mantienen su transversalidad dado que se encuentran dispersamente contenidas en las 6 dimensiones finales. Solo pueden ser consideradas como criterios de clasificación de carácter conceptual o teórico.

La constatación de la multidimensionalidad de la escala implica comprender cada una de sus áreas factoriales como escalas independientes de las cuales se espera rendimientos diferentes. Es por ello que el resto de los criterios que se aplicarán para el análisis de los ítems del instrumento serán siempre separados en cada una de las dimensiones de la escala. Con esto se hace frente además al problema relativo al tamaño muestral dado que al considerarse como escalas independientes cada dimensión, se cuenta con un mayor número de encuestados en relación al número de ítems analizados. De haberse analizado la escala como una única dimensión se habría requerido necesariamente un tamaño muestral más grande para poder hacer inferencias estadísticas más certeras.

Análisis de consistencia interna

La consistencia interna de una escala es una medida de confiabilidad que indica el nivel de relación entre ítems de una misma dimensión. Lo que se espera es que todos los ítems de una misma dimensión midan lo mismo en un mismo sentido o dirección, por ende se esperan correlaciones moderadamente altas entre ellos.

Una medida global de la consistencia interna se obtiene a través del estadístico Alfa de Cronbach el que mediante un coeficiente global permite dar cuenta del nivel relación que existe entre el conjunto de ítems de la escala. Este estadístico

arroja valores entre 0 y 1 estimándose como adecuado un resultado igual a superior a 0,6.

Otra medida de consistencia es el análisis de la correlación entre el puntaje global de la escala y el ítem en análisis. Para ello se debe calcular el puntaje global de la escala sin considerar como parte de este el puntaje obtenido por el ítem. Se espera de ello que cada ítem, al medir lo mismo que la escala, presente una correlación relativamente alta con el puntaje global que la representa. Como criterio de eliminación de ítems en esta prueba se utilizara el valor 0,2 en la prueba de correlación corregida, eliminado todos aquellos ítems que presenten valores iguales o inferiores a este.

Valor obtenido en Alfa de Cronbach

En la siguiente tabla se muestra como varía el valor del estadístico Alfa de Cronbach si cada ítem, en forma independiente, es eliminado de la escala. En base a este criterio se sugiere eliminar a todos aquellos ítems que al no ser considerados como parte de la escala mejoran su consistencia interna (dado que aumenta el valor de esta prueba). Estos ítems se encuentran destacados con color rojo. Se muestran los resultados en forma independiente para cada una de las subescalas.

Subescala trabajo en equipo (Alfa de Cronbach 0,93)	Valor de Alfa si el ítem es borrado
P30.10 En este establecimiento el trabajo entre la Dirección y los profesores es una instancia de mutuo aprendizaje.	0,93
P30.17 En este establecimiento los criterios con que se evalúa a los alumnos se discuten en equipo.	0,93
P30.38 En este establecimiento los profesores confían entre sí para trabajar en equipo.	0,93
P30.68 En este establecimiento los profesores han definido en conjunto los objetivos de cada ciclo y o nivel educativo.	0,93
P30.64 En este establecimiento los profesores han definido en conjunto los objetivos de cada subsector de aprendizaje	0,93
P30.18 En este establecimiento se diseña en equipo el trabajo de cada ciclo y o nivel educativo.	0,93
P30.11 En este establecimiento se diseñan y planifican en equipo estrategias para mejorar el aprendizaje de los alumnos.	0,93
P30.12 En este establecimiento se trabaja en equipo (de ciclo, nivel o subsector) para mejorar los aprendizajes.	0,93

P30.51 En este establecimiento todos los profesores se apoyan mutuamente en su labor pedagógica.	0,93
P30.33 En este establecimiento todos participan en la toma de decisiones.	0,93
P30.9 En este establecimiento, todos trabajan en función de objetivos comunes.	0,93
P30.79 Es fácil ponerse de acuerdo a pesar de que existan diferencias de opinión entre los profesores.	0,93
P30.44 La confianza que existe entre los profesores favorece el trabajo en conjunto.	0,93
P30.53 La Dirección brinda espacios de análisis y reflexión sobre los procesos pedagógicos que se llevan a cabo en el establecimiento.	0,93
P30.42 La Dirección siempre actúa como mediador en los conflictos que se dan entre profesores.	0,93
P30.74 Las diferencias de opinión entre profesores se resuelven fácilmente.	0,93
P30.49 Los conflictos entre profesores y la Dirección se resuelven adecuadamente.	0,93
P30.81 Los conflictos entre profesores y la UTP se resuelven adecuadamente.	0,93
P30.48 Los equipos de trabajo (de nivel, subsector o ciclo) trabajan en función de orientaciones y procedimientos consensuados entre todos.	0,93
P30.46 Los equipos de trabajo pedagógico (de ciclo, nivel o subsector) se comunican entre sí.	0,93
P30.3 Los tiempos destinados al trabajo en equipo de los docentes no son suficientes.	0,93
P30.63 No es común que haya diferencias de opinión entre los profesores de este establecimiento.	0,94
P30.61 No es necesario confiar en los demás para hacer un buen trabajo en equipo.	0,94
P30.65 Nos reunimos regularmente con la UTP para resolver situaciones o problemas pedagógicos.	0,93
P30.76 Para trabajar en equipo, de manera cooperativa, es necesario confiar en los demás.	0,93

Subescala responsabilidad compartida (Alfa de Cronbach 0,51)	Valor de Alfa si el ítem es borrado
P30.69 El trabajo pedagógico que realizan los docentes es mejor cuando se realiza en función de objetivos comunes.	0,49
P30.25 En este establecimiento cada equipo pedagógico (de ciclo, nivel o subsector) toma en forma autónoma las decisiones sobre como desarrollar su trabajo.	0,59
P30.34 En este establecimiento cada profesor es responsable únicamente de su propio trabajo.	0,44
P30.22 En este establecimiento las clases son preparadas por cada profesor de manera individual.	0,56
P30.40 En este establecimiento todos los profesionales se sienten responsables de los logros y fracasos académicos.	0,49
P30.24 En este establecimiento, para obtener buenos resultados académicos es fundamental que los profesores trabajen en equipo.	0,51
P30.73 Es mejor cuando cada profesor decide lo que debe hacer como parte de su trabajo pedagógico.	0,46
P30.5 Es mejor cuando las decisiones sobre el trabajo pedagógico que deben realizar los docentes son tomadas por La Dirección.	0,53
P30.83 Es mejor para los docentes cuando La Dirección se hace responsable de los resultados académicos del establecimiento.	0,61
P30.71 Los conflictos se resolverían mejor si La Dirección no interviniera en ellos.	0,48
P30.72 Los logros y fracasos de este establecimiento son principalmente responsabilidad de La Dirección.	0,48
P30.45 Los profesores no saben lo que hacen los otros docentes de su nivel en el aula.	0,45
P30.50 Los profesores trabajan en función del logro de la misión y metas del establecimiento.	0,45
P30.67 No es necesario contar con apoyo de otros docentes para obtener buenos resultados académicos.	0,44
P30.19 Se obtienen mejores resultados académicos cuando cada profesor prepara sus clases de manera individual.	0,58
P30.39 Se obtienen mejores resultados académicos cuando los profesores gozan de autonomía para hacer su trabajo.	0,49
P30.37 Se obtienen mejores resultados académicos cuando se trabaja cooperativamente con otros profesores/as.	0,50
P30.43 Se obtienen mejores resultados académicos cuando se trabaja en equipo	0,49
P30.58 Se puede prescindir de las reuniones con la UTP.	0,41
P30.47 Trabajando cooperativamente se pueden obtener mejores resultados académicos.	0,49

Subescala promoción y valoración del trabajo realizado en equipo (Alfa de Cronbach 0,88)	Valor de Alfa si el ítem es borrado
P30.6 En este establecimiento hay mutua confianza entre profesores y directivos.	0,87
P30.84 En este establecimiento La Dirección reconoce y valora los logros de los docentes.	0,86
P30.78 En este establecimiento la UTP reconoce y valora los logros de los docentes.	0,87
P30.55 En este establecimiento se destinan tiempos claramente fijados para el trabajo en equipo de los profesores.	0,88
P30.77 En este establecimiento se evalúan las metas y objetivos propuestos como parte de la misión del establecimiento.	0,87
P30.7 Habitualmente el director/a se reúne con los profesores para conocer su trabajo como docentes	0,87
P30.28 La confianza que existe entre la Dirección y los profesores favorece el trabajo en equipo.	0,87
P30.1 La Dirección del establecimiento fomenta que los docentes trabajen en equipo	0,89
P30.16 La Dirección del establecimiento promueve que haya relaciones de confianza entre profesores.	0,86
P30.13 La Dirección del establecimiento promueve un ambiente de trabajo colaborativo entre los docentes.	0,86
P30.54 Las reuniones de ciclo, nivel educativo y/o sector son una instancia de apoyo muy importante para la labor pedagógica.	0,88

Subescala calidad de la comunicación (Alfa de Cronbach 0,87)	Valor de Alfa si el ítem es borrado
P30.21 El director está al tanto del trabajo que realizan los equipos pedagógicos de trabajo (de nivel, sector y o ciclo).	0,86
P30.75 El trabajo en equipo permite que todos los profesores aprendan cosas nuevas.	0,88
P30.70 En este establecimiento el trabajo en equipo es una instancia de mutuo aprendizaje para los profesores	0,87
P30.20 En este establecimiento el trabajo entre la UTP y los profesores es una instancia de mutuo aprendizaje.	0,86
P30.26 En este establecimiento, el trabajo con la Dirección es fundamental para un buen desarrollo de la labor docente.	0,88
P30.36 En este establecimiento, el trabajo con la UTP es fundamental para un buen desarrollo de la labor docente.	0,87
P30.31 Hay claridad en las orientaciones entregadas por La Dirección para el trabajo pedagógico con los alumnos.	0,87
P30.8 Hay una buena comunicación entre el equipo de UTP y los profesores.	0,86
P30.35 Hay una buena comunicación entre La Dirección y los profesores	0,87
P30.62 La calidad de la comunicación entre profesores favorece el trabajo en equipo en este establecimiento.	0,87
P30.80 La Dirección o la UTP monitorea adecuadamente el estado de avance de las metas y objetivos propuestos para el establecimiento.	0,86
P30.29 Las reuniones con la UTP son muy aportadoras para la labor educativa.	0,85

P30.56 Los equipos de trabajo pedagógico (de ciclo, nivel o subsector) saben claramente que es lo que tienen que hacer.	0,86
P30.82 Todos los profesores tienen clara la misión y metas del establecimiento.	0,87

Subescala espacios y recursos (Alfa de Cronbach 0,74)	Valor de Alfa si el ítem es borrado
P30.21 El director está al tanto del trabajo que realizan los equipos pedagógicos de trabajo (de nivel, sector y o ciclo).	0,76
P30.75 El trabajo en equipo permite que todos los profesores aprendan cosas nuevas.	0,74
P30.70 En este establecimiento el trabajo en equipo es una instancia de mutuo aprendizaje para los profesores	0,61
P30.20 En este establecimiento el trabajo entre la UTP y los profesores es una instancia de mutuo aprendizaje.	0,63
P30.26 En este establecimiento, el trabajo con La Dirección es fundamental para un buen desarrollo de la labor docente.	0,76
P30.36 En este establecimiento, el trabajo con la UTP es fundamental para un buen desarrollo de la labor docente.	0,70

Subescala planificación y proyección conjunta del trabajo (Alfa de Cronbach 0,65)	Valor de Alfa si el ítem es borrado
P30.60 El trabajo docente es mejor cuando se diseña en conjunto por los profesores.	0,55
P30.2 En este establecimiento no es una prioridad para la Dirección el trabajo pedagógico cooperativo entre docentes.	0,66
P30.30 Es mejor que cada profesor planifique solo su trabajo.	0,46
P30.32 Las planificaciones del trabajo docente resultan mejor cuando se hacen en equipo.	0,54
P30.15 Los objetivos pedagógicos del establecimiento son posibles de alcanzar.	0,64
P30.23 Participar en el consejo técnico es muy importante para la labor pedagógica.	0,59
P30.41 Planificar en conjunto con otros profesores es más engorroso que hacerlo en forma individual.	0,51

Correlación Ítem escala

A continuación se presentan los resultados de la correlación corregida de cada ítem con su correspondiente escala. Se sugiere eliminar todos aquellos ítems que presenten un valor inferior a 0,2 considerando una correlación inferior a esta indica que el ítem no representa adecuadamente el contenido de la dimensión. Tales casos se muestran destacados con color rojo.

Subescala trabajo en equipo	Correlación corregida ítem escala
P30.10 En este establecimiento el trabajo entre La Dirección y los profesores es una instancia de mutuo aprendizaje.	0,77
P30.17 En este establecimiento los criterios con que se evalúa a los alumnos se discuten en equipo.	0,78
P30.38 En este establecimiento los profesores confían entre sí para trabajar en equipo.	0,67
P30.68 En este establecimiento los profesores han definido en conjunto los objetivos de cada ciclo y o nivel educativo.	0,70
P30.64 En este establecimiento los profesores han definido en conjunto los objetivos de cada subsector de aprendizaje	0,76
P30.18 En este establecimiento se diseña en equipo el trabajo de cada ciclo y o nivel educativo.	0,78
P30.11 En este establecimiento se diseñan y planifican en equipo estrategias para mejorar el aprendizaje de los alumnos.	0,47
P30.12 En este establecimiento se trabaja en equipo (de ciclo, nivel o subsector) para mejorar los aprendizajes.	0,70
P30.51 En este establecimiento todos los profesores se apoyan mutuamente en su labor pedagógica.	0,61
P30.33 En este establecimiento, todos participan en la toma de decisiones.	0,70
P30.9 En este establecimiento todos trabajan en función de objetivos comunes.	0,55
P30.79 Es fácil ponerse de acuerdo a pesar de que existan diferencias de opinión entre los profesores.	0,57
P30.44 La confianza que existe entre los profesores favorece el trabajo en conjunto.	0,36
P30.53 La Dirección brinda espacios de análisis y reflexión sobre los procesos pedagógicos que se llevan a cabo en el establecimiento.	0,60
P30.42 La Dirección siempre actúa como mediador en los conflictos que se dan entre profesores.	0,62
P30.74 Las diferencias de opinión entre profesores se resuelven fácilmente.	0,62
P30.49 Los conflictos entre profesores y La Dirección se resuelven adecuadamente.	0,72
P30.81 Los conflictos entre profesores y la UTP se resuelven adecuadamente.	0,51
P30.48 Los equipos de trabajo (de nivel, subsector o ciclo) trabajan en función de orientaciones y procedimientos consensuados entre todos.	0,78
P30.46 Los equipos de trabajo pedagógico (de ciclo, nivel o subsector) se comunican entre sí.	0,73
P30.3 Los tiempos destinados al trabajo en equipo de los docentes no son suficientes.	0,36
P30.63 No es común que haya diferencias de opinión entre los profesores de este establecimiento.	0,14
P30.61 No es necesario confiar en los demás para hacer un buen trabajo en equipo.	0,11
P30.65 Nos reunimos regularmente con la UTP para resolver situaciones o problemas pedagógicos.	0,63
P30.76 Para trabajar en equipo, de manera cooperativa, es necesario confiar en los demás.	0,58

Subescala responsabilidad compartida	Correlación corregida ítem escala
P30.69 El trabajo pedagógico que realizan los docentes es mejor cuando se realiza en función de objetivos comunes.	0,49
P30.25 En este establecimiento cada equipo pedagógico (de ciclo, nivel o subsector) toma en forma autónoma las decisiones sobre cómo desarrollar su trabajo.	-0,31
P30.34 En este establecimiento cada profesor es responsable únicamente de su propio trabajo.	0,43
P30.22 En este establecimiento las clases son preparadas por cada profesor de manera individual.	-0,16
P30.40 En este establecimiento todos los profesionales se sienten responsables de los logros y fracasos académicos.	0,23
P30.24 En este establecimiento, para obtener buenos resultados académicos es fundamental que los profesores trabajen en equipo.	0,14
P30.73 Es mejor cuando cada profesor decide lo que debe hacer como parte de su trabajo pedagógico.	0,38
P30.5 Es mejor cuando las decisiones sobre el trabajo pedagógico que deben realizar los docentes son tomadas por la Dirección.	0,02
P30.83 Es mejor para los docentes cuando La Dirección se hace responsable de los resultados académicos del establecimiento.	-0,39
P30.71 Los conflictos se resolverían mejor si la Dirección no interviniera en ellos.	0,29
P30.72 Los logros y fracasos de este establecimiento son principalmente responsabilidad de la Dirección.	0,24
P30.45 Los profesores no saben lo que hacen los otros docentes de su nivel en el aula.	0,38
P30.50 Los profesores trabajan en función del logro de la misión y metas del establecimiento.	0,52
P30.67 No es necesario contar con apoyo de otros docentes para obtener buenos resultados académicos.	0,44
P30.19 Se obtienen mejores resultados académicos cuando cada profesor prepara sus clases de manera individual.	-0,23
P30.39 Se obtienen mejores resultados académicos cuando los profesores gozan de autonomía para hacer su trabajo.	0,24
P30.37 Se obtienen mejores resultados académicos cuando se trabaja cooperativamente con otros profesores/as.	0,36
P30.43 Se obtienen mejores resultados académicos cuando se trabaja en equipo	0,27
P30.58 Se puede prescindir de las reuniones con la UTP.	0,56
P30.47 Trabajando cooperativamente se pueden obtener mejores resultados académicos.	0,57

Subescala promoción y valoración del trabajo realizado en equipo	Correlación corregida ítem escala
P30.6 En este establecimiento hay mutua confianza entre profesores y directivos.	0,56
P30.84 En este establecimiento la Dirección reconoce y valora los logros de los docentes.	0,77
P30.78 En este establecimiento la UTP reconoce y valora los logros de los docentes.	0,60
P30.55 En este establecimiento se destinan tiempos claramente fijados para el trabajo en equipo de los profesores.	0,53
P30.77 En este establecimiento se evalúan las metas y objetivos propuestos como parte de la misión del establecimiento.	0,64
P30.7 Habitualmente el director/a se reúne con los profesores para conocer su trabajo como docentes	0,60
P30.28 La confianza que existe entre la Dirección y los profesores favorece el trabajo en equipo.	0,66
P30.1 La Dirección del establecimiento fomenta que los docentes trabajen en equipo	0,36
P30.16 La Dirección del establecimiento promueve que haya relaciones de confianza entre profesores.	0,71
P30.13 La Dirección del establecimiento promueve un ambiente de trabajo colaborativo entre los docentes.	0,83
P30.54 Las reuniones de ciclo, nivel educativo y/o sector son una instancia de apoyo muy importante para la labor pedagógica.	0,37

Subescala calidad de la comunicación	Correlación corregida ítem escala
P30.10 En este establecimiento el trabajo entre La Dirección y los profesores es una instancia de mutuo aprendizaje.	0,77
P30.17 En este establecimiento los criterios con que se evalúa a los alumnos se discuten en equipo.	0,78
P30.38 En este establecimiento los profesores confían entre sí para trabajar en equipo.	0,67
P30.68 En este establecimiento los profesores han definido en conjunto los objetivos de cada ciclo y o nivel educativo.	0,70
P30.64 En este establecimiento los profesores han definido en conjunto los objetivos de cada subsector de aprendizaje	0,76
P30.18 En este establecimiento se diseña en equipo el trabajo de cada ciclo y o nivel educativo.	0,78
P30.11 En este establecimiento se diseñan y planifican en equipo estrategias para mejorar el aprendizaje de los alumnos.	0,47
P30.12 En este establecimiento se trabaja en equipo (de ciclo, nivel o subsector) para mejorar los aprendizajes.	0,70
P30.51 En este establecimiento todos los profesores se apoyan mutuamente en su labor pedagógica.	0,61
P30.33 En este establecimiento todos participan en la toma de decisiones.	0,70
P30.9 En este establecimiento todos trabajan en función de objetivos comunes.	0,55
P30.79 Es fácil ponerse de acuerdo a pesar de que existan diferencias de opinión entre los profesores.	0,57
P30.44 La confianza que existe entre los profesores favorece el trabajo en conjunto.	0,36
P30.53 La Dirección brinda espacios de análisis y reflexión sobre los procesos pedagógicos que se llevan a cabo en el establecimiento.	0,60
P30.42 La Dirección siempre actúa como mediador en los conflictos que se dan entre profesores.	0,62
P30.74 Las diferencias de opinión entre profesores se resuelven fácilmente.	0,62
P30.49 Los conflictos entre profesores y La Dirección se resuelven adecuadamente.	0,72
P30.81 Los conflictos entre profesores y la UTP se resuelven adecuadamente.	0,51
P30.48 Los equipos de trabajo (de nivel, subsector o ciclo) trabajan en función de orientaciones y procedimientos consensuados entre todos.	0,78
P30.46 Los equipos de trabajo pedagógico (de ciclo, nivel o subsector) se comunican entre sí.	0,73
P30.3 Los tiempos destinados al trabajo en equipo de los docentes no son suficientes.	0,36
P30.63 No es común que haya diferencias de opinión entre los profesores de este establecimiento.	0,14
P30.61 No es necesario confiar en los demás para hacer un buen trabajo en equipo.	0,11
P30.65 Nos reunimos regularmente con la UTP para resolver situaciones o problemas pedagógicos.	0,63
P30.76 Para trabajar en equipo, de manera cooperativa, es necesario confiar en los demás.	0,58

Subescala espacios y recursos	Correlación corregida ítem escala
P30.4 El establecimiento entrega a los docentes recursos de apoyo (libros, fotocopias, otros materiales,) adecuados para el trabajo cooperativo entre docentes.	0,24
P30.52 El establecimiento no cuenta con suficientes recursos de apoyo (libros, fotocopias, otros materiales) para el trabajo cooperativo entre docentes.	0,40
P30.27 En este establecimiento no existen espacios físicos para que los profesores trabajen en equipo.	0,76
P30.57 En este establecimiento no existen espacios físicos para que los profesores trabajen en equipo.	0,73
P30.59 Las reuniones de sector de aprendizaje son una instancia de apoyo muy importante para la labor pedagógica.	0,24
P30.14 Los espacios físicos con los que los docentes cuentan permiten trabajar en equipo.	0,53

Subescala planificación y proyección conjunta del trabajo	Correlación corregida ítem escala
P30.60 El trabajo docente es mejor cuando se diseña en conjunto por los profesores.	0,47
P30.2 En este establecimiento no es una prioridad para La Dirección el trabajo pedagógico cooperativo entre docentes.	0,13
P30.30 Es mejor que cada profesor planifique solo su trabajo.	0,59
P30.32 Las planificaciones del trabajo docente resultan mejor cuando se hacen en equipo.	0,52
P30.15 Los objetivos pedagógicos del establecimiento son posibles de alcanzar.	0,06
P30.23 Participar en el consejo técnico es muy importante para la labor pedagógica.	0,27
P30.41 Planificar en conjunto con otros profesores es más engorroso que hacerlo en forma individual.	0,46

Análisis capacidad de discriminación

Según este criterio de análisis se espera que cada ítem sea capaz de diferenciar distintos tipos de opiniones o actitudes sobre el concepto que está siendo evaluado, que en este caso corresponde a “Trabajo docente colaborativo”. Esto significa que cada ítem debe permitir ordenar o escalar a los entrevistados en relación con su posición frente al concepto que se está midiendo.

Para medir el nivel de discriminación de cada ítem se toma como referencia el puntaje global de la escala piloto y en base a este se distingue el 25% de los sujetos que obtuvieron puntuaciones más altas (G1) y al 25% de los sujetos que obtuvieron puntuaciones más bajas (G2) en cada una de las subescalas o dimensiones del concepto. Se comparan los resultados de ambos grupos para cada uno de los ítems y se espera que los sujetos del G1 obtengan siempre resultados significativamente mayores que los del G2. Con esto se verifica si cada ítem permite discriminar entre sujetos que favorecen el trabajo docente colaborativo de aquellos que no lo hacen. Para efectos de este análisis se ocupa la prueba T de Student, en la que se espera obtener un nivel de significación asociado menor a 0,05 para considerar al ítem como significativamente discriminador.

Un segundo criterio de discriminación es el análisis de la dispersión del ítem. Si este logra identificar distintos tipos de comportamientos en relación con el trabajo colaborativo se espera que su dispersión sea por ende distinta de 0. Siguiendo este criterio lo que se busca es ordenar los ítems según sus respectivas desviaciones estándar para identificar a aquellos que el relación con los demás presentan dispersiones más homogéneas y que por ende una capacidad discriminatoria menor. El criterio de eliminación en esta prueba será todos aquellos ítems que presenten una desviación estándar menor que 1.

Prueba T

A continuación se presentan los resultados de la comparación de los grupos de mayores y menores puntuaciones a partir de la prueba T de Student. La tabla muestra los niveles de significación asociados a la prueba T de Student. Se sugiere eliminar de esta subescala todos aquellos ítems que hayan obtenido un nivel de significación inferior a 0,05, dado que esto indica que no son capaces de diferenciar entre un grupo de alto puntaje y uno de bajo puntaje. Tales casos se destacan con color rojo.

Subescala trabajo en equipo	Nivel de significación asociado a la Prueba t
P30.10 En este establecimiento el trabajo entre la Dirección y los profesores es una instancia de mutuo aprendizaje.	0,00
P30.17 En este establecimiento los criterios con que se evalúa a los alumnos se discuten en equipo.	0,00
P30.38 En este establecimiento los profesores confían entre sí para trabajar en equipo.	0,00
P30.68 En este establecimiento los profesores han definido en conjunto los objetivos de cada ciclo y o nivel educativo.	0,00
P30.64 En este establecimiento los profesores han definido en conjunto los objetivos de cada subsector de aprendizaje	0,00
P30.18 En este establecimiento se diseña en equipo el trabajo de cada ciclo y o nivel educativo.	0,00
P30.11 En este establecimiento se diseñan y planifican en equipo estrategias para mejorar el aprendizaje de los alumnos.	0,00
P30.12 En este establecimiento se trabaja en equipo (de ciclo, nivel o subsector) para mejorar los aprendizajes.	0,00
P30.51 En este establecimiento todos los profesores se apoyan mutuamente en su labor pedagógica.	0,00
P30.33 En este establecimiento, todos participan en la toma de decisiones.	0,00
P30.9 En este establecimiento todos trabajan en función de objetivos comunes.	0,00
P30.79 Es fácil ponerse de acuerdo a pesar de que existan diferencias de opinión entre los profesores.	0,00
P30.44 La confianza que existe entre los profesores favorece el trabajo en conjunto.	0,09
P30.53 La Dirección brinda espacios de análisis y reflexión sobre los procesos pedagógicos que se llevan a cabo en el establecimiento.	0,00
P30.42 La Dirección siempre actúa como mediador en los conflictos que se dan entre profesores.	0,00
P30.74 Las diferencias de opinión entre profesores se resuelven fácilmente.	0,00
P30.49 Los conflictos entre profesores y la Dirección se resuelven adecuadamente.	0,00
P30.81 Los conflictos entre profesores y la UTP se resuelven adecuadamente.	0,00
P30.48 Los equipos de trabajo (de nivel, subsector o ciclo) trabajan en función de orientaciones y procedimientos consensuados entre todos.	0,00
P30.46 Los equipos de trabajo pedagógico (de ciclo, nivel o subsector) se comunican entre sí.	0,00
P30.3 Los tiempos destinados al trabajo en equipo de los docentes no son suficientes.	0,02
P30.63 No es común que haya diferencias de opinión entre los profesores de este establecimiento.	0,71
P30.61 No es necesario confiar en los demás para hacer un buen trabajo en equipo.	0,56
P30.65 Nos reunimos regularmente con la UTP para resolver situaciones o problemas pedagógicos.	0,00

P30.76 Para trabajar en equipo, de manera cooperativa, es necesario confiar en los demás.	0,01
---	------

SUBESCALA RESPONSABILIDAD COMPARTIDA	NIVEL DE SIGNIFICACIÓN ASOCIADO A LA PRUEBA T
P30.69 El trabajo pedagógico que realizan los docentes es mejor cuando se realiza en función de objetivos comunes.	0,00
P30.25 En este establecimiento cada equipo pedagógico (de ciclo, nivel o subsector) toma en forma autónoma las decisiones sobre como desarrollar su trabajo.	0,09
P30.34 En este establecimiento cada profesor es responsable únicamente de su propio trabajo.	0,00
P30.22 En este establecimiento las clases son preparadas por cada profesor de manera individual.	0,53
P30.40 En este establecimiento todos los profesionales se sienten responsables de los logros y fracasos académicos.	0,01
P30.24 En este establecimiento, para obtener buenos resultados académicos es fundamental que los profesores trabajen en equipo.	0,33
P30.73 Es mejor cuando cada profesor decide lo que debe hacer como parte de su trabajo pedagógico.	0,01
P30.5 Es mejor cuando las decisiones sobre el trabajo pedagógico que deben realizar los docentes son tomadas por La Dirección.	0,91
P30.83 Es mejor para los docentes cuando La Dirección se hace responsable de los resultados académicos del establecimiento.	0,04
P30.71 Los conflictos se resolverían mejor si La Dirección no interviniera en ellos.	0,00
P30.72 Los logros y fracasos de este establecimiento son principalmente responsabilidad de La Dirección.	0,07
P30.45 Los profesores no saben lo que hacen los otros docentes de su nivel en el aula.	0,00
P30.50 Los profesores trabajan en función del logro de la misión y metas del establecimiento.	0,00
P30.67 No es necesario contar con apoyo de otros docentes para obtener buenos resultados académicos.	0,00
P30.19 Se obtienen mejores resultados académicos cuando cada profesor prepara sus clases de manera individual.	0,27
P30.39 Se obtienen mejores resultados académicos cuando los profesores gozan de autonomía para hacer su trabajo.	0,04
P30.37 Se obtienen mejores resultados académicos cuando se trabaja cooperativamente con otros profesores/as.	0,01
P30.43 Se obtienen mejores resultados académicos cuando se trabaja en equipo	0,02
P30.58 Se puede prescindir de las reuniones con la UTP.	0,00
P30.47 Trabajando cooperativamente se pueden obtener mejores resultados académicos.	0,01

Subescala promoción y valoración del trabajo realizado en equipo	Nivel de significación asociado a la Prueba t
P30.6 En este establecimiento hay mutua confianza entre profesores y directivos.	0,00
P30.84 En este establecimiento la Dirección reconoce y valora los logros de los docentes.	0,00
P30.78 En este establecimiento la UTP reconoce y valora los logros de los docentes.	0,00
P30.55 En este establecimiento se destinan tiempos claramente fijados para el trabajo en equipo de los profesores.	0,00
P30.77 En este establecimiento se evalúan las metas y objetivos propuestos como parte de la misión del establecimiento.	0,01
P30.7 Habitualmente el director/a se reúne con los profesores para conocer su trabajo como docentes	0,00
P30.28 La confianza que existe entre la Dirección y los profesores favorece el trabajo en equipo.	0,00
P30.1 La Dirección del establecimiento fomenta que los docentes trabajen en equipo	0,00
P30.16 La Dirección del establecimiento promueve que haya relaciones de confianza entre profesores.	0,00
P30.13 La Dirección del establecimiento promueve un ambiente de trabajo colaborativo entre los docentes.	0,00
P30.54 Las reuniones de ciclo, nivel educativo y/o sector son una instancia de apoyo muy importante para la labor pedagógica.	0,02

Subescala calidad de la comunicación	Nivel de significación asociado a la Prueba t
P30.10 En este establecimiento el trabajo entre La Dirección y los profesores es una instancia de mutuo aprendizaje.	0,00
P30.17 En este establecimiento los criterios con que se evalúa a los alumnos se discuten en equipo.	0,00
P30.38 En este establecimiento los profesores confían entre sí para trabajar en equipo.	0,00
P30.68 En este establecimiento los profesores han definido en conjunto los objetivos de cada ciclo y o nivel educativo.	0,00
P30.64 En este establecimiento los profesores han definido en conjunto los objetivos de cada subsector de aprendizaje	0,00
P30.18 En este establecimiento se diseña en equipo el trabajo de cada ciclo y o nivel educativo.	0,00
P30.11 En este establecimiento se diseñan y planifican en equipo estrategias para mejorar el aprendizaje de los alumnos.	0,00
P30.12 En este establecimiento se trabaja en equipo (de ciclo, nivel o subsector) para mejorar los aprendizajes.	0,00
P30.51 En este establecimiento todos los profesores se apoyan mutuamente en su labor pedagógica.	0,00
P30.33 En este establecimiento, todos participan en la toma de decisiones.	0,00
P30.9 En este establecimiento, todos trabajan en función de objetivos comunes.	0,00
P30.79 Es fácil ponerse de acuerdo a pesar de que existan diferencias de opinión entre los profesores.	0,00
P30.44 La confianza que existe entre los profesores favorece el trabajo en conjunto.	0,09
P30.53 La Dirección brinda espacios de análisis y reflexión sobre los procesos pedagógicos que se llevan a cabo en el establecimiento.	0,00
P30.42 La Dirección siempre actúa como mediador en los conflictos que se dan entre profesores.	0,00
P30.74 Las diferencias de opinión entre profesores se resuelven fácilmente.	0,00
P30.49 Los conflictos entre profesores y La Dirección se resuelven adecuadamente.	0,00
P30.81 Los conflictos entre profesores y la UTP se resuelven adecuadamente.	0,00
P30.48 Los equipos de trabajo (de nivel, subsector o ciclo) trabajan en función de orientaciones y procedimientos consensuados entre todos.	0,00
P30.46 Los equipos de trabajo pedagógico (de ciclo, nivel o subsector) se comunican entre sí.	0,00
P30.3 Los tiempos destinados al trabajo en equipo de los docentes no son suficientes.	0,02
P30.63 No es común que haya diferencias de opinión entre los profesores de este establecimiento.	0,71
P30.61 No es necesario confiar en los demás para hacer un buen trabajo en equipo.	0,56

P30.65 Nos reunimos regularmente con la UTP para resolver situaciones o problemas pedagógicos.	0,00
P30.76 Para trabajar en equipo, de manera cooperativa, es necesario confiar en los demás.	0,01

Subescala espacios y recursos	Nivel de significación asociado a la Prueba t
P30.4 El establecimiento entrega a los docentes recursos de apoyo (libros, fotocopias, otros materiales,) adecuados para el trabajo cooperativo entre docentes.	0,02
P30.52 El establecimiento no cuenta con suficientes recursos de apoyo (libros, fotocopias, otros materiales) para el trabajo cooperativo entre docentes.	0,00
P30.27 En este establecimiento no existen espacios físicos para que los profesores trabajen en equipo.	0,00
P30.57 En este establecimiento no existen espacios físicos para que los profesores trabajen en equipo.	0,00
P30.59 Las reuniones de sector de aprendizaje son una instancia de apoyo muy importante para la labor pedagógica.	0,02
P30.14 Los espacios físicos con los que los docentes cuentan permiten trabajar en equipo.	0,00

Subescala planificación y proyección conjunta del trabajo	Nivel de significación asociado a la Prueba t
P30.60 El trabajo docente es mejor cuando se diseña en conjunto por los profesores.	0,00
P30.2 En este establecimiento no es una prioridad para La Dirección el trabajo pedagógico cooperativo entre docentes.	0,00
P30.30 Es mejor que cada profesor planifique solo su trabajo.	0,00
P30.32 Las planificaciones del trabajo docente resultan mejor cuando se hacen en equipo.	0,00
P30.15 Los objetivos pedagógicos del establecimiento son posibles de alcanzar.	0,49
P30.23 Participar en el consejo técnico es muy importante para la labor pedagógica.	0,00
P30.41 Planificar en conjunto con otros profesores es más engorroso que hacerlo en forma individual.	0,00

Análisis de dispersión

A continuación se presentan los resultados del estadístico de desviación estándar de cada uno de los ítems separados según su subescala de pertenencia. Se sugiere eliminar a todos aquellos que en este estadístico presenten valores inferiores a 1, considerando que esto demuestra su bajo poder de discriminación. Estos ítems se encuentran destacados con color rojo.

Subescala trabajo en equipo	Media	Desv. estándar
P30.10 En este establecimiento el trabajo entre La Dirección y los profesores es una instancia de mutuo aprendizaje.	4,1	1,09
P30.17 En este establecimiento los criterios con que se evalúa a los alumnos se discuten en equipo.	3,69	1,35
P30.38 En este establecimiento los profesores confían entre sí para trabajar en equipo.	4,2	1,08
P30.68 En este establecimiento los profesores han definido en conjunto los objetivos de cada ciclo y o nivel educativo.	3,3	1,35
P30.64 En este establecimiento los profesores han definido en conjunto los objetivos de cada subsector de aprendizaje	3,31	1,38
P30.18 En este establecimiento se diseña en equipo el trabajo de cada ciclo y o nivel educativo.	3,54	1,39
P30.11 En este establecimiento se diseñan y planifican en equipo estrategias para mejorar el aprendizaje de los alumnos.	4,29	1,02
P30.12 En este establecimiento se trabaja en equipo (de ciclo, nivel o subsector) para mejorar los aprendizajes.	4,04	1,36
P30.51 En este establecimiento todos los profesores se apoyan mutuamente en su labor pedagógica.	3,86	1,24
P30.33 En este establecimiento, todos participan en la toma de decisiones.	3,4	1,5
P30.9 En este establecimiento, todos trabajan en función de objetivos comunes.	4,02	1,21
P30.79 Es fácil ponerse de acuerdo a pesar de que existan diferencias de opinión entre los profesores.	3,54	1,3
P30.44 La confianza que existe entre los profesores favorece el trabajo en conjunto.	4,59	0,87
P30.53 La Dirección brinda espacios de análisis y reflexión sobre los procesos pedagógicos que se llevan a cabo en el establecimiento.	3,69	1,27
P30.42 La Dirección siempre actúa como mediador en los conflictos que se dan entre profesores.	3,42	1,44
P30.74 Las diferencias de opinión entre profesores se resuelven fácilmente.	3,49	1,35
P30.49 Los conflictos entre profesores y La Dirección se resuelven adecuadamente.	3,94	1,26
P30.81 Los conflictos entre profesores y la UTP se resuelven adecuadamente.	4,24	0,83

P30.48 Los equipos de trabajo (de nivel, subsector o ciclo) trabajan en función de orientaciones y procedimientos consensuados entre todos.	3,86	1,25
P30.46 Los equipos de trabajo pedagógico (de ciclo, nivel o subsector) se comunican entre sí.	3,73	1,44
P30.3 Los tiempos destinados al trabajo en equipo de los docentes no son suficientes.	1,6	0,93
P30.63 No es común que haya diferencias de opinión entre los profesores de este establecimiento.	2,45	1,53
P30.61 No es necesario confiar en los demás para hacer un buen trabajo en equipo.	3,85	1,59
P30.65 Nos reunimos regularmente con la UTP para resolver situaciones o problemas pedagógicos.	4,15	1,19
P30.76 Para trabajar en equipo, de manera cooperativa, es necesario confiar en los demás.	4,61	0,91

Subescala responsabilidad compartida	Media	Desv. Estándar
P30.69 El trabajo pedagógico que realizan los docentes es mejor cuando se realiza en función de objetivos comunes.	4,71	0,46
P30.25 En este establecimiento cada equipo pedagógico (de ciclo, nivel o subsector) toma en forma autónoma las decisiones sobre cómo desarrollar su trabajo.	3,42	1,40
P30.34 En este establecimiento cada profesor es responsable únicamente de su propio trabajo.	2,64	1,45
P30.22 En este establecimiento las clases son preparadas por cada profesor de manera individual.	2,00	1,34
P30.40 En este establecimiento todos los profesionales se sienten responsables de los logros y fracasos académicos.	4,08	1,31
P30.24 En este establecimiento, para obtener buenos resultados académicos es fundamental que los profesores trabajen en equipo.	4,42	1,16
P30.73 Es mejor cuando cada profesor decide lo que debe hacer como parte de su trabajo pedagógico.	3,32	1,39
P30.5 Es mejor cuando las decisiones sobre el trabajo pedagógico que deben realizar los docentes son tomadas por la Dirección.	3,52	1,39
P30.83 Es mejor para los docentes cuando la Dirección se hace responsable de los resultados académicos del establecimiento.	2,76	1,49
P30.71 Los conflictos se resolverían mejor si la Dirección no interviniera en ellos.	3,70	1,22
P30.72 Los logros y fracasos de este establecimiento son principalmente responsabilidad de La Dirección.	3,76	1,41
P30.45 Los profesores no saben lo que hacen los otros docentes de su nivel en el aula.	2,90	1,45
P30.50 Los profesores trabajan en función del logro de la misión y metas del establecimiento.	4,28	0,91
P30.67 No es necesario contar con apoyo de otros docentes para obtener buenos resultados académicos.	4,10	1,40
P30.19 Se obtienen mejores resultados académicos cuando cada profesor prepara sus clases de manera individual.	3,15	1,55

P30.39 Se obtienen mejores resultados académicos cuando los profesores gozan de autonomía para hacer su trabajo.	2,38	1,31
P30.37 Se obtienen mejores resultados académicos cuando se trabaja cooperativamente con otros profesores/as.	4,82	0,38
P30.43 Se obtienen mejores resultados académicos cuando se trabaja en equipo	4,76	0,64
P30.58 Se puede prescindir de las reuniones con la UTP.	3,90	1,46
P30.47 Trabajando cooperativamente se pueden obtener mejores resultados académicos.	4,84	0,36

Subescala promoción y valoración del trabajo realizado en equipo	Media	Desv. Estándar
P30.6 En este establecimiento hay mutua confianza entre profesores y directivos.	3,80	1,25
P30.84 En este establecimiento La Dirección reconoce y valora los logros de los docentes.	4,22	1,09
P30.78 En este establecimiento la UTP reconoce y valora los logros de los docentes.	4,24	1,04
P30.55 En este establecimiento se destinan tiempos claramente fijados para el trabajo en equipo de los profesores.	3,57	1,40
P30.77 En este establecimiento se evalúan las metas y objetivos propuestos como parte de la misión del establecimiento.	4,37	0,95
P30.7 Habitualmente el director/a se reúne con los profesores para conocer su trabajo como docentes	3,98	1,09
P30.28 La confianza que existe entre La Dirección y los profesores favorece el trabajo en equipo.	4,18	1,17
P30.1 La Dirección del establecimiento fomenta que los docentes trabajen en equipo	4,04	1,30
P30.16 La Dirección del establecimiento promueve que haya relaciones de confianza entre profesores.	4,12	1,04
P30.13 La Dirección del establecimiento promueve un ambiente de trabajo colaborativo entre los docentes.	4,18	1,12
P30.54 Las reuniones de ciclo, nivel educativo y/o sector son una instancia de apoyo muy importante para la labor pedagógica.	4,61	0,72

Subescala calidad de la comunicación	Media	Desv. Estándar
P30.10 En este establecimiento el trabajo entre La Dirección y los profesores es una instancia de mutuo aprendizaje.	4,10	1,09
P30.17 En este establecimiento los criterios con que se evalúa a los alumnos se discuten en equipo.	3,69	1,35
P30.38 En este establecimiento los profesores confían entre sí para trabajar en equipo.	4,20	1,08
P30.68 En este establecimiento los profesores han definido en conjunto los objetivos de cada ciclo y o nivel educativo.	3,30	1,35
P30.64 En este establecimiento los profesores han definido en conjunto los objetivos de cada subsector de aprendizaje	3,31	1,38
P30.18 En este establecimiento se diseña en equipo el trabajo de cada ciclo y o nivel educativo.	3,54	1,39
P30.11 En este establecimiento se diseñan y planifican en equipo estrategias para mejorar el aprendizaje de los alumnos.	4,29	1,02
P30.12 En este establecimiento se trabaja en equipo (de ciclo, nivel o subsector) para mejorar los aprendizajes.	4,04	1,36
P30.51 En este establecimiento todos los profesores se apoyan mutuamente en su labor pedagógica.	3,86	1,24
P30.33 En este establecimiento, todos participan en la toma de decisiones.	3,40	1,50
P30.9 En este establecimiento, todos trabajan en función de objetivos comunes.	4,02	1,21
P30.79 Es fácil ponerse de acuerdo a pesar de que existan diferencias de opinión entre los profesores.	3,54	1,30
P30.44 La confianza que existe entre los profesores favorece el trabajo en conjunto.	4,59	0,87
P30.53 La Dirección brinda espacios de análisis y reflexión sobre los procesos pedagógicos que se llevan a cabo en el establecimiento.	3,69	1,27
P30.42 La Dirección siempre actúa como mediador en los conflictos que se dan entre profesores.	3,42	1,44
P30.74 Las diferencias de opinión entre profesores se resuelven fácilmente.	3,49	1,35
P30.49 Los conflictos entre profesores y La Dirección se resuelven adecuadamente.	3,94	1,26
P30.81 Los conflictos entre profesores y la UTP se resuelven adecuadamente.	4,24	0,83
P30.48 Los equipos de trabajo (de nivel, subsector o ciclo) trabajan en función de orientaciones y procedimientos consensuados entre todos.	3,86	1,25
P30.46 Los equipos de trabajo pedagógico (de ciclo, nivel o subsector) se comunican entre sí.	3,73	1,44
P30.3 Los tiempos destinados al trabajo en equipo de los docentes no son suficientes.	1,60	0,93
P30.63 No es común que haya diferencias de opinión entre los profesores de este establecimiento.	2,45	1,53
P30.61 No es necesario confiar en los demás para hacer un buen trabajo en equipo.	3,85	1,59
P30.65 Nos reunimos regularmente con la UTP para resolver	4,15	1,19

situaciones o problemas pedagógicos.		
P30.76 Para trabajar en equipo, de manera cooperativa, es necesario confiar en los demás.	4,61	0,91

Subescala calidad espacios y recursos	Media	Desv. Estándar
P30.4 El establecimiento entrega a los docentes recursos de apoyo (libros, fotocopias, otros materiales,) adecuados para el trabajo cooperativo entre docentes.	4,12	0,98
P30.52 El establecimiento no cuenta con suficientes recursos de apoyo (libros, fotocopias, otros materiales) para el trabajo cooperativo entre docentes.	3,14	1,61
P30.27 En este establecimiento no existen espacios físicos para que los profesores trabajen en equipo.	3,38	1,61
P30.57 En este establecimiento no existen espacios físicos para que los profesores trabajen en equipo.	3,31	1,51
P30.59 Las reuniones de sector de aprendizaje son una instancia de apoyo muy importante para la labor pedagógica.	4,26	1,08
P30.14 Los espacios físicos con los que los docentes cuentan permiten trabajar en equipo.	3,73	1,34

Subescala planificación y proyección conjunta del trabajo	Media	Desv. Estándar
P30.60 El trabajo docente es mejor cuando se diseña en conjunto por los profesores.	4,67	0,71
P30.2 En este establecimiento no es una prioridad para la Dirección el trabajo pedagógico cooperativo entre docentes.	3,65	1,56
P30.30 Es mejor que cada profesor planifique solo su trabajo.	3,96	1,41
P30.32 Las planificaciones del trabajo docente resultan mejor cuando se hacen en equipo.	4,49	0,75
P30.15 Los objetivos pedagógicos del establecimiento son posibles de alcanzar.	4,33	0,96
P30.23 Participar en el consejo técnico es muy importante para la labor pedagógica.	4,52	1,00
P30.41 Planificar en conjunto con otros profesores es más engorroso que hacerlo en forma individual.	3,29	1,55

Tabla resumen análisis de los ítems

Finalmente se decidió eliminar todos aquellos ítems que presentaron resultados deficientes en más de una de las pruebas aplicadas, según lo muestra la siguiente tabla resumen.

Subescala	Ítem	Resumen resultados					N° pruebas en las que se sugiere eliminación	Evaluación final
		Consistencia interna		Discriminación		Correlación factor pertenencia		
		Alfa Cronbach	Correlación ítem escala	Prueba t	Dispersión			
Trabajo en equipo	P30.10						0	
	P30.17						0	
	P30.38						0	
	P30.68						0	
	P30.64						0	
	P30.18						0	
	P30.11						0	
	P30.12						0	
	P30.51						0	
	P30.33						0	
	P30.9						0	
	P30.79						0	
	P30.44		x	x	x		3	Eliminado

Subescala	Ítem	Resumen resultados					N° pruebas en las que se sugiere eliminación	Evaluación final
		Consistencia interna		Discriminación		Correlación factor pertenencia		
		Alfa Cronbach	Correlación ítem escala	Prueba t	Dispersión			
P30.53							0	
P30.42							0	
P30.74							0	
P30.49							0	
P30.81					x		1	
P30.48							0	
P30.46							0	
P30.3			x		x		2	Eliminado
P30.63		x	x	x		x	4	Eliminado
P30.61		x	x	x		x	4	Eliminado
P30.65							0	
P30.76					1		1	

Subescala	Ítem	Resumen resultados					N° pruebas en las que se sugiere eliminación	Evaluación final
		Consistencia interna		Discriminación		Correlación factor pertenencia		
		Alfa Cronbach	Correlación ítem escala	Prueba t	Dispersión			
Responsabilidad compartida	P30.69				x		1	
	P30.25	x	x	x		x	4	Eliminado
	P30.34					x	1	
	P30.22	x	x	x		x	4	Eliminado
	P30.40					x	1	
	P30.24		x	x		x	3	Eliminado
	P30.73						0	
	P30.5	x	x	x		x	4	Eliminado
	P30.83	x	x			x	3	Eliminado
	P30.71						0	
	P30.72			x			1	
	P30.45						0	
	P30.50				x		1	
	P30.67						0	
	P30.19	x	x	x		x	4	Eliminado

Subescala	Ítem	Resumen resultados					N° pruebas en las que se sugiere eliminación	Evaluación final
		Consistencia interna		Discriminación		Correlación factor pertenencia		
		Alfa Cronbach	Correlación ítem escala	Prueba t	Dispersión			
	P30.39					x	1	
	P30.37				x		1	
	P30.43				x		1	
	P30.58						0	
	P30.47				x		1	
Promoción y valoración del trabajo realizado en equipo	P30.6						0	
	P30.84						0	
	P30.78					x	1	
	P30.55					x	1	
	P30.77				x		1	
	P30.7					x	1	
	P30.28						0	
	P30.1	x				x	2	Eliminado
	P30.16					x	1	
	P30.13						0	
	P30.54	x			x	x	3	Eliminado

Subescala	Ítem	Resumen resultados					N° pruebas en las que se sugiere eliminación	Evaluación final
		Consistencia interna		Discriminación		Correlación factor pertenencia		
		Alfa Cronbach	Correlación ítem escala	Prueba t	Dispersión			
Calidad de la comunicación	P30.21						0	
	P30.75	x	x	x	x	x	5	Eliminado
	P30.70				x	x	2	Eliminado
	P30.20						0	
	P30.26		x				1	
	P30.36				x	x	2	Eliminado
	P30.31					x	1	
	P30.8				x		1	
	P30.35					x	1	
	P30.62				x		1	
	P30.80				x		1	
	P30.29						0	
	P30.56						0	
	P30.82				x	x	2	Eliminado
Espacios y recursos	P30.4	x			x	x	3	Eliminado

Subescala	Ítem	Resumen resultados					N° pruebas en las que se sugiere eliminación	Evaluación final
		Consistencia interna		Discriminación		Correlación factor pertenencia		
		Alfa Cronbach	Correlación ítem escala	Prueba t	Dispersión			
Subescala	P30.52					x	1	
	P30.27						0	
	P30.57						0	
	P30.59	x				x	2	Eliminado
	P30.14						0	
	P30.60				x		1	
Planificación y proyección conjunta del trabajo	P30.2	x	x			x	3	Eliminado
	P30.30						0	
	P30.32				x	x	2	Eliminado
	P30.15		x	x	x	x	4	Eliminado
	P30.23					x	1	
	P30.41					x	1	

Criterios complementarios de corrección del instrumento

Complementariamente se aplicaron los siguientes criterios de corrección del instrumento.

- Dada la dificultad que presentaron para ser respondidos los ítems que estaban formulados en un sentido negativo y considerando que esto significó obtener correlaciones inversas con los factores de la escala, se optó por corregir su redacción dejando todos los ítems de la escala con una misma orientación al trabajo docente colaborativo.
- Se cambió la redacción de aquellos ítems que si bien no fueron eliminados presentaban problemas en una de las pruebas de discriminación. Los ítems corregidos fueron los siguientes:

Ítem 8 (ahora ítem 3)

- **Original**

Hay una buena comunicación entre el equipo de UTP y los profesores.

- **Corrección**

Hay una excelente comunicación entre el equipo de UTP y los profesores.

Ítem 30 (AHORA ÍTEM 20)

- **Original**

Es mejor que cada profesor planifique solo su trabajo.

- **Corrección**

La planificación en equipo siempre resulta mejor que cuando se hace en forma individual.

Ítem 62 (ahora ítem 45)

- **Original**

La calidad de la comunicación entre profesores favorece el trabajo en equipo en este establecimiento.

- **Corrección**

En este establecimiento la buena comunicación entre profesores favorece el trabajo en equipo.

Ítem 80 (ahora ítem 59)

- **Original**

La Dirección o la UTP monitorean adecuadamente el estado de avance de las metas y objetivos propuestos para el establecimiento

- **Corrección**

La Dirección o la UTP siempre están supervisando el estado de avance de las metas y objetivos propuestos para el establecimiento

Anexo n° 5

Cuestionario definitivo

Con el fin de conocer su opinión sobre las características del trabajo pedagógico que usted y sus colegas realizan día a día en el establecimiento, le solicitamos que dedique un tiempo para responder a las siguientes preguntas. Sus respuestas son absolutamente confidenciales: serán tratadas de forma estadística y totalmente anónima. No hay respuestas mejores o peores. No es una evaluación por lo que nos interesa solo su opinión sobre los temas que se consultarán. Lea las instrucciones de cada una de las preguntas, esto le ayudará a completar el cuestionario de manera adecuada. Desde ya, le agradecemos sus respuestas.

P1. ¿Cuál es el año de su nacimiento? _____

P2. Indique su sexo (**Marque sobre el número su respuesta**).

Hombre	Mujer
1	2

P3. Indique la comuna del establecimiento educacional donde Ud. trabaja

P4. Señale cuantos años lleva ejerciendo como docente _____ años

P5. ¿En qué año se tituló como profesor? _____

P6. ¿En cuál de las siguientes instituciones se formó como profesor? (**Marque con una x sobre el número de la alternativa que representa su respuesta. Marque solo una**)

Escuela Normal	Instituto Profesional	Universidad
1	2	3

P7. ¿Cuántos años lleva trabajando en este establecimiento educacional? _____ años

P8. ¿A cuál de las siguientes corresponde su actual situación contractual en este establecimiento? (**Marque con una x sobre el número de la alternativa que representa su respuesta. Marque solo una**).

Honorarios	Contrato definido	Contrato indefinido
1	2	3

P9. Indique el número de horas semanales de su actual contrato _____ horas

P10. Indique cuantas horas a la semana dedica a hacer clases dentro del aula _____ horas

P11. ¿Ud. trabaja en otro establecimiento? (**Marque con una x sobre el número de la alternativa que representa su respuesta**).

Sí, permanentemente	A veces	No
---------------------	---------	----

1	2	3
---	---	---

P12. ¿Cuál es el ciclo en que tiene el mayor número de horas en el aula? (**Marque con una x sobre el número de la alternativa que representa su respuesta. Marque solo una**).

Primer ciclo	Segundo Ciclo	Otro:
1	2	3

P13. Complete la siguiente tabla indicando el número de horas que dedica a cada una de las siguientes actividades.

	Horas semanales
1. Docencia	
2. Preparar clases	
3. Evaluar	
4. Reuniones con otros profesores	
6. Reuniones y entrevistas padres	
Otra ¿Cuál? _____	

P14. Señale en cuál de las siguientes reuniones Ud. participa regularmente e indique si considera que sean instancias en las que se trabaja colaborativamente entre docentes. (**Marque con una x sobre el número de las alternativas que representan su respuesta en cada una de las columnas de la tabla**).

	Reuniones en las que participa	Se caracteriza porque se trabaja cooperativamente
1. Consejo de Profesores	1	1
2. Coordinación Pedagógica de la UTP	2	2
3. Coordinación de Ciclo	3	3
4. Coordinación de Profesores Jefes	4	4
5. Coordinación Sector de Aprendizaje	5	5
6. Otra: ¿cuál? _____	6	6
7. Otra: ¿cuál? _____	7	7
8. Otra: ¿cuál? _____	8	8

P15. De las siguientes dimensiones del saber docente: ¿cuáles realiza preferentemente Ud., en equipo con sus colegas? (**Marque con una x sobre las alternativas que representan su respuesta. Marque todas las que correspondan**).

Planificación de contenidos, unidades y de estrategias de enseñanza	1
Análisis de resultados escolares y evaluación	2
Aspectos de disciplina, problemas conductuales o de convivencia escolar	3
Dificultades o necesidades educativas alumnos	4
Reflexión pedagógica e intercambio de experiencias pedagógicas	5
Preparar actividades del establecimiento	6
Asuntos administrativos	7

Otros ¿Cuál? _____	8
Otros ¿Cuál? _____	9

16. ¿Cuál o cuáles de las siguientes instancias se orientan más, según su opinión, a favorecer un trabajo cooperativo entre docentes? (**Marque con una x sobre el número de las alternativas que representan su respuesta. Marque todas las que correspondan**).

Consejo de Profesores	1
Coordinación Pedagógica de la UTP	2
Coordinación de tareas del Ciclo	3
Coordinación de Profesores Jefes	4
Coordinación Sector de Aprendizaje	5
Otra ¿Cuál? _____	6
Otra ¿Cuál? _____	7

17. El grupo de profesores de su escuela en que Ud., participa permanentemente, diría que es: (**Marque con una x sobre el número de la alternativa que representa su respuesta. Marque solo una**).

Un grupo coordinado y eficaz	Un grupo que desarrolla las tareas aunque con conflictos.	Un grupo que se comunica dejando un poco de lado la tarea.	Un grupo en conflicto, sin comunicación ni trabajo.
1	2	3	4

18. ¿Cómo considera que son las condiciones de su establecimiento en relación con espacios físicos (salas, equipamiento, temperatura, etc.) y tiempos destinados para favorecer un trabajo cooperativo entre profesores para compartir sus saberes? (**Marque con una x sobre el número de la alternativa que representa su respuesta**).

	Excelentes	Buenas	Regulares	Malas
a. Espacios físicos	1	2	3	4
b. Tiempos destinados	1	2	3	4

19. Según su opinión: ¿Que tan importante es el trabajo colaborativo entre profesores de un mismo nivel y/o sector de aprendizaje, para cada uno de los siguientes actores del establecimiento? (**Marque con una x sobre el número de la alternativa que representa su respuesta**).

	Alta Importancia	Mediana Importancia	Regular Importancia	Poca Importancia
a. Dirección	1	2	3	4
b. UTP	1	2	3	4
c. Sus colegas	1	2	3	4
d. Ud. mismo	1	2	3	4

20. En su establecimiento ¿Se han hecho acuerdos para favorecer el trabajo colaborativo entre docentes de un mismo nivel y/o sector de aprendizaje? (**Marque con una x sobre el número de la alternativa que representa su respuesta**) a.

Si	No
----	----

1

2

21. Si su respuesta a la pregunta anterior fue **Si**, indique por favor con qué finalidad se han hecho esos acuerdos, si la respuesta fue **No** indique cuales cree que son los motivos por los que no se ha llegado a acuerdos.

P 22 ¿Qué opinión tiene Ud., sobre la importancia de establecer acuerdos en el establecimiento para abordar el trabajo pedagógico de los docentes en forma cooperativa?

P23 ¿El trabajo en forma cooperativa entre docentes puede contribuir a mejorar la calidad de la enseñanza? (**Marque con una x sobre el número de la alternativa que representa su respuesta**).

Si	No está seguro	No
1	2	3

P24 ¿Por qué?

P25 Señale por favor, ¿cuáles de las siguientes actividades las realiza en forma individual y cuales las realiza en equipo con otros profesores? (**Marque con una x sobre el número de la alternativa que representa su respuesta. Marque solo una para cada una de las actividades de la tabla**).

Saberes docentes	La realizo solo/a	La realizo en equipo con otros profesores
a. Planificar clases según Planes y Programas	1	2
b. Preparar la metodología y /o didáctica del sector de aprendizaje	1	2
c. Preparar y organizar el trabajo de los grupos de alumnos.	1	2
d. Definir estrategias de trabajo para la diversidad en el aula	1	2
e. Preparar los recursos educativos (textos, guías, material concreto, etc.)	1	2
f. Preparar las normas de convivencia en la sala	1	2

g.	Preparar las evaluaciones de los alumnos	1	2
h.	Reflexionar sobre las prácticas pedagógicas	1	2
i.	Revisar los resultados de las evaluaciones de los alumnos	1	2
j.	Analizar la convivencia entre docentes, alumnos y apoderados	1	2
k.	Informarse sobre temas pedagógicos	1	2
l.	Preparar reuniones de padres y apoderados	1	2
m.	Realizar actividades educativas con padres y apoderados	1	2
n.	Evaluar el trabajo educativo con padres	1	2
o.	Crear iniciativas para involucrar a la comunidad local en los aprendizajes de los alumnos	1	2
p.	Coordinar apoyos externos para abordar las necesidades sociales y económicas de los alumnos y sus familias.	1	2

P 26 ¿Es el trabajo cooperativo entre colegas una buena estrategia para mejorar la labor docente? (**Marque con una x sobre el número de la alternativa que representa su respuesta**).

Si	No
1	2

P27 ¿Por qué?

P28 ¿Actualmente, participa usted en otros grupos de educación fuera del establecimiento tales como Redes de Maestros, Talleres Comunes u otros? (**Marque con una x sobre el número de la alternativa que representa su respuesta**).

Si	No
1	2

P29 Si su respuesta a la pregunta anterior fue **Si**, indique por favor en cuales grupos participa, de lo contrario continúe en la pregunta siguiente.

P30 Considerando su experiencia de trabajo en este establecimiento, le solicitamos conteste según su grado de acuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones.

Marque con un X sobre el valor que corresponde a su respuesta según la siguiente tabla.

Totalmente en Desacuerdo (TD)	Medianamente en desacuerdo (MD)	No lo tengo claro (NC)	Medianamente de acuerdo (MA)	Totalmente de Acuerdo (TA)					
1	2	3	4	5					
1	En este establecimiento hay mutua confianza entre profesores y directivos.	1	2	3	4	5			
2	El director/a se reúne permanentemente con los profesores para conocer su trabajo	1	2	3	4	5			
3	Hay una excelente comunicación entre el equipo de UTP y los profesores.	1	2	3	4	5			
4	En este establecimiento todos trabajan en función de objetivos comunes.	1	2	3	4	5			
5	En este establecimiento el trabajo entre la Dirección y los profesores es una instancia de mutuo aprendizaje.	1	2	3	4	5			
6	En este establecimiento se diseñan y planifican en equipo estrategias para mejorar el aprendizaje de los alumnos.	1	2	3	4	5			
7	En este establecimiento se trabaja en forma cooperativa (ciclo, nivel o subsector) para mejorar los aprendizajes.	1	2	3	4	5			
8	La dirección del establecimiento promueve un ambiente de trabajo cooperativo entre los docentes.	1	2	3	4	5			
9	Los espacios físicos permiten trabajar un trabajo cooperativo entre docentes.	1	2	3	4	5			
10	La dirección del establecimiento se preocupa de que haya relaciones de confianza entre profesores.	1	2	3	4	5			
11	En este establecimiento los criterios con que se evalúa a los alumnos se revisan en forma colaborativa.	1	2	3	4	5			
12	En este establecimiento se diseña en equipo el trabajo de cada ciclo y o nivel educativo.	1	2	3	4	5			
13	En este establecimiento el trabajo entre la UTP y los profesores es una instancia de mutuo aprendizaje.	1	2	3	4	5			
14	El director está al tanto del trabajo que realizan los equipos pedagógicos de trabajo (de nivel, sector y o ciclo).	1	2	3	4	5			
15	Participar en el Consejo técnico es un aporte para la labor pedagógica.	1	2	3	4	5			
16	En este establecimiento, el trabajo con la dirección es fundamental para un buen desarrollo de la labor docente.	1	2	3	4	5			
17	En este establecimiento existen espacios físicos para que los profesores trabajen en forma cooperativa.	1	2	3	4	5			
18	La confianza que existe entre la dirección y los profesores favorece el trabajo cooperativo.	1	2	3	4	5			
19	Las reuniones con la UTP son muy aportadoras para la labor educativa.	1	2	3	4	5			
20	La planificación en equipo siempre resulta mejor que cuando se hace en forma individual.	1	2	3	4	5			
21	La dirección entrega orientaciones claras para el trabajo pedagógico con los alumnos.	1	2	3	4	5			
22	En este establecimiento todos participan en la toma de decisiones.	1	2	3	4	5			

23	En este establecimiento el profesor es el único responsable de su trabajo pedagógico.	1	2	3	4	5
24	Hay una buena comunicación entre la dirección y los profesores	1	2	3	4	5
25	Se logran mejores resultados académicos cuando los profesores trabajan cooperativamente con otros profesores/as.	1	2	3	4	5
26	En este establecimiento los profesores confían entre sí para trabajar en equipo.	1	2	3	4	5
27	Se obtienen mejores resultados académicos cuando los profesores cuentan con autonomía para hacer su trabajo.	1	2	3	4	5
28	En este establecimiento todos los profesionales se sienten responsables de los logros y fracasos académicos.	1	2	3	4	5
29	Planificar en conjunto con otros profesores es más problemático que hacerlo en forma individual.	1	2	3	4	5
30	La dirección siempre actúa como mediador en los conflictos que se dan entre profesores.	1	2	3	4	5
31	Se obtienen mejores resultados académicos cuando se trabaja en equipo	1	2	3	4	5
32	Los profesores saben lo que hacen los otros docentes de su nivel en el aula.	1	2	3	4	5
33	Los equipos de trabajo pedagógico (de ciclo, nivel o subsector) se comunican entre sí.	1	2	3	4	5
34	Trabajando cooperativamente se pueden obtener mejores resultados académicos.	1	2	3	4	5
35	Los equipos de trabajo (nivel, subsector o ciclo) trabajan en función de orientaciones y procedimientos consensuados entre todos.	1	2	3	4	5
36	Los conflictos entre profesores y la dirección se resuelven adecuadamente.	1	2	3	4	5
37	Los profesores trabajan en forma cooperativa para el logro de las metas del establecimiento.	1	2	3	4	5
38	En este establecimiento todos los profesores se apoyan mutuamente en su labor pedagógica.	1	2	3	4	5
39	El aporte de recursos de apoyo (libros, fotocopias, otros materiales) es fundamental para el trabajo cooperativo entre docentes.	1	2	3	4	5
40	La dirección brinda espacios de análisis y reflexión sobre los procesos pedagógicos que se llevan a cabo en el establecimiento.	1	2	3	4	5
41	En este establecimiento se han acordado tiempos para el trabajo en equipo de los profesores.	1	2	3	4	5
42	Los equipos de trabajo pedagógico (ciclo, nivel o subsector) saben claramente que es lo que tienen que hacer.	1	2	3	4	5
43	Se puede prescindir de las reuniones con la UTP.	1	2	3	4	5
44	El trabajo docente es mejor cuando se hace en equipo con otros profesores.	1	2	3	4	5
45	En este establecimiento la buena comunicación entre profesores favorece el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
46	En este establecimiento los profesores han definido en conjunto los objetivos de cada subsector de aprendizaje	1	2	3	4	5
47	Nos reunimos regularmente con la UTP para resolver situaciones o problemas pedagógicos.	1	2	3	4	5
48	Es necesario contar con apoyo de otros docentes para obtener buenos resultados académicos.	1	2	3	4	5
49	En este establecimiento los profesores han definido en conjunto los objetivos de cada ciclo y o nivel educativo.	1	2	3	4	5

50	El trabajo pedagógico es mejor cuando se comparten los objetivos entre profesores.	1	2	3	4	5
51	Los conflictos se resolverían mejor si la dirección interviniera en ellos.	1	2	3	4	5
52	En establecimiento los logros son principalmente responsabilidad de la dirección.	1	2	3	4	5
53	Es mejor cuando cada profesor decide lo que debe hacer como parte de su trabajo pedagógico.	1	2	3	4	5
54	Las diferencias de opinión entre profesores se resuelven fácilmente.	1	2	3	4	5
55	Para trabajar en equipo, de manera cooperativa, es necesario confiar en los demás.	1	2	3	4	5
56	En este establecimiento se evalúan permanentemente las metas propuestas como parte de la misión del establecimiento.	1	2	3	4	5
57	La UTP reconoce y valora los logros de los docentes.	1	2	3	4	5
58	Es fácil ponerse de acuerdo a pesar de que existan diferencias de opinión entre los profesores.	1	2	3	4	5
59	La dirección o la UTP siempre están supervisando el estado de avance de las metas propuestas para el establecimiento.	1	2	3	4	5
60	Cuando hay conflictos entre profesores y la UTP, estos se resuelven adecuadamente.	1	2	3	4	5
61	En este establecimiento la dirección reconoce y valora los logros de los docentes.	1	2	3	4	5

P31 Finalmente ¿Qué tan satisfecha/o se encuentra con el trabajo colaborativo que desarrollan como docentes en su establecimiento?

Muy insatisfecha/o	Medianamente insatisfecha/o	Ni satisfecha ni insatisfecha/o	Medianamente satisfecha/o	Muy Satisfecha/o
1	2	3	4	5

Muchas gracias por su valiosa colaboración

Profesoras: Liliana Mayorga S (09 824 67 41) lmayorga@ucentral.cl

Cecilia Álvarez (09 0183452)

Facultad de Ciencias de la Educación

Universidad Central

Santa Isabel 1278, 4° piso, Santiago

Anexo n° 6

Protocolo de entrevista a directores y profesores de escuelas municipalizadas para juicio de expertos

Estimado/a:

Santiago, 15 de octubre 2008.

Me encuentro en la fase de preparación de las entrevistas semi-estructuradas para directores y jefes de UTP con docentes, como parte del desarrollo de mi Tesis Doctoral, titulada “Saberes docentes y relaciones colaborativas entre profesores de algunas escuelas básicas”. La investigación busca indagar acerca de: ¿Cuál es la valoración que los docentes le otorgan a un saber pedagógico construido en forma cooperativa en la escuela y las posibilidades de dejar modelos individualistas para avanzar hacia formas cooperativas y coordinadas de trabajo docente que mejoren el funcionamiento pedagógico del establecimiento?

Por ello, solicito su opinión como experto/a sobre la pertinencia de las preguntas que se presentan a continuación. Le agradezco desde ya, su tiempo y asesoría. Liliana Mayorga.

ENTREVISTA A DIRECTORES Y PROFESORES DE ESCUELAS MUNICIPALIZADAS

Objetivo	Pregunta	Aprueba	Rechaza	Modifica	Observaciones
1. Identificar las condiciones socio-culturales de los establecimientos que favorecen o dificultan el trabajo cooperativo entre docentes.	1. ¿Considera que se dan las condiciones en el establecimiento para que los docentes trabajen cooperativamente situaciones relacionadas con la enseñanza?				
	.2. ¿Cómo diría usted que son esas condiciones? Por ejemplo en cuanto a: → Horarios → Lugares → Otros aspectos a considerar				
	3.Si consideramos las relaciones humanas en el establecimiento: usted diría que promueven: - ¿más bien un adecuado trabajo de los profesores a nivel individual? - ¿más bien un adecuado trabajo de los profesores a nivel cooperativo?				
	4. ¿Cuál es la importancia del factor relaciones humanas entre profesores para que se dé un trabajo en equipo entre ellos?				
	5. ¿Cuál es la importancia del factor relaciones humanas entre profesores y el Jefe/a UTP para que se dé el trabajo en equipo entre docentes?				

	6. Y lo mismo pero ahora en relación al Director/a: ¿cuál es la importancia del factor relaciones humanas para que se dé el trabajo en equipo entre docentes?				
	7. ¿Diría que los profesores están satisfechos con las posibilidades con que cuentan para abordar los desafíos educativos que tienen en la actualidad en su establecimiento?				
2. Identificar la importancia que se le atribuye en el establecimiento a la forma de trabajo individual o cooperativa entre docentes.	8. ¿Cuáles cree usted que son las ideas que tienen los docentes con respecto a un saber pedagógico construido en forma individual versus otro construido en forma cooperativa con otros docentes de la escuela?				
	9. ¿Cuál forma de trabajo cree usted que valoran más?				
	10. ¿Ven viable los docentes de su establecimiento realizar un trabajo pedagógico cooperativo entre docentes para avanzar en su saber pedagógico?				
	11. ¿Cuál de las dos formas ve usted que es posible de realizar en su establecimiento?				
	12. ¿Cuál es su opinión sobre un trabajo pedagógico docente realizado en forma individual o en equipo entre docentes?				

	13. ¿Cree usted que es posible construir un saber pedagógico a partir de un trabajo cooperativo entre docentes?				
	14. ¿Existe algún tipo de orientación o decisión desde la dirección y/o UTP en torno al trabajo cooperativo entre docentes para abordar lo pedagógico? ¿en qué áreas? ¿con qué fin?				
3. Caracterizar el tipo de saber pedagógico que los docentes construyen en sus escuelas.	15. Si relacionamos tipo de saber pedagógico que se produce a partir de un trabajo pedagógico individual y otro cooperativo: ¿qué tipo de saber pedagógico manejan los docentes que trabajan en forma individual y los docentes que trabajan en forma cooperativa con otros docentes?				
	16. Si relacionamos tipo de saber pedagógico que manejan los docentes según el estilo de trabajo pedagógico individual, versus cooperativo: ¿qué tipo de saber pedagógico observa usted que manejan aquellos docentes que trabajan en forma individual y los que trabajan en forma cooperativa con otros docentes?				
	17. ¿Diría usted que hay alguna relación entre enseñanza tradicional y trabajo individual del docente y enseñanza innovadora y trabajo en equipo entre docentes?				

	18. ¿Cómo caracterizaría usted el tipo de saber pedagógico que manejan los docentes que trabajan en forma individual y aquellos que trabajan en forma colaborativa con otros docentes en su establecimiento?				
	19. ¿Cuáles cree usted que son los factores que ayudan o desayudan a la existencia de un saber pedagógico construido en equipo entre docentes en su establecimiento?				
	20. ¿Haría alguna sugerencia a las instituciones que forman profesores en relación a la forma de trabajo entre docentes?				
	21. Y ¿para el desarrollo profesional de los docentes que están en ejercicio?				

Muchas gracias.

ANEXO N°7

Resultados validación de los jueces de la entrevista cualitativa

I. Estrategia de validación por jueces

Para asegurar que el diseño del protocolo de la entrevista cualitativa cumpliera con los criterios de ser confiable en las preguntas, secuencia y progresión se le solicitó a en una primera versión que fuera revisada por profesionales y académicos expertos en el área de educación y/o en el diseño de instrumentos. Se solicitó a estos jueces que evaluaran si las preguntas eran pertinentes a los objetivos propuestos para la Tesis doctoral.

Los jueces evaluaron cada una de las interrogantes propuestas en función de si les parecían que están deberían ser: aprobadas, rechazadas o habría que hacerles modificaciones. Junto a ello, se les solicitaba a los jueces que entregaran sus observaciones en relación a:

1. La redacción de las interrogantes.
2. El sentido y significado de los conceptos utilizados en las interrogantes.
3. La necesidad de incorporar nuevas ideas y conceptos relativos al intercambio de saberes a partir de un trabajo docente colaborativo.
4. La distribución de las interrogantes.

En base a sus respuestas se corrigió la redacción de las interrogantes originales que requerían de mayores precisiones y se incorporaron los cambios sugeridos.

II. Antecedentes de los jueces evaluadores

El instrumento fue evaluado por un total de 6 jueces expertos en educación y o en diseño de instrumentos. En la tabla n°87, se presentan los jueces evaluados.

Tabla n° 87: Nómina de jueces que participaron en la evaluación de la entrevista

Profesión	Grado académico	Área de especialización o experticia	Institución donde actualmente trabaja	
Carlos Santelices Vera.	Docente de Francés.	Licenciado en Educación. Magíster en Educación Magíster en Educación. © Doctor en Educación, Universidad de Granada.	Evaluación y Gestión Directiva. Director y asesor de establecimientos subvencionados. Profesor universitario.	Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad Central.
Abner Mardones Montalva	Profesor de Música	Licenciado en Educación. Magíster en Currículum y Evaluación.	Responsable de la coordinación de escuelas municipales para las prácticas de pre-grado de la Carrera de Pedagogía, ex jefe UTP. Profesor universitario.	Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad Central.
Verónica Romo López.	Educadora de Párvulos.	Magíster en Educación. Doctora en Educación, Universidad de Granada.	Profesora universitaria Coordinadora de los cursos de investigación en educación de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Central.	Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad Central.
Victoria González Villa.	Profesores de Matemáticas	Magíster en Desarrollo Local. Universidad de Birmingham. Inglaterra	Profesora universitaria. Coordinadora de establecimientos educacionales para la realización de las prácticas profesionales de los estudiantes de Pedagogía.	Escuela de Educación. Universidad Santo Tomas.
Cecilia Álvarez Torrealba.	Educadora de Párvulos	© Magíster en Educación. Universidad Central.	Profesora universitaria. Integrante del equipo de investigación sobre el Saber en Uso que construyen los docentes, investigación coordinada por Marisol Latorre, Universidad Alberto Hurtado.	Escuela de Educación. Universidad Santo Tomas.
Tomás Peters	Sociólogo	Licenciado en	Investigador	

Núñez.		Sociología. Universidad Alberto Hurtado Magíster en Historia del Arte. Universidad de Chile © Doctor en Sociología. Universidad de Londres	Especialista en encuestas de opinión sobre educación, cultura y educación. Profesor universitario. Integrante del equipo que realizó la investigación cualitativa "Nosotros los chilenos", PNUD, 2002. Magíster en Políticas Culturales.	
--------	--	--	---	--

III. Observaciones generales al instrumento

Pregunta	Se aprueba	Se rechaza	Se modifica	Comentarios Recibidos
1. Si observa la forma en que trabajan los docentes entre sí en la escuela: ¿cuál es la tendencia que usted observa: ¿trabajo individual o trabajo colaborativo?	6		5	<p>“Mejorar redacción. Incorporar la descripción de la tendencia” (Abner). Convendría decir “su” escuela para personalizar. (Carlos). “Sugiero incorporar una pregunta que obligue a “abrir” la respuesta. Por ejemplo: ¿En qué forma se manifiesta?” (Verónica Romo – Victoria – Tomás - Cecilia).</p>
2. De acuerdo a las características actuales del establecimiento: ¿qué forma de trabajo es más frecuente entre profesores cuando se abordan situaciones relacionadas con la enseñanza?	6		4	<p>“Se debe tener en cuenta que las respuestas pueden ser múltiples. Dependerá de cómo interpreten situaciones relacionadas con la enseñanza. (Abner – Carlos – Verónica - Tomás)</p>
3. ¿Qué opinión tiene sobre las características del establecimiento para el trabajo colaborativo entre docentes? Por ejemplo: horarios - lugares - otros aspectos a considerar. ¿Cambiaría algo?	6		3	<p>“Creo que se podría precisar el concepto de características, son características físicas, de gestión de espacios, etc, o son características que están vinculadas con la gestión de quien organiza los tiempos, los horarios, genera espacios para el diálogo y la participación “(Abner). Se sugiere decir condiciones en lugar de características. (Tomás - Carlos).</p> <p>Pudiera ser útil separar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - características - propuestas de cambio. <p>(Verónica Romo).</p>
4. ¿Surge con más fuerza el trabajo individual o cooperativo entre profesores, según el tipo de relaciones humanas que se da entre ellos?	6		5	<p>Sugerencia de redacción: De acuerdo al tipo de relaciones humanas que se da en su establecimiento, ¿qué tipo de trabajo surge con más fuerza, el individual o el cooperativo. ¿Por qué?” (Abner – Tomás).</p> <p>“Simplificaría algo como “De acuerdo a las interrelaciones entre los docentes ¿Surge con más fuerza el trabajo individual o cooperativo?” (Carlos – Cecilia - Tomás).</p> <p>Abrir. ¿Cómo surge? (Verónica Romo - Victoria).</p>
5. ¿Cómo afecta la relación con el/la Jefe/a UTP en el tipo de trabajo que realizan los	6		5	<p>“Sugerencia de redacción: El /la Jefe/a de UTP, es una persona que desde su cargo favorece o dificulta el trabajo individual o colaborativo?, ¿Cuáles</p>

docentes: individual o colaborativo?				serían las razones?" (Victoria – Abner – Carlos). Agregar: ¿Por qué cree esto? (Verónica Romo. Tomás).
6. Y lo mismo pero ahora en relación al Director/a: ¿cómo afecta la relación con usted como director/a en el tipo de trabajo que realizan los docentes: individual o colaborativo?	6		6	"Ídem anterior" (Abner – Victoria - Carlos). Se sugiere eliminar la introducción de la pregunta. (Carlos) Agregar: ¿Por qué? (Verónica Romo. Cecilia).
7. ¿Diría que usted que los profesores están satisfechos con la organización que tiene el establecimiento para abordar los desafíos educativos en forma cooperativa entre profesores?	6		3	Eliminar el primer qué. (Carlos – Tomás - Victoria).
8. ¿Qué papel tiene un saber pedagógico construido en forma cooperativa entre docentes en la escuela?	6		5	"Ok, pero surge una duda, ¿se definió anteriormente el concepto de saber pedagógico? Porque los docentes podrían responder esta pregunta desde distintas miradas del concepto que tienen de saber pedagógico". (Abner). Se sugiere introducir con en su opinión. (Carlos - Verónica Romo – Victoria - Tomás).
9. ¿Ve posible realizar un trabajo pedagógico cooperativo entre docentes para construir un saber pedagógico desde lo cotidiano?	6		6	"Incorporaría que fundamente la respuesta, porque podría decir que si y nada más" (Abner – Cecilia - Tomás). La respuesta puede ser dicotómica Sí o No, puede agregarse Fundamente . (Carlos – Verónica Romo - Victoria).
10. ¿Cuál es su opinión sobre un trabajo pedagógico docente realizado en forma individual o en equipo entre docentes?	6		3	"Sugerencia de redacción. ¿Cuál es su opinión sobre el trabajo pedagógico realizado en forma individual o cooperativa, entre los docentes de su establecimiento?" (Abner – Carlos - Verónica Romo).
11. ¿Cree usted que es posible construir un saber pedagógico a partir de un trabajo cooperativo entre	6		4	"Ok, pero que diga por qué es o no posible, que fundamente". (Abner). La respuesta puede ser dicotómica Sí o No, puede agregarse Fundamente. (Carlos - Tomás) Agregar: ¿por qué? (Verónica Romo).

docentes?				
12. ¿Existe algún tipo de orientación o decisión desde la dirección y/o UTP en torno al trabajo cooperativo entre docentes para abordar lo pedagógico? ¿en qué áreas? ¿Con qué fin?	6	---	--	
13. ¿Cuál cree usted que es el tipo de trabajo pedagógico que se tiene que dar entre los docentes para que ellos construyan su saber pedagógico?	6		1	“Sugerencia y pregunta que te hago. Se definió el concepto de saber pedagógico y de trabajo pedagógico, ya que las distintas concepciones que se tengan de este (o paradigmas sobre el cual el docente e incluso el director construye su práctica) definen también la práctica de los mismos”. (Abner)
14. Si relacionamos el tipo de saber pedagógico que se produce a partir de un trabajo pedagógico individual: ¿qué tipo de saber pedagógico manejan los docentes que trabajan en forma individual?	6		4	“Ok muy buena pregunta”. (Abner) Podría ser una pregunta compleja que habría que clarificar en el momento de la entrevista. (Carlos) Creo que puede ser confusa. Pudiera ser: ¿Considera usted que el saber pedagógico de los docentes “individualistas” tiene estas características? ¿En qué forma? (Tomás – Victoria – Cecilia).
15. Y si relacionamos el tipo de saber pedagógico que manejan los docentes según un estilo de trabajo pedagógico cooperativo: ¿qué tipo de saber pedagógico observa usted que manejan los docentes que trabajan en forma cooperativa?	6			

16. ¿Diría usted que hay alguna relación entre enseñanza tradicional y trabajo individual del docente y enseñanza innovadora y trabajo en equipo entre docentes?	6		4	“Tal vez preguntar antes que se entienda por enseñanza individual, trabajo individual, enseñanza innovadora, trabajo en equipo, precisar conceptos, que tienen que ver muy estrechamente con las prácticas cotidianas”. (Abner) Por qué. (Carlos) ¿Por qué o ¿En qué forma? (Verónica Romo - Victoria).
17. ¿Cuáles cree usted que son los factores que ayudan o desayudan a la existencia de un saber pedagógico construido en equipo entre docentes en su establecimiento?	6		3	¿Existe desayudan ? Es mejor algo así como: ¿Facilitan o dificultan? (Carlos - Verónica – Victoria).
18. ¿Haría alguna sugerencia a las instituciones que forman profesores en relación a los estilos de trabajo entre docentes?	6		2	Se propone: ¿Qué sugerencias haría (Carlos) ¿Cuáles? (Verónica Romo).
19. Y ¿haría una sugerencia para el desarrollo profesional de los docentes que están en ejercicio?	6		3	Precisar lo de sugerencias en torno ¿a qué? Decir más bien: ¿Qué sugerencias haría ... (Carlos) – Tomás) ¿Cuál? (Verónica Romo).

Anexo N° 8**Guion entrevista a profesores/as de educación básica escuelas municipales****I. Datos del entrevistado**

Nombre: _____

Edad: _____

Años de experiencia docente: _____

Años de trabajo en la escuela: _____

II. Entrevista

Preguntas		Observaciones /Comentarios
1.	En las actividades relacionadas con la docencia que usted realiza diariamente, ¿cuál es la tendencia mayor: un trabajo individual o un trabajo cooperativo con otros docentes? ¿Por qué piensa eso?	
2.	¿De qué depende que exista un trabajo más individual o más cooperativo entre los profesores? ¿Qué piensa acerca del papel que juegan los factores culturales? ¿Sus creencias, las de los otros profesores y/o las características de los profesores?	
3.	¿Existen ciertas condiciones para que se dé un trabajo cooperativo entre docentes: horarios – lugares - otros aspectos? ¿Qué facilita o dificulta el trabajo cooperativo entre docentes?	
4.	¿Ve alguna relación entre las características de las relaciones humanas y la tendencia a un trabajo más individual o cooperativo entre docentes? ¿De qué depende? ¿En qué se nota?	
5.	¿Influye la forma de trabajo de la Unidad Técnica Pedagógica para que se dé un trabajo más individual o cooperativo entre docentes? O ¿no tiene importancia? ¿Qué otros factores estarían influyendo más? ¿Por qué?	
6.	¿Influye la gestión directiva para que se dé un trabajo más individual o cooperativo entre docentes? O ¿no tiene importancia? ¿Por qué?	
7.	¿Existe algún tipo de orientación o decisión desde la dirección y/o UTP en torno al trabajo cooperativo entre docentes para abordar lo pedagógico? ¿En qué áreas? ¿Con qué finalidad?	
8.	La organización pedagógica que tiene el establecimiento ¿facilita la cooperación entre docentes para abordar la enseñanza y aprendizaje? ¿Diría usted	

	que los profesores están satisfechos con la organización existente? ¿Por qué?	
9.	¿El conocimiento o saber pedagógico de los docentes es distinto si trabajan en forma individual o cooperativa? ¿Por qué?	
10.	¿El saber pedagógico de los docentes que trabajan en forma individual tiene ciertas características? ¿Cuáles serían estas?	
11.	¿Qué características tiene el saber pedagógico de los docentes que trabajan en forma cooperativa? ¿Cuáles serían estas?	
12.	¿Usted diría que los docentes de su escuela prefieren el trabajo individual o el cooperativo? ¿Por qué?	
13.	¿Hay alguna relación entre enseñanza tradicional y trabajo individual del docente y enseñanza innovadora y trabajo en equipo entre docentes? ¿Por qué?	
14.	En su establecimiento: ¿qué factores facilitan y/o dificultan la existencia de un saber pedagógico construido cooperativamente entre docentes?	
15.	¿Cree usted que es posible construir un saber pedagógico a partir de un trabajo cooperativo entre docentes? ¿Por qué?	
16.	¿Ve posible que en su establecimiento los docentes realicen un trabajo pedagógico cooperativo que les permita construir juntos un saber pedagógico? ¿Por qué?	
17.	¿Qué importancia le da usted a un saber pedagógico construido en forma cooperativa entre los docentes de su establecimiento? ¿Por qué?	
19.	¿Quisiera agregar algo más?	

III. Cierre.

Agradecimientos – Consultas –Despedida.

Santiago, 21 de noviembre 2008.

Anexo N°9

Guion entrevista a jefes/as UTP de escuelas municipales

I. Datos del entrevistado

Nombre: _____

Edad: _____

Años de experiencia docente: _____

Años de trabajo en la escuela: _____

II. Entrevista

Preguntas		Observaciones - Comentarios
1.	Al observar el trabajo que realizan los docentes entre ellos ¿qué tendencia se da más: un trabajo individual o un trabajo cooperativo? ¿Cómo se manifiesta cada tendencia?	
2.	¿De qué depende la tendencia a un trabajo más individual o más cooperativo entre los profesores? ¿Qué papel juegan los factores culturales: creencias de los profesores y/o características de los profesores?	
3.	¿Existen ciertas condiciones para que se dé un trabajo cooperativo entre docentes: horarios – lugares - otros aspectos? ¿Qué facilita o dificulta el trabajo cooperativo entre docentes?	
4.	¿Ve alguna relación entre las características de las relaciones humanas y la tendencia a un trabajo más individual o cooperativo entre docentes? ¿De qué depende? ¿en qué se nota?	
5.	¿Influye la forma de trabajo de la Unidad Técnica Pedagógica para que se dé un trabajo más individual o cooperativo entre docentes? O ¿no tiene importancia? ¿Qué otros factores estarían influyendo más? ¿Por qué?	
6.	¿Influye la gestión directiva para que se dé un trabajo más individual o cooperativo entre docentes? O ¿no	

	tiene importancia? ¿Por qué?	
7.	¿Existe algún tipo de orientación o decisión desde la dirección y/o UTP en torno al trabajo cooperativo entre docentes para abordar lo pedagógico? ¿En qué áreas? ¿Con qué finalidad?	
8.	La organización pedagógica que tiene el establecimiento ¿facilita la cooperación entre docentes para abordar la enseñanza y aprendizaje? ¿Diría usted que los profesores están satisfechos con la organización existente? ¿Por qué?	
9.	¿El conocimiento o saber pedagógico de los docentes es distinto si trabajan en forma individual o cooperativa? ¿Por qué?	
10.	¿El saber pedagógico de los docentes que trabajan en forma individual tiene ciertas características? ¿Cuáles serían estas?	
11.	¿Qué características tiene el saber pedagógico de los docentes que trabajan en forma cooperativa? ¿Cuáles serían estas?	
12.	¿Usted diría que los docentes de su escuela prefieren el trabajo individual o el cooperativo? ¿Por qué?	
13.	¿Hay alguna relación entre enseñanza tradicional y trabajo individual del docente y enseñanza innovadora y trabajo en equipo entre docentes? ¿Por qué?	
14.	En su establecimiento: ¿qué factores facilitan y/o dificultan la existencia de un saber pedagógico construido cooperativamente entre docentes?	
15.	¿Cree usted que es posible construir un saber pedagógico a partir de un trabajo cooperativo entre docentes? ¿Por qué?	
16.	¿Ve posible que en su establecimiento los docentes realicen un trabajo pedagógico cooperativo que les permita construir juntos un saber pedagógico? ¿Por qué?	
17.	¿Qué importancia le da usted a un saber pedagógico construido en forma cooperativa entre los docentes	

	de su establecimiento? ¿Por qué?	
18.	¿Cómo percibe la formación recibida por parte de los docentes en relación a los estilos de trabajo: individuales o cooperativos? ¿Por qué? ¿qué se tendría que intencionar en la formación de profesores?	
19.	¿Quisiera agregar algo más?	

III. Cierre.

Agradecimientos – Consultas –Despedida.

Santiago, 21 de noviembre 2008.

Anexo n°10

Guion de entrevista a directores de escuelas municipales

I. Datos del entrevistado

Nombre: _____

Edad: _____

Años de experiencia docente: _____

Años de trabajo en la escuela: _____

II. Entrevista

Preguntas	Observaciones - Comentarios
1. Al observar el trabajo que realizan los docentes entre ellos ¿qué tendencia observa que se da más: un trabajo individual o un trabajo cooperativo? ¿Cómo se manifiesta cada tendencia?	
2. ¿De qué depende la tendencia a un trabajo más individual o más cooperativo entre los profesores? ¿Qué papel juegan los factores culturales: creencias de los profesores y/o características de los profesores?	
3. ¿Existen ciertas condiciones para que se dé un trabajo cooperativo entre docentes: horarios – lugares - otros aspectos? ¿Qué facilita o dificulta el trabajo cooperativo entre docentes?	
4. ¿Ve alguna relación entre las características de las relaciones humanas y la tendencia a un trabajo más individual o cooperativo entre docentes? ¿De qué depende? ¿En qué se nota?	
5. ¿Influye la forma de trabajo de la Unidad Técnica Pedagógica para que se dé un trabajo más individual o cooperativo entre docentes? O ¿no tiene importancia? ¿Qué otros factores estarían influyendo más? ¿Por qué?	
6. ¿Influye la gestión directiva para que se dé un trabajo más individual o cooperativo entre docentes? O ¿no tiene importancia? ¿Por qué?	
7. ¿Existe algún tipo de orientación o decisión desde la dirección y/o UTP en torno al trabajo cooperativo entre docentes para abordar lo pedagógico? ¿En qué áreas? ¿Con qué finalidad?	
8. La organización pedagógica que tiene el establecimiento ¿facilita la cooperación entre docentes para abordar la enseñanza y aprendizaje? ¿Diría usted que los profesores están satisfechos con la organización existente? ¿Por qué?	

9.	El conocimiento o saber pedagógico de los docentes es distinto si trabajan en forma individual o cooperativa? ¿Por qué?	
10.	¿El saber pedagógico de los docentes que trabajan en forma individual tiene ciertas características? ¿Cuáles serían estas?	
11.	¿Qué características tiene el saber pedagógico de los docentes que trabajan en forma cooperativa? ¿Cuáles serían estas?	
12.	¿Usted diría que los docentes de su escuela prefieren el trabajo individual o el cooperativo? ¿Por qué?	
13.	¿Observa alguna relación entre enseñanza tradicional y trabajo individual del docente y enseñanza innovadora y trabajo en equipo entre docentes? ¿Por qué?	
14.	En su establecimiento: ¿qué factores facilitan y/o dificultan la existencia de un saber pedagógico construido cooperativamente entre docentes?	
15.	¿Cree usted que es posible construir un saber pedagógico a partir de un trabajo cooperativo entre docentes? ¿Por qué?	
16.	¿Ve posible que en su establecimiento los docentes realicen un trabajo pedagógico cooperativo que les permita construir juntos un saber pedagógico? ¿Por qué?	
17.	¿Qué importancia le da usted a un saber pedagógico construido en forma cooperativa entre los docentes de su establecimiento? ¿Por qué?	
18.	¿Cómo percibe la formación recibida por parte de los docentes en relación a los estilos de trabajo: individuales o cooperativos? ¿Por qué? ¿Qué se tendría que intencionar en la formación de profesores?	
19.	¿Quisiera agregar algo más?	

III. Cierre.

Agradecimientos – Consultas –Despedida.

Santiago, 21 de noviembre 2008.

Anexo N° 11

Matriz de análisis cualitativo textualidades entrevistas de profesores/as

Temas

1. Tendencias hacia un trabajo individual y/o cooperativo entre profesores.

Ubicación	Segmento de contenido	Categoría conceptuales abstraíbles	Códigos Etiquetas	Comentarios
P1,7	<i>“Se dan las dos tendencias” Prof. Gabriel.</i>	Ambas tendencias	AT	
P5,6-9	<i>“Ambas. Lo que pasa que se divide: primer ciclo trabaja en forma conjunta. Tenemos las instancias para trabajar en esa forma y segundo ciclo, es mas individual”. Prof. Karen</i>	Organización del establecimiento	AT OE	¿Qué está pasando?
P7, 7	<i>“Se dan...las dos”. Prof. Regina</i>	Ambas tendencias	AT	
P2, 8	<i>“Un trabajo cooperativo” Prof. Carolina</i>	Trabajo cooperativo docente	TCD	
P3. 7	<i>“El trabajo cooperativo entre docentes” Prof. Viviana.</i>	Trabajo cooperativo docente	TCD	
P4, 7-8; 25-27.	<i>“Colectivo porque esta es una escuela que tiene una mística especial...Tenemos una historia en común.... Hay un compromiso con la comunidad, más allá de la escuela porque esta es una escuela que se ha construido. Es una escuela de la Comuna no de la Municipalidad ni del Gobierno de turno”. Prof. Jeannette.</i>	Trabajo cooperativo docente Compromiso con la comunidad	TCD	Historia común Código in vivo
P4, 36-40.	<i>“Esta escuela tiene esa historia de las familias que a través de los años han ido ellos trayendo a sus hijos acá. Esa es una característica, por lo tanto el profesor es antiguo, es de acá. Entonces tiene esa concepción que esto es una familia, no es un azar”. Prof. Jeanette</i>	Historia Profesor antiguo concepción de familia.	TCD	
P1, 11-12	<i>“Se da el trabajo cooperativo cuando compartimos nuestras</i>	Trabajo cooperativo	TCD	¿Cuándo se da el

	<i>experiencias de lo que nos ha resultado y lo que no” Prof. Gabriel.</i>	docente		TCD?
P1, 13-15	<i>“Hacemos trabajo interdisciplinario, es decir, si es que en Biología se está viendo la célula, yo adapto la temática de la célula a la Unidad de Ingles”. Prof. Gabriel.</i>	Trabajo cooperativo docente	TCD	¿En qué consiste TCD?
P1, 17-18	<i>“Siempre nos estamos apoyando. Si alguien tiene una dificultad..., siempre nos estamos apoyando unos a otros”. Prof. Gabriel.</i>	Trabajo cooperativo docente	TCD	Hipótesis TCD
P2, 7-9	<i>“Nosotros acá tenemos reuniones de Departamento y de Coordinación, entonces la mayoría es trabajo en equipo”. Prof. Carolina.</i>	Trabajo cooperativo docente Organización del establecimiento	TCD OE	Hipótesis TCD
P3, 12-17	<i>“creo porque tiene que ver porque la mayoría de los profesores trabajamos por paralelo. Ahora cuando son profesores de asignatura, creo que son los más solitarios...pero igual hay un trabajo colaborativo con las otras asignaturas... siempre estamos trabajando en equipo”. Prof. Viviana</i>	Ambas tendencias Profesores de Asignatura. Solitarios	TCD TID	Hipótesis TCD Hipótesis TID
P3, 19-22	<i>“se da más el trabajo colaborativo sobre todo en los cursos de primero a cuarto donde obviamente las profesoras intercambian experiencias para ver lo que resulta mejor y lo comparten” Prof. Viviana.</i>	Trabajo cooperativo docente Ciclo	TCD	Hipótesis TCD
P4, 42-45	<i>“La diferencia está en que ha llegado mucha gente nueva, sin desconocer y cuestionar su calidad profesional, les falta esa parte de un afecto, un apego”. Prof. Jeanette</i>	Profesor nuevo	TID GENERA	Hipótesis TID
P1, 7- 8	<i>“Yo preparo mi material y preparo mi trabajo y lo llevo a cabo”. Prof. Gabriel.</i>	Individual	TID	¿En qué consiste el TID? ¿Qué está pasando?
P9, 8-10	<i>“Un trabajo colaborativo porque nosotros trabajamos por niveles y subsectores. Planificamos en conjunto, diseñamos el instrumento de evaluación en los distintos niveles y subsectores” Prof. Anita</i>	Niveles Subsectores Planificación	TCD	Hipótesis TCD

2. Factores que inciden hacia un trabajo más individual o cooperativo entre profesores.

Ubicación	Segmento de contenido (ejemplo)	Categoría	Códigos Etiquetas	Otras categorías/Comentarios
P1, 30-33	<i>“En todo orden de las cosas se da la afinidad entre colegas, la química. Todo... lo que corresponde a las amistades y a la interacción. Siempre hay algunos que se llevan mejor con otros”. Prof. Gabriel</i>	Afinidad Amistad	FI-TCD –TID AD TCD	Código in vivo
P1, 35-37	<i>“Veo al profesor de Lenguaje con el profesor de Historia, se llevan bastante bien porque forman grupos por afinidades” Prof. Gabriel</i>	Llevarse bien Grupos por afinidades	FI-TCD –TID AD TCD	¿Por qué se da el TCD?
P1, 37-39	<i>“Por ejemplo, yo me llevo muy bien con el profesor de Educación Física y de Música y hacemos grupos cada vez que hay trabajar en GPT” [Grupos Profesionales de Trabajo]. Prof. Gabriel</i>	Llevarse bien GPT	FI-TCD –TID AD	¿Por qué se da el TCD?
P1, 30-41	<i>“Cuando hay alguna actividad nos juntamos en ese grupo por una cuestión de afinidades principalmente”. Prof. Gabriel</i>	Grupos por afinidad	FI-TCD -TID AD	¿Por qué se da el TCD?
P1, 41-44	<i>“Eso no quita que si hay que presentar algún trabajo en donde no escoges el grupo, se trabaja igual. Aquí hay una buena armonía, aquí hay mucha tolerancia y respeto”. Prof. Gabriel</i>	Se trabaja igual en grupo Tolerancia Respeto	OTRO	Comentar
P1, 50-51	<i>“Incluso cuando aquí hay diferencias de opinión hay un ambiente de tolerancia”. Prof. Gabriel.</i>	Tolerancia	TOL	
P2, 16-17	<i>“pienso que la experiencia que tenemos en cuanto a los resultados de nuestro quehacer pedagógico”. Prof. Carolina</i>	Experiencia y resultados	TCD	¿Por qué se da el TCD?
P2, 18-21	<i>“en las reuniones de coordinación nos juntamos los profesores de los cursos paralelos... ahí planificamos unidades y a la vez, vamos viendo cómo le resultó a una persona la clase. Nos vamos ayudando”. Prof. Carolina</i>	Organización del establecimiento	FI-TCD -TID TCD	¿En qué consiste el TCD?
P2, 30-32	<i>“Estamos acostumbrados a trabajar así, incluso nosotros siempre tenemos los mismos cursos y eso nos facilita más porque nosotros vamos adquiriendo más</i>	Organización del establecimiento	FI-TCD -TID TCD	¿Por qué se da el TCD?

	<i>experiencia". Prof. Carolina</i>			
P3, 29	<i>"creo que depende más de la gestión direccional". Prof. Viviana</i>	Dirección	FI-TCD -TID -GD	¿De qué depende?
P3, 34-35	<i>"de las características, también con esos abismos de edades. Hay profesores muy jóvenes y profesores muy antiguos." Prof. Viviana</i>	Características de los profesores. Diferencia generacional	FI-TCD -TID	¿Qué está pasando?
P3,	<i>"El profesor antiguo tiene mucha experiencia pero hay una tendencia a no compartir mucho" Prof. Viviana</i>	Características de los profesores. Diferencia generacional	FI-TCD -TID	¿Por qué se da el TID?
P3, 37-38	<i>"Estas nuevas generaciones vienen con ese estilo de colaborar, de preguntar". Prof. Viviana</i>	Características de los profesores. Edad	FI-TCD -TID TCD	¿Por qué se da el TCD?
P3, 39-41	<i>"El profesor antiguo está con la creencia de que si yo pregunto o si yo digo que algo no lo domino. Van a decir: "¿cómo es profesor?" Prof. Viviana</i>	Características de los profesores. Edad	FI-TCD -TID	¿Por qué se da el TID? ¿En qué consiste el TCD? Saber
P3, 43- 44	<i>"creo que el profesor antiguo tiene más esa mentalidad del no intercambiar. Prof. Viviana</i>	Características de los profesores. Edad	FI-TCD -TID	Código in vivo
P3, 44-45	<i>"Bueno hay características personales. También hay gente muy especial que no les gusta compartir experiencias, son los menos" Prof. Viviana</i>	Características personales	FI-TCD -TID	¿Por qué se da el TID?
P3, 47-53	<i>"La dirección juega un papel fundamental porque cuando acá se hace un trabajo paralelo o si tiene que ver un resultado y se juntan por Departamentos de Lenguaje de Matemáticas, de Historia y los de Artes, nos juntamos todos a intercambiar. Entonces ahí se rompe un poquitito... el hielo porque, es cierto que hay gente que le cuesta mucho compartir experiencias". Prof. Viviana</i>	GD Instancias Todos a intercambiar Gente que le cuesta compartir.	FI-TCD -TID TID	¿De qué depende? ¿Por qué se da el TID?
P3, 50-52	<i>"La cosa cotidiana pedagógica la hacen porque es obligación. Pero yo insisto que es obligación. Si no existe la cosa afectiva, no sirve, desde mi punto de vista". Prof. Viviana</i>	Obligación Ausencia de lo afectivo	Afecto	¿Qué está pasando? Relaciona la historia con la escuela y el tipo de trabajo entre docentes.
P4, 60-62	<i>"creo que depende fundamentalmente de la gestión de</i>	GD	FI-TCD -TID TCD	¿De qué depende? TCD

	<i>la dirección". Prof. Jeannette</i>			
P4, 70-72	<i>"Antiguamente teníamos un contrato de 44 horas, lo que permitía que nosotros pudiéramos hacer un trabajo colaborativo y preparar la enseñanza y hoy día no lo tenemos". Prof. Jeannette</i>	PM	FI-TCD -TID TCD	¿Qué está pasando? Referencia a la cosa política.
P4, 80-81	<i>"a mí me pagan hasta las 15:30 y hasta a las 15:30 dura mi contrato y me voy" Prof. Jeannette</i>	PM	FI-TCD -TID TID	¿Qué está pasando? Discusión con respecto a las horas del contrato.
P4, 83	<i>"Así nos pagan hoy" Prof. Jeannette</i>	PM	FI-TCD -TID	¿Qué está pasando? Código in vivo
P4,89-92	<i>"La educación hoy se pierde porque <u>no entienden</u> que un profesor tiene que preparar la enseñanza, buscar el material, tiene que darse el tiempo de compartir con su paralelo. Eso efectivamente no es posible, <u>cada cual</u> aquí se rasca con sus propias uñas" Prof. Jeanette</i>	PM	FI-TCD -TID TID	¿Quiénes no entienden? ¿Por qué se da? TID? Código in vivo
P4, 94-96	<i>"Dentro de todo trabajamos horas extras pero eso efectivamente no es algo metódico como comunidad educativa. Es distinto que tú cumplas igual. Pero no es lo que corresponde". Prof. Jeannette</i>	PM	FI-TCD -TID TCD	¿Qué pasa con el TCD?
P4, 98-100	<i>"eso es un factor determinante, que <u>las autoridades no entiendan</u> que lo fundamental y que el profesor tiene que tener una cantidad de horas diarias para poder organizar su trabajo siguiente". Prof. Jeanette</i>	PM	FI-TCD -TID ETD	Baja horas contrato
P4, 101-103	<i>"Entonces si no hay una política, no hay respeto y si no hay respeto frente a la comprensión de lo que significa el trabajo docente, estamos hablando de nada. Ahí está el problema" Prof. Jeanette</i>	PM No hay respeto	FI-TCD -TID	¿Qué está pasando?
P4, 113-120	<i>"Entonces el profesor viene con una predisposición para trabajar aquí. Después se acostumbra y hay nexos. Hay características. Indudable. Hay gente menos comprometida pero eso no es determinante por lo menos en esta comunidad educativa, hay gente súper floja, gente que trabaja lo mínimo, al menor esfuerzo pero como comunidad eso queda cubierto por el resto".</i>	Predisposición a trabajar en esa escuela. La comunidad se cubre las falta de algunos profesores	FI-TCD -TID TCD	¿En qué consiste? TCD

	<i>Prof. Jeanette</i>			
P4, 75-77	<i>“Lo que significa que suena la campana a las 15:30 y yo en ese momento me retiro de la escuela porque si no alcanzo sacar mi curso, no es mi problema”. Prof. Jeanette</i>	PM	FI-TCD -TID	¿Qué está pasando? Código in vivo
P5, 34-36	<i>“Si creo que puede ser de acuerdo a los profesores una cuestión de caracteres puede ser porque hay gente que le gusta trabajar más en forma cooperativa” Prof. Karen</i>	Características de los profesores.	FI-TCD -TID	
P5,	<i>“Si las características de las profesores y específicamente los caracteres” Prof. Karen</i>	Características de los profesores.	FI-TCD -TID	¿Cuál es el factor?
P5, 41-42	<i>“también como en todos lados hay problemas. Yo creo por la personalidad de algunas personas que se suscitan esto”. Prof. Karen</i>	Caracteres profesores	FI-TCD -TID	¿Cuál es el factor?
P5, 43-46	<i>“Lo que pasa... que como estamos tanto tiempo juntas que tenemos mejor relación. Así para nosotros existe la confianza. Decirnos: “préstame tal cosa”; “oye, tengo un libro nuevo”. “Tengo una actividad...” Prof. Karen</i>	Confianza, colaboración.	FI-TCD -TID	¿Qué está pasando?
P5, 50-52	<i>“Como los caracteres también tiene que ver, se tiende a ver que los profesores del segundo ciclo son más individualistas son como más dueños de su clase, entonces no interviene más gente”. Prof. Karen</i>	Características de los profesores. Según ciclos	FI-TCD -TID	
P7, 27-30	<i>“De las creencias. Pienso que si... digamos de las condiciones personales, porque... hay personas que les gusta trabajar en forma individual. Se sienten más seguras trabajando solas, viendo su parte, solo de ellos”. Prof. Regina</i>	Características personales	FI-TCD -TID	
P7, 32-35	<i>“me incluyo, algunas veces, no se van a dar los puntos de vista... pero en el fondo el trabajo colaborativo es mejor, se pueden abordar criterios, realizar aportes, cada uno. En el fondo es mejor...”. Prof. Regina.</i>	AT TCI cuando no hay acuerdo. Mejor	TID TCD	¿Cuándo se da? TID ¿Por qué se da? TCD
P7, 39-41	<i>“Influye porque hay personas que les gusta eso... no sé... será egoísmo o que no les gusta compartir sus ideas. Lo otro puede ser que cuesta de repente ponerse</i>	Características de los profesores.	FI-TCD -TID	¿Por qué pasa?

	<i>de acuerdo". Prof. Regina</i>			
P8, 32-33	<i>Se estimula bastante pero cuando trabajas con gente mayor que esta por jubilar, cuesta porque lo de ellas es sagrado. Lo de ella es lo bueno y lo otros los nuevos no. Es que ellos están improvisando, les falta experiencia. Prof. Alicia</i>	Características de los profesores. Diferencia generacional	FI-TCD -TID	Código in vivo
P8,35- 36	<i>Entonces hay que jugar mucho a lo que es la mediación para hacer un trabajo colaborativo. Prof. Alicia</i>	Organización del establecimiento	FI-TCD -TID	
P9,17-19	<i>"Es más difícil, en general para la gente que tiene muchos años de servicio ya están formados de una manera y están acostumbrados de trabajar en forma individual" Prof. Anita</i>	Características de los profesores. Diferencias generacional	FI-TCD -TID	
P9, 19-22	<i>"Aun así, todos los profesores se han integrado. No tenemos ningún subsector en que no se planifique ni se diseñe en forma individual. Cuesta más a las personas que están a punto de jubilar pero siempre lo están intentando y lo han hecho bastante bien..." Prof. Anita</i>	Organización del establecimiento Características de los profesores. Diferencia generacional	FI-TCD -TID	
P9, 27-28	<i>"Claro que influye, amerita más esfuerzo para lograr el trabajo colaborativo" Prof. Anita</i>	Diferencia generacional. Organización del establecimiento	FI-TCD -TID	
P9, 28-30	<i>Para las personas que han salido de la universidad es más fácil integrarse y nos les cuenta adoptar el sistema de trabajo que tenemos en el colegio. Prof. Anita</i>	Características de los profesores. Diferencia generacional Organización del establecimiento	FI-TCD -TID	<i>Hipótesis Diferencia entre profesor de universidad y de ¿?</i>

3. Condiciones que favorecen el trabajo cooperativo entre docentes

Ubicación	Segmento de contenido (ejemplo)	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
P1,62-66	<i>"obviamente no todos concordamos en los horarios pero cuando hay que ponerse de acuerdo para un trabajo siempre se da una instancia de horario. Alguien cede un poquito o pide permiso o deja un curso atendido por otro colega para poder juntarse</i>	Horarios Estrategia para reunirse	HOR EST CON	¿De qué depende? Lo que no favorece Se dan las condiciones ¿Hipótesis?

	<i>con otro. <u>Acá se dan las condiciones</u>". Prof. Gabriel</i>			
P1, 71-72	<i>"La carga horaria. Siempre alguien cede para poder juntarse con el otro, pero se dan las condiciones por parte de la dirección en ese aspecto" Prof. Gabriel</i>	Lo que no favorece: carga horaria Condiciones para reunirse	HOR	¿De qué depende? Instancias Código in vivo
P2, 39-40	<i>"Si porque nos reunimos todos los días lunes y los días miércoles también. Se dan las instancias". Prof. Carolina</i>	Horarios Condiciones para reunirse	HOR	Instancias
P2, 44-46	<i>"pienso que los horarios, para las reuniones, sí coincidimos, pero muchas de las veces hay profesores que tienen que ir a tomar cursos por ausencia de otros profesores". Prof. Carolina</i>	Horarios	HOR	
P3, 60-	<i>"La dificultad pero clarísima es el tiempo... a nosotros se nos acorto el horario de 44 a 38 horas. Ahora nosotros nos retiramos con los niños a las 15:30, por lo tanto, a veces hay que hacer cambio de actividades para poder trabajar". Prof. Viviana</i>	Horarios Estrategia	HOR	Dificultad Código in vivo
P3, 65-69	<i>"Antes disponíamos de 5 horas que ahora no están no son parte del horario porque consideraron que eran horas perdidas pero no lo eran sobre todo para este trabajo colaborativo. Entonces el profesor está entregando de su tiempo lo que a veces obviamente no todo el mundo tiene la disponibilidad de quedarse". Prof. Viviana</i>	Horarios Horarios	HORA	¿Qué pasó? Código in vivo ¿Qué está pasando?
P4, 130-132	<i>"Bueno el horario. Existe el día jueves de 15:30 hasta 17:30, pero siempre salimos después de las 18:00 y si tu reclamas, dicen es que los profesores siempre piden de todo y no dan nada". Prof. Jeannette</i>	Horarios	HOR	¿Qué está pasando?
P4, 133-135.	<i>"... y lo otro que existe, pero solo en esas reuniones...solo te llenan de la tecnología, supuesto fetiche para decir que así es mejor la educación" Prof. Jeanette</i>	Reuniones de educación		¿Cómo son las reuniones? Código in vivo
P4, 138-141	<i>"Esa parafernalia, las maquinas, las pantallas y te dan el proyecto tanto y los trabajos tanto, y la</i>	Educación como tecnocracia	CRI -R	¿Cómo son las reuniones?

	<i>metodología tanto y las evidencias, y los compromisos de los profesores. Eso no es educación, eso es tecnocracia” Prof. Jeanette</i>			
P4, 143-145	<i>“No es educación porque yo aprendo de mi par. Aprendo de la experiencia viva. Yo aprendo cuando estoy con mi especialista y le comento de mi niño. Pero no aprendo cuando me manda un informe el psicólogo...” Prof. Jeanette</i>	Reuniones de informes	CRI-R	
P4, 150-151	<i>“¿qué quiero decir? Que te dan horarios. Horario inútil, porque aun así, no aborda lo que se enseña la educación”. Prof. Jeanette</i>	Horarios	HOR	Lo que no favorece
P5, 63-67	<i>“En el caso de nosotros tenemos 30 horas. Tengo 28 en aula y 2 de Consejos. Entonces yo no tengo horas de planificación. Horas para poder hacer otro tipo de actividades para preparar material didáctico. Eso yo lo hago en mi tiempo, no es un tiempo remunerado, entonces es un problema de tiempo” Prof. Karen</i>	Horarios No remunerado	HOR	Contratos Remuneración Código in vivo
P7, 48-49	<i>“el día miércoles tenemos reflexión pedagógica, ahí se da como el espacio, entonces tenemos el lugar y el horario” Prof. Regina</i>	Horarios Instancias	HOR	Instancias remuneradas
P7, 53-54	<i>“... incluso, se podría ampliar más, porque como digo yo, se da parcialmente” Prof. Regina</i>	Horario Insuficiente	HOR	Instancias
P7, 58-59	<i>“Eso de las condiciones de las personas... que no desean hacerlo así que prefieren hacerlo en forma individual” Prof. Regina</i>	Preferencia a un trabajo individual	TID	Características personales
P9, 37-38	<i>“Está diseñado el horario de computación de los profesores para que tengamos esa instancia” Prof. Anita</i>	Horarios	HOR	¿Dónde ocurre?
P9, 40-43	<i>“Hay dos momentos en el año que son los periodos fuertes donde nos dedicamos para planificar para el semestre, donde la escuela nos facilita el tiempo para que nosotros planifiquemos el semestre”. Prof.</i>	Horarios Instancias	HOR	

	Anita			
P9, 44-47	<i>“Semanalmente contamos con dos horas los días martes de 4 a 6 de la tarde donde los profesores nos reunimos para trabajar. Distinto de las dos horas de miércoles que son para Reflexión que nos juntamos todos en un Consejo de Profesores”. Prof. Anita</i>	Horarios Instancias	HOR	I
P9, 52-56	<i>“La verdad que yo no tengo un conocimiento macro de lo que ocurre con los profesores y cuando contesto me estoy refiriendo al Sector de Matemática donde tenemos un grupo y por lo menos es bien afiatado. Además que tenemos muy buenas relaciones personales entre nosotros, pero no he visto algo negativo, de una visión de afuera digamos” Prof. Anita</i>	Grupo bien afiatado Buenas relaciones personales	AFINIDAD	Afinidad

4. Tendencia hacia un trabajo más individual o cooperativo según las características de las relaciones humanas entre los docentes.

Ubicación	Segmento de contenido (ejemplo)	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
P1, 79-82	<i>“Aunque nosotros todos trabajamos colaborativamente en lo que corresponde al Subsector de uno, uno tiende hacer individualista. Yo como Profesor de Ingles no transo el que me digan: ¡oye pasa el presente simple y después el pasado! Eso no lo transo” Prof. Gabriel</i>	Características personales. Individualismo Saber propio.	RRHH	¿Qué pasa en las interacciones entre docentes?
P1, 87-88	<i>“Lo que si acepto son sugerencias de actividades o de motivación o de enfoques para poder ayudar en otras asignaturas” Prof. Gabriel</i>	Saber compartido Lo que acepta	RRHH TCD	¿Qué pasa en las interacciones entre docentes?
P1, 97	<i>“Las personalidades individuales nada más” Prof. Gabriel</i>	Características personales	TID	
P1, 102-104	<i>“...todos somos independientes y creo que esa independencia tiene que ver el estado de ánimo como para que yo quiera o no quiera hacer algo</i>	Características personales Estados de animo	TID	¿Qué pasa en las interacciones entre docentes?

	<i>acá". Prof. Gabriel</i>			
P1, 105-107	<i>"Se da que a veces hasta de mal genio uno participa y actúa con los demás pero creo que tiene mucho que ver con la personalidad, la característica individual de cada uno. Pasa por ahí. No pasa por una cuestión de órdenes o de dirección" Prof. Gabriel</i>	Características individuales	TCD	¿Qué está pasando en las interacciones entre docentes?
P2, 56-59	<i>"todo ser humano hace mas amistad con ciertas personas y eso facilita para que sea un trabajo cooperativo. Por ejemplo, este año estoy fascinada con el grupo que me tocó, porque tenemos el ritmo para trabajar, son estrictas como soy yo. Hemos trabajado excelente" Prof. Carolina</i>	Amistad	RRHH TCD	
P2, 68-71	<i>"pienso que de la disposición de cada uno, porque a veces nosotros no nos fijamos en el horario porque la cosa es salir adelante, estar al día en todo de lo que nos piden y cada cual quiere que su curso sea mejor. Entonces pienso que más que nada es la disponibilidad de cada docente" Prof. Carolina</i>	Disposición No fijarse en el horario	TCD	¿Qué pasa en las interacciones entre docentes?
P3, 82-83	<i>"como te decía antes hay una lucha o hay un no querer asumir...el trabajar con otro" [profesor antiguo, mayor no quiere compartir con otros profesores] Prof. Viviana</i>	Tensión Lucha no querer trabajar con otro	RRHH TCD	¿Qué pasa en las interacciones entre docentes?
P3, 91-92	<i>"los profesores por sus características muy personales cuesta mucho llegar a ellos y en lo del trabajo colaborativo también hay gente que tiene tendencia a tener un liderazgo como impositivo y tampoco es bueno para el trabajo colaborativo" Prof. Viviana</i>	Características personales. TC liderazgo impositivo		¿Qué pasa en las interacciones entre docentes?
P3, 94-97	<i>"Se supone que un trabajo colaborativo cuando todos tenemos derechos a opinar a decir mira esto sí, esto no. Esto me resulta esto no me resulta. También hay veces que hay situaciones: 'es que yo creo que esto es así'. Yo creo que no hay que ser tan tajante". Prof. Viviana</i>	Definición TCD Relaciones humanas	RRHH TCD	¿Qué pasa en las interacciones entre docentes?
P3, 102-103.	<i>"Sigo insistiendo de que depende de la gestión de</i>	Depende de la UTP	GD	

	<i>UTP de cómo se plantean las cosas a nivel de oficina". Prof. Viviana</i>			
P4, 193-194	<i>"Como sea, el director. Indudable que se requiere una regularidad frente a la educación, cuando hay visiones distintas no funciona". Prof. Jeanette</i>	Depende del director	GD	¿Qué pasa en las interacciones entre docentes?
P4, 202-205	<i>"Hoy día el profesor tiene que entrar al aula a las 8:00. Salir a las 15:30 y dejar de ser persona. Si el profesor es persona... primero no sirve para ser un profesor porque el profesor no es profesor, es una persona que ejerce una función de profesor... de eso depende". Prof. Jeannette</i>	Dejar de ser persona	Crítica al sistema	
P4, 212-213	<i>"con eso le enseñó a mi curso y al curso de ella que la solidaridad y la amistad son relevantes en la vida, esa enseñanza" Prof. Jeannette</i>	Solidaridad entre profesores	SP	
P4, 215-217	<i>"Hoy en día, la educación no te lo permite... ¿qué es lo que hace? No comparte desayuno, almuerzo. Todo el mundo se está quedando encerrado en su sala" Prof. Jeanette</i>	Aislamiento docente	RRHH	Código in vivo ¿Qué está pasando?
P4, 220-227	<i>"La educación es un contacto entre seres humanos y si no está la magia... tiene que ver con eso. Tiene que ver cómo entiende la dirección su labor y lo que entiende por formación y la responsabilidad que tiene un docente o formador y orientador. No la justificación de programas, proyectos y tareas encomendadas por autoridades para justificar un puesto y no perderlo". Prof. Jeannette.</i>	Tecnología versus magia Concepto de educación desde la dirección	RRHH CRITICA	¿Qué está pasando? Código in vivo
P5, 74-75	<i>"creo que el factor de relación de convivencia entre las personas influye notoriamente". Prof. Karen</i>	Relación - convivencia	RRHH	¿Qué pasa en las interacciones entre docentes?
P5, 77-81	<i>"Nosotros nos damos cuenta que hay colegas que podrían hacer un trabajo súper bueno en las aulas o... trabajando con los niños pero como <u>tienen</u> dificultades de personalidad, sus relaciones humanas no son de las mejores o tienen problemas de convivencia. Es cuando no se produce ese</i>	Dificultades de personalidad No se produce encuentro.	RRHH	Explicación

	<i>encuentro para que exista esa colaboración entre pares". Prof. Karen</i>			
P5, 86-89	<i>"Es una cuestión de disposición. El docente que quiere, es el que lo hace... porque tiene una mente abierta: yo necesito apoyo en matemática. Pide ayuda o está abierto también él a ayudar al resto. Creo que es una cuestión de voluntad" Prof. Karen</i>	Disposición docente Definición TCD	RRHH TCD	
P7, 68-71	<i>"Si. De hecho que aquí igual hay grupos... que se yo que las relaciones humanas... hay grupos. Pero en el momento que nos pide hacer algo, logramos hacerlo. Se logra hacer el trabajo a pesar de que existan grupos como hay en todas partes". Prof. Regina</i>	Existen grupos Se logra hacer el trabajo.	RRHH	
P7, 71-74	<i>"no hay tanta amistad, pero al momento de hacer, se logra integrar uno con las personas y se logra hacer un trabajo más colaborativo en lo que se ha solicitado". Prof. Regina</i>	Se logran integrar con las personas	RRHH	
P7, 84-86	<i>"A lo mejor que...nos exijan, que nos pidan más trabajo colaborativo... se nos exija más, en el fondo. Yo creo que igual lo haríamos todo, estaríamos siempre trabajando" Prof. Regina</i>	Gestión directiva Exigencias	RRHH Otro	Código in vivo
P9, 63-65	<i>"Las relaciones humanas son fundamentales. Si yo me llevo mal con un colega y por más que la Jefe Técnico nos diga: "ustedes van a trabajar en paralelo o en conjunto"; si tenemos malas relaciones eso no va ocurrir" Prof. Anita</i>	Fundamentales	RRHH	Requisito
P9, 70-71	<i>"También hay personas que son muy dominantes. Y, hay otros que no se quieren dejar dominar. Entonces siempre hay un tira y afloja". Prof. Anita</i>	Dificultad las características personales	RRHH	
P9, 72-74	<i>"creo que lo fundamental acá es llegar a un consenso. En la medida que trabajamos 2 o 3 y seamos capaces de consensuar las ideas y de las ideas menores crear una mayor" Prof. Anita</i>	Consenso	RRHH	

5. Influencia de la Unidad Técnica Pedagógica en la tendencia hacia un trabajo más individual o cooperativo entre docentes.

Ubicación	Segmento de contenido (ejemplo)	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
P1, 114-116	<i>“Es que UTP, lamentablemente, es un cañoneo de papeles y muchas veces cuando uno está llenando, el otro le está preguntando ¿qué pusiste acá?”. Prof. Gabriel</i>	Porque hay que entregar muchos papeles a la UTP y se preguntan Procesos administrativos	TCD -UTP	¿Por qué se ayudan?
P1, 118-121	<i>“El trabajo para entregar a UTP es muy colaborativo, todos nos ayudamos pero en los resultados...en los logros y no logros, eso es totalmente individual. Nadie me puede decir a mí: ¡oye! ¿Esto te resultó o no? Eso es totalmente individual”. Prof. Gabriel</i>	A entregar los papeles. No se ayudan en otros aspectos.	TCD -UTP	¿En qué no se ayudan?
P1, 123-125	<i>“La UTP influye mucho en los GTP, por ejemplo, no son individuales, son grupales y a veces, por selección obligada y no natural. Entonces en ese aspecto UTP es un buen apoyo en el trabajo colaborativo”. Prof. Gabriel</i>	Organizar el trabajo docente	TCD -UTP	
P1, 129-133	<i>“Las ganas de que las cosas salgan bien, porque todos nosotros no queremos que el trabajo se posponga para que después estemos trabajando en horario diferido o juntándose en un horario que uno no quiere estar. Entonces todos queremos que las cosas resulten. Esa disposición de que las cosas salgan también influye”. Prof. Gabriel</i>	Procesos administrativos	TCD -UTP	¿Por qué se ayudan? Código in vivo
P2, 78-79	<i>“Importa muchísimo y nosotros contamos con una excelente Jefa de UTP”. Prof. Carolina</i>	Cualidad UTP	TCD -UTP	
P2, 84-85	<i>“Sí, porque siempre nos organiza los trabajos, siempre nos está informando y como le decía los días miércoles es él que lleva la reunión” Prof. Carolina</i>	Organiza los trabajos, informa y lleva la reunión.	TCD -UTP	Concepto de TCD
P3, 110-115	<i>“creo que tiene mucha importancia, es fundamental. Tú sabes que ahora el cargo de jefatura de UTP es</i>	Hay que trabajar con plantilla de Unidad de Trabajo y la Jefa UTP	TCD -UTP	¿Por qué se ayudan?

	<i>como fundamental. Nosotros tenemos que trabajar con una plantilla de unidad de trabajo y se supone que es la jefa de UTP que nos orienta a todos. Entonces de ella depende fundamentalmente de que los profesores aprendan a trabajar de forma colaborativa en equipo y no individualmente en su isla, en su sala” Prof. Viviana</i>	orienta. Organizar el trabajo colaborativo de los profesores		
P4, 234-238	<i>“Es que es distinto porque la UTP, de alguna u otra forma, si es una persona inteligente tiene argumentos técnicos para contrapesar la otra parte. En esta escuela la persona encargada de jefatura técnica es una persona bastante abierta, bastante inteligente y criteriosa que creo que, es un aporte más que un impedimento”. Prof. Jeannette</i>	Contrapesa al director en la forma de entender la educación. Cualidad UTP	TCD -UTP	
P4, 243-248	<i>“Cooperativo. Además, que ella es muy colaboradora. De repente digo tengo todas estas cosas, ¿qué hago con este niño? Auxilio, ayúdame. Ella no te dice, hagámoslo y ella lo hace, te ayuda. Entonces es una colaboradora, no solo conmigo si no con todos y indudable que es una unificadora, entonces de la cosa administrativa es tan relevante”. Prof. Jeannette.</i>	Cualidad UTP Colaboradora Procesos administrativos	TCD -UTP	
P5, 96-97	<i>“Por algo es nuestra jefa. Ella debe hacer un trabajo de unión entre los colegas para que se produzca un trabajo colaborativo”. Prof. Karen</i>	Organizar el trabajo colaborativo de los profesores	TCD -UTP	
P5, 101-106	<i>“Este año por lo menos han sido estas instancias que ha dado el Ministerio de Educación y que es súper poquito, es una vez por semana donde estaba el Mejoramiento Continuo... el lugar físico y el tiempo para que nosotros pudiéramos trabajar de esa forma. Pero eso, se dio en el primer ciclo no en segundo ciclo. En el segundo ciclo el profesor tiende hacer independiente, trabaja solo”. Prof. Karen</i>	Procesos administrativos	TCD -UTP	
P7, 93-95	<i>“Creo que igual nos dijeran: “esto hay que hacerlo así”. Habría que hacerlo así. Aunque le guste a la</i>	Mandato	TCD -UTP	

	<i>persona o no le guste trabajar en grupo colaborativo, siempre más pero igual sería...” Prof. Regina</i>			
P7,100	<i>“En el fondo uno hace lo que le piden”. Prof. Regina</i>	Mandato		Frase para el bronce
P9, 81-85	<i>“El trabajo de la UTP es fundamental para un trabajo colaborativo, porque de todas maneras esto no ha sido una cosa espontánea. Hay un diseño por parte de la dirección de la escuela en especial de la UTP. Un diseño que ya hace varios años en un Consejo lo consensuamos el diseño que queríamos”. Prof. Anita</i>	Organizar el trabajo colaborativo de los profesores Cultura docente	TCD -UTP	
P9, 87-94	<i>“la UTP fue la que nos creó esos espacios, la que fomentó el trabajo en equipo. Y, si en algún momento hay profesores por un lado u otro, los llama: “colegas que está pasando acá tenemos que trabajar en pos a los niños tenemos que tener un trabajo colaborativo dos cabezas piensan más que una. La UTP siempre ha estado fomentando el trabajo en equipo y otro factor que influye es el trabajo de la directora”. Prof. Anita</i>	Organizar el trabajo colaborativo de los profesores	TCD -UTP	

6. Influencia de la gestión directiva en la tendencia hacia un trabajo más individual o cooperativo entre docentes.

Ubicación	Segmento de contenido (ejemplo)	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
P1, 139-144	<i>“Si, la dirección influye bastante porque generalmente lo que es la información y la solicitud de trabajo, no es individual. La directora nos pide a todos. Por ejemplo, esto de aumentar la matrícula, no se lo pidió a uno: “tú, has esto para que aumente la matrícula” o “usted haga esto para que el computador este funcionando”, sino que lo pide en forma general y se da por esta cuestión de afinidades que se juntan por grupos a hacerlo”. Prof. Gabriel</i>	Organiza el trabajo docente Afinidad	GD TCD	Relación entre la dirección y el TCD. Idea
P1, 146-149	<i>“Hay cosas que son específicas, por ejemplo, el</i>	Colaborar	GD TCD	Concepción de TCD

	<i>ingreso de notas se le pide a un profesor que lo haga pero todo el resto, le colabora a que las notas sean expeditas, claras, o sea, la información clara para que pueda hacer su trabajo". Prof. Gabriel</i>			
P2, 95-100	<i>"También nosotros ahora afortunadamente, contamos con un nuevo Director, muy abierto, muy dispuesto. Han cambiado para mejor las relaciones con la dirección porque anteriormente tuvimos problemas. El nos visita, se ha notado bastante cambio en la disciplina. Es un gran apoyo" Prof. Carolina</i>	Cualidades del Director/a	GD	
P2, 105-106	<i>"Tenemos que estar todos, en todas, partiendo desde la cabeza hasta los auxiliares". Prof. Carolina</i>	Colaborar	GD	
P3, 121-124	<i>"Es fundamental porque si una cabeza opera bien todo el resto del equipo. Porque tú sabes que somos una comunidad escolar y esa comunidad tiene un organigrama que parte de arriba. Si arriba, la cabeza no está bien, obviamente van a tambalear y flaquear todo lo de abajo. Prof. Viviana</i>	Cualidades de la dirección	GD	
P4, 274-284	<i>"Digo: 'tanto personal ¿será necesario?, cuando al final de cuentas lo más relevante en una escuela, son los niños, los docentes y los apoderados. Esa es la trilogía importante. Podría estar o no estar la inspectora general, podría estar o no estar el director porque se enfermo, fijate, y se enfermo... y, ¿se acaban las escuelas?, ¿se deja de hacer clases? No, no se deja, se mantiene. Entonces yo creo que las políticas educacionales tienden a creer que ellos son los relevantes y no es así. Si lo relevante son los otros estamentos. Prof. Jeannette</i>	Cualidades de la dirección	GD POLEDU	
P4, 289-293	<i>"Indudable que es el trabajo cooperativo, es enriquecedor. Porque ahora hayan dicho de que la experiencia no siempre es buena: dicen que si tú hiciste puras tonteras vas a repetir las mismas tonteras, pero si tienes el cariño, el respeto como fundamental, entonces tu puedes decirlo a un colega le puedes decir hagámoslo así, entonces hayan</i>	Valor TCD	GD	

	<i>enriquecimiento". Prof. Jeannette</i>			
P5, 112-121	<p><i>"Tiene importancia porque hay muchos colegas que trabajan en forma cooperativa inclusive en el segundo ciclo pero es una cuestión de pasillo. No es una cuestión institucionalizada. Entonces eso es lo que pretende hacer la directora por lo menos en este colegio.</i></p> <p><i>Lo que pretende es que esto sea más institucionalizado, que sea parte del curriculum de esta escuela, trabajar en forma colaborativa.</i></p> <p><i>Pero en esta instancia no se está dando todavía porque ella está en un periodo de diagnostico. Solamente lo que ha llegado, lo de mejoramiento continuo, por ejemplo o la instancia del LEM" Prof. Karen</i></p>	<p>Cuestión de pasillo</p> <p>Institucionalización Organiza el trabajo docente</p> <p>Proyectos Mineduc</p>	<p>TCD GD Instalar el TCD</p> <p>Def.TCD</p>	<p>¿Por qué no ocurre el TCD?</p> <p>Se da por los Proyectos MINEDUC</p>
P7106-1009	<i>"Me imagino que sí. Porque pienso que todo el colegio debe tener una línea, entonces...si se pide desde la cabeza, la dirección del colegio, si influiría. O sea ellos dan la directrices de cómo trabajamos nosotros. Prof. Regina</i>	<p>Colaborar</p> <p>Organiza el trabajo docente</p>	GD	
P9, 100-107	<p><i>Sí, porque la directora nuestra es muy técnica, es más técnica que administrativa. He conocido varios directores y uno se da cuenta cuando son directores muy administrativos y pocos técnicos.</i></p> <p><i>La que tenemos ahora es muy técnica entonces nos da toda las facilidades como también a la UTP, sobre todo para los tiempos que es lo que más pedimos los profesores tiempo para hacer todo nuestro trabajo y tiempo para la escuela, y la directora influye en forma positiva. Prof. Anita.</i></p>	<p>Cualidades del Director/a</p> <p>Apoyos Tiempos Dirección UTP</p>	GD	Tiempo

7. Orientaciones desde la Dirección y/o de la UTP en torno al trabajo cooperativo entre docentes para abordar lo pedagógico.

Ubicación	Segmento de contenido (ejemplo)	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
P1, 155-160	<i>“Todo lo que tenga que ver con el asunto pedagógico va por UTP. Las orientaciones son generales, se les da a todos los profesores para que todos hablemos el mismo idioma y trabajemos en lo mismo. En razón a lo específico, no. Se ve en cada Subsector. Se da en general. ¿En qué sentido? Vamos a trabajar el Proyecto de Lectura, por así decirlo, entonces todos los profesores en su área trabajan un rato de lo que es la lectura”. Prof. Gabriel</i>	Pedagógico Todos los profesores Proyecto de lectura	OD-UTP	¿Cómo se hace la orientación? Código in vivo: “todos hablemos el mismo idioma y trabajemos en lo mismo”.
P1, 162-168	<i>Acá se implementa lo de la lectura viva. En una semana le toca a un profesor preparar lectura en un curso específico y cada profesor en su área, prepara en castellano para que los niños lean. Pero eso no se me ocurre a mí, es un proyecto auspiciado por UTP, por la dirección, para que se mejore el nivel de comprensión lectora. La directriz para que esto funcione viene de la dirección. Que a pesar de que se le puede ocurrir a un profesor, todo se canaliza a través de dirección o a través de la UTP. Prof. Gabriel</i>	Lectura viva Proyecto UTP Dirección Canaliza	OD-UTP	
P2, 113-119	<i>“Toda la parte pedagógica. Está todo bien organizado, partiendo desde la dirección. ¿Con que finalidad? Para tener mejores aprendizajes, es una meta que nos propusimos nosotros y el Director, desde que llegó y nos dijo que teníamos que ser los mejores de la comuna”. Prof. Carolina</i>	Pedagógico Mejorar aprendizajes Meta Ser los mejores	OD-UTP	
P2, 121-123	<i>“Porque en este colegio se dan las condiciones...pero está muy preocupado con los resultados. Porque ha ido viendo como en los diferentes años, baja y sube el SIMCE. Es la meta que tenemos nosotros los colegios”. Prof. Carolina</i>	Condiciones Resultados SIMCE	OD-UTP	
P2, 125-132	<i>“Con el ambiente sociocultural que contamos tanto</i>	Ambiente sociocultural	OD-UTP	

	<i>en los niños como en los apoderados...en un comienzo era alto pero ha ido bajando el nivel. Puede ser también que se deba por los problemas económicos. Ahora el papa y la mama salen a trabajar. Ahí comienza el problema de que nos les exigen. Los niños también no les obedecen. Falta de estudio. Falta más compromiso con el colegio por parte de los apoderados. Prof. Carolina</i>	Bajo el nivel socioeconómico Baja nivel de aprendizaje Falta compromiso padres		
P2, 138	<i>"De planificación más que nada". Prof. Carolina</i>	Planificación	OD-UTP	
P3, 131-139	<i>"creo que en todas las áreas y la finalidad es que el colegio trabaje mejor, tengamos un mejor producto porque nosotros estamos trabajando siempre para algo acá nosotros como somos un colegio básico para el SIMCE. Entonces siempre van a ver parámetros, siempre la dirección y ¿en qué áreas? Siempre se le da mucha, mucha, mucha importancia al Lenguaje y a Matemática. Son fundamentales, es decir se vive en las dos asignaturas madres. Los demás somos los parientes pobres y eso es una realidad te das cuenta que son las dos asignaturas, aquí se trabaja como en todas partes no más". Prof. Viviana</i>	Trabajar mejor Mejor producto SIMCE Lenguaje y matemáticas Asignaturas madres Parientes pobres	OD-UTP SPTCD	Possible hipótesis. Chequear.
P4, 300-301	<i>"En especial en el Sub Sector de Lenguaje y Matemáticas porque es lo que te mide el sistema con las pruebas de SIMCE". Prof. Jeannette.</i>	Lenguaje y matemáticas SIMCE	OD-UTP	
P4, 305-314	<i>"Medir a los profesores y no me discutan que no es así. Porque aquí no es cuánto aprende el niño y avanza en su proceso. Si el niño viene con una discapacidad cultural, de cualquier tipo y avanzó una montonera pero no logra el aprendizaje esperado que corresponde al programa en cuarto, eso no tiene relevancia. En concreto, te mide cuán bueno el profesor y cuánto enseñó porque si no aprendieron, es culpa del profesor y si aprendieron, es por proceso de los niños". Prof. Jeannette.</i>	Medir a los profesores	OD-UTP	Código in vivo
P5, 128-131	<i>"No es un trabajo que se esté dando de forma</i>	Intentos	OD-UTP	

	<i>regular. Son como pequeños intentos que se están haciendo recién, no es una cuestión que sea parte de la escuela” Prof. Karen</i>			
P7, 123-124	<i>“A nosotros siempre en esas reuniones pedagógicas, se nos dan las orientaciones para el trabajo a realizar o si hay que hacer un trabajo” Prof. Regina</i>	Trabajo a realizar	OD-UTP	
P7, 130-134	<i>“Por ejemplo, en la parte de metodología, siempre se nos guía ahí para buscar nuevas metodologías. No se hace constantemente eso. Pero sí, se hace guiarnos en qué tipo de metodologías emplear, como integrar nuevas cosas, darnos ideas entre nosotros”. Prof. Regina</i>	Incorporar metodologías No es constante	OD-UTP SPTCD	
P7, 138-139	<i>“La finalidad que corresponde a todos los colegios que es lograr mejores aprendizajes para los alumnos.” Prof. Regina</i>	Mejores resultados	OD-UTP	
P9, 114-115	<i>“Nosotros disponemos de dos horas semanales de reflexión donde se comparte todo lo que es pedagógico”. Prof. Anita</i>	Horas de reflexión Institucionalización	OD-UTP	
P9, 119-125	<i>“[el Consejo] se divide en varias partes. Una es la parte de disciplina. Hay otra área en que se cuentan las experiencias exitosas, pero eso lo hacemos en forma ordenada. Nos dan en un Consejo dos horas, un profesor cuenta su experiencia exitosa la comparte con sus colegas. Entonces esos miércoles está dividido en cuatro partes pero a lo que más apunta es a lo pedagógico, el relato de las experiencias”. Prof. Anita</i>	Consejo Disciplina Experiencias exitosas Resultados	OD-UTP SPTCD	
P9, 129-132	<i>“Copiar, porque uno tiene que copiar lo bueno porque se aportan muy buenas ideas, cosas que no salen en los libros. Cada profesor es un método distinto, entonces el momento de compartir es un experiencia enriquecedora porque uno aprende”. Prof. Anita</i>	Copiar lo bueno Aprender de otros	OD-UTP SPTCD	

8. Rol de la organización pedagógica del establecimiento y un estilo cooperativo entre docentes para abordar la enseñanza y aprendizaje. Nivel de satisfacción.

Ubicación	Segmento de contenido (ejemplo)	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
P1, 176-179	<i>“A título personal estoy muy satisfecho porque acá no solamente se trata de cumplir por cumplir, se trata de cumplir con metas, con altura de miras, que los logros signifiquen aprendizaje para los alumnos” Prof. Gabriel</i>	Satisfecho Cumplir metas Aprendizaje para los alumnos	OP	Cumplir
P1, 181-187	<i>“También, hay profesores que a veces no <u>cumplen</u> con requisitos. Acá no hay un silencio para luego castigar. Acá hay una interacción en que se le dice: “¡Venga profesor! Usted no ha cumplido. En esto estamos fallando. O, en esto, ¿usted como lo está haciendo?” “Lo estoy haciendo de esta forma” “Pero cumpla la parte informada...por escrito”. Entonces hay apoyo bastante grande”. Prof. Gabriel</i>	Profesores que no cumplen la dirección llama, pregunta, apoya.	OP	Cumplir Tipo de dirección ¿valorada o asumida?
P1, 192-200	<i>“Si yo no tengo las notas puestas en una asignatura, provoco que el Profesor Jefe de ese curso se atrase con ese trabajo. Entonces la estructura organizacional me llama a terreno: “Profesor esto hay que cumplirlo”... para que el profesor, a su vez, me cumpla a mí y a todo el resto. Eso se hace. Se efectúa un trabajo para que la colaboración y la cooperación... para que el otro profesor pueda cumplir. Se da entonces, en ese aspecto: estoy pendiente de la UTP y de la dirección”. Prof. Gabriel</i>	Notas La dirección UTP llama Trabajo para la colaboración y la cooperación para que otro profesor pueda cumplir.	TCD STCD	Énfasis en cumplir
P2, 145-146	<i>“Tanto como satisfecho...siempre se crean problemas pero la mayor parte sí”. Prof. Carolina</i>	Relativo Existen problemas	OP	Razones
P3, 146-149	<i>“Eso es muy relativo. Creo que hay un alto porcentaje que puede estar de acuerdo como también otro gran porcentaje que puede no estar de acuerdo... eso es muy relativo. Te puedo responder de mi visión, mi óptica, yo creo que sí” Prof. Viviana.</i>	Relativo Unos de acuerdo otros en desacuerdo	OP	Razones
P3, 154-156	<i>“De todas maneras...siendo una profesora que en</i>	Relativo	OP	Razones

	<i>general [soy] mas colaborativa para compartir otro tipo de experiencias, no la materia en si...los profesores de artísticas estamos más solitarios". Prof. Viviana.</i>	Profesores de Expresión Artística están más solos.		
P3, 158-165	<i>"En lo que topamos siempre es en el factor tiempo, la gente se ve como media presionada. Creo que esto debe ir de a poco, como que uno adaptándose a las nuevas temáticas a las nuevas formas de trabajo...yo tengo mis varios años a cuesta y todo esto ha ido cambiando de una manera salvaje uno tiene que ir adaptándose. Hay periodos de mucha adaptación y depende mucho de una buena jefatura de UTP. Es decir, que tiene que ser una persona que tiene que tener un buen equipo de trabajo porque donde hay 30 o 40 profesores...". Prof. Viviana</i>	Relativo Por factor tiempo y presión. Nuevas temáticas y nuevas formas de trabajo. Cambios fuertes requieren mucha adaptación. Depende la UTP Requisito tener un buen equipo de trabajo	OP	Razones
P4, 321-325	<i>"Porque es meterse en la pata de los caballos. Soy enferma de trabajadora, cuestionadora, subversiva. Soy una profesora exonerada, porque amo este trabajo. Pero hay un desencanto absoluto, espero los 8 años para irme nada más. Día tras día. ¿Qué quiero decir? Que no se te permite". Prof. Jeannette.</i>	Insatisfecho Código in vivo Trabajadora, cuestionadora, subversiva	OP	Situación laboral docente Codigo in vivo. Ver
P4, 327-345	<i>"El profesor tiene dos posibilidades, cuestiona y va ser maltratado y si no tiene la fortaleza y el respaldo que te genera y que te lo das tu mismo. Entonces no se involucran. Como yo sé que no me pueden echar porque no lo voy a permitir jamás. Tengo un respaldo que es mi propio trabajo. Me doy derecho hablar pero eso me significa crisis de angustia en el cada día que trabajo...de no querer a nadie y que solo mis alumnos me salvan el día. Es muy difícil. Entonces no voy a cuestionar las intensiones porque hay buenas intensiones pero la vida no son intensiones la vida son quehaceres no me sirve una cara sonriente con una buena intención si eso pasa</i>	Insatisfecho Profesor sin respaldo Derecho a hablar Crisis personal El derecho de hablar	OP	Situación laboral del docente.

	<p><i>por pisotear pasa por pasar a ser un esclavo del trabajo donde si no hay respeto por quien es el motor.</i></p> <p><i>Creo que hay intensiones de que salgan bien las cosas, pero como hoy la educación se ha transformado en una mera cantidad de documentos, proyectos y justificaciones y evidencias hoy se ha transformado en la forma más que en el fondo". Prof. Jeannette.</i></p>	<p>Pisotean al profesor</p> <p>Critica a las políticas educacionales.</p>		Caracterización de la educación.
P5, 146-151	<p><i>"Un orden de parte de UTP. No sé, que pudiéramos tener un registro de datos. Siento que ahora está como muy al lote. Como muy personal, podría haber algo que sirviera de alguna forma esta organización. Que fuera de la UTP. Fuera realmente organización. Siento que hay muchas cosas que están como aisladas... que se dan a veces... algo así como más estructurado, no hay". Prof. Karen</i></p>	<p>Insatisfecho</p> <p>Falta de orden</p> <p>Falta de organización</p> <p>Acciones esporádicas</p>	OP	Razones
P5, 156-161	<p><i>"Porque sienten que hay una cuestión muy desorganizada todavía por parte de UTP. También, creo que es una cuestión de acomodación. Este año llego la directora, como que hay muchas cosas que se diagnosticaron este año para poder mejorar este próximo año. Nosotros esperamos que este próximo año mejore" Prof. Karen</i></p>	<p>Desorganización</p> <p>Cambio de dirección</p>	OP	Razones
P7, 155-159	<p><i>"Nosotros tenemos una excelente UTP que se da en un 100%. Siempre nos está dando todas las directrices o incluso nos está actualizando...para guiarnos en esto del Marco de la Buena Enseñanza, ayudándonos siempre por eso para estar lo más actualizados posible". Prof. Regina.</i></p>	<p>Satisfecha</p> <p>Con la UTP</p> <p>MBE</p>	OP SPTCD	Razones
P7, 164-167	<p><i>"creo que sí, que están satisfechos, pero siempre hay gente que siempre va estar... se dan grupos.</i></p> <p><i>Siempre hay gente que está como que se da en todas partes que no está satisfecha con nada" Prof. Regina.</i></p>	<p>Se arman grupos</p> <p>Insatisfechos</p>	OP	Razones

P9, 139-144	<i>“La verdad es que se intenta. Cuesta sobre todo en el diseño y en los horarios. Creo que el horario es el mayor impedimento para que estas cosas ocurran porque es difícil conjugar con profesores que no tienen todo su horario en esta escuela. Entonces hay que hacer horarios para que no existan choques. Va en contra de lo pedagógico y esa es la mayor dificultad que tenemos”. Prof. Anita</i>	Difícil Problema con el horario Profesores que trabajan en otra escuela	OP	Situación laboral docentes
P9, 149-159	<i>“creo que sí, porque no he visto reclamos. Somos una escuela en que no todos somos amigos pero existe una armonía. En los desayunos compartimos y se notaría la disconformidad. En todo grupo humano hay personas desconformes pero eso es porque sí o porque no. Pero en general, veo o soy muy optimista. Cuando se han dado situaciones puntuales sobre todo en horarios, lo solucionamos y tenemos la facilidad y eso está en todos los profesores” Prof. Anita</i>	Satisfechos No hay reclamos	OP	

9. Tipo de conocimiento o saber pedagógico según trabajo individual o cooperativo entre docentes.

Ubicación	Segmento de contenido (ejemplo)	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
P1, 208-217	<i>“Cuando uno adquiere experiencia de la educación-tiene dos opciones: me enriquezco y produzco mejor, en el sentido del proceso de enseñanza de aprendizaje o me lo quedo para mí y soy un ser individual. Me elevo por sobre el resto porque mis capacidades los superan o tengo la opción de que comparto con todos los colegas todas estas experiencias que voy teniendo y al mismo tiempo tengo un feed back de esa experiencia que ha tenido el otro profesor que probablemente no la he tenido. A mí me va a servir. Entonces, es indispensable el intercambio de vivencias que uno tiene en la educación”. Prof. Gabriel</i>	Motivo Saber Opciones Ventajas	SPTID SPTCD	

P1, 219-228	<i>“Nosotros lamentablemente estamos insertos y aunque parezca cliché en esto de la globalización... nosotros en la escuela luego en la comuna y así sucesivamente. No me puedo aislar y en el minuto en que tengo ese pensamiento de que no me aílo y probablemente en algún momento sea solamente un mediador. Es decir, doy la experiencia, doy la vivencia, cuento lo que me ha ocurrido, lo que me ha servido y lo que no me ha servido. A lo mejor no recibo feed back pero en algún momento lo voy a recibir. Y me voy a enriquecer el doble de que si me lo guardo para mí”. Prof. Gabriel</i>	Motivo Impacto del TIC Tipo de saber Valoración	SPTCD	
P2, 154-156	<i>“Si trabajas en forma cooperativa es más provechoso porque las experiencias les sirve a los otros también, entonces uno se va enriqueciendo”. Prof. Carolina</i>	Valoración Tipo de saber	SPTCD	
P3, 173-177	<i>“Es distinto, porque si yo trabajo en forma individual si estoy cometiendo un error no lo voy a asumir. Voy a creer que lo estoy haciendo fantástico. En cambio si trabajo en equipo, de lo que no me dé cuenta, se puede dar cuenta la otra persona, el trabajo colaborativo es eso”. Prof. Viviana</i>	Motivo Definición	SPTID TCD	
P3, 185-188	<i>“Obviamente porque creo que es como distinto trabajar cooperativamente, estamos en eso. Llegan profesoras y dicen: ‘esto me resulto’. Las realidades no son las mismas pero es bonito el compartir, la experiencia que a ti te resulto bien”. Prof. Viviana</i>	Motivo Tipo de saber	SPTCD	
P4, 352-354	<i>“Es distinto. Todos tenemos algo que aportar. Tenemos cursos distintos, experiencias, historias distintas y la sociedad es para eso, se enriquece en lo colectivo no en la individualidad”. Prof. Jeannette</i>	Motivo Saber pedagógico	SPTCD	
P5, 169-175	<i>“Porque nosotros tenemos que estar continuamente trabajando para seguir aprendiendo. Si nosotros estamos llanos a que...otros colegas nos colaboren en actividades...los contenidos ya están dados por el Ministerio, pero hay muchas cosas que nos sirven para enseñar estos contenidos, diferentes</i>	Valoración Tipo de saber Mineduc	SPTCD	

	<i>actividades. Creo que entre harta gente, así pensante, se podría sacar mucho más provecho que individualmente. Prof. Karen</i>			
P6, 175-179	<i>“Es distinto en el sentido de que se enriquece. Creo, que si uno trabajara en forma colaborativa, se enriquece. Porque uno puede tener sus conocimientos, puede tener una metodología,... a lo mejor el otro le aporta con otra idea y que uno a la vez aporta...Se enriquece el trabajo finalmente”. Prof. Regina</i>	Valoración TCD Tipo de saber	SPTCD	
P7, 163-172	<i>“hay que partir de más atrás con la respuesta porque en el trabajo en el aula es lo que efectivamente hace el profesor. Cuando entré a las aulas, sentí que empecé a aprender. Uno aprende todo lo formal pero el trabajo en aula es el que enriquece al profesor y lamento decir que cuando empecé cometí muchos errores con los niños, errores metodológicos, incluso errores de contenidos porque estaba aprendiendo. El trabajo en el aula es el que hace al profesor. Diría que el ochenta por ciento de toda la formación del profesor es el aula” Prof. Anita</i>	Trabajo que realiza el profesor en el aula	SPTCD	
P7, 177-184	<i>“En la medida de que los profesores estemos trabajando en forma colectiva, trabajando en forma grupal vamos enriqueciendo, vamos aprendiendo de los demás. Ese año se me ocurrió algo distinto porque no me estaba dando resultado. Lo trabaje con mi curso me sirvió. Yo aprendí con los niños lo comparto con Guillermo y hace lo mismo conmigo. Los otros profesores de Matemática trabajan en paralelo, entonces es claro que el trabajo colectivo es el que aporta”. Prof. Anita</i>	Enriquece Resultados Compartir Matemáticas	SPTCD	
	<i>“¿Cómo sabes si lo estás haciendo bien o lo está haciendo mal?”. Prof. Anita</i>	Desconocimiento	TID	

10. Características del saber pedagógico de los docentes que trabajan en forma individual.

Ubicación	Segmento de contenido	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
P1, 233-252	<i>“Si me guardo para mí las cosas indudablemente estoy jugando en desmedro de los alumnos. Como Profesor de Inglés si no comparto lo que me ha resultado, si no la comparto con el Profesor de Matemáticas, el problema, no es que yo sea mejor o peor o que el Profesor de Matemáticas que no tenga ese conocimiento. El perjudicado es el alumno para que el pueda tener más aprendizajes. Si se lo transmito a otro profesor va ir por ese mismo lado y el beneficiado es el alumno. Cuando me lo guardo para mí, es egoísmo, esto es mío y no tengo porque contárselo a nadie que tenga su propia experiencia, es individualismo en la educación docente”. Prof. Gabriel</i>	Consecuencias estudiantes Beneficio para el estudiante Egoísmo Consecuencias	SPTDI TCD	
	<i>“Creo que el individualismo en la educación juega en algún momento en contra de los alumnos y como nosotros somos sujetos éticos para los alumnos no podemos guardar, tenemos que trabajar en pos de ellos. Esto significa no ser individualista”. Prof. Gabriel</i>	Consecuencias estudiantes Eticos	SPTID	
P2, 161-163	<i>“No se enriquece de las experiencias de los demás. No comparte...digamos los vacios pedagógicos que pudiera tener... al comentar tu vas mejorando cada vez mas”. Prof. Carolina</i>	Consecuencias Tipo de saber	SPTID	
P3, 193	<i>“Las características del saber...como puedo saber yo”. Prof. Viviana</i>	Consecuencias	SPTID	
P3, 202-209	<i>“Pero, ¿cómo puedo? Si no veo más allá, si no sé como él trabaja, como se maneja, imposible. No puedo dar mi opinión sé que está solo, como el no comparte sus experiencias menos lo voy a conocer. Para mí es un poco desconocido, un poco lejano. No sé cómo puede estar trabajando. A lo mejor lo hace</i>	Desconocimiento Tipo de saber	SABTID	

	<i>súper bien...” Prof. Viviana</i>			
P4, 359-364	<i>“Creo que la principal característica es la irresponsabilidad frente a su rol. Así es, porque la responsabilidad tuya es fundamental en esto, es decirle al otro que tú tienes que vivir en sociedad. El mundo es de todos. Entonces si tú con experiencia, no le muestras al niño: ‘yo necesito al otro y él me necesita’. Entonces no estoy entregando nada para la vida, y si no entregas para la vida no entregas nada”. Prof. Jeannette</i>	Consecuencias Irresponsabilidad Vivir en la sociedad	SPTID	
P5, 180-183	<i>“Como trabajan de forma tan aislada uno no conoce la realidad de ellos. Porque te enteras de esto...por los alumnos que nos comentan, cosas de pasillos en realidad, pero que yo conozca así el trabajo de ellos, no”. Prof. Karen</i>	Desconocimiento	SPTID	
P6, 193-202	<i>“Si uno trabaja en forma individual puede pensar que lo está haciendo regio. Y, no hay nadie que le diga: ‘oye, ¿sabes?, esto lo puedes hacer mejor de esta manera, ¿por qué no lo intentas de esta forma?, ¿por qué no creamos una estrategia distinta? ¿Por qué esta no está dando resultado?’. El profesor que está solo, está en una isla. No se va dar nunca cuenta de sus falencias. Es bueno que alguien nos diga. Si eso no es malo. Creo que el trabajar solo, es absolutamente perjudicial para los alumnos no hay nadie que los corrija. Si nosotros no lo sabemos todo. Vamos cometiendo errores y si no muestro mi trabajo nadie me va decir nada”. Prof. Anita</i>	Consecuencias Isla Falencias Errores	SPTID	
P7, 193-195. 2004-2007	<i>“se encierra más en sí mismo. A lo mejor, se va a limitar más y a lo mejor, le va a restar posibilidades a los niños. El se limita y limita más a los alumnos que al trabajar con las otras personas se va enriquecer más. Porque todos van a aportar ideas, entonces aquí se les limita mas , digamos la parte pedagógica” Prof. Regina</i>	Consecuencias Limitar Pedagógico	SPTID TCD	

11. Características del saber pedagógico de los docentes que trabajan en forma cooperativa.

Ubicación	Segmento de contenido	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
P1, 258-263	<i>“Hay una mayor capacidad de adaptación. Hay una mejor visión con respecto a la educación a que, si yo simplemente me aílo. Cuando comparto y hago un trabajo de colaboración con todos los colegas y trabajamos en forma interdisciplinaria, obviamente en algún momento la educación va ser mejor”. Prof. Gabriel</i>	Características saber	SABTCD	
P1, 268-271	<i>“Tienen mejores resultados. Alguien puede estar en desacuerdo conmigo, pero creo que la característica principal de cuando uno trabaja en función de la educación... y educación significa el todo. Todo el estamento de los profesores, hay mejor educación, o sea hay mejor entrega”. Prof. Gabriel</i>	Características saber	SABTCD	
P1, 276-278	<i>“Resultados y bueno... los resultados de la educación no son inmediatos pasa un tiempito antes de saber”. Prof. Gabriel</i>	Resultados saber	SABTCD	
P2, 169-172	<i>“Tienen más facilidad de darse cuenta de los problemas que tienen en cada curso, como también estar al tanto de los alumnos que especialmente tienen problema para ver la forma de cómo se van apoyando los alumnos con problemas para sacarlo adelante y mejorar los aprendizajes”. Prof. Carolina</i>	Características	SABTCD	
P3, 220-224	<i>“puedo opinar al respecto a las características de ellos, obviamente. Voy a saber la temática el estilo todo lo que ellos hacen y se va ver reflejado en los alumnos y si el profesor comparte sus experiencias conmigo a lo mejor voy a tener claro lo que está haciendo el, cuáles son sus logros”. Prof. Viviana</i>	Características	SABTCD	
P3, 228-234	<i>“Indudablemente porque voy a saber lo que él está haciendo y uno se da cuenta cuando un profesor trabaja en forma colaborativa porque ves. En Lenguaje vas aquí vas haya. En cambio el profesor que trabaja más solo no lo conozco. Para mí es un</i>	Características	SABTID	

	<i>desconocido. Un profesor que trabaja más solo, no existe. Pero eso tiene que ver otros factores, tienen menos facilidad para adaptarse a los cambios". Prof. Viviana</i>			
P3, 239-242	<i>"El temor al ridículo. Hay profesores con mucha personalidad y hay otros que son muy tímidos, entonces el que tiene personalidad va a absorber y frente a eso el tímido, se retrae. Podría haber una asignatura especial para aprender a trabajar en equipo". Prof. Viviana</i>	Factores Formación inicial	RRHH FID	
P4, 370-374	<i>"pienso que están más alegres, se sienten apoyados, con más seguridad. Pienso que una gama mayor de posibilidades de metodologías distintas, de momentos distintos. Si cuando tú estás contento con tu grupo y te sientes aceptado y querido, te sientes respetado, valorizado, si están todos esos elementos, indudable que tu práctica pedagógica se enriquece". Prof. Jeannette</i>	Características Tipo de saber	SABTCD	
P4, 376-382	<i>"Cuando tú tienes dudas, porque es legítimo tenerlas, porque hoy los contenidos son distintos a lo que debes entregar, los aprendizajes esperados son distintos y los niños también son distintos. Cuando tú tienes cosas nuevas que descubrir, entonces necesitas al otro y al saber que el otro está ahí y que tu estas para el, indudable que tú te sientas más segura y vas aprender mucho mas ahora a lo mejor hay gente que tiene más cursos pero el curso por sí solo no sirven solo sirven si los compartimos". Prof. Jeannette</i>	Características Tipo de saber	SABTCD	
P5, 189-201	<i>"Hacen las clases más creativas. Tienen estrategias metodológicas que son más significativas para los niños. Los niños aprenden realmente. Igual nosotros somos un colegio municipal y hay un montón de factores que influyen que los niños aprendan pero si nosotros manejamos uno de esos factores podría ser las estrategias metodológicas. Daríamos un gran paso y así yo lo veo con mis</i>	Características Tipo de saber	SABTCD	

	<i>colegas que trabajan en forma colaborativa, esa es la característica fundamental que tenemos". Prof. Karen</i>			
P6, 213-216	<i>"Sería mas enriquecedor... sería el aporte de todos, digamos que la metodología que a uno le dio resultado, le ayuda al otro. A lo mejor, el otro no la va hacer exactamente igual pero algo le va a servir, entonces en el fondo se enriquece". Prof. Regina</i>	Características Tipo de saber	SABTCD	
P6, 221-227	<i>"Esto se me está ocurriendo recién, también los niños van a cambiar de profesores ya que todo va ser más común a ellos, todo más claro, entonces van a entender porque han trabajado con profesores que más o menos tiene el mismo sistema, tienen la misma metodología y además como todos aportan...todo lo positivo en realidad". Prof. Regina</i>	Características Tipo de saber	SABTCD	
P7, 210-214	<i>"Es un trabajo que enriquece en donde compartimos nuestras experiencias... porque resulto y porque no. Vamos aprendiendo y nos vamos dando cuenta de que lo que estábamos haciendo mal y del porque no estaba resultando el logro del objetivo". Prof. Anita</i>	Características	SABTCD	
P7, 216-223	<i>"El trabajo colaborativo es el que sirve para los chiquillos. En la medida de que los profesores estemos abiertos a la crítica constructiva. Ahora los niños tienen características distintas, entonces nosotros tenemos que adaptarnos a esas características. Ahora tenemos medios tecnológicos que nos están haciendo la guerra en la sala de clases, los niños no quieren un pizarrón y tiza, porque ellos están en un mundo absolutamente tecnológico". Prof. Anita</i>	Características del saber Características de los estudiantes.	SABTCD EST	
P7, 225-228	<i>"Los niños de ahora son distintos y lo que me resulto antes durante 10 años con un tipo de niños ya no nos está resultando con estos. Es bueno de que si no me he dado cuenta que haya alguien que me lo haga saber. Si nadie está viendo mi trabajo o no hay un trabajo en equipo, no se puede lograr". Prof. Anita</i>	Características de los estudiantes.	EST	

12. Preferencias hacia un trabajo individual y/o cooperativo por parte de los docentes

Ubicación	Segmento de contenido	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
P1, 283-293	<i>“Son dos visiones. Hay algunos colegas que prefieren trabajar en forma individual pero creo que la generalidad prefieren el trabajo colaborativo, por una cuestión de compartir experiencias de ser mas visionarios. No digo que las personas que trabajan en forma individual no sean visionarias pero nosotros somos un mundo acá. El que trabaja en forma individual debe ser demasiado rico para que se autoabastezca”. Prof. Gabriel</i>	Motivo Compartir experiencias Visionarios	PRE TCD PTID	
P2, 177-186	<i>“Pienso que cooperativo porque nosotros trabajamos por niveles y tenemos nuestras reuniones por calendario y todos lo hacemos igual, todos los cursos. Ahí vamos viendo todos los problemas de cada uno de los cursos y contamos con una coordinadora que es la que dirige la reunión. Ella hace un informe de la reunión que se hace ese día y se lo entrega al Jefe Técnico. También tenemos la visita del Jefe Técnico, una vez por mes de la Orientadora, Inspectora General, entonces es un trabajo cooperativo no individual”. Prof. Carolina</i>	Motivo Lo que hacen Vertical	PRETCD	
P3, 247-249	<i>“Prefieren el trabajo colaborativo de todas maneras, en un 90%, porque al trabajar con otros, tienen la posibilidad de compartir sus experiencias que te van a servir en el aula, te van a servir frente a una situación especial”. Prof. Viviana</i>	Motivo Compartir experiencias	PRETCD	
P4, 387	<i>“Cooperativos, porque siempre fuimos una familia hermosa, fuimos...”. Prof. Jeannette</i>	Motivo	PRETCD	
P5, 206.208	<i>“La mitad. El primer ciclo se da un trabajo cooperativo. En el segundo ciclo se da un trabajo individual, son pocos los colegas que trabajan en forma colaborativa del segundo ciclo” Prof. Karen</i>	Ciclos	PRETCD TID	
P7, 232-237	<i>“Creo que el individual, la verdad influye mucho la</i>	Grupos entre profesores	PRETID	

	<i>parte de esos grupos. Hay grupos entonces... ha influido mucho los grupos que ahora hay, que tiran para un lado entonces eso influye mucho que no se pueda trabajar bien y tendría que ver como más firme la guía para trabajar en grupo". Prof. Regina</i>	Falta una guía		
P9, 233-237	<i>"Creo que en general prefieren el trabajo cooperativo porque todos nos hemos dado cuenta que de partida es menos trabajo porque no se me tiene que ocurrir todo a mí solo las cosas. Yo no planifico la unidad sola estoy con un colega el trabajo de a dos, facilita". Prof. Anita</i>	Estrategia Facilita	PRETCD	

13. Relación entre enseñanza tradicional y trabajo individual del docente y, enseñanza innovadora y trabajo en equipo entre docentes.

Ubicación	Segmento de contenido	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
P1, 299-233	<i>"La enseñanza tradicional, desde que yo estude en la escuela básica, siempre estuve sujeto a un profesor que siempre hacía todo. Había un individualismo que para un momento fue muy bueno, pero eso debe quedar como parte de la historia. Ahora tú ves que los resultados pasan por trabajar colaborativamente". Prof. Gabriel</i>	Origen Individualismo Resultados	EITCD	
P1, 305-308	<i>"Ahora imaginemos que quiero trabajar en forma colaborativa pero no con mis colegas. Trabajo con Internet, trabajo con la televisión, también hay un trabajo colaborativo, los resultados actuales al trabajar en forma colaborativa". Prof. Gabriel</i>	Origen Cultura actual	EITCD	
P1, 310-321	<i>"He estado en varios GPT y me encontré con la sorpresa que muchos de los trabajos que hacía, otros profesores los hacían pero no tan "a concho". Y, había cosas que yo no hacía y ellos sí lo hacían las cuales yo las asumí. Entonces quien salió beneficiado con esto fueron los alumnos. Prof.</i>	GPT Experiencia Beneficios	EITCD	

	<i>Gabriel</i>			
P1, 325-337	<i>“Pero yo no lo puedo hacer solo, son demasiadas cosas, que se me van a escapar. Pero si estoy escuchando a mi colega de Matemáticas, a mi colega de Música y veo lo que ellos están haciendo. Tomo de mis experiencias y de lo que él hace. Obviamente va a ver una mejor calidad en la educación. Ahora no digo que esto se dé en un cien por ciento, pero para allá vamos. Se da en todas partes que algunos sean individualistas”. Prof. Gabriel</i>	Origen Calidad de educación	EITCD	
P2, 192-206	<i>“porque antes en la tradicional, el profesor exponía mucho y ahora no. Es mucho más la participación de los alumnos. Entonces hay bastante cambio con respecto a la enseñanza tradicional porque nosotros antiguamente recibíamos conocimientos ahora los niños tiene que investigar mucho. Se trabaja en equipo y además que la tecnología también, tenemos otros medios para hacer una clase innovadora”. Prof. Carolina</i>	Origen Participación de los alumnos. Investigar Tecnología	EITCD	
P2, 216-226	<i>“Nosotros que somos del Departamento de Lenguaje nos ha costado un poco presentar a final de año una bonita exposición, pero también nos apremia mucho el tiempo. Nos vemos demasiado agobiados, además nosotros como Lenguaje tenemos que revisar tantas cosas porque aparte de nuestro Programa de estudio, nosotros tenemos un proyecto en el colegio de mejoramiento de la redacción, tenemos los listados semanales, a parte de la materia”. Prof. Carolina.</i>	Limitantes Proyecto Tiempo	EITCD	
P3, 255-263	<i>“El profesor antiguo, tradicional, tiene tendencia a ser más individual. Soy profesora antigua pero mi asignatura no me permite ser tan individualista porque siempre estoy hablando de esto de lo otro con los otros. El profesor con muchos años de experiencia está acostumbrado a trabajar solo y le cuesta trabajar en equipo: por el temor que digan a este profesor está obsoleto o está pasado de moda,</i>	Origen Profesor antiguo Temor	EITID GENERA	

	<i>mira como enseña él, cuando puede ser un aporte muy positivo pero viene lo otro". Prof. Viviana</i>			
P3, 265-266	<i>"Obviamente que el profesor nuevo viene con esa mentalidad de trabajo colaborativo, pero igual vienen egoístas". Prof. Viviana</i>	Profesor nuevo Egoísmo	EITCD GENERA	
P3, 268-275	<i>"Tengo ciertas dudas. Es decir para mí los profesores de la Normal son imborrables. Soy de la jornada de la universidad, después vienen los institutos. Porque para esto hay que tener vocación, aquí no vas a ganar plata, vocación te tiene que gustar trabajar con niños". Prof. Viviana</i>	Profesores de la Normal Vocación	EITID	
P4, 393-397	<i>"Me quedo con la tradicional. Pero no la que está planteada allí, porque ahí esta clarita la división, tradicional individual. Y, no es así. Ahí hay un planteamiento que yo estoy en contra. Justamente de toda la parafernalia moderna y la innovadora y la cooperativa no esta tan así, lo tradicional". Prof. Jeannette</i>	Critica No relación Cambios educación	ETTID	
P4, 401-405	<i>"Cuando tu vuelves a respetar el entorno y los aprendizajes que ha traído cada una de las familias. Cuando reconoces la tradición de este pueblo, la tradición de esta comuna por que las tradiciones los hacen los pueblos y las personas de escasos recursos es así". Prof. Jeannette</i>	No relación Tradición	HIA ESCUELA	
P4, 410-415	<i>"la tradición como individual. Nunca creí que fuera tradicional lo individual. Nunca lo vi así. No entiendo a qué se refiere a lo tradicional ¿que no usa la tecnología? Discutámoslo". Prof. Jeannette</i>	Critica Cooperativo	TID	
P4, 421-428	<i>"Ahí está el problema porque planteas lo innovador como cooperativo. No creo que sea efectivo. No necesariamente que pongas un niño sentado en grupo, es cooperativo. En mis 30 años de docencia he escuchado no sé cuantas reformas. Esta sí que es "la papa". Y, después pasan 5 años y te dicen no sirvió. Ahora viene esta innovación. Mentira señores</i>	Critica enfoque cooperativo Reformas Nada es absoluto	TID	

	<i>nada es absoluto". Prof. Jeannette</i>			
P4, 432-436	<i>"¿qué podría parecer interesante? Creo que el uso de la tecnología pero hasta un cierto límite porque hoy en día todos los niños usan la tecnología mira que innovador. No tienen mayor aprendizaje, porque hay un alejamiento de los libros de la lectura. Efectivamente porque no tiene nada que leer está todo hecho". Prof. Jeannette</i>	Tecnología	CULT	
P4, 438-445	<i>"Fíjate que la innovación frente a ese punto de vista frente al uso de la tecnología aporta porque tu vas a abordar los aprendizajes audiovisuales, son más dinámicos tal vez. Pregúntate que tan innovadores pueden ser hoy. Si para ellos ya es algo habitual porque en estos sectores de bajos recursos todos tienen computadores. Cosa que yo no. Todos tienen esos tremendos plasmas, ¿es innovador tener eso? Estoy con la modernidad, te das cuenta, pero no hay libros. A los libros le llamamos tradición es súper complicado hacer un análisis tan tajante". Prof. Jeannette</i>	Tecnología	CULT	
P4, 452-456	<i>"Nosotros trabajamos con el método LEA, que un tiempo era impecable, pero no basta. Nada es por sí solo. Ni siquiera lo colectivo. Siempre es importante porque vivimos en una ciudad colectiva. Somos una comunidad". Prof. Jeannette</i>	Crítica a los métodos	MET REF	
P4, 458-467	<i>"Si es innovador porque aprendo del otro. Indudable me traspasa los conocimientos. Puedo aplicar de este y de este otro, desde ese punto vista pero no lo tomo. Porque también elementos tradicionales son interesantes porque la historia de cada docente frente a un grupo humano también es distinta y personal. Porque soy responsable de la carga que de alguna u otra forma pongo sobre mis alumnos". Prof. Jeannette.</i>	Innovación Aprender del otro Tradicionales Interesante Distinta Personal	EI ET	
P5, 214-220	<i>"Los colegas que son más antiguos tienen mucha experiencia en la labor, pero creo que les falta algunas herramientas para abordar estas nuevas</i>	Profesor mayor Experiencia Falta herramientas	TID GENERA	

	<i>metodologías y conocer nuevas metodologías. No pasa tanto porque el profesor se ha ido actualizando. Pero si creo que colegas que son más individualistas tienen una enseñanza más tradicional y coincidentemente pasan a ser profesores de segundo ciclo". Prof. Karen</i>	Segundo ciclo		
P5, 226-231	<i>"Pero también tiene que ver con que si el profesor se ha ido actualizando. Si es que él ha seguido haciendo cursos o tomando diferentes, especializándose. Ahora, si se quedó ahí con la enseñanza tradicional que busque nuevas estrategias, que pregunte, que le guste trabajar en forma colaborativa". Prof. Karen</i>	Estilos Pregunte Guste	ETTID	
P6, 243-248	<i>"Antes nosotros como teníamos mas niveles porque antiguamente aquí había cuatro cursos de un nivel. Entonces trabajábamos, planificábamos juntos. Nos ayudábamos, íbamos entre todas aportando ideas, claro es mejor así" Prof. Regina</i>	Matricula	TID	
P6, 252	<i>"La tradicional era como mas individual" Prof. Regina</i>	Tradicional-individual	ETTID	
P6, 256-257	<i>"Esa es la tendencia ahora, en equipo, es por eso, que el aporte que pueda hacer cada persona". Prof. Regina</i>	Cultura actual	EITCD	
P6, 261-262	<i>"Más innovadora, mas enriquecedora, serian mayores los aprendizajes con los alumnos, porque todos se ayudan". Prof. Regina</i>	Ventajas	EITCD	
P7, 243-250	<i>"Antes no trabajaba en equipo. Trabajé por muchos años en forma individual. Tenía mi isla y como la mayoría que llevamos como le dije 30 años. La reforma partió en el año 97- 98, comenzaron los PPF. Por supuesto, nos resistimos muchos al cambio. Llevamos trabajando 20 años de una manera y esa forma de trabajar me llevaba a hacer un profesor muy solitario". Prof. Anita</i>	Profesor mayor Resistencia al cambio	ETTID	
P7, 252-259	<i>"Cuando llegue a esta escuela que fue en el año</i>	Profesor mayor	TID	

	<p><i>2000, la Jefa Técnica me decía trabaja con Roberto, él tiene buenas ideas. No -le decía yo- porque él trabaja de una forma que a mí no me gusta, yo trabajo de esta forma. Ahí te demuestra que la forma de trabajar que tenía me llevo hacer una persona totalmente individualista. Nos costó.</i></p> <p><i>Pero cuando comenzamos a tomar el gusto de que las operaciones tenían que estar en un contexto y que a los niños no puedes ponerle una suma y una resta que tienes que contextualizarlo todo". Prof. Anita</i></p>	<p>Trabajar de otra forma</p> <p>Cambio de enseñanza</p>	<p>ETTID</p> <p>EITCD</p>	
P7, 261-265	<p><i>"Cuando comenzamos a ver cambios en donde los PPF aportaban bastante, nos llevo al trabajo en equipo. El trabajo individual ya no me servía, correspondía al método tradicional. Creo que el trabajo en equipo tiene que ver absolutamente con la enseñanza innovadora y la enseñanza tradicional con el trabajo individual". Prof. Anita</i></p>	<p>Origen</p>	<p>EITCD</p>	

14. Factores que facilitan y/o dificultan la existencia de un saber pedagógico construido cooperativamente entre docentes en su establecimiento.

Ubicación	Segmento de contenido	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
P1, 344-358	<p><i>"Aquí hay factores facilitadores por parte de UTP y Dirección en el sentido de que hay organización de los grupos profesionales de trabajos los GPT donde se efectúan intercambio de experiencias y se hacen talleres con respecto de lo que se va a trabajar.</i></p> <p><i>La planificación personal pasa ser también una cuestión institucional en donde se promueve lo que se haga con el colega o con el alumno.</i></p> <p><i>En la instancia de trabajo se da eso. Se promueve. Ahora ¿que dificulta? Que algunos sean testarudos. En ese sentido, porque no lo entienden así, pero</i></p>	<p>Organización</p> <p>Planificación</p> <p>Institución Personalidad</p>	<p>FACSPTCD</p>	<p>Código in vivo "ponerse la camiseta"</p>

	<p><i>aquellos que si nos ponemos la camiseta realmente le toman el sentido a esto.</i></p> <p><i>No es una reunión de llenar papeles, de hacer un plenario y se acabo, sino que le sacamos provecho, tomamos notas y esas notas luego son parte del quehacer pedagógico.”. Prof. Gabriel</i></p>			
P2, 234-239	<p><i>“Los cursos de perfeccionamiento nos ayudan bastante a nosotros para el saber pedagógico”. Prof. Carolina</i></p>	Perfeccionamiento	FACSPTCD	
P3, 281-286	<p><i>“Cuando se nos da tiempo. Cuando trabajamos acá y la dirección da todas las facilidades. Ahí se construye algo y ellos son parte de la construcción de ese saber pedagógico que en el fondo es lo que queremos para toda nuestra escuela.</i></p> <p><i>Creo que es fundamental el trabajo de la dirección el apoyar el estar de acuerdo. Trabajar porque hay que meterse en el cuento”. Prof. Viviana</i></p>	<p>Institucional Tiempo Instancias</p> <p>Dirección</p>	FACSPTCD	
P4, 477-481	<p><i>“El único factor, es el tiempo porque la disposición existe. Como grupo de docentes existe la disposición de trabajar en forma cooperativa a aprender del otro, a aplicar las metodologías. Lo que no existe son las políticas educacionales que comprendan que necesitamos el tiempo para poder realmente aplicar un buen trabajo”. Prof. Jeannette</i></p>	<p>Tiempo Disposición</p> <p>Políticas educacionales</p>	FACSPTCD	
P5, 237-260	<p><i>“Capacitación. Lo veo más como una dificultad en realidad, porque hay pocos instancias en que el colega se pueda capacitar, por la cuestión del tiempo. El otro día comentábamos con una colega que había visto un reportaje de Japón, que el profesor se iba a capacitar dentro de la jornada escolar. Este año me capacite en mediación escolar y un grupo de colegas fue a hacer un Diplomado dentro de la Universidad de Chile y nos pagaron ese diplomado. Muy enriquecedor ese Diplomado, pero tuvimos que sacrificar tiempo personal. Los días viernes, los días sábados, dejar de compartir con la</i></p>	<p>Perfeccionamiento Tiempo</p> <p>Sacrificio personal</p>	FACSPTCD	

	<i>familia. Entonces es una cuestión de tiempo. En este minuto hay poquitas cosas que facilite que haya un trabajo colaborativo, porque estamos en este periodo de transición". Prof. Karen</i>	Transición en la dirección		
P6, 271-276	<i>"La verdad que aquí se dificulta un poco más porque en nuestros escasos momentos en que nos reunimos no llegamos a un quehacer pedagógico. No llegamos a ese nivel. Lo que sí, el colegio nos da muchas facilidades para el perfeccionamiento, pero un saber pedagógico, un saber colectivo, algo sistematizado no lo tenemos. Es por un problema de tiempo fundamentalmente". Prof. Anita</i>	Tiempo No lo pedagógico Perfeccionamiento Saber Tiempo	FACSPTCD	
P7, 268-279	<i>"Porque se da poco de este trabajo colaborativo para lograr un saber pedagógico. Se da muy poco por las mismas condiciones que hay: grupos. Falta mejores relaciones entre los grupos para que se logre ese saber pedagógico. Finalmente que las directrices sean como más firmes". Prof. Regina</i>	Dificultad Dirección	FACSPTCD RRHH	

15. Es posible construir un saber pedagógico a partir de un trabajo cooperativo entre docentes.

Ubicación	Segmento de contenido	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
P1, 363-377	<i>"Si veo al Profesor de Música enseñando las rimas de la cueca y tomo eso. Digo si hiciéramos una cueca en ingles por ver cómo resulta, llevar eso a la sala de clases. A lo que apunto a que aprenden de otra forma, si me apoyo del trabajo de otro colega. El otro colega aprende. Vio lo que yo hago: videos con los chiquillos, donde hacen la simulación de lo que es el TV. Ellos presentan en ingles la programación y luego salen doblando el tema. Veo que el Profesor de Música tomó la idea y está haciendo videos musicales con los chiquillos, el beneficiado es el niño o el joven". Prof. Gabriel</i>	Ventajas estudiantes Aprendizaje estudiantes Trabajo con colegas	SI SPTCD	

P2, 244-252	<i>“Creo que sí. Las condiciones se dan. Por ejemplo, nosotros nos organizamos de tal manera de ordenar todos los contenidos de los programas. Las profesoras de primero lo que esperaban para que los niños pasaran a segundo y así sucesivamente. Eso lo hicimos por cursos paralelos en todas las asignaturas. Porque es para mejorar los aprendizajes”. Prof. Carolina</i>	Condiciones Coordinación entre profesores.	SI SPTCD	
P3, 291-296	<i>“Creo que como equipo funcionamos, queremos y tenemos un objetivo claro, en común. Se va ir más rápido que si cada cual tiene su propio objetivo esto es como algo grande, esto es lo que queremos para nuestro Liceo. Hacia allá vamos. Todos enfocamos todas nuestras energías, el trabajo colaborativo es fundamental que estemos todos en el carrito”. Prof. Viviana</i>	Equipo afiatado Objetivo común Resultados	SI SPTCD	Código in vivo: “estemos todos en el carrito”. Ver hipótesis que va surgiendo de mejorar resultados.
P4, 486-490	<i>“Indudable porque cuando hay un grupo humano hay una identificación con el entorno. Identificación con los niños. Hay una historia. Nosotros podemos con los conocimientos previos y la gente joven que trae la teoría puede aprender de la práctica del otro. Si se puede construir indudable, hay intereses hay intención”. Prof. Jeannette</i>	Es posible Profesor antiguo Profesor joven	SI SPTCD GENERA	
P5, 267-291	<i>“Creo que es posible. Es una cuestión de ordenarse. La dirección primero tiene que ordenar el horario. Ella cree que va a haber esa instancia donde nosotras podamos trabajar, de forma institucionalizada. Que existan tantas horas para que el primer y el segundo ciclo trabajen en forma colaborativa, con metas claras. Creo que vamos en vía...pero es labor de la directora. Es posible que se construya un saber pedagógico a través del trabajo colaborativo pero es una cuestión de voluntad porque si esta el lugar, las horas, el tiempo. Creo que también es una cuestión de cada colega, de cada docente que quiere participar, que quiera integrarse hacer un trabajo colaborativo. Depende también de las características personales</i>	Dirección Ordenar horarios Instancia Institucionalizar Metas claras Voluntad del docente Características personales	SI SPTCD	Hipótesis

	<i>de los docentes". Prof. Karen</i>			
P6, 281-291	<i>"Se podría y sería muy enriquecedor pero necesitaríamos espacios y tiempo porque no existe y eso tendría que ser un trabajo institucionalizado formal. En este momento lo que nosotros tenemos es bastante informal en la medida de los tiempos. Si los tiempos nos permiten, sí se podría. Sería muy enriquecedor, pero nos tendría que aumentar al menos dos horas más. De 40 a 42 pero nos van a bajar de 40 a 38 esto es costo y beneficio. Desgraciadamente los Departamentos de Educación se fijan en el gasto. Entonces si ellos nos pueden disminuir dos horas, las van a disminuir y la consecuencia pedagógica la miden ellos". Prof. Anita</i>	Tiempos Institucionalizado Aumento horas Reducción de horas DAEM	SI SPTCD	Hipótesis
P7, 284-300	<i>Creo que sí porque ayuda mucho y porque el trabajo colaborativo ayuda a construir ese saber pedagógico". Prof. Regina</i>	Ayuda	SI SPTCD	

16. Es posible que en la escuela los docentes realicen un trabajo pedagógico cooperativo que les permita construir juntos un saber pedagógico.

Ubicación	Segmento de contenido	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
P1, 383-392	<i>"Creo que sí. Estamos obligados. Esta la idea de trabajar colaborativamente y me río porque funcionamos o no funcionamos. También tenemos un grado de presión por parte de la entidad directiva comunal en el sentido de que hay que mejorar el puntaje en el alumnado y para eso hay que hacer un trabajo de unión. En el Primer ciclo, en este minuto están trabajando todos unidos en el proyecto de Lenguaje, en subir los puntajes del SIMCE, o sea, hay un trabajo colaborativo". Prof. Gabriel</i>	Obligados Presión resultados Primer ciclo SIMCE	SI SPTCD	Chequear hipótesis
P2, 258-263	<i>"Porque incluso dentro de nuestras planificaciones nosotros tenemos que incluir otras asignatura no solamente trabajo con Lenguaje. Además con estos</i>	Planificación institucional	SI SPTCD	

	<i>proyectos que tenemos: lectura silenciosa, nosotros lo hacemos los 10 primeros minutos de clases. Tengas la asignatura que tengas. Entonces ahí también hay un trabajo colaborativo porque todos tenemos que hacer". Prof. Carolina</i>	Proyectos Mineduc Obligados		Código in vivo: "todos tenemos que hacer".
P3, 302-308	<i>"Creo que es posible, pero que se llegue a un resultado de un 100%, difícil. Todavía, porque están estas situaciones de individualidades todavía. Tenemos que lograr que todos, no el 90%, sino, el 100% de los profesores. Toda la comunidad escolar, inspectores, todo el mundo este metido en el cuento pero creo que tenemos que encantar a esa gente que todavía no es parte de un equipo". Prof. Viviana</i>	Dificultad Personalidad Institucionalizar	SI SPTCD	
P4, 496-503	<i>"Se intenta. Se dan palos de ciegos. Algo se construye. Creo que se está poniendo un piso con las cosas de las SNED que no me interesa en absoluto. Le tengo mucho miedo porque al final es para aniquilar la educación estatal pero creo que se intenta unificar criterios. Creo que se intenta hacer un trabajo cooperativo para tener una propia identidad, construir procesos nuevos". Prof. Jeannette</i>	Critica Imposición reforma Aniquilar Intentan	SI SPTCD	
P5, 286- 291	<i>"Es posible que se construya un saber pedagógico a través del trabajo colaborativo pero es una cuestión de voluntad. Porque si esta el lugar, las horas, el tiempo, lo que sea. También es una cuestión de cada colega de cada docente que quiere participar, que quiera integrarse hacer un trabajo colaborativo, depende también de las características personales de los docentes". Prof. Karen</i>	Voluntad Instancias Personalidad	SI SPTCD	
P6, 297-307	<i>"El equipo docente de este colegio en general es bastante bueno, entusiasta. Es posible porque aquí, hay buena materia prima y los que no quieren al final siempre se acoplan al movimiento. El perfil de los profesores de este colegio tiene que ser muy especial trabajamos con niños que tiene un 97% de índice de vulnerabilidad. Nosotros nos encontramos con situaciones atroces: papás que están en la</i>	Se puede Perfil docente	SI SPTCD	

	<i>cárcel por drogas, por crímenes. El perfil de la gente que trabaja acá tiene que ser distinto a cualquier otro colegio y lo es. Por lo tanto este tipo de gente que ha sido capaz de trabajar por tantos años en un colegio de estas características, se puede todo, nos falta solo los espacios". Prof. Anita</i>	Espacios Institucionalizar		
P7, 306-313	<i>"Creo que no es imposible. Igual se ve un poco difícil pero no imposible. Creo que con buena voluntad todo se puede lograr .Habría que hacerse la idea de ir haciendo un trabajo colaborativo". Prof. Regina</i>	Posible Voluntad Intencionar	SI SPTCD	

17. Importancia que le da usted a un saber pedagógico construido en forma cooperativa entre los docentes de su escuela.

Ubicación	Segmento de contenido	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
P1, 398-417	<i>"Es de suma importancia. Nosotros estamos insertos en una comunidad que pide más. Una comunidad que demanda que el profesor deje de ser el profesor aburrido que toma un plumón que se para en la pizarra y habla y escribe y ellos toman nota. La clase están pidiendo mucho más que eso. Entonces, si yo interactúo con los demás colegas...esto aquí se ha planteado. Podríamos hacer unidades interdisciplinarias. Por lo menos, dos o tres. Ojala más sectores de modo tal que la misma unidad fuese tratada en Inglés, Biología, Música, Matemática. Pero transversal en lo cognitivo. No solamente en lo personal y espiritual. De una vez por todas, descubrir que vivimos en familia y que vivimos en conjunto. No hay ninguno que viva solito y haga todo solito. Dependemos unos de otros". Prof. Gabriel</i>	Demanda de la comunidad Metodologías Unidades entre asignaturas Dependemos unos de otros Resultados	IMPORT SPTCD	
P2, 269-309	<i>"Es un trabajo constructivo y beneficioso para los alumnos y la vez, es importante para mejorar</i>	Ventajas Resultados	IMPORT SPTCD	

	<p><i>nuestros aprendizajes.</i></p> <p><i>Nos cuesta trabajar con los niños, nos cuesta algo tan simple que es traer un material que está al alcance de ellos que no cumplen, las tareas para la casa.</i></p> <p><i>Los niños pasan solos. A ellos no los espera nadie en casa. Difícilmente el niño solo se puede preocupar de sus deberes escolares. Las mamás a veces no vienen a la reunión, entonces no saben ni siquiera como está el alumno". Prof. Carolina</i></p>	<p>Sin apoyo padres</p> <p>Niños solos</p>		
P3, 314-320	<p><i>"Una gran importancia le doy porque está hecho por todos nosotros porque ha sido todo un equipo de gente. Somos los que sabemos la realidad de la escuela, sabemos cómo llegar, qué hacer así que para mí es importantísimo y es fundamental que sea así. No que venga desde otra parte y me digan: 'usted tiene que hacer esto porque creemos que es lo lógico'. Creo que la cosa tiene que partir desde la base nosotros somos la base". Prof. Viviana</i></p>	<p>Somos un equipo</p> <p>No desde fuera</p> <p>Somos la base</p>	IMPORT SPTCD	
P4, 509-520	<p><i>"Lo más relevante es que los alumnos no aprenden de la palabra porque la vida no se aprende de la palabra si no de los hechos. Cuando él ve que su profesor es un unificador, colaborador, solidario, entonces de allí parte su proceso de enfrentar la vida. Sobre todo en estos sectores que son más de privados culturalmente, socialmente, económicamente. Creo que sus familiares no les permiten conocer lo que es la comunidad. La búsqueda de algo positivo, común. Si ven a sus profesores unidos, contentos. Además que corresponde, es nuestra obligación entregarles un lugar que ellos se sientan parte de una comunidad no parte de un espacio físico". Prof. Jeannette</i></p>	<p>Relevante para los alumnos</p> <p>Profesor referente de valores</p> <p>Sentido de comunidad</p>	IMPORT SPTCD	
P5, 297-318	<p><i>"Me ha servido mucho trabajar de forma colaborativa. En lo personal he aprendido de muchos colegas. Creo que es fundamental. Si me hubiese quedado solo con las herramientas</i></p>	<p>Beneficio personal</p> <p>Estudiantes</p> <p>Primer ciclo</p>	IMPORT SPTCD	

	<p><i>entregadas por la universidad no hubiese sido tan provecho para mí y para mis niños. Si no hubiésemos trabajado así como lo hicimos, el primer ciclo así en forma conjunta.</i></p> <p><i>Es necesario tratar de que este trabajo colaborativo se vuelque al aula, nos demos ideas, en actividades, diferentes estrategias metodológicas. Es un plus mas que le da a tu labor como docente, recibes un montón de información, metodologías que uno puede utilizar en el aula. Sacarle provecho a eso para que después se note en el trabajo de campo que hacemos con los niños". Prof. Karen</i></p>	<p>Tipo de saberes</p> <p>Resultados</p>		
P6, 313-325	<p><i>"Si nosotros tenemos un consenso tal como diseñamos nuestra unidad de aprendizaje y pusimos Carta Gantt, eso fue diseñado por nosotros en varios Consejos hasta que encontramos los instrumentos más adecuados y que nos sirvieran. Todo lo que uno construye, de partida, es lo mismo que los niños, si construyen su aprendizaje lo aprendido no se les va olvidar.</i></p> <p><i>Si nosotros en conjunto somos capaces de crear una instancia, donde podamos construir este saber pedagógico en forma consensuada con la participación de todos, eso se queda. Es de alta importancia. Lo otro sería que se impusieran y eso impuesto es mientras nos están mirando". Prof. Anita</i></p>	<p>Consenso en lo pedagógico</p> <p>Construcción conjunta</p> <p>Participación de todos.</p>	IMPORT SPTCD	
P7, 319-323	<p><i>"Tendría nuestro sello nuestro valor. En el fondo tendría el orgullo de ser el saber que uno ha ayudado a construir. Una forma que todos los profesores [seamos] mas unidos. Sería como el sueño de lograr eso bien y llegar a realizarlo, a concretarlo". Prof. Regina</i></p>	<p>Orgullo</p> <p>Contribuido</p> <p>Unidad</p>		

18. Percepción de la formación recibida por parte de los docentes en relación a los estilos de trabajo: individual o cooperativo. Lo que se tendría que intencionar en la formación de profesores.

Ubicación	Segmento de contenido	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
P1, 424-527	<p><i>“En la universidad se debe dar la parte de la educación teórica y una educación practica desde el inicio. He visto alumnos que llegan hacer la práctica acá. Hacen las clases de inglés en forma muy altruista. La clase perfecta, todo perfecto. De repente, se les empieza a derrumbar la clase cuando descubren las realidades. La universidad todavía no está enfocando que el alumno se va a enfrentar a realidades muy diferentes. .</i></p> <p><i>La cantidad y la calidad de alumnos que van a tener en la sala son todas diferentes. Entonces no los puede tratar de que todo le vaya resultar.</i></p> <p><i>Debiera ver una experiencia un poquito más fuerte en la Universidad, en el sentido de que se le aportillaran algunas clases al alumno.</i></p> <p><i>Me he dado cuenta que los alumnos son individualistas, o sea, vienen con sus ideas con su personalidad. El yo, ese ego que traen muy alto. He visto, profesoras que terminaron siendo secretarias en Ingles, por ejemplo, ya que no fueron capaces de dominar un curso.</i></p> <p><i>Debiera promoverse el trabajo colaborativo. Por ejemplo, si va un grupo de práctica de cuatro alumnos, las planificaciones no debieran ser una, dos, tres, cuatro, cinco. Debiera ser una para todos igual y que las actividades que se propongan sean intercambiables entre ellos cosa que a la segunda clase tenga un set de actividades que le permitan acceder a un mejor dominio y producir un efecto en el aprendizaje.</i></p> <p><i>Como profesor de asignatura tiene que reforzar lo</i></p>	<p>Teoría y práctica</p> <p>Conocer la realidad</p> <p>Realidad alumnos</p> <p>No clases perfectas</p> <p>Individualistas</p> <p>Promover el trabajo colaborativo.</p> <p>Planificaciones compartidas</p> <p>Compartir la experiencia</p>	FORMAC	

	<p><i>que han hecho pero basado en una cuestión empírica. Esto mi me dio resultado porque tengo la experiencia. He visto que a la Profesora de Matemática le ha resultado, que a la Profesora de Química, se le ocurrió hacer esto. Y, considero que eso, va a apoyar el trabajo que no me resultó.</i></p> <p><i>De hecho estamos en un mundo cambiante en esta era tan brutal para los alumnos. El cambio es muy duro, se están moviendo a una velocidad increíble. El profesor que sale de la universidad y quiere hacer las cosas a su modo, se va encontrar que hay 20 modos diferentes de hacerlas y debiera tener claridad en esos 20 modos. Eso le va a permitir trabajo en grupo trabajo de colaboración. Solo, yo no voy a poder acceder a tanto. Uno debe poner sus habilidades al servicio de todos porque uno es profesor". Prof. Gabriel</i></p>	<p>Mundo cambiante</p> <p>Solo no se puede.</p> <p>Al servicio de todos</p>		
P2, 316-344	<p><i>"Pienso que podría ser la ética porque ha estos lolitos les falta más de ética, más dedicación. No sé porque será, si son más jóvenes. Andan con los términos de ahora como que, si al niño le va mal a este "cabro", aquí este "cabro" acá. Nosotros somos más preparados a la antigua nunca me he expresado así". Prof. Carolina.</i></p>	<p>Ética</p> <p>Trato con los niños</p>	FORMAC	
P3, 327-348	<p><i>"Creo que en el trabajo colaborativo se ha intencionado bastante vienen. No sé qué otra cosa podrían traer. Para mí los profesores que vienen con otras carencias, con respecto a lo que tiene el profesor antiguo, es ese trato con el niño, ese trato mas como de piel que tiene el profesor antiguo.</i></p> <p><i>Ellos son como más fríos. Esta nueva jornada de profesores son distintos. Vienen solamente dispuestos a entregar, a instruir. Los veo menos afectivos con respecto a los profesores antiguos.</i></p> <p><i>Vienen a lo mejor con otros conocimientos, otras características. Aunque también vienen con sus fallas. Para mí, un profesor es un formador. Por lo</i></p>	<p>Trato con los niños</p> <p>Fríos Instruir</p> <p>Otros conocimientos Formador</p>	FORMAC	

	<p><i>tanto, tiene un vocabulario y una llegada con los niños, pero no caer en amigos y cosas que no corresponden.</i></p> <p><i>Soy bien crítica de la gente joven y se los digo a ellos. Hay cosas muy buenas que traen. Les faltan esas cosas que son fundamentales. Porque nosotros no debemos nada más que entregar materia, tiene que haber afecto de por medio. Tiene que haber situaciones de mucho cariño". Prof. Viviana</i></p>	<p>Cercanía</p> <p>Afecto</p>		
P4, 527-603	<p><i>"Indudable no saben trabajar en forma colaborativa. Porque hoy día la sociedad no es colaborativa si ahí está todo, son bastante más light.</i></p> <p><i>Oye, ese niño está sufriendo. Necesita cobijo, necesita acogida. A eso me refiero. Pero no, es que tú tienes tus planificaciones al día, eso sí lo saben muy bien. Hacen sus clases con inicio, desarrollo y término. Mira qué interesante. Me rió porque no hago ni inicio, ni desarrollo ni termino, hago clases.</i></p> <p><i>Te doy un ejemplo: te hablan mucho de Vigotzky y no sé cuantito. Te dan cátedras y todo. Hay que plantear un proyecto, una comisión, y eso lo saben perfecto, muy bien, chiquillos capos. Pero se cae un chiquillo y no tienen idea qué hacer. No se les ocurre que tienen que ponerle agua oxigenada en la herida. Creo que falta que entiendan lo que es ser docente con niños, no algo técnico.</i></p> <p><i>No tienen manejo de grupo. Tú tienes que hacer la clases, es tu responsabilidad pero esa clase tiene que ir llena de factores que además completan el contenido propiamente tal, los aprendizaje que tú quieras lograr". Prof. Jeannette</i></p>	<p>No saben trabajar en forma colaborativa</p> <p>Afecto</p> <p>No solo planificaciones</p> <p>Teoría</p> <p>No saben qué hacer</p> <p>Ser docente no es algo técnico.</p> <p>Sin manejo de grupo</p>	FORMAC	
P5, 325-345	<p><i>"Los alumnos que están recién ejerciendo son los que tienen más esa voluntad de trabajar en forma cooperativa, vienen como dispuesto a entregar y a recibir. De partida es una cuestión de convivencia, primeramente, eso es fundamental. Lo otro es</i></p>	<p>Preparados en colaborar</p> <p>Convivencia</p>	FORMAC	

	<i>cuestión de voluntad. Hacer presente a los alumnos de universidades que es fundamental trabajar en forma cooperativa para una buena formación docente. Trabajando de forma colaborativa que uno le puede sacar provecho su rol como docente". Prof. Karen</i>	Voluntad Sacar partido		
P6, 332-342	<i>"Los chiquillos que vienen aquí hacer practica, en la parte de trabajo colaborativo no tienen problema, son muy llanos y preguntan a pedir ayuda a trabajar juntos, se integran con facilidad. Pero encuentro que están débiles en el manejo de grupo, a lo mejor porque los chiquillos de acá son muy especiales. Acá, si tú no estás atento o no pones las reglas muy claras, los niños se te escapan. Y te lo digo literalmente, se escapan por la ventana. En la parte colaborativa vienen con eso. Es una cosa más social, porque todo su trabajo, sus estudios todo es muy grupal, entonces no les cuesta integrarse". Prof. Anita</i>	Estudiantes en práctica Colaborativos Debilidad Manejo de grupo Todo es grupal	FORMAC	
P7, 330-352	<i>"Creo que de la formación tendría que valorar, darle el valor que corresponde al trabajo colaborativo desde la formación del profesor porque va a llegar con esa mentalidad a trabajar. La importancia de ese trabajo, es todos los beneficios que va aportar para el aprendizaje de los alumnos para la construcción de los saberes". Prof. Regina</i>	Valorar Mentalidad Beneficios Aprendizaje de los alumnos Saberes	FORMAC	

19. Comentarios

Ubicación	Segmento de contenido	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
P1, 532-561	<p><i>“Creo que nosotros nos tenemos que meter en esta rueda del cambio manteniendo nuestra característica individual pero ser parte de este avance vertiginoso que tiene el mundo en la actualidad, Mi país, mi ciudad, mi comuna, mis alumnos. Para eso es necesario que tenga apoyo, por último el apoyo espiritual de mis colegas. Cuando eso ocurre, vamos a tener mejores resultados para el aprendizaje.</i></p> <p><i>Es una profesión bastante difícil porque a todos nosotros nos dan con todo. La culpa de esto los profesores. La culpa de la mala educación: ¡los profesores! La culpa es de todo los profesores. Cargamos con esa culpa y al mismo tiempo tenemos que perfeccionarnos... tenemos que hacer clases y tenemos que hacer roles administrativos que a veces no tenemos porque perder tiempo en eso.</i></p> <p><i>Sientes que se facilita la labor docente con el trabajo cooperativo en un 100% y en la construcción del saber pedagógico. Soy un convencido de eso”. Prof. Gabriel</i></p>	<p>Cambios actuales</p> <p>Necesidad de apoyo de los colegas. Mejores resultados</p> <p>La culpa es de los profesores</p> <p>Exigidos a perfeccionarnos Muchos roles</p> <p>Facilitar Construcción de saber pedagógico.</p>	<p>COMEN</p> <p>SPTCD</p>	
P2, 348-367	<p><i>“Para que sea mejor el trabajo, deberíamos disponer de más horario porque a veces las reuniones son súper buenas y quedamos hasta ahí. Siempre es el tiempo, nos apremia y quedamos con las cosas a la mitad y a veces el otro miércoles se trata de otra cosa y se dejo hasta ahí la otra parte.</i></p> <p><i>Lo otro que nos estaría faltando sería mas autorización, en la toma de decisiones que a veces tenemos con los alumnos. Estamos atados de manos en muchas de las cosas que hay que decidir que no lo podemos hacer porque ahora cualquier cosita, nos acusan aquí nos acusan acá. Entonces</i></p>	<p>Más horario</p> <p>Tiempo</p> <p>Autorización en la toma de decisiones Atados de mano con alumnos Acusaciones</p> <p>Temor</p>	<p>COMETCD</p>	

	<i>ese temor que nos crean a nosotros hasta ahí quedamos con el alumno. Cuando son alumnos tan conflictivos...contar con más medios para solucionar...porque los psicólogos no dan a basto, los de la Corporación y de forma particular, les resulta sumamente caro a los apoderados y ahí quedan". Prof. Carolina</i>	Alumnos conflictivos		
P3, 352-365	<i>"Me parece fantástico el trabajo colaborativo, me ha costado bastante meterme en el cuento de esto. Pero lo he hecho pensando qué bueno que al trabajar en equipo se obtiene mejores resultados con los niños y son ellos los importantes ellos son la semillita. Entonces, lo que yo no puedo saber, lo sabe mi colega. También se crean lazos de amistad, no nos vemos solamente como colegas, sino que puede haber lazos de amistad que pueden ser muy importantes. Los profesores estamos viendo épocas muy difíciles y para seguir con energía hay que apoyarse. Entonces para mí un trabajo colaborativo significa también que estas compartiendo un cafecito y estás viendo cosas, estas colaborando cuando estas reunido". Prof. Viviana</i>	Costado Beneficio Resultados Lazos de amistad Época difícil Compartir	TCD	
P4, 607-611	<i>"Que sería ideal que hubiera el tiempo. Comprensión de las actividades para darle el real valor a la docencia y a los niños. Sólo así van a comprender que el profesor necesita tiempo para poder organizar su trabajo en forma eficiente y respetuosa porque el respeto es fundamental para los niños". Prof. Jeannette</i>	Tiempo Valor a la docencia Tiempo	TRABPROF	
P5, 349-385	<i>"esta evaluación que se le hace a los docentes porque siempre están en el ojo del huracán los colegas. Pasa cualquier problema social y los que tienen la culpa son los profesores. El problema no es de capacitación porque hay instancias de capacitación voluntaria: talleres comunales, etc., hay un montón. El problema va por</i>	Evaluación docente Ojo del huracán Planificar	DOCENTES	

	<p><i>el tiempo que se les da a los colegas para poder planificar, para poder preparar el material didáctico, para poder hacer una buena labor como docente. Llego a mi casa 17:00 o 18:00, tomo once con mi hija. Resulta que después tengo que dedicar tres o cuatro horas al colegio. Si eso fuera acá, de partida necesitaríamos mas profesores por lo menos un profesor más para poder tener esas horas, para poder planificar y preparar nuevas estrategias metodológicas. También va ligado con el trabajo colaborativo: ¿en qué minuto nosotros podemos trabajar en forma colaborativa? El segundo ciclo no está... el primer ciclo está el proyecto LEM en esta escuela pero no está la instancia para trabajar en forma colaborativa.</i></p> <p><i>Por lo tanto, uno tiende a trabajar en forma individual. La crítica va por ahí, no pueden pretender que nosotros seamos unos súper héroes, súper profesores si tampoco no nos dan los medios para que seamos los súper profesores.</i></p> <p><i>Conozco muchos profesores que critican lo mismo que si nosotros tuviéramos el tiempo para poder realizar una buena labor como docente, sería porque existe la voluntad, sobre todo de los colegas que tienen sus pocos años. En el trabajo en conjunto son súper, se ve que ellos quieren trabajar pero no están las condiciones.</i></p> <p><i>El tiempo, si tuviera una influencia en el Ministerio de Educación, creo que eso sería: generar más capacitación que en este minuto no hay y tiempo para que los profesores puedan planificar y usar nuevas herramientas metodológicas". Prof. Karen</i></p>	<p>Tiempo</p> <p>Tiempo</p> <p>Ciclos Proyecto LEM</p> <p>Súper héroes</p> <p>Sin medios</p> <p>Tiempo Voluntad profesor mayor</p> <p>Condiciones</p> <p>Tiempo Capacitación Planificar Metodologías</p>	<p>TCD</p> <p>TID</p>	
P6, 349-362	<p><i>"El trabajo en equipo, es el trabajo que deja...lo digo porque trabaje en forma individual durante muchos años. Ahora que miro para atrás me doy cuenta de los errores que cometí y que alguien me los pudo haber corregido. Incluso en contenidos porque yo los</i></p>	<p>Errores</p> <p>Alguien que corrija</p>	<p>TID</p> <p>TCD</p>	

	<p><i>había aprendido mal y eso es grave.</i></p> <p><i>No nos podemos dar esos lujos con los niños, y menos con estos niños que son muy pocos los que siguen estudiando en la Enseñanza Media. Entonces tenemos que prepararnos los profesores, tenemos la obligación de prepararnos bien. Un buen trabajo en equipo, tratar cometer los menos errores posibles y menos con estos niños". Prof. Anita</i></p>	<p>Prepararse bien</p> <p>Buen trabajo Sin errores</p>		
P7, 356-368	<p><i>"el saber pedagógico basado en este trabajo colaborativo, va a ser siempre enriquecedor y al ser del mismo colegio, va a llevar el sello de los profesores, uno se va a sentir realmente orgullosa de los logros. Al realizar este trabajo va ir viendo si uno lo ha hecho anteriormente de esa manera, va ir percibiendo realmente la diferencia que ha. La diferencia que me imagino da mejores resultados que ir trabajando en forma individual.</i></p> <p><i>Todo se hiciera así, planificaciones, metodologías, tendría una línea general para todos, los niños no tendrían grandes cambios, sus aprendizajes estarían mejores, más sólidos". Prof. Regina</i></p>	<p>Saber pedagógico</p> <p>Logros</p> <p>Tipo de saber</p>	SP	

Anexo n° 12

Matriz de análisis cualitativo textualidades entrevistas de UTP

Temas

1. Tendencias hacia un trabajo individual y/o cooperativo entre profesores.

Ubicación	Segmento de contenido	Categoría conceptuales abstractables	Códigos Etiquetas	Comentarios
U1, 8-15	<i>“Básicamente se da un trabajo colaborativo, salvo algunas excepciones que son aquellos profesores que trabajan en dos establecimientos”. U1. Ximena</i>	Tipo de trabajo TCD 1	TCD	
U1, 8-15	<i>“Ellos establecen su trabajo. Están en el intercambio: elaboración de situaciones aprendidas del trabajo en aula y también, en trabajo administrativo del ingreso de notas al sistema o periodos de capacitación en donde hay gente que tiene más habilidades como para manejar el computador en donde comparten. Así, se realiza un trabajo, actividad grande (graduación) o acto de finalización” U1, Ximena</i>	Definición Administrativos	TCD	
U1, 15-18	<i>“Hay bastante apoyo y solidaridad entre los distintos grupos. Pero eso se da en el grueso de los profesores que trabajan acá. En el caso de otros 5 a 6 docentes que trabajan en dos colegios o que vienen por poquitas horas acá. Hay docentes que vienen por 6 horas entonces ellos la verdad que ha costado poderlos integrar”. U1, Ximena</i>	Definición Horarios	TCD	
U2, 8-13	<i>“Diría que hay un porcentaje de personas que trabajan en forma colaborativa porque eso se ve en</i>	AT1 Ciclo	TCD	

	<i>el tema de la planificación del trabajo. En el segundo ciclo, por ejemplo, se ve más trabajo individual porque son por subsectores. Entonces es más difícil que ellos puedan trabajar con otro paralelo que este viviendo la misma situación de ellos porque ellos son profesores únicos...de ciencias. Entonces es difícil, por los horarios y por todo eso". U2. Eliana</i>	Explicación	TID	
U2, 13-15	<i>"En el primer ciclo es más común ver equipos de trabajo porque ahí tienen horario y por intereses planifican en conjunto, ven todas sus actividades. U2. Eliana</i>	Definición Ciclo	TCD	
U2, 20-23	<i>"En el desarrollo de una planificación, en párvulos. Incluso van mucho más allá de eso porque todas las actividades la organizan así. En primero y segundo yo diría que se queda más en el tema de planificación y de instrumentos mas que en otras cosas. Hay eventualidades que ellos pueden trabajar así". U2. Eliana</i>	Ciclo	TCD	
U2, 23-27	<i>"Y en segundo ciclo...observo, un trabajo más individual, hay pocos momentos en que ellos se pueden juntar, o sea, no están las instancias claro porque hay una pura reunión en la semana que es una reunión entre comillas técnicas, porque es para todo, para temas administrativo, para todo". U2. Eliana</i>	Ciclo Instancias	TCD	
U3, 10-13	<i>"Creo que hay un equilibrio, no hay que predomine uno más que el otro. En lo que es el primer ciclo se da una diferencia predomina mas el trabajo grupal. En el segundo ciclo, predomina lo que es el trabajo individual. Creo que es por el hecho de que cada profesor tiene un subsector determinado". U3. Amanda.</i>	Primer ciclo AT2 Asignaturas	TCD TID	
U4, 8-11	<i>"Se da un trabajo más individual. Es porque siento</i>	Tendencia	TID	

	<i>que a ellos les cuesta más compartir. Creo que no se ha entendido muy bien cuál es la propuesta de trabajo cooperativo. Les cuesta entregar lo que saben, les cuesta compartir. Sienten que uno les va a pasar a llevar su trabajo, el que están haciendo ellos como de exclusividad". U4. Ruth</i>	Cuesta el TCD Dificultad para compartir		Código in vivo: "les va a pasar a llevar su trabajo".
U4, 13-19	<i>"A pesar que siempre les digo, es mejor trabajar en equipo pero pareciera que no es tan fácil que se entienda eso. Varios dicen que están trabajando en equipo pero yo veo que es un trabajo individual. A lo mejor por los tiempos que se dan que es más difícil compartir. No saben cómo hacerlo, no saben cómo empezar. También tiene que ver con el líder que va a dirigir una propuesta. Ahí están viendo quien empieza quien da las pautas, si esta correcto o no". U4. Ruth</i>	Cuesta el TCD Tiempos No saben Lider	TID	
U5, 9-10	<i>"Se dan las dos modalidades un trabajo colectivo en las reuniones de profesores de nivel y el trabajo individual a lo que se refiere al planeamiento de clases". U5. David</i>	AT3 Ambos	TID TCD	
U6, 9-14	<i>"Nosotros tratamos de que sea cooperativo estimulando bastante el trabajo en equipo pero aun así, siempre hay un grupo que tiende a trabajar en forma individual debido a que no existe el paralelo. Pero lo que es el primer y segundo ciclo trabajan en paralelo. Planifican las pruebas en conjunto, entonces se dan las dos tendencias". U6. Alicia</i>	AT4 Definición	TID TCD	
U7, 8-11	<i>"Ambos. Bueno, el problema es que como ha ido disminuyendo la matrícula ahora tenemos menos cursos por nivel. Me acuerdo que años atrás había tres cuatro cursos por niveles, entonces era más fácil hacer un trabajo colaborativo. Ahora de primero a cuarto tenemos uno por nivel. No hay alternativa".</i>	AT5 Ambos	TID TCD	

	<i>U7. Ana</i>			
U7, 13-14	<i>“Pero aun así los colegas tratan de ayudarse, se apoyan en todo lo que es planificación especialmente en los instrumentos de evaluación, ellos se apoyan”. U7. Ana</i>	Definición	TCD	
U7, 16-21	<i>“El segundo ciclo, ahí ya es prácticamente individual. Ahí ha costado mucho hacerlos trabajar en conjunto, porque hay muchas diferencias entre ellos, su forma de ser. Aquí tenemos profesores muy antiguos que tienen muchos años acá, mucha experiencia. En el segundo ciclo tenemos profesores que están haciendo reemplazos que son profesores recién egresados entonces hay diferencias en la forma de ser en la forma de llevar al aula, en todo lo que es planificación” U7. Ana</i>	Diferencias Características profesores Ciclos	TID GENERA	

2. Factores que inciden hacia un trabajo más individual o cooperativo entre profesores.

Ubicación	Segmento de contenido (ejemplo)	Categoría	Códigos Etiquetas	Otras categorías/Comentarios
U1, 25-29	<i>“en el trabajo colaborativo se da más...se nota más, en aquellos profesores más jóvenes. Aquellos profesores que ya están a punto de jubilar o que ya tienen una trayectoria de 30 años o más, tienen esa creencia que ‘yo soy el dueño de mi clase’, ‘yo no cometo errores’, ‘mi capacidad o mi trayectoria es la que me valida’. Esa soberbia no se ve en los docentes jóvenes” U1.Ximena</i>	Edad Trabajo colaborativo docente	FACT TID	
U1, 35-36	<i>“El carácter. Aquellos de carácter más fuerte por lo general tienden a trabajar solos y a esto se agrega que son aquellos con más trayectoria en la docencia” U1.</i>	Carácter fuerte Trabajo individual	FACT TID	

	<i>Ximena</i>			
U2, 34-37	<i>“Pasa por la instancia de encontrarse por los tiempos de trabajo. Por otro lado, habitualmente sirve en un subsector, entonces ellos son amos y señores de ese subsectores. Entonces no tienen como compartir con otros, es difícil eso, en el caso del segundo ciclo”. U2, Eliana</i>	Tiempo Sector individual	FACT TID	
U2, 39 -41	<i>“Son las características de cada profe. Porque hay profes que les gusta compartir su trabajo. La característica de ellos es más trabajo de equipo, de poder compartir las experiencias y todo eso. Entonces influye mucho eso”. U2, Eliana</i>	Características personales Les gusta compartir	FACTCD	
U2, 43-46	<i>“también un tema cultural yo diría. El tema de sentirnos...cuando estamos con otros...de sentimos que siempre se nos está evaluando. Entonces el hecho de que un profe comparta con otro, aprenda a mostrarse tal cual es con sus potencialidades, con sus debilidades... no estamos muy acostumbrados”. U2, Eliana</i>	Cultura docente	FACT TCD	
U2, 48-51	<i>“Se ha estado trabajando en el primer ciclo, en una idea de un trabajo colaborativo en que todos podamos, por ejemplo, en función de estos temas de gestión pedagógica que tiene que ver con la planificación, con la evaluación, con eso, más que otros temas: no”. U2, Eliana</i>	Ciclo Lo que se pretende hacer, gestión directiva.	FACT TCD	
U2, 48-51	<i>“Diría que influyen las características personales porque el hecho de querer compartir con otros, de ser mas abiertos, de aceptar la crítica del otro, de poder reconocer en el otro que hay cosas positivas, de que puedo decirle algo sin que se hiera. Hay muchas cuestiones de carácter, de forma de cómo decir las cosas que influyen en esa relación, para poder</i>	Personalidad Reconocimiento del otro	FACT TCD	Condición

	<i>establecer un trabajo de equipos". U2. Eliana</i>			
U3, 20-24	<i>"Creo que es mucha la influencia lo que es la característica personal de personalidad, de carácter. Muchas veces cuando hay que trabajar en grupo se genera muchos conflictos, se ha tenido que llegar a dialogar con los involucrados para llegar acuerdos". U3. Amanda</i>	Personalidad Conflictos	FACT TCD	
U3, 24-27	<i>"También hay mucha competitividad y ahí se genera esa situación que el profesor trabaja solo. Yo te hablo más que nada en el segundo ciclo es como una situación que viene de años no sé, si es la edad pero hay gente bastante mayor y tienen otro esquema de trabajo. Les ha costado mucho el tema de las innovaciones". U3. Amanda</i>	Competitividad Edad Ciclo	FACT TID GENERA	
U4, 27-34	<i>"Es por el trabajo que han hecho hace años porque también depende del tipo profesor que lleva varios años trabajando. Están acostumbrados a hacer un trabajo individual. Creo que depende más eso, que cultural". U4. Ruth.</i>	Edad	FACT TID GENERA	
U4, 34-38	<i>También tiene que ver con las relaciones, cómo ellos se entienden, cómo ellos se ven. Creo que eso es lo que visualizo en el trabajo de los docentes, porque es más difícil trabajar en equipo con los colegas que llevan más años de servicio. Es mucho más fácil con los colegas más jóvenes. Además que son más creativos están más dispuestos ¿será por su condición que son más jóvenes? O, ¿será porque hay muchos profesores mayores que tienen un contrato más fijo de trabajo y los demás que no están definidos? Entonces ellos, capaz que pongan más empeño en hacer un trabajo colaborativo y ellos creen que es más fácil compartir. En cambio, los otros se van encerrando en su trabajo y</i>	Edad Tipo de relaciones Profesores jóvenes Mayores se encierran en sus trabajos	FACT TCD GERAC	

	<i>nada más". U4. Ruth</i>			
U5, 17-19	<i>"Depende de la convergencia del tiempo disponible que tenga cada profesor para las reuniones de nivel. Cuesta mucho que todos los profesores de un mismo nivel dispongan de un mismo tiempo para reunirse y trabajar en conjunto" U5. David</i>	Tiempo	FACT TCD	
U5, 24-28	<i>"En algunos casos el factor del carácter, la personalidad del profesor, estilo de trabajo hace un poco difícil el trabajo en equipo el trabajo colaborativo pero no es mayormente significativo. Mayoritariamente trabajan. El punto esta en el tiempo que dispongan ellos para trabajar en conjunto... que tengan tiempo disponible cada uno de ellos para esos encuentros. U5. David</i>	Personalidad Tiempo	FACT TID TCD	
U6, 21-29	<i>"La parte individual porque hay personas que no confían en el trabajo del otro. Entonces como llevan sus años de experiencia... llega una persona más joven como que se encierran y trabajan de una forma más individual. Pero siempre se está estimulando de la parte Jefatura Técnica que comparen que muestren sus trabajos, que trabajen en forma colaborativa porque en el fondo ellas ahorran tiempo. Imagínate que la planificación la hagan en forma paralela y que la prueba la haga otra docente" U6. Alicia</i>	Características Desconfianza Edad Profesor nuevo	FACT TID GENERA	
U6, 31-35	<i>"Se estimula bastante pero cuando trabajas con gente mayor que esta por jubilar cuesta... porque lo de ellas es sagrado. Lo de ellas es lo bueno y lo otros, los nuevos no. Es que ellos están improvisando, les falta experiencia. Entonces hay que jugar mucho lo que es la mediación para hacer un trabajo colaborativo". U6. Alicia</i>	Profesores mayores	FACT TCD GENERA	
U7, 28-36	<i>"Creo que es fundamental la formación que ellos tuvieron, bueno últimamente los profesores carecen de</i>	Tipo de formación Carencia valórica	FACT TID	

	<p><i>muchos aspectos valóricos no son el modelo que teníamos años atrás. Quedan algunos profesores los más antiguos que tienen una formación más completa y realmente son modelos de profesor, son educadores. En cambio los profesores que egresan carecen de mucha formación carecen de cultura, les falta la parte valórica. Aquí nosotros trabajamos en un sector muy vulnerable los niños carecen de todo, entonces se requiere formarles hábitos, enseñarles valores. Todo hay que enseñárselo acá. Entonces necesitamos profesores modelos y creo que aquí son muy pocos los modelos que tenemos". U7. Ana</i></p>	Faltan modelos		
U7, 42-50	<p><i>"Precisamente la formación familiar que tiene cada uno de ellos influye mucho el nivel cultural, de donde provienen. Aquí, por ejemplo, están llegando profesores de un nivel cultural bastante bajo que se les nota en su forma de ser, en su forma de expresarse, muy informal. Ellos han perdido todo lo que es el sentido de lo que es ser un profesor un educador. Eso incide mucho acá porque la persona que proviene de otro nivel cultural mejor, obviamente es un buen modelo. Aquí se dan ambos. Eso ha impedido que se cohesionen mas y poder trabajar más colaborativamente porque se tienden a separar y nos crea eso un conflicto". U7. Ana</i></p>	<p>Formación familiar Origen socio-económico.</p> <p>Dificultad para un TCD</p>	FACT TID	

3. Condiciones que favorecen el trabajo cooperativo entre docentes

Ubicación	Segmento de contenido (ejemplo)	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
U1, 42-43	<i>“Si el trabajo cooperativo se da básicamente en los talleres ahí hay un trabajo más mancomunando por departamento”. U1 Ximena</i>	Momentos establecidos Talleres	COND TCD	
U1, 47	<i>“No un horario establecido pero si momentos”. U1 Ximena</i>	Momentos	COND TCD	
U1, 50-55	<i>“Pero hasta el año pasado si, teníamos un lugar físico que era básicamente la biblioteca donde se hacían este tipo de reuniones”. U1 Ximena</i>	Lugar fijo	COND TCD	
U1, 59-64	<i>“Lo que lo dificulta es la condición de la doble jornada por tener todavía la categorización: “los de la mañana”, “los de la tarde”, “los de la básica” los de la media” por lo general el trabajo colaborativo se da en los que trabajan en el mismo nivel o ciclo, y eso se da por el tema que estamos en distintas jornadas...yo creo que esto sería como más transversal ya a partir del próximo año cuando estemos todos trabajando en una sola jornada no sé”. U1 Ximena</i>	Tiempo Contratos Jornadas	COND TCD	
U2, 63-67	<i>“Creo que el tiempo y el espacio, tiene que ver. Institucionalmente nosotros decidimos sobre eso. Crear los espacios de las reuniones. El crear el espacio del compartir. El crear. Eso también lo necesita el tiempo dedicado, el espacio, porque el profe por si solo, tiene que ser mucho para que el busque, en los recreos, por ejemplo, el compartir o hacer algo, es como bien escaso ver eso” U2. Eliana</i>	Momentos establecidos Espacios	COND TCD	
U2, 67-72	<i>“Si existe el tiempo, el lugar, eso posibilita mucho</i>	Tiempo	COND TCD	

	<i>mas el intercambio de los profes. También tiene que ver un cambio de los paradigmas de decir que con el otro puedo hacer mucho más cosas y avanzar más rápido, entonces eso cuesta que los profes logren entender eso que con otras personas yo logro obtener más efectividad mas miradas de algo” U2. Eliana</i>	Paradigma		
U3 , 33-40	<i>“Lo que dificulta es el tiempo. Se ha pedido año a año en el PADEM y no se incluye. Por lo tanto, los profesores tienen 38 horas. La mayoría de los horarios están en clases y los espacios que se les da a los profesores para planificar, muchas veces no coinciden con otro colega, son espacios que tienen más individualmente. Los tiempos que tienen para trabajar en equipo hay que estar turnando cada cierto tiempo. Entonces no es el tiempo adecuado para trabajar en equipo en lo que es el tema pedagógico. Tiene que estar ese tiempo formal y no existe”. U3. Amanda</i>	Tiempo Contratos Municipio No coinciden Tiempos	COND TCD	Chequear hipótesis: cambios contractuales jornada docente.
U3, 49-50	<i>“La disposición de los docentes, porque a pesar de todo lo que se quejan que no hay tiempo, igual tienen disposición”. U3. Amanda</i>	Disposición Tiempos	COND TCD	
U4 , 44-48	<i>“Aquí hay condiciones. Primero aquí hay un tiempo, un tiempo que a lo mejor no es el suficiente pero hay un tiempo destinado, es una vez a la semana donde ellos deben realizar su trabajo en equipo. Están las condiciones de infraestructura me parece adecuado, no hay interrupción en su trabajo se dedican a eso. Creo que las condiciones se dan” U4. Ruth</i>	Tiempos Condiciones	COND TCD	
U4, 48-51	<i>“Ahora, ¿qué es lo que podría entorpecer eso? Son las relaciones personales o de no querer, el no estar dispuesto a compartir, el que uno a veces, ve sus debilidades: ¿cómo me presento frente a este</i>	Personalidad Debilidades	COND TCD RRHH	

	<i>profesor que sabe más? Y, es como más o menos eso, que no lo quieren hacer por ese motivo". U4. Ruth</i>			
U4, 53-58	<i>"Veo que hay colegas que trabajan solas y nosotros siempre le estamos diciendo, colega júntese con su nivel y no hay caso. Siempre hay una cosita que la hace tender hacer un trabajo individual y eso nos perjudica en el trabajo planificador del colegio. Ahí nosotros tenemos nuestras problemáticas. En cambio se nota cuando hay un trabajo de equipo, de niveles, donde hay un trabajo planificado hay mejores resultados". U4. Ruth</i>	Tendencia Trabajo en equipo Niveles Resultados	COND TCD	
U5, 34-37	<i>"Logramos el trabajo de nivel, la disponibilidad de dos horas, entonces se ajusta de horarios para que los profesores que integran un nivel tengan disponibles por lo menos dos horas semanalmente, dispongan de un lugar para trabajar y de los recursos necesarios". U5. David</i>	Momentos establecidos Tiempo	COND TCD	
U5, 42-45	<i>"Las experiencias que pueden aportar cada uno, lo que dificulta a veces también es la pérdida del foco, desenfocarse un poco, que dice relación con las experiencias individuales, pero básicamente es el tiempo, y la disposición para el trabajo. Generalmente está la agenda de trabajo que se establece inicialmente". U5. David</i>	Perdida de foc Tiempo Disposición Instancias	COND TCD RRHH	
U6, 42- 48	<i>"Tenemos un espacio pero es poco. Tenemos los días martes dos horas de reflexión para el primer ciclo pero generalmente están en capacitación, este año ha sido muy complejo trabajar en equipo porque tenemos el LEM dentro del horario de la JEC y fuera del horario de JEC ellos no se quedan. Entonces de repente para la casa, haz tú la prueba. La planificación o se juntan en el pasillo un rato". U6.</i>	Momentos establecidos Horario Ciclo Proyectos Mineduc Tiempos Pasillo	COND TCD	

	<i>Alicia</i>			
U6, 50-53	<i>“El próximo año queremos normar un espacio muy destacado y que ojala no se interrumpa. Que sea un trabajo técnico donde realmente los profesores puedan compartir su trabajo, compartir las pruebas y puedan tener un dialogo”. U6. Alicia</i>	Aspiración Evaluaciones	COND TCD	
U6, 55-57	<i>“Yo me los traigo a la sala y se conversa y se dialoga y se llegan acuerdos. Son muy provechosos esos tiempos pero son muy escasos”. U6. Alicia</i>	Acción UTP Escaso tiempo	COND TCD	
U6, 61-63	<i>“el deseo, porque buscan los espacios fuera de su horario. Por ejemplo, ayer se quedaron después del horario a trabajar y se quedan por responsabilidad, por cumplir así que, en forma espontánea se van juntando”. U6. Alicia</i>	Disposición Fuera de su horario Responsabilidad	COND TCD	
U7, 56-61	<i>“Aquí tenemos muchas instancias donde nos reunimos y están las reflexiones que hacemos en la semana, pero ahí ya se hace un trabajo netamente técnico y de hecho ahí se trabaja cooperativamente, se trabaja en grupo, se expone. Eso se hace semanalmente. Eso se está instalado en la escuela y hay otras instancias de convivencia donde tratamos de compartir pero siempre se tienden a separar cuesta mucho poder unirlos así”. U7. Ana</i>	Instancias	COND TCD	

4. Tendencia hacia un trabajo más individual o cooperativo según las características de las relaciones humanas entre los docentes.

Ubicación	Segmento de contenido (ejemplo)	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
U1, 70-77	<i>“Desde principio de año, estábamos trabajando en una mediagua de madera, muy juntos. Pensé que esa situación iba a generar roces, porque el hacinamiento por lo general, genera roces. Y, no, todo lo contrario. Creo que en este aspecto hemos salido bastante beneficiados después de todo esto de los maestros, de ruidos, de intervenciones, interrupciones. Se ha mejorado el clima entre nosotros, apoyando el trabajo colaborativo”. U1. Ximena</i>	Si al TCD Situación particular Apoyarse	RRHH TCD	
U2, 78-85	<i>“Llegue el año pasado aquí...he estado en varios colegios. En cada grupo humano hay como unas relaciones funcionales, por el espacio, la forma de funcionar. En este colegio se veía el año pasado que las relaciones que se establecían no eran muy cariñosas eran más bien formales. Habían grupos humanos muy marcados en las personas que llevaban muchos años aquí eran como si fueran dueñas del lugar. Los profes jóvenes que llegaron después, como que, se sintieran desplazados. Incluso los espacios de la sala de profesores estaban una mesa para allá y una mesa para acá”. U2. Eliana</i>	Grupos entre profesores Separación Jóvenes Mayores	RRHH TCD GENERA	
U2, 87-91	<i>“Ese tipo de relaciones favorece o desfavorece un trabajo de este tipo porque las personas se creen como con el derecho de: yo llegue a este lugar y me instale, sin pensar, en el otro. Entonces esas</i>	Diferencias años escuela Desconfianza	RRHH TCD	

	<i>relaciones de ese tipo no ayudan a que uno pueda establecer equipos de trabajo. Me ha costado mucho en el trabajo técnico establecer ese tipo porque hay mucha desconfianza entre las personas". U2. Eliana</i>			
U2, 93-98	<i>"Necesito tener personas trabajando en equipo porque es mucho más rápido, porque los niños tienen las mismas oportunidades los del mismo paralelo. Entonces he necesitado, buscar instancias donde ellos vayan borrando eso histórico y, fijate que sin ponernos de acuerdo con la directora ella también se dio cuenta". U2. Eliana</i>	Beneficios Instancias Modelamiento	RRHH TCD	
U2, 103-108	<i>"Si tú tienes desconfianza...por ejemplo, aunque estés trabajando en un equipo no te sueltas. Nunca va a poder ser un trabajo más colaborativo, mas de entrega, porque ahí tú tienes que confiar en el otro. Y, eso lo llevo al aula... porque en el aula también se da eso con los niños. De a poco se ha ido...en los cursos que hemos estado trabajando más fuertemente...hay más trabajo de equipo". U2. Eliana</i>	Desconfianzas Requisito confianza	RRHH TCD	
U3, 56-61	<i>"Acá en la escuela hay bastante problemas de convivencia por el hecho también que existió un director durante 10 años. Entonces todo el mundo estaba acostumbrado a un tipo de liderazgo. El director que está ahora llevo el año pasado y, a la gente le ha costado mucho acostumbrarse a otro estilo. Eso genera mucho conflicto y, a parte que existen conflictos internos entre colegas". U3. Amanda</i>	Desconfianzas Liderazgo directivo Conflictos entre profesores	RRHH TCD	
U4, 64-66	<i>"Influye en el trabajo. La disposición, en el querer, en cómo esta uno preparada para compartir con sus pares. La persona que quiere hacer un trabajo en equipo tiene más disposición". U4. Ruth</i>	Disposición	RRHH TCD	

U4, 66-68	<i>“Dentro de las personas que no cooperan mucho tiene que ver un poco, con la metodología de su trabajo, de su perfeccionamiento. Les cuesta compartir. Ellos ven ciertas debilidades”. U4. Ruth</i>	Metodología de trabajo Perfeccionamiento Personalidad	RRHH TCD	
U4, 70-75	<i>“Las personas que trabajan en equipo aprenden mas unas de otras, se sienten más seguras del trabajo que están haciendo, como que se afianza el trabajo del docente cuando lo comparte. Entonces ¿qué pasa con las personas que tienen más debilidades? Les cuenta compartir con las demás porque siente que se ve enfrentado a otro docente que le va a decir: ‘que pasa con mi trabajo’, ‘que estoy haciendo’, ‘me va a cuestionar’. Estoy preparado para este cuestionamiento” U4. Ruth</i>	Aprendizaje profesores Afianza Debilidades Temor al cuestionamiento	RRHH TCD	GENERA, chequear
U4, 77-82	<i>“En cambio hay docentes que dicen: ¡sí! Compartamos, tú me ayudas. Si conozco esas debilidades que yo tengo. Tiene que ver un poco con eso, reconocer las debilidades que uno tiene en su trabajo. Porque cuando estoy dispuesto a reconocer mis debilidades puedo aceptar, cuando no estoy dispuesto, es más difícil aceptar que te digan: ‘oye aquí estamos bien’, ‘aquí estamos mal” U4. Ruth</i>	Reconocer debilidades	RRHH TCD	
U5, 51-54	<i>“En algunos docentes hay tendencia al trabajo individual y que se restan para participar en esas reuniones. Hay pocos casos así. Lo otro es, en términos del aporte, del oportuno cumplimiento de compromisos extraídos con el grupo y ahí se nota”. U5. David</i>	Tendencia Cumplimiento de los compromisos grupales	RRHH TCD	
U5, 59-62	<i>“No es significativo. Vale decir diferencias de caracteres que hay gente que prefiere trabajar algunos profesores de manera más individual. Pero</i>	Personalidad	RRHH TCD	

	<i>que vaya a ver algún conflicto o alguna dificultad y roces entre ellos, no es mayormente significativo". U4. David</i>			
U5, 66-69	<i>"A veces hay mayor dilación, no se cumple oportunamente con los compromisos contraídos con el grupo. Hay cierta resistencia en algunos casos, a participar en la reunión y se busca alguna justificación, pero como que vaya a ver un conflicto, no". U4. David</i>	Cumplimiento de los compromisos grupales	RRHH TCD	
U6, 70- 76	<i>"La verdad es que es complejo, hay personas que tienden a trabajar en forma individual les cuesta trabajar en equipo. No son capaces de reconocer que no saben. Entonces se encierran en sí mismas y no comparten mucho. Y, yo les digo: sean honestas, les cuesta hacer la prueba, les cuesta trabajar en equipo ¿qué pasa?". U6. Alicia</i>	Tendencia Reconocer que no saben	RRHH TCD	GENERA, chequear
U6, 78-81	<i>"Esa parte de la honestidad ¿que soy capaz de hacer yo en grupo para aportar algo? A veces, estamos con pequeñas limitaciones... ahí viene el trabajo individual para dar entender que estoy tan preparada como mi paralelo". U6. Alicia</i>	Honestidad Estrategia	RRHH TCD	
U6, 83-86	<i>"Hay personas que están muy capacitadas. Hay gente que no se han perfeccionado. Tienen problemas para hacer una prueba. No se manejan en el computador". Esas limitaciones". U6 Alicia</i>	No se han perfeccionado Limitaciones	RRHH TCD	
U6, 88-98	<i>"Reconociendo que tengo falencias, me enriquecería mas trabajar en equipo y pedir apoyo y pedirle a mi paralelo. Pero esa parte está muy cerrada porque hay gente muy antigua, como yo en la parte pedagógica. Han ido quedando desfasadas, se han ido quedando en el camino. Esa gente tiende aislarse, tiende a trabajar solita. Decae en los</i>	Falencias Desfasados	RRHH TCD GENERA	

	<i>instrumentos de planificación porque no se sube al carro y no podemos hacer nada en dirección. Esas personas siguen y siguen hasta que jubilan. Es una carguita que llevamos las municipales. Esta gente esta indefinida y la protege mucho el estatuto docente". U6 Alicia</i>	No se sube al carro Estatuto docente		Código in vivo: "no se sube al carro"
U7, 67-71	<i>"Un profesor que hace lo mínimo no le gusta que otro profesor se destaque. Entonces siempre se trata de aportillar los pocos profesores que nos cumplen que ni siquiera son titulares son de reemplazo. Ellos se esmeran por cumplir por hacerlo mejor y el resto le molesta y le hacen el vacío entonces en ese sentido nos perjudica mucho". U7. Ana</i>	Aportillar al otro Reemplazantes	RRHH TCD	

5. Influencia de la Unidad Técnica Pedagógica en la tendencia hacia un trabajo más individual o cooperativo entre docentes.

Ubicación	Segmento de contenido (ejemplo)	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
U1, 84-88	<i>"Para mí, es fundamental el trabajo cooperativo. Siento que todavía nos falta potenciar más aquello, es como una tarea pendiente. Se da la colaboración entre ciclos, entre grupos, entre departamentos, entre los que están como más afiatados. Esa es la tarea que tengo pendiente, hacerlo más transversal, a todas las personas". U1. Ximena</i>	Potenciar Tarea pendiente	UTP TCD	
U1, 94-96	<i>"Trato. No sé, si mis esfuerzos han sido canalizados en forma satisfactoria, por lo que veo, en esas instancias de trabajo de finalización o actos cívicos culturales se ve una posición colaborativa entre los docentes". U1. Ximena</i>	Actos culturales	UTP TCD	
U2, 115-	<i>"Influye. Porque si yo me dedicara netamente a</i>	Rol	UTP TCD	

	<i>revisar papeles, favorecería el trabajo individual. Mi interés va un poco más allá, para los aprendizajes de los alumnos, para que todos tengan las mayores oportunidades. De manera de que el profe debe trabajar con más empeño, propiciar más y mayores aprendizajes, porque hay competencias que hay que desarrollar con los niños". U2. Eliana</i>	Aprendizajes de los alumnos Mayor empeño		
U2, 121-128	<i>"Me preocupa mucho el tema valórico. Lo que hacemos como colegio, es enseñar a los niños a vivir, a tener como un escenario de lo que va ser su vida futura. Los niños ven lo que hace el profesor. Mi interés es que ellos puedan entender que el trabajo debe hacerlo en conjunto y que hay cosas que no se enseñan por lo que uno dice, si no por lo que uno hace. Ese es un tema que tiene que ver con la formación valórica del profe". U2. Eliana</i>	Lo valórico Estudiantes Profesor trabajando en conjunto	UTP TCD	
U2, 132-134	<i>"La aceptación a las diversidades. Aceptar que el otro es distinto a mí y que piensa distinto. Me cuesta aceptar que el otro es diverso, que tiene otras costumbres". U2. Eliana</i>	Diversidad	UTP TCD	
U3, 68-75	<i>"Uno siempre esta intencionando el trabajo colaborativo. De hecho uno se incluye siempre en todo tipo de trabajo que se haga en la escuela a nivel colaborativo. Los profesores me tienen bastante respeto, por lo tanto, no tengo conflictos con ellos. Siempre que les pido que trabajen en conjunto, lo hacen con buena disposición de buena manera, sacrifican horarios. Como toda institución que está viva, tiene todo tipo de conflictos y hay encuentros donde se hacen cosas bien importantes". U3. Amanda</i>	Intencionar Respeto UTP Sin conflictos Disposición Conflictos	UTP TCD	

U4, 89-92	<i>“Totalmente influye. Siento que debo ser responsable de esa situación. Debo buscar maneras de que los colegas puedan sentirse cómodos, puedan compartir, puedan lograr hacer un trabajo planificado en equipo. Lograr compartir sus propias experiencias. Es súper importante lo que tengo que hacer. No sé si el docente sentirá eso” U4. Ruth</i>	Influye Ver la forma Lo que tengo que hacer	UTP TCD	
U4, 94-98	<i>“También tiene que ver mucho con el escuchar de lo que ellos están haciendo, sobre todo lo que hacen un buen trabajo de equipo me cuentan su experiencia. Esperan de que yo vaya viendo como esta su trabajo”. U4. Ruth</i>	Escuchar Vaya viendo su trabajo	UTP TCD	
U4, 100-102	<i>“Cuando hay colegas que les cuesta hacer su trabajo, me cuesta más llegar a ellos. Les hago saber que es mejor como hacer este trabajo. También les cuento la experiencia de cómo el trabajo en equipo da resultado”. U4. Ruth</i>	Cuesta Experiencia	UTP TCD	
U4, 104-109	<i>“Hicimos una experiencia del trabajo en equipo y después lo comentábamos. Porque también yo era profesora acá. Entonces teníamos un trabajo bien planificado y en equipo. Eso se lo comentamos a los colegas. Siento que es importante. Me siento responsable de eso. Nosotros tenemos un cierto grupo de profesores que no logra realizar un trabajo de nivel planificado ellos están trabajando por su cuenta”. U4. Ruth</i>	Experiencia Por su cuenta	UTP TCD	
U5, 76-84	<i>“Lo que hacemos para que haya un trabajo en equipo, es establecer esos tiempos para que los profesores trabajen. Después, construir consensuadamente una agenda de trabajo entre los profesores de nivel a comienzos de año. Se van definiendo los distintos temas que se van a trabajar</i>	Establecer tiempos Agenda de trabajo por nivel	UTP TCD	

	<i>en cada uno de esos encuentros. Algunos temas que son básicos y rutinarios que hacen relación con el trabajo que se realiza durante el año escolar y otros temas que surgen de las necesidades de desarrollo profesional. Esos elementos estarían cautelando el tiempo para poder trabajar y la temática que se va abordar en esas sesiones". U5. Carlos</i>	Tiempos Agenda de temas		
U6, 103-113	<i>"El estímulo de que trabajen en forma colaborativa, siempre esta. Incluso cuando llega una prueba o un trabajo muy bien hecho: compártelo con tu paralelo, o si veo dos personas que están trabajando en dos salas distintas, les digo porque no se juntan. Siempre ando a la siga de ellas, al espacio para que trabajen en equipo, para que compartan. Uno todo el tiempo esta incentivando un trabajo colaborativo. Es lo que debe ser, siempre, por lo menos de la UTP se está potenciando". U6. Alicia</i>	Estimulando Espacio para compartir Incentivando Potenciando	UTP TCD	
U6, 118-121	<i>"Es en forma espontánea. La gente que está acostumbrada a trabajar en equipo, se junta, se potencian. Aquí hay un equipo que igual comparte su material a parte de mi intervención. Lo traen como ya asumido". U6. Alicia</i>	Espontáneo Se potencian Asumido	UTP TCD	
U7, 78-85	<i>"Se dan las condiciones. La UTP tiene mucho que ver. Tiene que dar las condiciones para que se dé. De hecho, se da en la reflexión. Les damos todas las facilidades para que esto se produzca. Se hace mientras nosotros estemos a la vista mientras estamos controlando. Influye negativamente un dirigente del Colegio de Profesores que no es precisamente el mejor modelo porque siempre está defendiendo lo indefendible. Defiende al profesor que no cumple, el que tira muchas licencias entonces obviamente eso va en</i>	Dar las condiciones Controlando Dirigente	UTP TCD	

	<i>contra de lo que pueda proponer la dirección o la UTP". U7. Ana</i>			
--	--	--	--	--

6. Influencia de la gestión directiva en la tendencia hacia un trabajo más individual o cooperativo entre docentes.

Ubicación	Segmento de contenido (ejemplo)	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
U1, 101-103	<i>"Creo que tiene importancia en la medida en que dirección potencie y vea la importancia del trabajo en equipo va a ser el producto más eficiente. Creo que eso es fundamental". U1. Ximena</i>	Potencie Importancia Producto Eficiente	DIR TCD	
U2, 139-143	<i>"Influye porque de partida, si nosotros enseñamos no con lo que decimos sino con lo que hacemos. Si los profesores ven que el equipo directivo no trabaja en equipo no es colaborativo, no hay información entre uno y otro, entonces el trabajo no da lo mismo. Entonces dirían ¿por qué voy hacer esto si desde arriba me están demostrando lo contrario?". U2. Eliana</i>	Ejemplo Equipo directivo	UTP TCD	
U3, 80-83	<i>"Tiene mucha importancia. Influye bastante porque también depende mucho del trato que se le dé a los pares, porque si existe un buen trato donde se destaque mas sus fortalezas que sus debilidades los profesores se dan el tiempo, se les levanta el ánimo y trabajan con ganas". U3. Amanda</i>	Trato a los pares Destacar fortalezas	UTP TCD	
U4, 114-118	<i>"Creo que la gestión directiva tiene que ir tomándole el pulso a como están haciendo el trabajo los docentes. Si uno no sé da cuenta de eso, ¿cómo vamos a superar todas las dificultades? Nosotros vamos viendo que pasa con este equipo, cada vez estamos insistiendo más que el trabajo tiene que ser en el nivel, por equipos, por subsectores, tiene que</i>	Tomar el pulso Superar las dificultades Equipo	UTP TCD	

	<i>ser en conjunto". U4. Ruth</i>			
U5, 98-102	<i>"El hecho de que generemos esos espacios no es una decisión que yo tomé solo. Es una decisión que tomamos en equipo, con el inspector, con el director en términos de que vemos la necesidad de la organización de horarios, etc. Tomamos las decisiones que hagan posible estos encuentros con los profesores, efectivamente influye la parte directiva". U5. David</i>	Espacios Decisión en equipo Organización horarios	UTP TCD	
U6, 127-132	<i>"Depende mucho de nosotras. Si nosotros tenemos que hacer un refuerzo educativo, entregar un compromiso de gestión, no se dan los espacios para trabajar en forma individual. Depende mucho de nosotras, de la recarga que tenemos en la medida de que nosotras tenemos descarga del trabajo administrativo, al tiro a lo técnico". U6. Alicia</i>	No a lo individual Administrativo Técnico	UTP TCD	
U6, 134-138	<i>"Trabajo colaborativo: nos juntamos en una sala y supervisado y con productos. Por ejemplo, en marzo y en diciembre de cada año hay que trabajar en sus cartas Gantt y planificaciones. Se dan los espacios están todos relajados, entonces a comienzo de año y al final del año tu puedes trabajar". U6. Alicia</i>	Supervisión Productos Planificaciones	UTP TCD	
U6, 140-146	<i>Trabajamos con presentaciones pero cuando viene programado desde arriba nosotros tratamos en todo lo posible potenciarlo pero cuando ya no se puede... Con muchas cosas encima estamos terminando, pero sé que nos vamos a juntar, no es lo sistemático pero tratamos que sea colectivo. Depende que trabajemos en forma individual por la recarga de trabajo administrativo". U6. Alicia</i>	Desde arriba Tratan Recarga trabajo administrativo	UTP TID	
U7, 90-94	<i>"Es fundamental dar los espacios las instancias.</i>	Espacios	UTP TCD	

	<i>Aquí siempre, independiente de la individualidad de los profesores, siempre, se les da apoyo en todo lo que necesiten. Esta el equipo de gestión. Siempre estamos apoyando de quien lo requiere. Se dan las instancias para eso". U7. Ana</i>	Instancias Equipo de gestión		
--	--	---------------------------------	--	--

7. Orientaciones desde la Dirección y/o de la UTP en torno al trabajo cooperativo entre docentes para abordar lo pedagógico.

Ubicación	Segmento de contenido (ejemplo)	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
U1, 109	<i>"En lo pedagógico, se dan instancias que existen de reflexión". U1. Ximena</i>	Instancias Pedagógico	ODIR UTP TCD	
U1, 113- 115	<i>"Básicamente en lo curricular. Nosotros estamos trabajando tanto por ciclos como en el área de Lenguaje con todo lo que tiene relación con la SEP. Y, ahí se ha tratado de involucrar a todo el establecimiento". U1. Ximena</i>	Currículo Ciclo Lenguaje Ley SEP	ODIR UTP TCD	
U1, 117-120	<i>"El trabajo fuerte se está haciendo con los docentes de pre-básica hasta primer ciclo y los especialistas en Lenguaje entonces básicamente desde lo curricular potenciando el área de Lenguaje que es el área con la cual el Liceo estableció compromiso". U1. Ximena</i>	Currículo Lenguaje Ley SEP	ODIR UTP TCD	
U1, 125-127	<i>"En la ley SEP tienes que fijarte metas de efectividad y elegir un subsector en el cual vas a empezar el primer año es decir el 2009, y el establecimiento decidió trabajar Lenguaje". U1. Ximena</i>	Ley SEP Lenguaje	ODIR UTP TCD	
U1, 129-135	<i>"Se hizo todo un trabajo previo de diagnóstico del nivel lector, de velocidad, de calidad de pre-kinder</i>	Diagnostico Lenguaje Ley SEP	ODIR UTP TCD	

	<i>hasta 8 básico. Una vez, que contamos con toda esta información, se les pasó a toda la comunidad educativa, en especial a los profesores de esos cursos y de ese sub sector. En base a eso, se proyectaron las metas de efectividad para el próximo año. Se estableció un plan pero el trabajo ha sido fuerte con los docentes de esos niveles y de ese subsector en especial". U1. Ximena</i>	Metas de efectividad Nivel Subsector		
U2, 149-152	<i>"Hay un espacio que se ha creado de trabajo y eso ha sido una decisión que también toma en consideración otros factores. Uno puede planificar y decir curricularmente y vamos a gestionar en lo pedagógico esto otro, pero uno tiene que ver con los tiempos de las personas". U2. Eliana</i>	Tiempos	ODIR UTP TCD	
U2, 162-159	<i>"Aquí se tomo una decisión de trabajar con un proyecto que se está haciendo sobre el estudio de la clase, es un tema pedagógico. En un momento me involucraba a mí como Jefa de UTP. Me requería más tiempo pero ves el objetivo y dices esto es bueno. Eso ha llevado a los profesores a mirarse las clases. Porque es estudiar la clase desde una técnica japonesa" U2. Eliana</i>	Proyecto Observar clases	ODIR UTP TCD	
U2, 161-163	<i>"El hecho de mirarse, de compartir, de planificar en conjunto, conformar equipo para hacer cosas ha sido una decisión que ha nacido desde la Corporación y ha sido beneficioso para los profesores". U2 Eliana</i>	Compartir Planificar en conjunto Municipio	ODIR UTP TCD	
U2, 165-171	<i>"Eso ha beneficiado. Los profes planifican una clase en conjunto. Un profesor lleva a cabo una clase y los otros están observando su clase. Esos también realizan la clase en su curso. También están observando al que tiene mayores competencias en esa área aprenden de ese profe, van ver su clase, comparten lo que ha sucedido en ellos. Eso ha sido</i>	Planificar juntos Observar las clases Profesor con mayor competencia	ODIR UTP TCD	

	<i>para mí una de las novedades acá". U2 Eliana</i>			
U3, 89-93	<i>"Tenemos programado durante todo el año, estipulado que en tales fechas, se trabaja ya sea en primer ciclo, segundo ciclo, en forma colaborativa. No puede ser algo permanente mensualmente, pero si durante el año está ese tipo de trabajo, sobre todo dirigido a lo que son los aprendizajes para ir mejorando: Proyecto de Mejora, Proyectos de lectura". U3. Amanda</i>	Programado Aprendizajes lenguaje Proyectos Ley SEP	ODIR UTP TCD	
U4, 124-129	<i>"Tiene que ver con planificación. Tiene que haber una planificación en conjunto eso ya lo hemos definido. Tiene que ser por niveles tiene que ser por subsectores eso ya está definido, esta comentado con ellos todo lo que tiene que ver en la parte pedagógica, lo tiene que ver con gestión curricular para poder darnos cuenta que es lo que está pasando para que ellos puedan dar cuenta de sus avances de sus resultados entonces tiene que ver en esta parte". U4. Ruth</i>	Planificación conjunta Niveles Subsectores Pedagógico Gestión curricular	ODIR UTP TCD	
U4, 133-134	<i>"Aquí la única finalidad es mejorar los aprendizajes es la primera prioridad por eso tiene que hacer ese trabajo". U4. Ruth</i>	Mejorar los aprendizajes	ODIR UTP TCD	
U5, 108-112	<i>"El trabajo cooperativo apunta principalmente a uno de los procesos que hemos definidos como básicos, que es la preparación de las clases, el planeamiento de clases y ahí se establecido modalidades de trabajo en donde se reparten las tareas y donde también hay intercambios, donde hay aportes entre los profesores y donde hay también colaboración en términos de preparación de material de trabajo". U5. David</i>	Preparación de clases Planificación Preparación de materiales.		

U5, 119-120	<i>“Generar espacios para analizar algunos aspectos metodológicos y algunas orientaciones metodológicas”. U5. David</i>	Espacios Metodologías	ODIR UTP TCD	
U6, 153-157	<i>“Se trabaja por nivel, primer ciclo. Las parvularias trabajan en paralelos. Después de primero a cuarto y de quinto al octavo, otro grupo. Se hace masivo cuando las necesidades se hacen mayores pero se trata de focalizar por sus ciclos y niveles la parte técnica”. U6. Alicia</i>	Por ciclos Mejorar aprendizajes	ODIR UTP TCD	
U6, 161-162	<i>“Para lograr mejores aprendizajes, para que haya progresión, una mejor articulación y para que compartan en lo que están débiles”. U6. Alicia</i>	Mejorar aprendizajes	ODIR UTP TCD	
U7, 99-102	<i>“Hemos detectado que presentan falencias en las evaluaciones de parte de la UTP se están haciendo talleres para ayudarlos a hacer instrumentos evaluativos para ayudarlos a aclarar situaciones de planificación todo lo técnico se le da el apoyo”. U7. Ana</i>	Falencia en evaluación Talleres	ODIR UTP TCD	

8. Rol de la organización pedagógica del establecimiento y un estilo cooperativo entre docentes para abordar la enseñanza y aprendizaje. Nivel de satisfacción

U1, 142	<i>“Se dan los lineamientos generales, creo que si...”. U1. Ximena</i>	Lineamientos	OP TCD	
U1, 147-153	<i>“Difícil pregunta, difícil... Existen, como en toda institución, personas que van a discrepar como se organizan, como se ejecutan y como se ponen en práctica un montón de situaciones posiblemente no en lo medular, sino en lo ejecutivo, recursos. Creo que hay, como en toda institución, grupos divididos</i>	Relativo Recursos División		

	<i>vale decir que están de acuerdo, aquellos que siempre van a criticar y aquellos que en la verdad le da lo mismo porque ven esto como el lugar en donde vienen a realizar su función y no me involucro más".</i> U1. Ximena	No se involucran		
U2, 178-183	<i>"Diría que la instancia en el primer ciclo y párvulos ellos son los que participan de ese programa. Pero el segundo ciclo está totalmente botado porque todos los proyectos que han venido son para fortalecer de párvulo hasta cuarto. Entonces eso requiere mucho tiempo porque está el LEM, la USACH y vienen a trabajar con los profes. Entonces he estado mucho mas abocada a ese grupo humano que al segundo ciclo".</i> U2. Eliana	Primer ciclo Programa Segundo ciclo botado	OP TCD	
U2,188-191	<i>"De cierta manera sí, porque ellos han entregado tiempo para poder participar en esto. Creo que cuando una persona siente que algo no funciona definitivamente no se involucra y siento que se han involucrado. Diría que están satisfechos porque han participado, han aprendido han reconocido cosas".</i> U2. Eliana	Primer ciclo Entregan tiempo Se involucran Satisfechos	OP TCD	
U2, 193-195	<i>"Pueden tener una discrepancia, de hecho la van a tener con respecto a otros proyectos, pero diría que están aprendiendo de estos modelos de trabajo porque es un modelo distinto de trabajo".</i> U2. Eliana	Modelos de trabajo	OP TCD	
U2, 197-199	<i>"Ahora el segundo ciclo no creo que estén muy contento porque ellos esperan mayor preocupación. Ellos van a ir incorporándose paulatinamente porque los proyectos siempre empiezan desde abajo. Desde párvulos a primero. Se van a incorporar ya con la Ley SEP. Van a tener sus computadores, data en su sala, empiezan a visualizar un cambio en el tema pedagógico y en la organización del</i>	Segundo ciclo Ley SEP Recursos en las salas	OP TCD	

	<i>establecimiento". U2. Eliana</i>			
U2, 201-210	<i>"Ahora no tiene sentido cosas que se hacían antes para el Jefe técnico. Revisar los libros esta dentro de mis funciones, es una milésima parte de las cuestiones que tengo que hacer. A lo mejor en otro colegio, le interesa mucho eso. Pero a mí, me interesa el cambio las prácticas pedagógicas. Paso más tiempo en el aula con el profe, acompañando su proceso que revisando papeles". U2. Eliana</i>	Rol UTP Practicas pedagógicas Acompañando el proceso	OP TCD	
U2, 212-215	<i>"el profe del segundo ciclo... porque sus prácticas ellos las cambian en función de que han visto el trabajo con los otros. Pero si me quedo ahí, hago mi clase y me voy". U2. Eliana</i>	Segundo ciclo Ver el trabajo del otro	OP TCD	
U2, 215-218	<i>"que se sientan responsables de saber que se le está tomando en consideración que hay una confirmación. Pero más que eso, el trabajo pedagógico, porque no hay tiempo". U2. Eliana</i>	Tomando en consideración Trabajo pedagógico	OP TCD	
U2, 220 - 228	<i>"A futuro vamos a tener un coordinador de primer ciclo, de segundo ciclo. Es muy grande la responsabilidad de todo y además las competencias de uno no son todas. Por ejemplo las mías van más por el área de matemáticas, entonces claro me capacito busco y todo eso porque yo tengo más competencias en esa área. Uno va a necesitar a futuro para poder cambiar el sistema educativo y la gestión pedagógica, tener un trabajo mucho más relacionado con las visitas al aula y con el modelaje de la clase más que esta cuestión administrativa que se tenía como visión antiguamente". U2. Eliana</i>	Futuras coordinaciones por ciclo Cambiar el sistema educativo Gestión pedagógica Rol administrativo	OP TCD	
U3, 101-	<i>"Nuestra intención es facilitar, pero nosotros</i>	Punto critico	OP TCD	

	<i>tenemos siempre nuestro punto crítico. Eso desde hace 3 años. A los profesores de 44 horas se les quitaron horas. Entonces ellos tenían esas 44 horas y ahí se trabaja excelente". U3. Amanda</i>	Reducción horas contrato		
U3, 104-107	<i>"Teníamos horarios todos los días para trabajar en equipo y de un año para otro, se acorto ese horario. Han venido la mayor cantidad de conflictos. Aquí también se producen conflictos gremiales que atraviesan lo pedagógico cosa que no se da en los establecimientos particular subvencionados" U3. Amanda</i>	Conflictos gremiales	OP TCD	
U3, 109-114	<i>"En este sistema municipal se da mucho el tema gremial que en el fondo afecta el tema pedagógico porque los profesores tienen demandas gremiales, mayor cantidad de horas. Nosotros también queremos exigir que esas horas estén estipuladas para hacer que este tiempo que queremos sea formal para hacer un trabajo netamente con seriedad. Existen las condiciones nuestras de tratar de dar esos tiempos". U3. Amanda</i>	Sistema municipal Demandas gremiales	OP TCD	
U3, 119-122	<i>"Relativamente porque ni yo estoy satisfecha. Uno siempre aspira a mejorar, a lo ideal, que los profesores tenga sus horas de clases y que después tengamos un horario para trabajar en paralelo". U3. Amanda</i>	Aspiración Tener horario para trabajar Paralelos	OP TCD	
U3, 124- 128	<i>"vamos a trabajar por niveles iremos a trabajar en instrumentos evaluativos, pero que esté todo estipulado y que sea algo sistemático. Creo que ahí el profesor se sentiría mas conforme porque hoy en día no puede compartir su experiencia con el otro y al final se hace así rápidamente en los pasillos, no hay una coordinación". U3. Amanda</i>	Fijar espacio Instrumentos evaluativos Pasillos	OP TCD	

U3, 130- 138	<i>“Si todos tuviéramos un horario estipulado para todo el trabajo técnico pedagógico, estaríamos en ese mismo tiempo trabajando en lo mismo y sería un trabajo espectacular. Creo que es un planteamiento que se da en todo nivel y esas políticas se tienen que tomar a nivel ministerial, porque no es una cosa de escuela. Nosotros hemos mejorado ese tema de acuerdo a lo que nosotros podemos, a nuestras posibilidades. Por lo tanto, pienso que el profesor puede tener medianamente conformidad porque se ha tratado de ir mejorando ese tema, pero como tuvieron lo que era ideal tuvieron las 44 horas obviamente que con 38 no están conformes”. U3. Amanda</i>	Tener horario Política ministerial Mejorado según posibilidades Desconformes	OP TCD	
U4, 141- 142	<i>“No se podría decir tan claramente si facilitamos o no, porque los docentes no están siempre de acuerdo”. U4. Ruth</i>	Relativo	OP TCD	
U4, 144-147	<i>“No 100% porque siempre hay problemas aquí. Es el tiempo. No existe el tiempo suficiente el trabajo que se tiene que hacer. Siempre estamos dándonos vuelta en lo mismo. A pesar de que tenemos que volver a conversar de que no podemos buscar ese factor. Tenemos que buscar otras instancias. Siento que ese es el escollo. No se está gestionando a favor del trabajo docente que tienen que hacer ellos”. U4. Ruth</i>	Relativo Problema del tiempo Buscar otras instancias No se gestiona a favor de los docentes	OP TCD	
U5, 127-133	<i>“No como deberían ser estos espacios que tenemos, son muy reducidos. Además tenemos reuniones de profesores de un mismo nivel pero nos faltan espacios para que los profesores que imparten en distintos subsectores en el segundo ciclo tengan posibilidades de encontrarse, compartir sus experiencias. Es un problema de ajuste de horarios.</i>	Espacios reducidos Segundo ciclo Problema de ajuste de horarios	OP TCD	

	<i>Se nos hace difícil, buscamos, generamos los espacios con bastante dificultad pero creo que esa es una carencia que esperamos el próximo año modificar". U5. David</i>	Aspiración		
U5, 138-145	<i>"Parcialmente satisfechos. Espacios para el trabajo colaborativo a través de las reuniones de nivel, eso se da. Pero en dos niveles tenemos dificultad por cuestión de horario de alguno de los profesores. Profesores que trabajan ciertos días, por asunto de horario no fue posible lograr que ellos estuvieran en los días y horas que habíamos fijado. En general hay ahí mayor satisfacción. En lo que se refiere a lugares, espacios para que los profesores puedan reunirse, creo que hay ahí insatisfacción". U5 David</i>	Relativo Dificultad en algunos niveles Profesores trabajan en otra escuela Lugares Espacios Insatisfacción	OP TCD	
U5, 147-148	<i>"No está atendida la demanda para poder compartir sus experiencias, los aspectos metodológicos, creo que ahí hay problemas por resolver". U5 David</i>	Demandas Metodología	OP TCD	
U6, 169-176	<i>"Nosotros vivimos en función del aprendizaje, de las pruebas de nivel, como les fue. Analizando del porque me fue mal como lo puedo hacer para retroalimentar. Siempre hay un buen dialogo una buena comunicaron en cómo les va a los niveles. Se van acercando, puede repetir esta prueba, que pasa con este niño que no aprende hay que llevarlo psicólogo. Se dan las instancias". U6. Alicia</i>	Evaluaciones Resultados Mejorar aprendizajes Instancias	OP TCD	
U6, 181-185	<i>"Nosotros tratamos que sea la mejor organización pero en la realidad por factores externos a veces no se da. Por ejemplo, hay un calendario con un Consejo Técnico planificado para la semana que paso, hubo un paro, entonces ¿el Consejo Técnico? Teníamos que hablar de esto del niño tanto...". U7. Alicia</i>	Relativo Calendario Paros	OP TCD	

U6, 187-194	<i>“Al final nos juntamos por ciclos. Se ve una buena organización, calendario todo. Pero los imprevistos no hacen las cosas como tú quisieras. Se dio este año por los paros y otras cosas. Los otros años que han sido más normales, se da. Los profesores pienso que están bien. Pero en todos los niveles se quejan por la falta de tiempo, es mucho el quehacer, mucho que planificar y el tiempo no es suficiente. Tú das las posibilidades. Tratas pero no es suficiente”.</i> U7. Alicia	Calendario Ciclos Imprevistos Quejas Falta de tiempo	OP TCD	
U7, 109	<i>“El hecho que tenemos un equipo directivo, por supuesto que facilita”.</i> U7 Ana	Equipo directivo	OP TCD	
U7, 114-120	<i>“Aquí reconocen que es necesario un equipo directivo. Ponen problema en la parte de la Inspectoría General porque la culpan de los problemas de convivencia que hay con los alumnos o los apoderados. Nosotros trabajamos como enanas. La comunidad es muy difícil y ellos esperan que la Inspectoría General les solucione todo y no es así. No da abasto con todos los problemas que tenemos. No se alcanza a cubrir todas las necesidades que tenemos acá”.</i> U7 Ana	Problema de convivencia escolar Inspectoría	OP TCD	

9. Tipo de conocimiento o saber pedagógico según trabajo individual o cooperativo entre docentes.

Ubicación	Segmento de contenido	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
UTP1, 157-171	<i>“se enriquecen más cuando lo hacen en forma cooperativa. Hay una dinámica de intercambio de experiencias pedagógicas, de conocimientos, de saberes. Prácticas que han sido exitosas. Inclusive hasta de actualización de conocimientos.</i> <i>En el buen decir, tengo más experticia, donde</i>	Intercambio de experiencias exitosas Conocimientos Saberes Prácticas exitosas Experticia	SP TCD	

	<p><i>apoyarme, sobre todo en el ámbito curricular. El trabajo colaborativo, es fundamental.</i></p> <p><i>Pienso que el trabajo colaborativo en una institución sea de la índole que sea, educativa u otro giro, cualquier proyecto tiene éxito en la medida en que todos estén involucrados se trabaje en conjunto. En este tiempo las personas hacen las instituciones, pero el desafío para lograr eso es fuerte, sobre todo porque tu estas trabajando con personas". UTP Ximena</i></p>	<p>Apoyo ámbito curricular</p> <p>Institución</p> <p>Éxito</p> <p>Trabajo con personas</p>		
UTP2, 233-242	<p><i>"Claro, porque uno aprende con otros, lo que te contaba de la clase. Ellos planifican en una clase en conjunto, hay una profe que no es especialista en matemáticas pero es especialista en artes entonces cuando se necesita hacer los materiales didácticos ella aporta con toda su competencia. Entonces hay montón de elementos de la clase que uno no los domina todos o domina una parte.</i></p> <p><i>No sé, el estar con otros me permite dar mayores posibilidades para que esa clase ese escenario sea como más completo. Y las profes lo han entendido así, porque se han respetado sus opiniones. En el <u>segundo ciclo</u> la clase es mas igual, entonces ahí ellos son amos y señores, diría que en el área de matemáticas cómo me meto mas, diría que no tanto, pero en los otros... amos y señores". UTP Eliana</i></p>	<p>Tipo de saber</p> <p>Ventajas</p>	SP TCD	
UTP3, 142-161	<p><i>"Trabajando con otros obviamente que uno recibe aportes y los incluye en el trabajo de uno, pero tampoco aquí se da que siempre se trabaje solo. En el fondo igual llega el momento en que comparte. Que no sea sistemático es otra cosa. Obviamente, cuando las personas tiene la disposición de trabajar</i></p>	<p>Aportes</p> <p>Se llega a compartir</p> <p>No sistemático</p> <p>Disposición</p>	SP TID	

	<p><i>en equipo, porque hay gente que no tiene esa disposición, no les gusta trabajar en equipo y tampoco les gusta aportar, eso se da en todo tipo de institución.</i></p> <p><i>Es súper difícil, profesores que tienen ese estilo, sin embargo, son hacendosos, bien interesados con los alumnos. Son profesores súper autoexigentes y críticos con los demás por lo tanto, encuentran que los demás son todos flojos, ellos son los que trabajan, en el fondo se dedican hacer su trabajo nada más". UTP Amanda</i></p>	<p>No le gusta aportar</p> <p>Hacendosos</p> <p>Autoexigentes</p> <p>Críticos</p> <p>Hacen su trabajo</p>		
UTP4, 157-169	<p><i>"Es totalmente distinto, porque hay experiencias que se demuestran, hay evidencias de resultados buenos y malos pero se van compartiendo para mejorar.</i></p> <p><i>Es más fácil para el docente, siente más propiedad porque otro docente está avalando acciones que se hicieron bien". UTP Ruth</i></p>	<p>Resultados Mejorar</p> <p>Fácil</p> <p>Propiedad</p> <p>Avalar</p>	SP TCD	
UTP5, 153-165	<p><i>"Los profesores en general tienen mayores posibilidades de manifestarse sus saberes, cuando es un trabajo en grupo reducido. En un grupo más numeroso, tienden a la pérdida del foco para el compartir, experiencias en que esté enfocado al conocimiento o saber pedagógico. Hay mayores posibilidades expresión de ese saber pedagógico en forma individual que en forma colectiva.</i></p> <p><i>En forma colectiva, es necesario ir buscando ciertos acuerdos, ciertos consensos y eso disminuye la posibilidad de un avance más rápido. En algunos casos en otros es plenamente asertivo, depende del propósito". UTP David</i></p>	<p>Manifestarse sus saberes</p> <p>Grupo reducido</p> <p>Grupo numeroso</p> <p>Perdida de foco</p> <p>Conocimiento o saber</p> <p>Posibilidades de expresión</p> <p>Grupo numeroso</p> <p>Búsqueda de consensos</p> <p>Avance menos rápido</p>	SP TCD	
UTP6, 201-208	<p><i>"Pienso que es mejor colaborativa porque se</i></p>	<p>Potencia</p>	SP TCD	

	<p><i>potencia. Las mismas debilidades si las trabajo en equipo puedo copiar la prueba que ella hizo, la planificación que si dio resultado, ir a ver un colega como hace su clase.</i></p> <p><i>Estamos pensando que como nosotros siempre grabamos las clases es bueno que entre ellas se vean. Tengo profesores muy buenos acá que saben harto, y otros que no saben tanto, pero tienen la didáctica entonces ese que sabe mucho tendría que mirar el que tiene la mejor didáctica y potenciarse con el otro". UTP Alicia</i></p>	<p>Copiar lo bueno</p> <p>Observar clases</p> <p>Saben No saben</p> <p>Potenciarse</p>		
UTP 7, 124-129	<p><i>"Por supuesto es muy importante que se trabaje en forma colaborativa porque siempre hay profesores que están haciendo perfeccionamientos, están al día. En cambio otros muy reacios a estudiar, están como atrasados en lo que a educación se refiere. Es muy importante que entre ellos se ayuden en las planificaciones. Considero que es indispensable y muy importante que se trabaje de esa forma". UTP Ana</i></p>	<p>Perfeccionamiento Al día</p> <p>Atrasados</p> <p>Ayudarse con las planificaciones.</p>	SP TCD	

10. Características del saber pedagógico de los docentes que trabajan en forma individual.

Ubicación	Segmento de contenido	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
UTP1, 177-221	<p><i>"tenemos un grupo débil, corresponde aquellos profesores como más antiguos. Dentro de estos profesores islas, tenemos dos grupos: los que trabajan en otro establecimiento y que son muy jóvenes y, aquellos que trabajan en otros establecimientos y que tienen una trayectoria más o menos importante, entre 30 a 35 años de servicio.</i></p>	<p>Profesores antiguos Trabajan en otra escuela.</p>	<p>SPTID GENERA</p>	

	<p><i>Sus saberes pedagógicos no se han actualizado. Eso les hace colocarse una coraza y no querer abrirse a este nuevo enfoque curricular: incorporar Mapas de Progreso, niveles de logro, conceptos que te da la SEP. De tener súper claro tus aprendizajes esperados.</i></p> <p><i>Creo que ellos no han logrado internalizar eso y los hace encapsularse, criticar: 'hablar más de lo mismo', 'años atrás esto antes tenía otro nombres', 'que los cambios no me van a beneficiar mira yo lo he hecho así por todo este tiempo y me han dado buenos resultados'.</i></p> <p><i>Cuesta, ellos siguen con su metodología de tiempos atrás y no se abren a los cambios ni a recibir o son muy rehaceos a recibir sugerencias de sus pares o en este caso de mi.</i></p> <p><i>Y el otro grupo, de jóvenes, han una cierta digamos creencia de superioridad: 'yo soy especialista en tal Subsector por lo tanto, soy poseedor de la verdad absoluta y no acepto ni críticas ni sugerencias o las sugerencias las escucho pero no las ejecuto'.</i></p> <p><i>Pero afortunadamente es un grupo minoritario. Estoy hablando de 36 docentes. Estos profesores que te acabo de describir no sobrepasan los 6 docentes.</i></p> <p><i>Si no cuentas con redes de apoyo entre tus mismos pares, se te hace más difícil, te desgasta, te cansas. No puedes trabajar solo por muy efectivo, eficiente y eficaz que seas tú o que te creas, sino cuentas con un soporte, con un equipo de trabajo no vas a lograr resultados sobre todo en nuestra gestión pedagógica en donde los resultados no dependen de mi.</i></p>	<p>Desactualizados Coraza Enfoque curricular Ley SEP</p> <p>Características Tipo de (no) saber Reforma</p> <p>Criticas Reforma</p> <p>Metodologia</p> <p>Profesor joven</p> <p>Forma de trabajo Resultados</p> <p>Diferencias nuevo antiguo</p>	<p>SPTID</p> <p>SPTID</p> <p>SPTID</p> <p>GENERA</p> <p>TID</p> <p>TCD SP</p>	
--	--	---	---	--

	<i>Para obtener resultados y logros, necesitas de tu equipo de trabajo y en este caso son los docentes. Si no eres capaz de movilizarlos a ellos, donde ellos tomen conciencia, cambien sus prácticas y cambien sus formas de proceder, no vas a lograr llegar a buen puerto” UTP Ximena</i>	Resultados Requerimientos	SPTCD	
UTP 2, 247-271	<p><i>“Una de las que encuentro, es que ellos tienen que hacer más esfuerzo por tratar de planificar su clase.</i></p> <p><i>Tratar de manejar las cosas, buscar, conversar con otro que hace lo mismo. Un profesor de un subsector tiene que ir a un Taller Comunal a buscar, con otros. Necesita los materiales del otro, bajar de Internet.</i></p> <p><i>Siempre: yo sé mi tema, pero también detrás de esa declaración hay una inseguridad en lo que está haciendo: porque, ‘revísame esto’. Hay muchas más caretas, por lo que me toca trabajar con ellos, se sienten más solos. Son en cierta medida amos y señores de su Sector: ‘yo hago esto y no hay nadie que me pueda refutar porque soy el especialista’.</i> <i>UTP Eliana</i></p>	<p>Mayor esfuerzo Planificar</p> <p>Conversar Buscar con otro</p> <p>Inseguridad Soledad</p> <p>Amos y señores</p>	<p>SP TID</p> <p>SP TCD</p> <p>SPTID</p>	
UTP 3, 167-183	<i>“es difícil explicarlo porque en el fondo son tan puntuales. Son dos o tres. Hay uno que lo considero excelente profesor, exigente, potencia bastante pero a un grupo de alumnos, a los mejores, incluso encuentro que está bueno el trabajo. El único error que le encuentro es que simplemente está dirigido a los mejores, eso no debe ser. Aquí se choca mucho el tema de lo que es gremial con el tema pedagógico. Hay temas también gremiales que este tipo de profesor tampoco comparte, por lo tanto, se dedica hacer su trabajo y a destacar individualmente, es el tema de la competitividad.</i>	<p>Puntuales Excelente profesor</p> <p>Dirigido a los mejores</p> <p>Tensión con lo gremial</p>	<p>SPTID</p> <p>SP TID</p>	

	<i>Son demasiado competitivos. Encontrar que el otro lo hace todo mal. Jamás se le encuentra al par algo bueno, a no ser que sea una persona que tenga las mismas características de él: una persona más autoritaria, individualista competitivo y entre ellos se entienden súper bien". UTP Amanda</i>	Competitivos Autoritarios	SP TID	
UTP 4, 174-180	<i>"Lo veo más como una debilidad del docente en cuanto a lo que está enseñando. No quiere ver lo que no sé hacer. Lo que no sé. Es por eso, que les cuesta compartir el trabajo en el aula. Les cuesta más porque hay cosas que a lo mejor no se están haciendo. Es mejor estar solo y así estoy haciendo lo que yo creo que es correcto. A lo mejor no es lo correcto lo que está haciendo. Eso no significa que siempre va estar equivocado en su trabajo pero también retrasa el trabajo porque uno no puede trabajar en forma privada". UTP Ruth</i>	No ve lo que no saber Debilidad saber No está haciendo las cosas Mejor estar solo	SP TID	
UTP 5, 170-175	<i>"en algunos casos el dominio de su área, en otros casos hay una cuestión de carácter de la forma de relacionarse. Está relacionado con el dominio de lo que hacen en términos de que trabajan de manera más efectiva en función de satisfacer las necesidades. En forma más eficiente, en términos del uso del tiempo. Entonces los productos que ellos requieren los obtienen más rápidamente trabajando de manera más individual". UTP David</i>	Dominio de su área Personalidad Efectivos Forma de trabajo Productos	SPTID	
UTP 6, 213-225	<i>"El que trabaja individual es [por] la desconfianza. No creer en el otro que viene saliendo de la universidad porque como lleva años de experiencia, dice yo lo sé todo. Entonces hay un poquito de egoísmo. Pienso que el individualismo, cerrarse en sí mismo, a lo mejor por falta de tiempo prefiere hacerlo solo. Porque para mí es más cómodo hacer una prueba,</i>	Características Profesor mayor Egoísmo Tempo Eficiencia Aprendizajes esperados	SP TID GENERA SPTID	

	<i>no compartirla. Los aprendizajes esperados. Una característica personal es que le cuesta abrirse y hacer un trabajo en equipo". UTP Alicia</i>			
UTP 7, 134-146	<i>"la forma de trabajar que tienen. Se acostumbraron a ese proceso. No permiten que se conozcan lo que ellos hacen. Hemos tratado de cambiar esa situación, a través de sensibilizaciones de que se abran un poco hacia sus compañeros. Tienen cualidades riquezas que aportarles a los más nuevos. Si bien es cierto, no trabajan mal pero aun no se han actualizado en las nuevas estrategias, involucrar a los alumnos, utilizar la tecnología. Por ejemplo, nosotros hemos adquirido Data Show para el uso de las clases. Como que son muy temerosos en usar la tecnología y no dejan que se les ayude. Se encierran en sí mismos. Es por un poco de temor, si bien que tienen claro lo que tienen que enseñar pero ellos quieren trabajar solos. Incluso para las supervisiones o las visitas que hacemos a las aulas, se ponen nerviosos y tratan de evitarlas. Se aíslan, se apartan, es una forma digamos particular de ellos es su forma de ser". UTP Ana</i>	No permiten que se conozca su trabajo. Profesor mayor Profesor nuevo Sin actualización Estrategias Temerosos Tecnología	SP TID GENERA SPTID	Hipótesis: perfil profesor que se aísla

11. Características del saber pedagógico de los docentes que trabajan en forma cooperativa.

Ubicación	Segmento de contenido	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
UTP 1, 228-277	<i>"sólido, con un conocimiento diría más que óptimo de su disciplina. Un conocimiento bastante sólido de los nuevos cambios que se vienen en educación. Dominan bastantes estrategias pedagógicas, bastante críticos.</i>	Tipo de saber	SPTCD	

	<p><i>Lo que sí, falta toda la parte de responsabilización docente. No es solo que yo sepa o tenga dominio de mi subsector. No basta que sea responsable y hacer mis clases, sino que también tengo que tomar conciencia que lo que estoy entregando está siendo aprehendido. Y, evaluar de forma más sistemática la calidad del aprendizaje, siento que hay algunos docentes que dictan cátedra. Vengo acá, expongo. Ahora si entendieron y quedo claro ¡qué bien! Si no, 'yo estoy contratado para hacer mi clase'.</i></p> <p><i>Creo que también falta esta parte de como reflexión y de responsabilización docente. No pasa solamente por hacer una buena clase, por cumplir, sino por medir que impacto está teniendo el aprendizaje que yo estoy entregando.</i></p> <p><i>De hecho en la década del 90 por allá por el 94 surgieron justamente los GTP para los establecimientos municipalizados que eran grupos profesionales de trabajo, que eran espacio, tiempo semanal destinado para que los profesores se reunieran a conversar en torno a sus prácticas...</i></p> <p><i>Para construir saberes pedagógicos y reflexionar en torno a tu práctica eso fue como bastante sistemático por unos 5 años pero de ahí se perdió digamos como el sentido de esta práctica y los GTP se transformaron en una construcción de la reforma o en otras instancias, siento que este es todavía un desafío. Afortunadamente nosotros vamos a tener una jornada completa el próximo año tienen un tiempo destinado para ello.</i></p> <p><i>Los que no tenemos Jornada Escolar Completa tenemos entre comillas la obligación de realizar dos Consejos Técnicos en el mes, que por lo general se</i></p>	<p>Ausencia</p> <p>Evaluar su saber</p> <p>Impacto en el aprendizaje</p> <p>GTP Modalidad Tiempos</p> <p>Tiempo</p>	<p>TCD</p> <p>TCD</p>	
--	---	---	-----------------------	--

	<p><i>te va en toda la parte burocrática y además que los tiempos son muy restringidos.</i></p> <p><i>No es la reflexión en torno al nivel de la práctica. Es: “usted debe hacer esto, esto y esto”, “usted no ha hecho esto en estos plazos, en estos tiempo, mire debería ser, cuando yo le revise el libro”. Entonces... se te va desgraciadamente en la parte formal, administrativa y no en esta reflexión. Afortunadamente, tendremos una Jornada Escolar Completa un espacio dedicado de forma semanal, entonces en estos espacios semanales puedes organizarte, de las cuatro veces haré uno administrativo y todos los otros con respecto a enriquecer la práctica educativa”. UTP Ximena</i></p>	<p>Saber burocrático</p> <p>Tiempos</p> <p>Tipo de saber</p> <p>Organización</p>	SPTCD	
UTP2, 276-297	<p><i>“Creo que cuando uno habla de saber pedagógico se involucran tantas cosas. La forma de cómo hago la clase, la forma cómo planteo las cosas, las oportunidades, las relaciones que establezco en las clases, el clima en la clase, un montón de elementos. Se me viene a la cabeza todo el Marco de la Buena Enseñanza. Cuando uno habla del tema pedagógico. Todos esos elementos. Los profes cuando están con otros pueden ir abarcando mucho más elementos. Porque si estoy solo, abarco algunos de esos por mis características personales, por mi historia.</i></p> <p><i>Pero en la conversación con otro me doy cuenta de otros elementos que a lo mejor nunca tome en consideración. Pero otro me está diciendo lo que no es importante asumir o que es bueno tomar el error y hacer pedagógicamente la clase mejor.</i></p> <p><i>Diría que es muy buen aporte el otro. Me da muchas miradas. Si tomo el Marco de la Buena Enseñanza, a</i></p>	<p>Características</p> <p>Tipo de saber</p> <p>MBE</p> <p>Amplitud</p> <p>Ventajas</p> <p>Aporte</p>	SPTCD	

	<p><i>lo mejor estoy ubicada a dos dimensiones de eso y con otro me puedo dar cuenta de las otras dimensiones.</i></p> <p><i>Hay profes que son mucho más afectuosos más cálidos, entonces ese me aporta toda esa parte del clima que a lo mejor no puedo tener. A lo mejor tengo el tema de la preparación de la clase, el tema de la disciplina lo tengo mucho más desarrollado, entonces aporta mucho". UTP Eliana</i></p>	<p>MBE</p> <p>Tipo de saberes</p>		
UTP3, 188-211	<p><i>"En el fondo son personas súper abiertas a aprender, construyen aprendizajes entre ellos a partir de su experiencia, creativos. No se conforman con lo que han logrado, siempre están aspirando a mas. Lo principal es que son capaces de construir algo en común, compartirlo, socializarlo, generar instrumentos súper interesantes. De sentirse orgullosos de lo que están haciendo y de sentirse con identidad, con un compromiso con los alumnos y con todos.</i></p> <p><i>Hay problemas de convivencia, porque existen personas del otro estilo entonces uno no puede potenciar a uno y dejar a otro, porque uno estaría cometiendo el mismo error como Jefe Técnico.</i></p> <p><i>Tengo que aprovechar el aporte de todos y generar un consenso y trabajar que todos estemos contentos con el trabajo que vamos hacer pero con el aporte de cada uno.</i></p> <p><i>Sacar lo bueno de estas personas que también tienen cosas buenas, simplemente que tienen otro estilo más autoritario, pero también hay que tratar de meterlos a ellos, involucrarlos y que se sientan importantes, que están aportando a los demás y</i></p>	<p>Características</p> <p>Convivencia</p> <p>Consenso UTP</p> <p>Características</p>	<p>SPTCD</p> <p>TID</p>	

	<p><i>desde esa perspectiva se puede generar un buen trabajo.</i></p> <p><i>De hecho así lo estamos haciendo, estamos viendo todo el tema de planificación con un profesor de este estilo y se está haciendo bien. Mas del estilo autoritario pero lo que falta es que la persona que dirige los tome y los incluya porque ellos solos no se incluyen están siempre criticando todo en cambio cuando uno los toma a partir de la critica que puedes aportar tu como lo harías tu, se sienten bien y cooperan se motivan y lograr que se involucre en el trabajo cooperativo, que prime el beneficio que tenemos todos hacia los alumnos". UTP Amanda</i></p>	<p>Tipo de saber</p> <p>UTP</p> <p>Ventaja</p>	TCD	
UTP 4, 185-187	<p><i>"Una mayor preparación, una mayor indagación, una búsqueda por superar las dificultades que se encuentren en el aula, una mayor confianza también, una ayuda mutua". UTP Ruth</i></p>	Características	SPTCD	
UTP 5, 180-196	<p><i>"Es un saber pedagógico que necesita la confirmación hay ciertos niveles de inseguridad por una parte y lo necesita confirmarlo con sus pares. Existe la necesidad de buscar más elementos, buscar aportes básicamente dice relación con los niveles de solidez de aspectos metodológicos, con respecto a los factores que están relacionados con el proceso de planeamiento, evaluaciones, etc.</i></p> <p><i>Apunta principalmente al nivel de solidez, a ver hay ciertas debilidades que es necesario irlas fortaleciendo, ir buscando nuevos aportes, etc.". UTP David</i></p>	<p>Características</p> <p>Tipo de saber</p> <p>Debilidad</p>	SPTID	
UTP 6, 231-236	<p><i>"El compartir, saber reflexionar, saber del otro, el querer enriquecerse más. Por ejemplo, siempre están preguntando y aprendiendo, es parte de la</i></p>	<p>Características</p> <p>Personalidad</p>	SPTCD	

	<i>personalidad. Por ejemplo: 'yo no lo sabía'. Soy honesta. Siempre les gusta estar aprendiendo cosas nuevas diariamente. Un trabajo colaborativo enriquece potencia y la personalidad llama a trabajar más en equipo, abierta". UTP Alicia</i>	Ventajas	TCD	
UTP 7, 150-156	<p><i>"Son mas extrovertidos, estudian mas, siempre se están poniendo al día, yendo a perfeccionamientos y están dispuestos a aprender lo que se les enseña.</i></p> <p><i>El otro grupo que tenemos son más jóvenes tiene menos experiencia y con ellos es más fácil trabajar en ese sentido porque están llanos a recibir lo nuevo que se les viene encima o las nuevas indicaciones que les demos, ellos se adaptan más fácil porque ellos están más acostumbrados a trabajar en grupos". UTP Ana</i></p>	<p>Características</p> <p>Profesor joven Ventajas</p>	<p>TCD</p> <p>GENERA</p>	

12. Preferencias hacia un trabajo individual y/o cooperativo por parte de los docentes

Ubicación	Segmento de contenido	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
UTP 1, 282-284	<i>“Creo que el colaborativo, por el intercambio, se alivia la tarea. Porque no hay roces significativos al interior del establecimiento o al menos es lo que yo percibo”. UTP Ximena</i>	Motivo Ventajas	PREFTCD	
UTP 2, 302-306	<i>“Prefieren el trabajo cooperativo, bueno un grupo diría que son del primer ciclo. Se han ido dando cuenta que es mejor, es más rápido. Sus clases son mejores. Diría que un grupo de personas del primer ciclo. El segundo ciclo aun no viven esa experiencia”. UTP Eliana</i>	Ventajas Primer ciclo	PREFTCD	
UTP 3, 215-218	<i>“Creo que prefieren un trabajo colaborativo en su mayoría porque es muy poca la gente que es individualista, pero generan siempre conflicto, encuentran todo malo, poco el aporte. En su mayoría, el trabajo colaborativo ya sea en lo pedagógico y en otros temas también.”. UTP Amanda</i>	Ventajas Conflicto	PREFTCD TID	
UTP 4, 192-196	<i>“A pesar de todo lo que hemos conversado, creo que prefieren el trabajo colaborativo, porque hay cierto grupo de docentes que han demostrado buenos resultados, se sienten más satisfechos con el trabajo, se sienten más seguros, se sienten apoyados. Los decentes necesitan eso, ya que a veces uno no se lo puede dar y lo sienten con el otro docente que está en su paralelo o en su nivel.” UTP Ruth</i>	Ventajas Resultados Seguridad	PREFTCD	
UTP, 5, 201-	<i>“Se dan las dos modalidades el trabajo cooperativo</i>	Ambos	PREFTCD	Estrategia

203	<i>apunta a la búsqueda de dividir el trabajo hacer una especie de división en el trabajo, por una cuestión practica lograr la división del trabajo también, un trabajo colaborativo". UTP David</i>	División del trabajo	TID	Chequear Posible hipótesis
UTP5, 207-210	<i>"No podría decir cual más o cual menos porque se da un trabajo también individual. Dadas las circunstancias. Porque el profesor en ese espacio, es lo único que tienen para el trabajo colaborativo en esas dos horas semanales, pero no todos como grupos es una cuestión bastante irregular". UTP David</i>	Ambos Horario	PREFTCD TID	Chequear Posible hipótesis
UTP 5, 216	<i>"Si porque los profesores prefieren el trabajo colectivo". UTP David</i>		PREFTCD	
UTP6, 241-246	<i>"Se supone que el colaborativo, dado los espacios que nosotros les damos, dada las características de algunas personas que les gusta trabajar en equipo y lo hacen bien y sacan un buen producto, el colaborativo, pero te estoy hablando de un 80% colaborativo los demás individual. 'Has tú la prueba', 'pero esto yo lo hago en mi casa'. Dicen que no se concentran. Aquí viene cualquier persona con el té con el café, 'aquí yo no me concentro prefiero hacerlo en mi casa tranquilita'. Diría que es un 20% que prefiere un trabajo más individual, en su casa.". UTP Alicia</i>	Ambos Individual Horario	PREFTCD TID	Contrato
UTP 7, 161-165	<i>"Hay un grupo que prefiere el trabajo cooperativo y otro, indiscutiblemente prefiere trabajar solo. Precisamente por las características individuales de ellos, pero en general, se están abriendo hacer un trabajo colaborativo. Ya son menos los que están quedando aislados la mayoría se está integrando al grupo por decirlo así". UTP Ana</i>	Ambos Personalidad	PREFTCD TID	

13. Relación entre enseñanza tradicional y trabajo individual del docente y, enseñanza innovadora y trabajo en equipo entre docentes.

Ubicación	Segmento de contenido	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
UTP 1, 290-323	<p><i>“creo que aquellos docentes que están como más encasillados en una enseñanza tradicional y son justamente los que realizan un trabajo más individual. Creo que la relación entre enseñanza tradicional y trabajo individual, enseñanza innovador y trabajo colaborativo se da en la práctica.</i></p> <p><i>Abordar desde diferentes perspectivas un mismo aprendizaje esperado con distintas estrategias metodológicas, [es] una experiencia bastante buena.</i></p> <p><i>Tenemos varias iniciativas una de ellas es lectura de los primeros y segundos medios porque dan SIMCE. Todos los subsectores (Educación Física, Religión, Música etc.), se reúnen una vez a la semana y se lee un texto, se hacen preguntas. Ellos nos han dado a todos un barniz en cómo confeccionar un tipo de preguntas, hacia donde dirigir las respuestas de los alumnos. Ha sido un intercambio de conocimientos y un aprendizaje, creo que para todos muy rico”. UTP Ximena</i></p>	<p>Relación TID</p> <p>Aprendizajes esperados</p> <p>Lectura SIMCE Trabajo lenguaje por sectores</p>	EI TCD	
UTP 2, 312-331	<p><i>“Eso se cruza todo con los resultados porque siento que tu puedes obtener resultados. Una clase tradicional tiene que ver con una cuestión más individual. Con que el trabajo del niño es mucho más individual.</i></p> <p><i>Hay clases más innovadoras que uno asocia eso a trabajo en equipo, al constructivismo, a cosas de</i></p>	<p>Resultados</p> <p>Clases innovadoras</p> <p>Aprendizaje cooperativo</p>	<p>ET TID</p> <p>EI TCD</p>	

	<i>esas. Uno aprende cooperativamente. Me entrega elementos para hacer análisis pero después de eso, es un trabajo individual. Siento que no es tan tajante la división". UTP Eliana</i>	estudiantes.		
UTP 3, 225-232	<p><i>"Porque la enseñanza tradicional era más individualista el profesor trabajaba solo. De hecho el profesor creía que lo sabía todo que nadie le podía aportar en su trabajo.</i></p> <p><i>El trabajo colaborativo ha ido entrando, ya es parte del trabajo pedagógico. Nosotros no podemos negarnos a este otro sistema.</i></p> <p><i>Hay gente mayor que estaba acostumbrada a otro sistema de trabajo y les ha costado mucho este tema. Pensar que la reforma lleva hartos añitos. Cuando hablamos de cualquier innovación surge de inmediato esta barrera, es una cosa automática". UTP Amanda</i></p>	<p>Trabajo solo</p> <p>Parte del trabajo pedagógico</p> <p>Profesor mayor Reforma</p>	<p>ET TID</p> <p>EI TCD</p> <p>GENERA</p>	
UTP 4, 202-211	<p><i>"Se da en los docentes antiguos de una enseñanza tradicional y yo creo que ahí está el escoyo a lo mejor de muchas dificultades que tenemos porque cuesta sacarlo de esa enseñanza tradicional y una enseñanza innovadora requiere de una planificación de una organización, de la búsqueda de sus recursos, de análisis, requiere de tantos factores que el docente tiene que estar más preparado</i></p> <p><i>En los trabajos cooperativos". UTP Ruth</i></p>	Profesor antiguo	ET TID	
UTP 5, 222-232	<i>"No sé qué tan directa puede ser la relación porque hay profesores que tienen métodos tradicionales y también trabajan colaborativamente. Y, al revés. Sería difícil relacionar el tipo de metodología tradicional con el tipo de trabajo que ellos realizan.</i>	No relación	ET EI TCD	

	<i>Porque hay profesores que tienen una metodología de trabajo con los niños más dinámica más participativa en grupos pero también desarrollan su trabajo en forma individual". UTP David</i>			
UTP 6, 255-292	<p><i>"Las personas que somos más antiguas, que yo aprendí así, que yo enseñé así, siempre me ha resultado. Por eso no cambio, no voy a innovar.</i></p> <p><i>Sí, se han dado cuenta que si van a innovar. Tienen que motivar porque los niños son distintos ahora. No son los mismos niños de antes. Tiene que perfeccionarse, la gente que se quedó en el pasado es la que está sufriendo las consecuencias. Porque está ocupando un método todos estos años, el método de destreza para la lectura. No mezclan los dos métodos y eso que han ido a capacitaciones.</i></p> <p><i>La gente que se ha ido perfeccionando ha tenido mejores resultados. Porque se potencian las colegas. Tenemos también una consultora LEM que ella misma las reúne, se van sacando ideas y lo van haciendo en sus salas. La escuela esta con una estrategia LEM.</i></p> <p><i>La gente ya está con otra actitud pero la gente que es antigua y se quedo en el pasado, tienen problemas serios, tanto de conducta como de resultado los niños son los que no rinden.</i></p> <p><i>Son de estas personas que le echan la culpa al niño, a la familia. En cambio la otra, es positiva. A estos niños los voy a potenciar. Van haciendo estrategias dentro de su sala. Es la gente que esta más entusiasmada y los niños aprende. Es bueno trabajar en equipos". UTP Alicia</i></p>	<p>Profesor antiguo</p> <p>Obligados Niños diferentes</p> <p>Método tradicional</p> <p>Perfeccionamiento Resultados Proyecto Mineduc</p> <p>Profesor antiguo Resultados</p> <p>Nuevas estrategias</p>	<p>ET TID GENERA</p> <p>EI TCD</p>	

UTP 7, 171-205	<p><i>“Precisamente trabaja tradicionalmente el que trabaja solo. No ha cambiado su esquema de trabajo su estructura sigue siendo la misma.</i></p> <p><i>Parte de la sala, la forma típica de una sala de clases, todos hacia al frente, no cambia la estructura del mobiliario, la misma metodología que utiliza.</i></p> <p><i>En cambio los colegas que están participando en el perfeccionamiento, se atreven a hacer cambios en sus salas, a utilizar la tecnología. Se ve un cambio. Porque ellos comparten, se cuentan las experiencias exitosas que han tenido.</i></p> <p><i>Nosotros damos la opción de que ellos puedan contarse la experiencia o dar sugerencias de actividades que le han resultado, en forma exitosa. El hecho de que compartan más, les permite abrirse al saber. Darse cuenta de que hay otras posibilidades, le han perdido un poco el miedo a lo que es la tecnología.</i></p> <p><i>A nuestros alumnos no les interesa otro tipo de actividades. Tenemos niños que no vienen a estudiar, vienen a hacer vida social. Ha costado mucho motivarlos porque nosotros no contamos prácticamente con el apoyo de los padres. Están muy solos nuestros niños. Una forma de motivarlos es buscar estrategias que les llame la atención y es la tecnología”. UTP Ana</i></p>	<p>Trabaja solo</p> <p>Sala tradicional</p> <p>Cambios en la sala</p> <p>Compartir experiencias exitosas</p> <p>Intencionar</p> <p>Abrirse al saber</p> <p>Tecnología</p> <p>Sin apoyo padres Dificultad en motivar a los estudiantes</p>	<p>ET TID</p> <p>EI TCD</p>	
----------------	---	---	-----------------------------	--

14. Factores facilitan y/o dificultan la existencia de un saber pedagógico construido en forma cooperativa entre docentes.

Ubicación	Segmento de contenido	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
UTP 1, 329-343	<p><i>“Dificulta no tener o tener que adecuar espacios para reunir a todos los docentes por esta duplicidad de horarios que existen en su trabajo. Es difícil establecer un trabajo en conjunto con toda la unidad. Podemos realizar trabajo primer ciclo, segundo ciclo, enseñanza media o mañana o tarde.</i></p> <p><i>Donde se reúnen todos es en el Consejo Administrativo que se hace de 19:00hrs a las 22:30hrs de la noche. Comprenderás que a esa hora no estoy ni yo en las mejores condiciones de haber estado desde las 8:00 de la mañana ni tampoco los docentes. Ese es el principal obstáculo”. UTP Ximena</i></p>	<p>Espacios</p> <p>Horarios</p> <p>Ciclos</p> <p>Consejo técnico</p>	<p>FACT SP</p> <p>TCD</p>	
UTP 2, 337-357	<p><i>“Los tiempos, los espacios, eso dificulta mucho la posibilidad de que el profe comparta, traiga sus materiales, de que puedan hacer la reflexión.</i></p> <p><i>Cuando me toca evaluarlo para el Ministerio, aparece una parte de que si ha compartido sus experiencias. Es uno de los indicadores del Marco de la Buena Enseñanza. Es súper difícil porque el tiempo que tienen es puntual, que no tiene que ver con lo profesional. Pasa por lo cotidiano. Más que por el tema del saber pedagógico.</i></p> <p><i>También tiene que ver con una cuestión institucional que nosotros vivimos internamente para entregar papeles. Mientras que un colegio tiene más</i></p>	<p>Instancias</p> <p>Evaluación docente</p> <p>MBE</p> <p>Tiempos</p> <p>Cuestión institucional</p> <p>Proyectos Mineduc</p>	<p>FACT SP</p> <p>TCD</p>	

	<p><i>proyectos más cuestiones hace que sea mejor. A los directores también les ofrecen. Uno va respondiendo a todo eso, en vez de tener de pronto un proyecto y direccionar sobre ese.</i></p> <p><i>Los espacios de reflexión son limitados, además nosotros tampoco tenemos la costumbre de reflexionar acerca de las cosas.</i></p> <p><i>No hay un espacio de tiempo que tu le dejas al niño y le dices haga reflexión sobre lo que está viviendo. Analice si esto me da sentido, funciona. Hay una cuestión de actitud que también te impide porque no lo tienes desarrollado. No están los tiempos, no está la cultura, es difícil cuando tu no lo tienes desarrollado decir voy a compartir mi saber pedagógico". UTP Eliana</i></p>	<p>Espacios de reflexión limitados No es costumbre</p> <p>Actitud Cultura</p>		
UTP 3, 239-246	<p><i>"Facilita que aquí hay gente que sabe bastante, lo que es el dominio de didáctica. Los profesores la mayoría han salido destacados y competentes en la evaluación docente. Tienen bastante conocimiento.</i></p> <p><i>Cuando hay una profesora que es muy buena para las matemáticas generamos talleres y ella le hace clases a los demás. Es algo informal que nace de ellos, la gente tiene esas ganas de aprender y de enriquecerse con el conocimiento del otro, eso facilita bastante". UTP Amanda</i></p>	<p>Evaluación docente</p> <p>Talleres de profesores</p>	FACT SP TCD	
UTP 4, 217-229	<p><i>"La disposición del docente, pero más el que no esté dispuesto, creo que es como que no ha sentido lo favorecido que sería el hacer este trabajo.</i></p> <p><i>Puede ser el perfeccionamiento del saber pedagógico construido. Los profesores que se perfeccionan tienen un mejor saber pedagógico y</i></p>	<p>Disposición</p> <p>Perfeccionamiento Saber docente</p>	FACT SP TCD	

	<p><i>pueden hacer una construcción mas cooperativa entre los docentes.</i></p> <p><i>Cuando hay una disposición, puede ser los factores del tiempo que se les puede dar para el trabajo de los docentes. Lo que dificulta es la falta de líderes de llevar este trabajo en equipos". UTP Ruth</i></p>	<p>Tiempo</p> <p>Liderazgo</p>		
UTP 5, 238-256	<p><i>"Es la carencia de espacios suficientes para socializar los hallazgos que haya hecho algún docente, a la práctica pedagógica en términos de metodología específica que resulte exitosa.</i></p> <p><i>Lo otro son las dificultades para sistematizar esos hallazgos para compartirlos. También la dificultad que hay para escucharnos y poder valorar los aportes que puedan hacer cada uno de los profesores</i></p> <p><i>Hemos intentado pero es insuficiente una vez al año por lo menos tener con los profesores una especie de jornada de intercambio de experiencias pedagógicas. Pensamos que puede facilitar la construcción de un saber pedagógico en términos de todos esos hallazgos debidamente sistematizados. Ponerlos en común para después poder ofrecérselos a la comunidad docente, pero falta a esa práctica mayor solidez". UTP David</i></p>	<p>Espacios</p> <p>Compartir</p> <p>Valorar a los otros</p> <p>Iniciativa UTP</p> <p>Solidez a la práctica</p>	FACT SP TCD	
UTP 6, 298-309	<p><i>"Dificulta el cambio pedagógico, no querer un cambio pedagógico. No que esas cosas son las mismas, pero con otras palabras. Aportillar los perfeccionamientos.</i></p> <p><i>Dificulta con la gente que no se perfecciona porque todo lo va a tirar para atrás. La gente que está estudiando trata de avanzar. Hay dos corrientes.</i></p>	<p>Cambio pedagógico</p> <p>No se perfecciona</p> <p>Conflicto</p>	FACT SP TCD	

	<i>Con su amargura y con su pena” UTP Alicia</i>			
UTP 7, 212-236	<p><i>“Ahora se está integrando mas, no solo a los docentes, si no a todo la comunidad educativa a participar de las decisiones. Creo que ha sido muy importante para nosotros considerar su opinión, por ejemplo, en el reglamento de convivencia.</i></p> <p><i>Es uno de nuestros problemas, no solo hemos tenido problemas de rendimiento de alguna manera por los problemas de convivencia. La convivencia nos ha impedido tener mejores resultados precisamente por las características de nuestros alumnos”. UTP Ana</i></p>	<p>Participación en las decisiones.</p> <p>Convivencia escolar</p> <p>Rendimiento</p>	FACT SP TCD	

15. Posibilidad de construir un saber pedagógico a partir de un trabajo cooperativo entre docentes.

Ubicación	Segmento de contenido	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
UTP 1, 349-350	<i>“La disposición de dirección, la apertura de dirección y mis ganas de hacer cosas. Falta el tiempo”. UTP Ximena</i>	Disposición de la dirección Tiempo	POS SP TCD	
UTP 2, 362-366	<i>“Por lo menos ya tienen espacio, el tiempo, la actitud, las ganas. Hay varios elementos que se van juntando de manera de que en algún minuto uno puede estar trabajando, sucede eso en los espacios de reuniones”. UTP Eliana</i>	Espacio Tiempo Actitud	POS SP TCD	
UTP 3,	Responde en otra parte.			
UTP 4, 234-238	<i>“Se comparten las experiencias, los avances, los aprendizajes de los niños, lo que va resultando. Ese saber pedagógico va creciendo en los diferentes sub sectores porque van buscando como van haciendo su labor en el aula. Se va construyendo un saber</i>	Aprendizajes Lo que va resultando Labor en el aula	POS SP TCD	

	<i>pedagógico". UTP Ruth</i>			
UTP 5, 261-276	<p><i>"Es posible, pero como una de las prioridades institucionales. Institucionalizando este propósito o usarlo como una estrategia.</i></p> <p><i>Habría que definirlo para que tuviera una significación para todo el colegio. Todos estuviéramos al tanto. Podría contribuir a los mejoramientos de los aprendizajes porque eso nos llevaría hacer todos los esfuerzos.</i></p> <p><i>Para cautelar, tratar de controlar todas aquellas variables que pudieran incidir en su instalación o en su fortalecimiento. Algunas iniciativas como por ejemplo asegurar los espacios, generar protocolo, algunas herramientas para sistematizar el conocimiento que se vaya construyendo para difundirlo, ir monitoreando, viendo cómo se va evaluando el proceso.</i></p> <p><i>Con todos esos dispositivos, asumidos como un desafío institucional la construcción de un saber pedagógico, existen más posibilidades.</i></p> <p><i>Pero pasa también por la buena voluntad y por el compromiso de todos. Si todos estamos convencidos de que necesitamos ir capitalizando el aporte, el saber de cada uno de ellos, haciendo una construcción colaborativa". UTP David</i></p>	<p>Institucionalizar Estrategia</p> <p>Compartido Mejorar los aprendizajes</p> <p>Cautelar Controlar</p> <p>Desafío institucional</p> <p>Capitalizar el saber</p>	POS SP TCD	Hipótesis, chequear
UTP 6, 314-323	<p><i>"Mientras nosotros estimulemos y demos más espacio de reflexión, nos dediquemos más a lo técnico.</i></p> <p><i>Tenemos dos horas para lo técnico pero tenemos una hora para informar sobre un trabajo que hay que</i></p>	Estimular UTP	POS SP TCD	

	<i>entregar. Se me disminuyó el tiempo, cuando toca lo técnico, ya queda poco. Si dedico esas dos horas, por ejemplo, a hacer Planes de Acción por el LEM, me dicen que obstaculiza. Voy a dejar calendarizado para que nadie interrumpa, necesitamos nosotros que eso quede. Tiene que hacerse, uno trata de que sea así". UTP Ruth</i>	Tiempo para lo técnico Negociar los tiempos		
UTP 6, 241-250	<i>"Estamos trabajando en un proyecto a partir del próximo año. Estamos trabajando con ellos, aporten con sus sugerencias de cómo podemos mejorar. Tenemos muchas cosas que mejorar y se le está considerando en un alto porcentaje las sugerencias de ellos. Estamos buscando las mejores estrategias para lograr lo que se nos está exigiendo, tenemos que lograr unas altas metas que sin su colaboración es difícil poder lograr, estamos haciendo trabajar a los profesores en ese sentido que ellos aporten sugerencias para mejorar los rendimientos". UTP Ana</i>	Proyección Metas altas Rendimientos	POS SP TCD	

16. Posibilidad de que en el establecimiento los docentes realicen un trabajo pedagógico cooperativo que les permita construir juntos un saber pedagógico.

Ubicación	Segmento de contenido	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
UTP 1, 355-381	<i>"Esa es nuestra tarea pendiente en el establecimiento. Todos deberíamos tener lineamientos comunes, no que cada uno trabaje de acuerdo a experiencias, de acuerdo como vine de mi casa. Creo que toda la unidad educativa debería unirse en lineamientos generales, de cómo trabajar el</i>	Tarea pendiente Lineamientos comunes Coordinación Subsector	POS SPTCD	

	<p><i>subsector, de la disciplina, técnicamente comunes. Por ahí estamos como con algunas falencias en esta construcción colectiva.</i></p> <p><i>Estamos con falencias. No hemos sido capaces de dar metas generales sobre cómo debemos realizar nuestra práctica a partir de la experiencia que cada uno tiene. Mi práctica en mi sala no tiene que ser siempre la misma. Si nosotros no somos capaces de hacer esta construcción colectiva, tener lineamientos generales.</i></p> <p><i>Acá conocemos cuales son las características y las necesidades educativas de los niños y en base a eso actuamos y en base a eso construimos". UTP Ximena</i></p>	<p>Especialidad</p> <p>Falencia institucional Practica Experiencia Rutina</p> <p>Experiencial</p>		
UTP 2, 372-387	<p><i>"Eso se está dando. Hemos estado dos años con la USACH trabajando técnicas y procedimientos para entender cómo enseñar las matemáticas. Ha sido un trabajo arduo de los profesores de kínder hasta cuarto básico. Tuvimos que hacer un programa del sistema numérico decimal, creo que ahí se construye un saber pedagógico.</i></p> <p><i>Diría que ahí uno va buscando elementos pequeños pero ordenándonos. Tengo que propiciar esto. Ahora lo van a dejar listo para el próximo año. Este año voy ordenando, asimilando como equipo de trabajo. Ahora puedo tomar una decisión, decir así lo tengo que enseñar, así lo tengo que hacer, el rol que cumple cada uno de ellos en este trabajo.</i></p> <p><i>Se está dando después de dos años de trabajo. También se puede dar en el segundo ciclo porque eso les ha ayudado a ellos a entender cómo se debe enseñar para obtener mejores resultados" UTP</i></p>	<p>Asesoría universidad</p> <p>Matemáticas primer ciclo</p> <p>Dirigir Intencionar Ordenar Asimilar Decidir Aprendizajes</p> <p>Otro ciclo</p> <p>Enseñar para obtener mejores resultados.</p>	POS SPTCD	

	<i>Eliana</i>			
UTP 3, 255-269	<p><i>“Creo que si es posible y en ese camino estamos pero es lento porque tenemos que estar todos convencidos de lo que estamos haciendo.</i></p> <p><i>El que no está convencido hay que convencerlo de que ese es el camino correcto. En eso estamos.</i></p> <p><i>Estamos en una etapa de calma porque fue mucho el conflicto por este cambio de dirección. Estamos en un proceso de mayor conocimiento.</i></p> <p><i>Estamos en esa idea de construir algo en conjunto porque a todos nos interesa mejorar. Porque también esta escuela tiene una imagen frente a la comunidad, ser una buena escuela.</i></p> <p><i>Hay que pensar que nosotros tenemos que recibir a todo alumno que llegue. Hay mucho profesor que se queja por ese motivo. Está claro que tenemos que seguir siendo una buena escuela. Nos caracterizamos por tener una identidad no como otro tipo de colegios. Vamos mas a la vanguardia, aquí se generan proyectos y después esos proyectos son copiados a nivel comunal, eso es lo que unifica a todo el personal”. UTP Amanda</i></p>	<p>Camino lento Convencerse</p> <p>Convencerlo</p> <p>Etapas de calma</p> <p>Mejorar la escuela</p> <p>Identidad Recibir a todo alumno</p> <p>Buena escuela</p> <p>Vanguardia comunal</p>	POS SPTCD	Código in vivo: “hay que convencerlo de que ese es el camino correcto”.
UTP 4, 244-248	<p><i>“Cuando hacen su trabajo en equipo, ellos pueden fundamentar su trabajo pedagógico, van aprendiendo más del trabajo que están haciendo en el aula. Veo muy posible que se pueda construir. Todos los equipos que se han conformado, realizan buenos trabajos. Creo que eso también va agrandando su saber pedagógico”. UTP Ruth</i></p>	<p>Fundamentar Aprenden</p> <p>Buenos trabajos</p> <p>Agranda su saber</p>	POS SPTCD	
UTP 5, 282-285	<p><i>“Creo que es posible, porque los profesores tienen</i></p>	<p>Interés por herramientas</p>	POS SPTCD	

	<i>interés por contar con mas herramientas que les permitan realizar bien su trabajo. Cada persona quiere hacer bien su trabajo, si ve algún medio, forma o algo que les permita contar con mas herramientas, es posible” UTP David</i>	Realizar bien su trabajo		
UTP 6, 336-342	<i>“Lo he notado en los pequeños perfeccionamientos que ha habido ahora último. Han ido innovando, comparten sus estrategias. Tengo dos personas que están haciendo diplomado en matemáticas, ellos mismos están descubriendo cosas que habían estado como dormidas. Es bueno que ellos y vengan: ‘mira estoy estudiando esto’. Lo comparte con el colega eso nuevo que van adquiriendo. A parte de que trabajar en forma colaborativa, es bastante positivo”. UTP Alicia</i>	Perfeccionamientos Innovando Compartir estrategias	POS SPTCD	
UTP 7, 255	<i>“Sí, si es posible”. UTP Ana</i>	Es posible	POS SPTCD	

17. Importancia de un saber pedagógico construido en forma cooperativa entre los docentes de su establecimiento.

Ubicación	Segmento de contenido	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
UTP 1, 387-397. 4002-403	<i>“Es posible. Lo creo factible. Las condiciones están dadas, las voluntades están, y lo siento como una necesidad. Los profesores están solicitando a gritos eso. Sentémonos a conversar de otras cosas. Me refiero a lo curricular. Intercambiamos experiencias, pongámonos de acuerdo. Creo que las condiciones están para ello, es factible y es una necesidad que tenemos. Esa es nuestra deuda como directivos o</i>	Posible Factible Necesidad Lo solicitan Curricular Ponerse de acuerdo Deuda como directivos	IMP SP TCD	

	<p><i>técnicos nuestra deuda pendiente.</i></p> <p><i>Creo que ahora se va a poder realizar, con esta asignación de tiempos claros y establecidos. Adecuándonos a las condiciones, a pedir permiso a la Dirección Provincial como para hacer cambios de jornada y poder así desarrollar alguna actividad.</i></p> <p><i>Es vital sobre todo en pro del mejoramiento de los aprendizajes. Tiene directa relación con el mejoramiento de las prácticas y de los aprendizajes".</i> UTP Ximena</p>	<p>Asignación de tiempos Condiciones de la Deprov.</p> <p>Mejorar practicas y aprendizajes</p>		
UTP 2, 393-406	<p><i>"Hay una responsabilidad de ellos. Sentirse partícipe de un equipo y responsable de eso que se construyó. Cuando construyo algo con otro, estoy comprometido y en ese sentido la USACH nos había planteado ese mismo trabajo a los jefes técnicos.</i></p> <p><i>Cuando estaban ellos construyendo esta planificación se estaban comprometiendo con esa idea porque ya sabían que tenían que hacerlo. Ya me comprometí con el otro. Los otros saben lo que tengo que hacer, por lo tanto, eso ayuda a que yo sea más responsable, más comprometido con la idea".</i> UTP Eliana</p>	<p>Participes Responsables Proyecto</p> <p>UTP</p> <p>Comprometidos Tengo que hacerlo</p>	IMP SP TCD	
UTP 3, 275-281	<p><i>"Suma importancia. Porque uno como profesor siempre tiene fortalezas y debilidades, por lo tanto si trabaja en equipo puede ir potenciando todo lo que es fortaleza. Y, mis debilidades las puedo ir mejorando. Pero si trabajo en forma aislada no puedo recibir una crítica de mis pares. Por lo tanto, me convengo que estoy súper bien y no avanzo. Sin embargo, cuando trabajas en equipo, recibes la aprobación o desaprobación de tus pares. En el fondo, existe el espíritu de crecimiento profesional".</i></p>	<p>Potencia fortalezas</p> <p>Mejora debilidades</p> <p>Aprobación Desaprobación Espíritu de crecimiento profesional.</p>	IMP SP TCD	

	<i>UTP Amanda</i>			
UTP 4, 254-265	<i>“Es lo más importante, por mi experiencia como docente en el aula. Soy capaz de enfrentar con mis pares en un trabajo cooperativo cuales son mis fortalezas y mis debilidades. Ahora sabemos hacer un trabajo colaborativo. Creo que también falta aprender que no es lo mismo hacer un trabajo en equipo, que un trabajo cooperativo. Falta eso, dirigirlo mejor para que todas las personas del equipo puedan mostrar mejor lo que saben y sacar la mejor fortaleza de cada docente. Ahí hay un gran trabajo para los equipos directivos”. UTP Ruth</i>	Experiencia personal Distinguir trabajo en equipo de cooperativo. Dirigir el trabajo Equipos directivos	IMP SP TCD	
UTP 5, 291-294	<i>“Va surgiendo de cada uno, si es construido colaborativamente hay una legitimación por ese saber. Hay una mayor apropiación de ese saber por parte de los docentes que han participado. Tiene alta importancia”. UTP David</i>	Surge de cada uno Legitimación saber Apropiación Importancia	IMP SP TCD	
UTP 6, 348-350	<i>“Se potenció por ellos mismos. Va a ser aplicado acá, evaluado por ellos mismos y potenciado. Positivo”. UTP Alicia</i>	Por ellos mismos Aplicado Potenciado	IMP SP TCD	
UTP 7, 261-269	<i>“Es fundamental, muy importante. Porque ellos tienen claras las falencias de nuestros alumnos que son bastantes. Si ellos se proponen elaborar un proyecto, plan o programa para trabajarlo con los alumnos y lograr los rendimientos que nosotros esperamos, pienso que es factible. No es lo mismo cuando se les da algo listo y que ellos lo apliquen. De esa forma se trabajaba. Se les daban muchas cosas listas y muchas veces no las hacían. No siempre se obtenían buenos resultados</i>	Claridad falencias alumnos Proyecto para lograr rendimientos. Factible No darlo Participes de la idea	IMP SP TCD	

	<i>porque ellos no habían sido participes. Por eso pienso que si son participes de un proyecto si tendrían buenos resultados". UTP Ana</i>	Buenos resultados		
--	--	-------------------	--	--

18. Percepción de la formación recibida por parte de los docentes en relación a los estilos de trabajo: individuales o cooperativos. Lo que se tendría que intencionar en la formación de profesores.

Ubicación	Segmento de contenido	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
UTP 1, 410-427	<p><i>"Con la experiencia que tengo con practicantes, noto que los de las universidades estatales, todavía tienen muy arraigado el concepto del trabajo individual, a diferencia de lo que he podido percibir de la universidad privada se trabaja más en forma grupal o colaborativa.</i></p> <p><i>Cuando los profesores llegan a este establecimiento la mayoría vienen de una universidad que no le ha dado mucha importancia. No se les ha formado en lo que es el trabajo colaborativo. En la práctica es donde uno aprende a trabajar colaborativamente". UTP Ximena</i></p>	<p>Comparación universidades</p> <p>No le ha dado importancia</p> <p>En la práctica se aprende</p>	FORMAC	
UTP 2, 412-478	<p><i>"Notas en un profesor los sellos con respecto a la universidad y lo que está propiciando la universidad. Cuál es la malla curricular que tienen, notas ciertas áreas, es clarísimo.</i></p> <p><i>Creo que se tiene que intencionar. No he visto las mallas curriculares. En algún momento hacer análisis de los temas disciplinares, Es importante que los alumnos lo aprendan, aprendan las didácticas de cada subsector.</i></p>	<p>Sello universidad</p> <p>Disciplina</p> <p>Didácticas</p> <p>Manejo de la especialidad</p> <p>No forman</p>	FORMAC	

	<p><i>El tema valórico, las relaciones entre las personas. No pueden enseñar una disciplina desapegada de lo cultural, del tema de la relación con el otro.</i></p> <p><i>Hay profes que son muy caperuzos en el tema, conocen los aspectos disciplinares pero no enseñan a los alumnos. Pueden ser menos trasmisores de conocimiento y más que formadores. Escucho mucho 'yo no soy psicólogo'. No soy esto, no soy lo otro. El rol de profesor queda muy embarcado en el tema disciplinar y no en la formación humana.</i></p> <p><i>La sociedad ha cambiado, los énfasis han cambiado, los paradigmas son distintos. Hay instituciones universitarias que siguen sacando profesores que no sirven para este sistema porque no le han dado las competencias en las áreas que necesitan ellos" UTP Eliana</i></p>	<p>Lo valorico</p> <p>Rol docente</p> <p>Critica</p>		
UTP 3, 288-310	<p><i>"Los profesores nuevos que han llegado son más colaborativos. Son profesores que trabajan más en equipo y que tienen una disposición enorme para compartir sus conocimientos en beneficio de los objetivos de la escuela.</i></p> <p><i>Hay que intencionar que el profesor tenga mucho conocimiento de todas las áreas. Tiene que trabajar con un conocimiento elevado todos los contenidos, didáctica y evaluación que es una debilidad enorme.</i></p> <p><i>Potenciar el trabajo en equipo. En educación creo que no hay avance si no se trabaja en equipo.</i></p> <p><i>Aclararles muy bien que este, es un tema netamente educacional. El profesor que tiene vocación va a trabajar bien, va a trabajar en equipo, va a trabajar siempre en beneficio de sus alumnos, va a tener un</i></p>	<p>Profesor nuevo trabaja en equipo</p> <p>Conocimiento de todas las áreas. Didáctica Evaluación</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Vocación</p>	FORMAC	

	<i>buen trato con sus alumnos porque va estar feliz de lo que está haciendo” UTP Amanda</i>			
UTP 4, 271-285	<p><i>“Los nuevos que han llegado, vienen con una formación en un trabajo cooperativo. Cuando le hablas de un trabajo cooperativo, de un trabajo en equipo, saben de qué estás hablando, tienen disposición, saben cómo hacerlo. .</i></p> <p><i>Hablar más sobre de lo que es un trabajo cooperativo. Hay que explicar más lo que es un trabajo cooperativo. A lo mejor, reforzar más el trabajo que se ha hecho con los docentes que puedan demostrar como lo están haciendo. Intencionar eso, porque aquí hay trabajos en equipo que han hecho los docentes y no se alcanza a visualizar bien que es lo que están haciendo. Compartir mas lo que está pasando, como lo están haciendo para evaluar, el seguimiento con uno”.</i></p> <p><i>UTP Ruth</i></p>	<p>Profesores nuevos saben trabajar en equipo.</p> <p>Reforzar el trabajo cooperativo.</p> <p>Demostrar lo que están haciendo.</p> <p>UTP</p>	FORMAC	
UTP 5, 300-322	<p><i>“Se nota flexibilidad en términos de que el profesor, salvo en algunos casos, por una cuestión de carácter, formación, pero son algunos casos, por lo menos es nuestra realidad que cuesta un poco más el trabajo colaborativo. En general hay flexibilidad y hay búsqueda de instancias de trabajo en conjunto.</i></p> <p><i>Ceo principalmente que se requieren algunos modelos, herramientas, formas, para sistematizar el trabajo y para poder compartirlo de manera más efectiva. Entregar las herramientas, en cuanto a generar oportunidades para compartir con los demás, ser más sistemáticos, profesionales en el sentido de hacerse cargo de sus saberes y compartir. Establecer con precisión cuáles son sus saberes, como los organiza, como los presenta y</i></p>	<p>Flexibilidad Personalidad</p> <p>Modelos Herramientas Compartir efectivamente</p> <p>Sistemáticos Profesionales Cargo de sus saberes Precisión</p>	FORMAC	

	<i>como los comparte”. UTP David</i>			
UTP 6, 357-393	<p><i>“Trabajar con distintos tipos de niños, conocer estilos de aprendizajes que no todos aprenden en un mismo ritmo. Un profesor tiene primero que gustarle. No porque dé una cátedra, van a aprender todos. Tienen que cerciorarse de que todos los niños aprendan, tener esa visión, ser empáticos, motivadores, crear un clima agradable en la sala, escuchar, no descalificar.</i></p> <p><i>Tiene que ser una persona, muy preparada psicológicamente para trabajar con niños, porque los niños no son maquinas, no son herramientas.</i></p> <p><i>La cultura de los niños, es bajita acá. No hablan como nosotros. Los profes dicen este niño es un grosero. Nosotros podemos moldear a ese niño, cambiarle su vocabulario y no ir al choque, lo descalificamos porque lo vemos mas abandonado en la parte social.</i></p> <p><i>Las personas que vienen a escuelas municipales tienen que tener un perfil muy especial mucha comprensión, mucho dinamismo mucha creatividad pero no cualquiera puede ser profesor en este ámbito”. UTP Alicia</i></p>	<p>Trabajar con niños distintos</p> <p>Gustarle su trabajo</p> <p>Preparado psicológicamente</p> <p>Realidad social</p> <p>Perfil especial</p>	FORMAC	
UTP 7, 275-286	<p><i>“Se dan los dos casos específicamente por las características de los profesores. Cooperativo se está dando más ahora, eso pretendemos incluirlos a todos esa es nuestra meta de que todos participen de ese sistema porque pensamos que es el mejor.</i></p> <p><i>Indicarles a ellos las ventajas de trabajar de esa manera. Hacerles ver que eso es positivo porque se enriquecen como profesionales y a la vez logramos</i></p>	<p>Cooperativo</p> <p>Mostrar las ventajas</p>	FORMAC	

	<i>que nuestros alumnos aprendan más. Porque ellos van a tener una mayor gama de estrategias para poder recurrir cuando la necesiten. Van a tener más apoyo, en cambio solo es como difícil". UTP Ana</i>			
--	---	--	--	--

19. Otros temas planteados por los UTP

Ubicación	Segmento de contenido	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
UTP 3, 314-334	<p><i>"A nivel gubernamental se ha pensado siempre en una reforma, pero se tiene que pensar con los tiempos para los profesores no solo con las exigencias. Si los profesores no tienen los tiempos no pueden cumplir totalmente con las exigencias.</i></p> <p><i>He estado todos estos días hasta largas horas de la noche, uno deja a su familia abandonada y eso no tiene porque ser así si existieran los tiempos que se requieren.</i></p> <p><i>También es importante tema de que los profesores tienen que tener una formación en lo que es convivencia, profunda, en que al profesor se les de las herramientas para tratar todos ese temas de conflictos que hay, de violencia. En el colegio diariamente se ven temas de violencia entre los niños, tenemos que ser los mediadores y tratar de resolverlos.</i></p> <p><i>Es un estrés que te produce y el profesor al sentirse estresado después tiene problemas de convivencia con sus pares. Las personas que estudian pedagogía, aparte de que se estudie metodología y evaluación, tiene que haber un estudio mayor de</i></p>	<p>Reforma T iempos</p> <p>Familia</p> <p>Formación en convivencia</p> <p>Herramientas Violencia</p> <p>Estresado</p> <p>Tipo de formación</p>	OTR TEM	

	<i>psicología, mas contextualizados, que los alumnos conozcan la realidad. Conozcan el medio donde se van a desarrollar porque a veces, están terminando la carrera y se desilusionan porque todos quieren ser directores o quieren ocupar cargos directivos y no pasan por todo lo que hay que pasar antes". UTP Amanda</i>	Conocer la realidad		
UTP 4, 289-304	<i>"Acentuar en la escuela cómo hacer el trabajo cooperativo. Hay seguir insistiendo en esto. Superar el trabajo que hacen los profesores islas. Ser capaces de llegar hacer este trabajo cooperativo para que este docente pueda entender la importancia de este trabajo en favor de los niños. El trabajo en equipo puede ser hasta unificado. Pero un trabajo cooperativo es que lo que apporto yo, a donde puedo aportar mejor en este trabajo, cuales son mis tareas, las funciones que se me están dando dentro del equipo, así lo veo, por eso que digo que debe haber una preparación en cuanto al trabajo cooperativo". UTP Ruth</i>	Trabajo cooperativo Trabajo en equipo en favor de los niños. Preparación para el trabajo en equipo.	OTR TEM	
UTP 5, 326-330	<i>"Hoy en día están surgiendo muchas herramientas que pueden facilitar el trabajo cooperativo y el compartir este saber pedagógico. Veo hartas oportunidades en ese sentido. Ver como se junta la organización para poder entender que este es uno de los elementos importantes para mejorar el desempeño profesional". UTP David</i>	Herramientas para el trabajo colaborativo	OTR TEM	
UTP 6, 397-405	<i>"Lo ideal, tener un trabajo colaborativo entre los profesores porque optimiza tiempo, enriquece. Sería el sueño de una escuela que todos trabajáramos en equipo, que todos compartiéramos, que el éxito mío fuera tu éxito.</i>	Optimiza tiempo Enriquece	OTR TEM	

	<i>Te invito a mi clase, mira lo que me resulto, mi frustración también contarla. A veces da un poquito de vergüenza decir que mi clase no me resulto, que hubo notas insuficientes. Sin embargo hay colegas que le fue bien en el SIMCE. Si trabajamos en forma colaborativa es por el bien de los niños por la comunidad educativa” UTP Alicia</i>	Compartir lo que resulta y lo que no. Por el bien de los niños		
UTP 7, 290-294	<i>“Como sería la estrategia adecuada para obtener mejores logros. Que todos se integren, es positivo el trabajo colaborativo. Es una manera de ayudarse y de ayudar porque uno puede aprender del otro y obviamente mejora su forma de ser como profesional”. UTP Ana</i>	Estrategias para logros Ayudarse y ayudar Profesional	OTR TEM	

Anexo N° 13

Matriz de análisis cualitativo textualidades de las entrevistas a directores/as

Temas

1. Tendencias hacia un trabajo individual y/o cooperativo entre profesores.

Ubicación	Segmento de contenido	Categoría conceptuales abstraíbles	Códigos Etiquetas	Otras categorías/Comentarios
D1, 8-11	<i>“Trabajo cooperativo. El 60% es cooperativo. Siempre hay gente que se resta, la verdad es que nosotros aquí nos distinguimos por hacer un trabajo cooperativo. Si hay que hacer algo todos van y lo realizan” D. Eliana</i>	TCD Si se requiere	AT	
D1, 16-22	<i>“Una profesora dijo una vez: “nosotros somos obedientes”. Y la verdad, que así es. Les doy las explicaciones, el porqué y entienden. No hay problema en eso. Ayer tuvimos un Consejo y la verdad que los felicité por la ceremonia de la Licenciatura. Es más fácil nombrar una comisión encargada y busca sus colaboradores. La licenciatura era de cuarto medio los profesores de básica también tienen que colaborar porque es una actividad del liceo. Y, así lo entienden” D. Eliana</i>	Definición TCD Obediencia Entienden Nombrar una comisión Tienen que colaborar	AT	Concepto vertical de TCD
D4, 8-10	<i>“Generalmente se da el trabajo cooperativo, pero en estos momentos tenemos un problema bastante serio. El problema de los tiempos que han asignado. Los profesores están contratados por 38 horas y eso</i>	TCD Problema serio Política municipal	AT	Reducción horas de trabajo docente.

	<i>significa que casi todos los días tienen que entrar con los niños y salir con los niños” D. Hernán</i>			
D4, 11-14	<i>“Solamente tenemos trabajo colaborativo o cooperativo solo los jueves, ellos se pueden quedar hasta más tarde, hasta las 17:30. Ideal sería que tuvieran un contrato de 44 horas para que se pudiera hacer ese trabajo a diario”. D. Hernán</i>	TCD Limitación horario Política municipal	AT	
D4, 19	<i>“Se realiza, pero debería ser mejor y con más tiempo”. D. Hernán</i>	TCD	AT	
D3, 7-11	<i>“Siempre hay un grupo que se da más al trabajo colaborativo. Hay otro tipo que por sus características personales como que le cuesta un poquito de llegar a eso, pero igual se da. Se trata de que sea colaborativo pero cuesta un poco también”. D. Isidora</i>	TCD Características docentes	AT	
D3, 15-20	<i>“Se ve más la individualidad porque no quieren participar mucho. Además que también si hay personas con un carácter más fuerte, cuesta más ese tipo de trabajo”. D. Isidora</i>	Individualidades Personalidad Impedimento	TID	
D3, 15-20	<i>“En una reunión, tienes que tratar algún un tema y dicen por ejemplo, ahora vamos a trabajar por grupos, como que todos no se sienten bien en el colaborar. Creen que el grupo mientras más grande es mejor” D. Isidora</i>	Formar grupos en reuniones Prefieren la asamblea	TID	
D2, 9-15	<i>“Diría que hay una cierta diferencia, mi experiencia de meses en el colegio. Se aprecia una diferencia en los ciclos. Por ejemplo párvulos, tiende hacer un trabajo colaborativo muy sistemático. Se nota son cinco parvularias, es un trabajo muy sistemático y muy colaborativo entre ellas”. D. Laura</i>	TCD Diferencia por ciclos Educadoras de párvulos	AT	
D2, 17-21	<i>“En el primer ciclo se está observando un trabajo colaborativo en términos, en que se empieza a generar</i>	TCD Primer ciclo	AT	

	<i>a partir de experiencia de capacitación. Se empieza a generar un trabajo en común, analizar y discutir. Porque se están grabando las clases y se está planificando en común. Se está teniendo una mirada por la didáctica” D. Laura</i>	Trabajo común Grabando clases Didáctica		
D2, 23-26	<i>“A partir de estos talleres de capacitación (LEM), se está haciendo un trabajo mucho más real en términos de colaborar. No así en el segundo ciclo básico, ya porque existe una tendencia individualista del trabajo tal vez porque hay mucho trabajo por sector de aprendizaje”. D. Laura</i>	TCD Proyecto LEM Segundo ciclo TID Sectores de aprendizaje	AT	
D2, 28-32	<i>“Tiene que ver con un liderazgo pedagógico no definido, no afianzado en el colegio. Por lo tanto, cada profesor ha ido haciendo su trabajo en forma individual sin tener contacto ni hacer un trabajo intersectorial frente a la problemática SIMCE. No existe eso. No existe en el colegio”. D. Laura</i>	TID Problema Falta liderazgo pedagógico Sin trabajo intersectorial SIMCE	TID	Explicación
D2, 32-36	<i>“Lo que se está dando en el primer ciclo, creo que es inicial, porque también había mucha diferencia de grupos de niveles, de primero, segundo, tercero y cuarto” D. Laura</i>	TCD Inicial Diferencias entre niveles	AT	
D2, 38-43	<i>“Recién, en el primer ciclo se está dando, a partir de esta experiencia de los talleres, tienden a unificar criterios. Ademas los profesores están en otra capacitación, en una profundización con el Centro de Perfeccionamiento, donde también se está haciendo una reflexión y acción a partir del tema pedagógico”. D. Laura</i>	Proyecto LEM Primer ciclo Perfeccionamiento	AT	
D6, 8-11	<i>“En este minuto, podría decir que mas menos llevamos en reforma más de 10 años. Hemos ido mejorando ese aspecto de trabajo colaborativo. ¿En qué sentido? En que el individualismo, en trabajar solito en una sala ha</i>	Reforma	AT	

	<i>quedado como atrás". D. Mercedes</i>			
D6, 13-19	<p><i>"Hoy en día se trabaja más en equipo. Los profesores intercambian, interactúan más. Estamos en un 80% de trabajo en equipo.</i></p> <p><i>Obviamente esas personas que están en el otro 20% podríamos decir que, igual tratamos que por último, trabajen con los paralelos que no estén solos. Los llamamos, los integramos con la UTP. Conversamos pero tienden un poco aislarse. Pero los vamos subiendo. Esperamos llegar al 90% los próximos años venideros". D. Mercedes</i></p>	<p>TCD Alto porcentaje</p> <p>Trabajan solos Se les llama UTP Se les integra Tienden a aislarse</p>	AT	Concepto de TCD vertical.
D5, 9-11	<i>"El trabajo que se da acá es un trabajo individual por que cada profesor no tiene conocimiento de lo que hace su colega. Lamentablemente aquí se han establecido relaciones de amistad más que relaciones de profesionalismo". D. Carlos</i>	<p>Desconoce lo que hace el colega Solo relaciones de amistad</p>	TID	
D5, 13-19	<p><i>"Se comparte básicamente experiencias personales en relación a la vida más que en función del trabajo. A pesar que hemos querido mejorar las instancias y cambiar ese discurso, por ese dialogo que se está dando.</i></p> <p><i>Los colegas llevan más de 15 años juntos, entonces los ejes no están centrados en función de la metodología, de los aprendizajes. No es el tema de ellos, sino que son otro tipos de temas, que hemos tratado de cambiar" D. Carlos</i></p>	<p>Experiencias personales Intentado Cambiar el discurso</p> <p>No en metodología Aprendizajes Tratar de cambiar</p>	TID	No existe relación entre años de trabajo y trabajo colaborativo pedagógico.
D7, 8-9	<i>"Diría que se dan las dos tendencias: el trabajo individual y el trabajo cooperativo" D. Carlos</i>		AT	
D7, 11-14	<i>"El trabajo cooperativo se planifica a través de los GPT que se hacen normalmente los miércoles. Se trabaja</i>	<p>GPT Planifican acorde necesidades escuela</p>	AT	

	<i>dos horas. Ahí se van planificando acciones conjuntas que responden a las necesidades del colegio y de los estudiantes". D. Carlos</i>			
--	---	--	--	--

2. Factores que inciden hacia un trabajo más individual o cooperativo entre profesores.

Ubicación	Segmento de contenido (ejemplo)	Categoría	Códigos Etiquetas	Otras categorías/Comentarios
D1, 29-32	<i>"Pienso que es el clima organizacional, relacional que se va dando. Esa cultura organizacional dentro del establecimiento que ha sido por años. Los otros profesores que han estado en otros establecimientos se dan cuenta que esa parte nosotros la cuidamos" D. Eliana</i>	Clima relacional Cultura organizacional	FACT TCD	
D1, 34-38	<i>"Cuando veo que algo está pasando, a veces uno observa que hay cosas que están como por debajo pero no sabes que es, las enfrentamos: '¿A ver qué está pasando? ¿Donde está la falla?'. La falla directiva, del director, del jefe de UTP. Conversemos y enfrentamos la problemática, creo que esa es una de las buenas formas". D. Eliana</i>	Enfrentar lo que está pasando. Conversar y enfrentar Buena forma	FACT TCD	
D1, 46-51	<i>"Eso que si tenemos que hacer un trabajo, sacamos las actas en dos días". D. Eliana</i>	Sacar las tareas administrativas	FACT TCD	
D1, 55-57	<i>"Así que tiempo para hacer ese trabajo administrativo tendría que ser en enero, ya lo decidimos. ¿Sale el trabajo? Sí sale, porque eso nosotros sabemos que por años. Entonces ahí se nota la colaboración". D. Eliana</i>	Tiempo trabajo administrativo Se colabora	FACT TCD	
D1, 67-68	<i>"creo que las características de los profesores y como uno trabaja. Como se trabaja, las características de</i>	Características profesores Como se trabajan	FACT TCD	

	<i>esos profesores". D. Eliana</i>			
D1, 74-79	<i>"Todos tenemos virtudes y defectos, entonces el destacar o descubrir sus virtudes, sus cualidades, las fortalezas. En la medida que las descubrimos los vas incentivando, motivando para que exista el compromiso. Siempre estamos analizando nuestros resultados: no son buenos, el rendimiento. Pero ¿qué está pasando? Haber: debemos hacer esto". D. Eliana</i>	Características profesores Incentivar compromiso Incentivar al compromiso Analizar los resultados	FACT TCD	
D1, 81-88	<i>"A lo mejor tenemos que ser más exhaustivos. Preocuparnos más de los aprendizajes esperados. En esa parte a nosotros nos falta. A lo mejor puede ser un mayor control....pero les digo que lata que sea así, que sea bajo el control. Por ejemplo, ahora estaba viendo los últimos meses: 'es que terminé'. Bueno, pero, prepare guías. Preparé algo para que los alumnos no estén sin hacer nada porque parece recreo". D. Eliana</i>	Más exhaustivos Preocuparse de los aprendizajes esperados Mayor control Organización finalización año escolar	FACT TCD	
D2, 26-32	<i>"El trabajo cooperativo de los profesores se da. Es más que todo por un tema de voluntad. No he visto, soy un director nuevo acá en el colegio, pero no he visto que prime la tendencia religiosa o política. Eso esta fuera, pero sí tiende a primar la voluntad que pueden ejercer algunos, más que otros, en tratar de realizar este trabajo. Afortunadamente hay líderes positivos que llevan a otros a que realicen este trabajo". D. Hernán</i>	Voluntad Se ejerce influencia negativa Lideres positivos	FACT TCD	
D3, 32-38	<i>"Se da en la gente que tiene años de servicio un trabajo individual: Porque la gente más nueva es más adaptable al trabajo cooperativo. También la gente que tiene más años de servicio no trabaja mucho con el asunto de la informática, entonces es como que..."</i>	Edad Trabajo individual Profesor joven Profesor mayor Informática	FACT TID	

	<i>ahora es más rápido. Pero ellos no te dan los espacios. Hay un horario, pero tú notas que los chiquillos siempre andan señorita que ¿nos toca a esta hora? Nos trajeron.... [se entiende que al laboratorio] y eso". D. Isidora</i>			
D3, 46-50	<i>"Por la característica personal, no teniendo tampoco malos resultados con su curso. Nosotros en la escuela siempre nos hemos mantenido en los resultados. Nunca hemos bajado gran cantidad en puntaje, en el SIMCE hemos subido. Algunas veces, depende también de las características de los docentes". D. Isidora</i>	Características Trabajo individual Buenos resultados SIMCE	FACT TID	
D3, 52-55	<i>"Es mas de perfeccionamiento, la gente que esta mas perfeccionada se preocupa de esa parte y es la gente que hemos tenido mayores resultados, la gente más joven". D. Isidora</i>	Perfeccionamiento Mejores resultados Profesor joven	FACT TCD	
D4, 50-54	<i>"Más bien un tema de tendencias culturales, más que personales. Porque la unidad educativa es un centro de desarrollo social. Entonces la sociabilidad es parte del ser humano, tiene que ver con un tema de formación de los profesores". D. Laura</i>	Cultura Escuela Sociabilidad Formación de profesores	FACT TCD	
D4, 56-62	<i>"A pesar de que los profesores toda la vida hemos trabajado con personas, siempre hemos hecho un trabajo muy solitario. El profesor entregado a un grupo de alumnos, es la tendencia que hoy día no se plantea así. Lo que se espera, dada la necesidad de desarrollar muchas competencias en los alumnos, es necesario el trabajo cooperativo, Creo que es más bien cultural". D. Laura</i>	Profesor trabajo solitario Desarrollar competencias Necesario TCD Cultural	FACT TCD	
D5, 26-27.	<i>"Creo que tiene que ver con el profesor que le gusta más trabajar solo, más que otras cosas, tiene que ver con el entorno". D. Mercedes</i>	Trabajar solo Entorno	FACT TID	

D5, 36-41	<i>“Es un profesor que ya está terminando su trayectoria profesional. Ya no le interesa mucho compartir. Confía más en su trabajo y en sus resultados. No está siempre aislado, también intercambian algunas cosas, a lo mejor: ‘yo te paso mí prueba, tu me pasas la tuya, pero me quedo con lo mío’. D. Mercedes</i>	Profesor mayor Final carrera docente Se queda con lo suyo	FACT TID	
-----------	--	---	----------	--

3. Condiciones que favorecen el trabajo cooperativo entre docentes

Ubicación	Segmento de contenido (ejemplo)	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
D1, 97-103	<i>“No están las condiciones, ni tampoco hemos dado los espacios. Es como de la cultura organizacional. Si nosotros lo tuviésemos así organizado, a lo mejor resultaría o a lo mejor no. Se da más por cercanía y sinceridad. Siempre les digo la verdad. Les digo aquí estoy, frente a ustedes y mirando de frente no escondiendo nada. Los problemas se los doy a conocer cuando ya es mucho y no han tenido solución”. D1. Eliana</i>	No están Espacios Cultura organizacional Problemas	CONDIC TID	
D1, 108-116	<i>“Nos falta a nosotros. Lo analizamos. Hicimos un Taller de Auto-cuidado este año, por la construcción, el ruido que era feroz, a principio de año. Ayudémonos. Cuando veas que yo estoy mal, ustedes díganme directora. A ver veámoslo y, yo voy a reaccionar. Cuando yo los vea a ustedes también”. U1. Eliana</i>	Lo que hace la directora. Autocuidado Construcción	CONDIC TID	
D1, 128-134	<i>“Tu observas pero no sabes que es. La gente habla por detrás pero no se atreven a enfrentarlo. Pero tampoco es algo que sea realidad, se mejoró el</i>	Clima	CONDIC TID	

	<i>clima. Para eso, hay que estar atento cuando uno observa que eso pasa". U1. Eliana</i>			
D2, 69-77	<p><i>"Absolutamente, porque si no existen los tiempos y los espacios, no se puede.</i></p> <p><i>Una cosa interesante que descubrí, es que se les otorga en algún momento de la semana a los profesores de primero y segundo básico que sus cursos están cubierto por otros profesores para que hagan un trabajo ambos, de nivel. Por lo menos de nivel.</i></p> <p><i>Pero tiene que ser a nivel institucional indudablemente. Y, no están dando los espacios ni los tiempos por un tema de la organización de la carga horaria. Pero eso es necesario hacerlo". D2. Laura</i></p>	<p>Sin tiempos Sin espacios</p> <p>Cubrir cursos Primer ciclo Trabajo de nivel</p> <p>Situación contractual</p>	CONDIC TID	Ver hipótesis disminución carga horaria.
D3. 65-73	<p><i>"Es poco el tiempo. Acá en la comuna por muchos años la hora de la colación de los colegas está incluida dentro del horario de trabajo del profesor. Antes era una hora, ahora ellos, en forma voluntaria lo han hecho en tres cuarto de horas diarias que se te transforma en 3 horas o 4 horas semanales.</i></p> <p><i>Para nosotros es muy escaso el tiempo. Tenemos que hacer que los viernes los niños se van a la una y nuestro trabajo es de 14:00 a 16:00. Tenemos que dividirlo entre reuniones de apoderados, evaluaciones pedagógicas y trabajo en equipo. Es muy escaso, pero tratamos de optimizar al máximo el tiempo". D3. Isidora</i></p>	<p>Situación contractual Carga horaria</p> <p>Estrategia</p>	CONDIC TID	
D3. 78-81 86-88	<i>"Hay un lugar, hay espacios como para trabajar bien, existe materiales también. Uno igual como sea, trata de conseguir un clima que no es mal clima tampoco,</i>	Espacios Materiales Clima	FACT TCD	

	<i>independiente que en un colegio igual van a ver dificultades de llegada con algún profesor o entre sus colegas. Hay situaciones que se dan, no es que la gente no....creo que depende de la dirección del colegio como lleve y enfrente los conflictos que puedan haber". D3 Isidora</i>	Dirección Conflictos		
D4, 38-40 49	<i>"Los jueves el profesor tiene un horario entre las 15:30 en que se van los alumnos y las 17:30. Ese es el periodo que hay para realizar este tipo de trabajo. Específicamente es el tiempo. No hay otra cosa que no sea el tiempo". D4. Hernán</i>	Horario Tiempo	FACT TCD	
D5, 56-64	<i>"Si usted se fija en los horarios, todos dicen 7, 3, 2. Los que tienen menos horas, es porque vienen en la tarde. Todos los profesores tienen como promedio 6 horas libres, sin estar frente a curso. Acá no se le exige otro trabajo administrativo tedioso.</i> <i>Ese tiempo está destinado, se supone para el perfeccionamiento propio, construcción de material, análisis de planificación. En todos los cursos tienen reuniones de nivel 2 horas a la semana. A modo de ejemplo, hoy es martes los segundos básicos tienen reunión de nivel de 14:00 a 15:30". D5. Javier</i>	Existe tiempo Sin trabajo administrativo Perfeccionamiento Preparación materiales Reuniones de nivel	FACT TCD	
D5, 77 -79	<i>"El tipo de relaciones, en donde están centrados los ejes. Igual uno ahí tiene que asumir la responsabilidad como dirección que no ha logrado cambiar el objetivo.</i> <i>Es lo que yo les trasmito a los colegas. El giro del negocio, es educación. Ese es el giro de mi negocio y en ese tenemos que centrarnos. No podemos salir de ahí". D5. Javier</i>	Tipo de relaciones Dirección cambiar objetivo	FACT TID	Ver hipótesis: "El giro del negocio, es educación" Código in vivo
D5, 81- 85	<i>"Entonces los colegas, empiezan a generar frustraciones o que nunca nadie les haya dicho: 'oye</i>	Frustraciones	FACT TID	

	<i>esto se puede mejorar'. Que nadie haya observado su trabajo directamente. No permite muchas veces el cambio. Al fin y al cabo, eso depende de nosotros como dirección que nosotros vamos dando el lineamiento que nosotros queremos. Centrando el eje, tenemos que auto-perfeccionarnos y sacarnos el jugo". D5. Javier</i>	Lineamiento de la dirección		
D5, 87-91	<i>El Jefe se UTP lo hace constantemente, en las reuniones que establece. Nosotros también tratamos de apoyarnos en eso. Tenemos pensado para nuestro cronograma del próximo año. Van hacer los propios profesores los que van a empezar a dirigir las reuniones técnicas pedagógicas con un tema central desde ahí empezar abrirte" D5. Javier</i>	Coordinación UTP Dirección A futuro Rol de los profesores	FACT TID	
D6, 47-52	<i>"En ese sentido hemos avanzado bastante en el ordenamiento. Tenemos instalada la Jornada de Reflexión semanal. Es ahí donde nosotros proporcionamos ese trabajo de equipo. Hemos ido orientando a los profesores, delimitando los espacios con el fin de que no se nos salgan de ese espacio que tenemos nosotros para ir viendo con quien estas trabajando tu". D6. Mercedes</i>	Avances en el ordenamiento Momentos establecidos Proporcionan tiempos, espacios	FACT TCD	Chequear hipótesis escenarios
D6, 54- 57	<i>"Ordenar y dirigir el Consejo de Reflexión a lo que nosotros queremos como resultado. Ya sea una planificación, una evaluación, un trabajo más global que tiene que ver con las practicas y el sistema de aseguramiento". D6. Mercedes</i>	Dirigir hacia resultados Sistema de aseguramiento de la calidad	FACT TCD	
D6, 59- 62	<i>"A nadie lo dejamos solo. Los espacios están. Obviamente que siempre tenemos el factor tiempo. Tenemos tantas cosas administrativas también que las vamos conjugando con lo técnico. Por ejemplo, como una característica de Peñaflor ha sido un</i>	Tiempo Cosas administrativas Perfeccionamiento	FACT TCID	

	<i>fuerte el perfeccionamiento". U6. Mercedes</i>			
D6, 64-71	<i>"Están los inconvenientes de cómo conjugar eso, porque, nosotros tomamos el LEM en el año 2007 más o menos, se hizo dentro de la jornada de los profesores. Ahí el profesor se perfeccionaba un día a la semana, nosotros tuvimos que ajustar y se perdían en cierto aspecto el trabajo en equipo en cuanto al trabajo técnico. Entonces tuvimos 2 años con los profesores en ese perfeccionamiento sistemático. Terminaron en matemática y lenguaje y tuvimos que sacrificar otros aspectos de jornada de trabajo". D6. Mercedes</i>	Proyecto LEM Ajustar los tiempos Perdían el trabajo técnico	FACT TCD	
D6, 76-83	<i>"Nos iba quedando un día de trabajo en que teníamos que compartir lo administrativo y lo técnico que no es simple, es un poco lo curricular. Igual hay unos espacios dentro del Consejo. Eso, obviamente va en contra del trabajo técnico de los profesores que tantas cosas que tienen y que no pueden hacer. Igual la Jornada Escolar Completa tiene debilidades en ese aspecto de que no están designadas horas específicas para que el profesor haga su trabajo curricular, su planificación y todo lo necesario para que haya una mejora directamente en el aula. Considero que aún estamos un poco débiles para mejorar lo que tenemos. Lo vamos acomodando en el fondo y haciendo todo en menos tiempo. Y, eso cuesta". U6. Mercedes</i>	Momentos establecidos Consejo JEC Sin horas para el trabajo curricular Mejora en el aula Todo en menos tiempo	FACT TID	Atención: proyectos, escenarios, maneras de resolver los problemas de trabajo docente.
D7, 32-36	<i>"Existe un trabajo cooperativo, está fijado por el grupo de los GPT. Eso se hace tanto en básica como en media, durante dos o tres horas. En ese trabajo participan separadamente básica y media salvo que sea una reunión de tipo administrativa. Nos juntamos todos, esa es la forma de trabajar".</i>	Momentos establecidos GPT Tiempo Espacio	FACT TCD	

	<i>D7. Carlos</i>			
D7, 42-44	<i>“Puede ser la comunicación, el compartir un poco las experiencias propias de cada uno en la sala de clases las dificultades o los éxitos que ellos tienen”. D7. Carlos</i>	Compartir experiencias Pedagógicas.	FACT TCD	

4. Tendencia hacia un trabajo más individual o cooperativo según las características de las relaciones humanas entre los docentes.

Ubicación	Segmento de contenido (ejemplo)	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
D1, 144	<i>“Yo diría que se da por la variable edad”. D1. Eliana</i>	No Edad	TEN TID	
D1, 150-156	<i>“Ahora que esos jubilaron estamos pensando nosotros. También ha llegado gente joven y quiere hacer cosas. Son los que están proyectando ese trabajo colaborativo y se nota. Súper unidos. Hay que ser estratégicos: a ver coordinadora de tal cosa. Pero trabaja todo el equipo. No sé si serán amigos o no, pero aquí no tengo profesores conflictivos”. D1. Eliana</i>	Profesor joven Proyectan trabajo colaborativo	TEN TID TCD	
D1, 161-162	<i>“La edad y la experiencia. La experiencia, Son más cautos. Mira, puede suceder esto, en cambio el joven es más osado”. D1. Eliana</i>	Mayores cautos Jóvenes osados	TEN TID TCD	
D2, 89-92	<i>“Diría que la cultura educativa de este colegio. En esta cultura se generó un trabajo individualista a partir de relaciones sociales interrumpidas y reordenadas de nuevo en algún minuto y vuelta, de nuevo”. D2. Laura</i>	Si Cultura	TEN TID TCD	
D2, 94- 100	<i>“Diría unas de las cosas graves que sentí cuando</i>	Relaciones humanas	TEN TID TCD	

	<i>llegue al colegio, era rompimiento de las relaciones sociales. Tiene que ver con un tema de cultura. Educativa y un tipo de liderazgo que se ejerce, genera dificultades entre las personas. Creo que por ahí va el tema". D2. Laura</i>	Conflictos Cultura escolar Tipo de liderazgo		
U2, 102- 110	<i>"La unidad educativa es un centro de desarrollo humano, desarrollo social en el que la prioridad es el trabajo institucional. Estamos todos al servicio de una institución está por sobre mis diferencias con el otro. Por lo tanto, no voy a tener a lo mejor, una relación de amistad con el otro, pero sí de compañeros de trabajos en función de un objetivo, de una misión que es más importante. Y, esa es una dificultad que encontré". D2. Laura</i>	Si Relaciones humanas Prioridad el trabajo institucional Objetivo común	TEN TID TCD	Retomar añade otra punto
D3, 94-101	<i>"No hay una mala relación. No hay una relación humana que no favorezca el trabajo. Creo que va más por lo personal. Por ejemplo, veo dos colegas que tienen bastante años de servicio que en su tiempo dieron lo mejor, obtuvieron resultados y que ahora no están en muy buenas condiciones. Igual cuesta mucho y tienen unos cursos paralelos entre ellas y les complica pero no porque ellas se lleven como mal en lo personal, sino que en el trabajo: 'que yo lo hago así', pero 'yo lo hago asa". D3. Isidora</i>	No Situación personal Relaciones entre profesores Se llevan mal en el trabajo	TEN TID TCD	
D4, 55-60	<i>"Generalmente las relaciones humanas en este colegio son muy buenas, entre docentes. Hay una o dos personas que tienen otra visión. Pero son absorbidas porque la gran mayoría está con una misma disposición. Esas personas que tienen otra tendencia, Están dificultando el trabajo. Lamentablemente por la pasividad de las otras personas que están en la otra postura, hacen que se bajen, pero, se tienen que sumar". D4. Hernán</i>	No Visiones distintas	TEN TID TCD	

D5, 98-	<i>“La pregunta tiene otro matiz también que se puede dar. Las relaciones humanas son la base para todo. De hecho, cuando llegue a este colegio en marzo trate de potenciar mucho lo que son las relaciones humanas, sabiendo que es el factor que a uno le puede arrojar más resultados que una exigencia extrema”.</i> D5. Javier	Si Estrategia	TEN TID TCD	
D5, 104-	<i>“Las relaciones humanas si influyen en el tema laboral, si influye en el trabajo colaborativo.</i> <i>Pero esta la otra dimensión, uno tiende a pensar, un colegio con mal clima laboral no va producir un trabajo de equipo. Pero este equipo no tiene una mala relación laboral entre los docentes. Las relaciones humanas están centradas en otro punto. Por más que uno le vea un lado negativo, también hay otra lectura detrás de eso”.</i> D5. Javier	Si Problema de buenas relaciones solo por amistad	TEN TID TCD	
D5, 117-119	<i>“Otro matiz, porque generalmente tiende a pensar, buenas relaciones humanas trabajo en equipo, pero es que hay buenas relaciones humanas, amigos esa es como la diferencia”.</i> D5. Javier	Solo amistad	TEN TID TCD	
D6, 92- 98	<i>“Tiene que ver el trabajo con las relaciones humanas. Aunque igual los profesores, han tenido problemas de relación humana. En específico entre dos profesoras y de alguna manera hemos tratado de que eso no ocurra. De que supere lo profesional con lo personal. Lo hemos conseguido pero muy superficialmente, igual existe el aislamiento o no se hace consensuadamente. Hay fallas ahí. Cosas que gatillan y no podemos superarlas porque son más fuertes”.</i> D6. Mercedes	Si Problemas de relaciones Superar lo personal Aislamiento	TEN TID TCD	
D6, 100- 107	<i>“Tiene que ver mucho el tema de las relaciones humanas. Ahora afortunadamente en mi gestión, yo</i>	Mejoría en las relaciones humanas	TEN TID TCD	

	<i>llevo 4 años de directora, ha habido una mejoría en las relaciones humanas que estaban muy quebradas en su momento en esta escuela. Al mejorarlas tenemos una mejor comunicación entre todos. Eso ha sido como el modelo para que los problemas que hayan pasado, se superen y haya un trabajo profesional. Así que hemos ido mejorando mucho el aspecto de las relaciones humanas y eso ha sido notorio". D6. Mercedes</i>	Gestión directiva Mejor comunicación		
D6, 112- 115	<i>"Hay mas voluntad. Hay mas deseos de trabajar, de cooperar, de todo. Un ambiente favorecedor en ese sentido. Mejora todo. Aspecto de organización, de trabajo colaborativo y de trabajo curricular que creo es lo más importante. Igual lo profesional supera lo personal". D6. Mercedes</i>	Deseos de cooperar Buen ambiente	TEN TID TCD	Retomar
D7, 51-54. 59	<i>"Diría que fundamentalmente se da más en básica. Existen más diferencias más individuales propias de la personalidad del docente. También llevan varios años en el establecimiento, por lo tanto su vida también tienen historia dentro del colegio. A veces a favor y otras veces, negativo". D7. Carlos</i>	Si Básica Diferencias de personalidad Historias	TEN TID TCD	

5. Influencia de la Unidad Técnica Pedagógica en la tendencia hacia un trabajo más individual o cooperativo entre docentes.

Ubicación	Segmento de contenido (ejemplo)	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
D1, 169-172	<i>"Se dan las dos cosas, porque ese grupo que es mayoritariamente colaborativo, se ayudan unos a otros. Si tenemos por ejemplo la evaluación de los</i>	En parte Grupos colaborativos se ayudan Metas escuela	INFLU UTP	

	<i>compromisos de gestión en Lenguaje y Matemática, todos los demás ayudan en la corrección”. D1. Eliana</i>			
D1, 189-189	<p><i>“Igual que en el asunto de las notas. Nosotros tenemos el software administrativo. También surge, el que no sabe porque dejamos la responsabilidad a los profesores jefes de su curso, sus notas, pero todavía quedan profesores que no se manejan a nivel de usuario en el computador. No se atreven, en realidad el software es aprueba de cualquier persona, ahí se ayudan.</i></p> <p><i>Entonces la UTP hace su cronograma, también influye en la forma de trabajo de la UTP. Es muy constante y perseverante en su trabajo entonces los docentes ya saben. Son los menos sin cumplir, esos serian los individuales”. D1. Eliana</i></p>	<p>Se ayudan a poner las notas en el sistema.</p> <p>UTP cronograma Forma de trabajo Los docentes saben</p>	INFLU UTP	
D1, 193-198	<i>“El trabajo por niveles. Este año cambiamos la forma. En realidad ellos pedían los GPT. Antes yo era la Jefe técnico y trabajábamos los GPT. Cuando surgió esto era solamente para la Enseñanza Media. Vi que el liceo se estaba dividiendo, la enseñanza media y la enseñanza básica. Tomé desde quinto los GPT hasta 4 medio, como una forma de que haya continuación en estos grupos profesionales de trabajo”. D1. Eliana</i>	GPT Decidió Sin divisiones	INFLU UTP	
D1, 202-204	<i>“Para que no surjan esos grupos. El liceo es uno solo. Ellos pueden tener amistades, se junten 3 o 4. No se notan grupos que sean cerrados”. D1. Eliana</i>	Un solo liceo	INFLU UTP	

D1, 209-212	<i>“La reconocen [UTP], eso me gusto bastante, porque ella está conmigo desde el año 2005. Hubo concurso y ya es titular. Nos gusto bastante porque ahí se vio el reconocimiento, eso no es fácil porque la UTP tiene que estar ahí”.</i> D1. Eliana	UTP reconocida	INFLU UTP	
D1, 217-222	<i>“En este clima organizacional, la cultura del establecimiento, creo que también se da por los trabajos técnicos que se van dando, también administrativos. Nosotros como colegio municipal todos los años hay trabajar el PADEM. Entonces tú tienes que ir adecuando. No nos dan financiamiento, tienes que ir viendo como podrías mejorar un poco los rendimientos, los resultados para obtener logros”.</i> D1. Eliana	Clima Trabajos técnicos PADEM Sin apoyo financiero Mejorar rendimientos	INFLU UTP	
D2, 124-128	<i>“Fundamenta el trabajo de la UTP, aparte de los lineamientos, aparte de todo lo que tiene que ver con el aspecto técnico propiamente tal, la Unidad Técnica tiene que ver con la forma en cómo aglutina a la gente en función de una misión pedagógica”.</i> D2. Laura	Si Lineamientos técnicos Aglutina Misión pedagógica	INFLU UTP	
D2, 130-133	<i>“Pero que no está sola. También no puede una persona sola modificar una cultura. Tiene que ver un equipo, con distintos estamentos que tengan la intencionalidad de participar y de generar”.</i> D2. Laura	Equipo Distintos estamentos Intencionalidad de participar	INFLU UTP	
D2, 135-138	<i>“Para mí el motor de un colegio es la UTP, en términos de la operatividad, la funcionalidad de un sistema escolar. Entonces creo que el Jefe Técnico hoy en día, tiene una tremenda responsabilidad”.</i> D2. Laura	Motor Operatividad Funcionalidad Responsabilidad	INFLU UTP	
D2, 140-147	<i>“Hay que elegir con pinzas los Jefes Técnicos porque no solamente tienen que ser visionarios, ser sistemáticos y metodólogos. Manejarse en muchos</i>	Visionarios Sistemáticos Metodológicos	INFLU UTP	

	<i>aspectos de conocimiento que implica su tarea. Además tiene que ser una persona con un liderazgo natural, con un liderazgo en términos de lograr encantar a la gente. Llevarla en esta movilidad que necesitamos tener en educación hoy en día, los municipales especialmente. D2. Laura</i>	Conocimientos Liderazgo Encantar Movilizar		
D2, 152-156	<i>“Creo que son todos. Soy sistémica. Una Unidad Educativa es un sistema en el que todos tenemos una responsabilidad desde la señora Lidia que abre la puerta, hasta yo. Todos, todos y todos en una misma parada”. D2. Laura</i>	Sistema Responsabilidad compartida	INFLU UTP	
D3, 133-139	<i>“Diría influye pero en lo colaborativo, porque es súper preocupada. Trata de entregarles todo lo que los colegas necesiten. Está con ellos. Se está haciendo un trabajo en conjunto”. D3. Isidora</i>	Si Preocupada Trabajo conjunto	INFLU UTP	
D3, 144-148	<i>“Hay gente que tiene un carácter más fuerte y que siempre te van a encontrar algo que no está bien, que la dirección. Eso uno lo tiene asumido. Pero en el fondo la conversación y el trabajo que se va dando con el resto, queda hasta ahí”. D3. Isidora</i>	Carácter fuerte Críticas a la dirección	INFLU UTP	
D4, 67-68	<i>“De todas maneras que influye la Unidad Técnica, es la que da los lineamientos para poder realizar un trabajo cooperativo”. D4. Hernán</i>	Si Lineamientos		
D4, 73-77	<i>“Son las reuniones que hacemos de paralelos. Para que nos recuerde, para que tengamos una línea común y una misma visión. Eso hace que el equipo directivo este reunido generalmente toda la semana y nos vamos poniendo de acuerdo, en cuanto a lo que al trabajo que se debe realizar y como debemos reorientar el proceso”. D4. Hernán</i>	Reuniones de paralelos Línea común Equipo directivo Trabajo a realizar Orientar el proceso	INFLU UTP	
D5, 151-153	<i>“El trabajo que hace el Jefe Técnico que va en</i>	Si	INFLU	

	<i>función de la mirada que yo le estoy dando al colegio. El trabajo en equipo. Buscar la colaboración". D5. Javier</i>	Mirada conjunta Colaboración	UTP	
D5, 160-163	<i>"tenemos que pensar que somos una escuela con 1600 alumnos, con un Jefe Técnico que en 44 horas no es capaz de abordarlo todo. En que yo también he tenido que asumir funciones nuevas. Ser un líder pedagógico nada más". D5. Javier</i>	No es capaz de abordarlo todo Asumir funciones nuevas Líder pedagógico		
D5, 165- 169	<i>"La misión que nosotros estamos abordando es construir equipos, pero equipos efectivos. Equipos que tengan su eje en lo pedagógico. Lo que nos puede estar jugando en contra, es que no se tiene ese discurso, no se tiene esa apertura". D5. Javier</i>	Misión construir Equipos efectivos No se tiene ese discurso	INFLU UTP	
D5, 171-175	<i>"Me he entrevistado con todos los profesores, uno a uno. Les he dicho: 'colegas, ustedes pueden perder una posibilidad que no sé si se vuelva a dar, porque mi forma de ver es que todos construimos esto'. El cuerpo docente tiene que tener una fuerza tal que, sea capaz de llevar el colegio". D5. Javier</i>	Todos construimos esto Ser capaces de llevar el colegio	INFLU UTP	
D5, 177-	<i>"Entendiendo que dirección con docentes son lo mismo, pero muchas veces la forma de ser de los colegas, el poco compromiso. Lo tomo como una cosa cultural en el sentido de que: 'si no me lo dicen, no lo hago'. Como no se dan a veces las cosas, trato de dar mucho pensando que hay colegas que llevan 30 años en el aula que ya deben tener un cierto dominio y lo tienen. No tienen esa visión de cambio de dirección" D5. Javier</i>	Poco compromiso docente Tema cultural Si no me dicen no lo hago Profesores mayores Sin visión de cambio	INFLU UTP	
D5, 185-190	<i>"Siempre están esperando la orden que uno les pueda dar. No son proactivos, siempre son dependientes. Esperando que es lo que puede</i>	Sin proactividad Dependientes	INFLU UTP	

	<i>sucedier, que van a decir. Nunca proponiendo cosas para mejorar. Entonces ese es el cambio cultural que es más difícil pero yo creo que se va a lograr". D5. Javier</i>	Cambio cultural		
D6, 141- 145	<i>"El factor de la Unidad Técnico Pedagógica ha sido muy fundamental, porque, hemos hecho un equipo nosotros y de alguna manera, hemos tratado de que el trabajo sea cooperativo". D6. Mercedes</i>	Si Factor fundamental Equipo Trabajo cooperativo	INFLU UTP	
D6, 147- 156	<i>"Si el profesor se baja, nosotros lo subimos de alguna manera, tiene que estar. Ha habido momentos de que las cosas están muy bien y de repente decaen, por el agobio, por el cansancio. Es cuando estamos nosotros para levantarlos y para insertar al profesor. Todo lo coordinamos. No dejamos nada al azar, de tal modo, que siempre están los profesores insertados en un grupo. Siempre en todo el trabajo que estamos haciendo que es técnico, semanalmente". D6. Mercedes</i>	Lo subimos Levantarlos Insertarlos Todo coordinado Nada al azar Insertados en un grupo	INFLU UTP	
D6, 158-161	<i>"Siempre estamos trabajando con ellos, en la sala que tenemos dispuesta y con equipos de trabajo. Nadie se puede aislar, a veces, igual ocurre, grupos de tres o de a dos, igual hay una comunicación, hay un ponerse de acuerdo". D6. Mercedes</i>	Sala Trabajo de equipos Comunicación Ponerse de acuerdo	INFLU UTP	
D7, 72-77	<i>"La UTP está favoreciendo el trabajo en equipo, cooperativo. Siempre está programando trabajo con los subciclos de primero a cuarto, de quinto a octavo. Es la UTP motora de los trabajos en equipo, fundamentalmente". D7. Carlos</i>	Si Programando trabajo por subciclos Motor	INFLU UTP	

6. Influencia de la gestión directiva en la tendencia hacia un trabajo más individual o cooperativo entre docentes.

Ubicación	Segmento de contenido (ejemplo)	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
D1, 265-266	<i>“Por supuesto influye. Creo que a lo mejor los profesores no se dan ni cuenta”. D1. Eliana</i>	Si No se dan cuenta	INFLU GD	
D1, 271-277	<i>“Se usan estrategias para todo esto del liderazgo hay que ser estratégicos. Utilizando buenas estrategias. Cercanía al docente, es lo principal. Porque conoces los caracteres, entonces yo sé cómo me van a contestar. Como están, si están bien o están mal. Los observo. No sé, creo que es una de las virtudes que me ha dado Dios, un don. Los observo y les digo: ¿qué te pasa? ¿Algo te pasa?” D1. Eliana</i>	Estrategias de liderazgo Cercanía docente Conoce los caracteres Observa Don	INFLU GD	
D1, 279-284	<i>“Cuando hay problemas familiares, como nos pasa a todos. Hay un grupo que tiene niños chicos. Nosotras que ya estamos con hijos más grandes... en todas partes hay problemas”. D1. Eliana</i>	Problemas familiares Hijos chicos	INFLU GD	
D1, 289-298	<i>“Tenemos un equipo de gestión. Este año con este asunto, no fue así tan metódico como lo teníamos calendarizado. Pero todos los meses nos reunimos y otras veces hacemos solamente gestión directiva cuando hay cosas que vienen y hay que solucionarlas. En el equipo de gestión hay un representante de los profesores. Ellos dan a conocer sus inquietudes y vemos que es factible. Después dan a conocer lo que pasó”. D1. Eliana</i>	Equipo de gestión Programación Representante de profesores	INFLU GD	
D1, 300-306	<i>“Mientras no están dentro de ese grupo la gente desconoce. Quiero decir que todas las personas</i>	Valoración de la dirección	INFLU GD	

	<i>mientras no pasamos por el cargo no se dan cuenta de ese trabajo". D1. Eliana</i>			
D2, 162-170	<i>"Absolutamente, el liderazgo pedagógico de un director hoy día es indispensable. Lograr encantar a su gente. Lograr una mirada común y una nueva mirada que es lo que ha costado mucho. Porque cuesta cambiar la cultura. Creo que cuesta cambiar las prácticas. Cuesta mucho que el docente desarrolle habilidades cuando el no tuvo esa experiencia ni como niño ni como estudiante de la universidad. Entonces es un trabajo mucho más allá de solo la tarea diaria". D2. Laura</i>	Si Liderazgo indispensable Encantar Mirada común Cuesta cambiar la cultura Cuesta cambiar práctica Habilidades Sin experiencia	INFLU GD	
D3, 154-	<i>"Creo que tiene importancia porque si no, no estaríamos aquí. La gente cuando no quiere o no esta dispuesto, uno tiene que hacerle ver cuál es su planteamiento ante eso. Porque se supone que uno tiene que trabajar en forma colaborativa y más aun en estos tiempos". D3. Isidora</i>	Si Hacerle ver Se supone	INFLU GD	
D3, 162- 165	<i>"Es una necesidad. No puedes trabajar individual. No es un trabajo que yo voy por aquí tu vas por el otro lado, no. Se tiene que trabajar colaborativamente la única forma y en equipo" D3. Isidora</i>	Necesidad Única forma	INFLU GD	
D4, 97-101	<i>"Influye de todas maneras, porque la gestión directiva es la que tiene que crear los espacios, primero que todo. Eso se crea a comienzo de año, pero tiene que crear lo que son las temáticas a tratar en algún momento determinado o en alguna situación o en el periodo que estemos viviendo". D4. Hernán</i>	Si Crea los espacios Temáticas a tratar	INFLU GD	
D5, 196-201	<i>"El que va poniendo los acentos sobre cómo quiere que se gestione el colegio. Estamos en una sociedad que demanda el trabajo en equipo siendo que la</i>	Si Pone los acentos en la gestión	INFLU GD	

	<i>postmodernidad y todas las concepciones de mundo que uno pueda ver, están introduciendo conceptos distintos sobre el individualismo". D5. Javier</i>	Postmodernidad		
D5, 203- 208	<i>"Es el líder pedagógico que tiene que promover el trabajo en equipo. Las escuelas son las sociedades ideales, se tiene que forjar la sociedad ideal siendo que afuera no lo sean. El alumno tiene que haber vivido en una parte donde las cosas funcionaran como debían porque ese va ser el cambio cultural a futuro". D5. Javier</i>	Líder pedagógico Promueve el trabajo en equipo Sociedad ideal	INFLU GD	
D6, 167- 185	<i>"Para nosotros ha sido vital, tener una administración distinta de la vertical. Muy de participación, muy integrativa. Trabajo con un equipo que hemos ido instalando y fortaleciendo cada vez. Tenemos jornadas EGE, con representantes de párvulos, del grupo diferencial, del primer ciclo, del equipo de gestión elegido por sus pares, del segundo ciclo elegido por sus pares y, por derecho propio, la Jefa Técnica, la Inspectora General y yo. Conformamos semanalmente ese equipo. Debatimos, buscamos soluciones, vemos lo mejor de los profesores. Es un tema donde tenemos debilidades, desaciertos. Pero tratamos de aplicar técnicas. Entonces ellos han visto ese modelo". D6. Mercedes.</i>	Si Administración no vertical Fortaleciendo el equipo EGE Modelo de trabajo en equipo	INFLU GD	
D6,199-201	<i>"La parte de liderazgo estaba bastante debilitada y de alguna manera toda la gestión. Era un tiempo difícil y por lo tanto tuvimos que levantarnos. Eso fue muy bueno, hacerlo participativo, tuve profesores que trabajaron la parte de liderazgo". D6. Mercedes.</i>	Liderazgo debilitado Tiempo difícil Participativo	INFLU GD	
D6, 206-213	<i>"De ahí partió una modalidad distinta del profesor. Acostumbrarse a trabajar en algunos aspectos que</i>	Profesor distinto	INFLU GD	

	<p>no son de ellos y tener una mirada general.</p> <p>Conforme, digo siempre a los profesores, pero no contenta porque nos queda mucho por hacer. Hemos tenido resultados, ciertamente que de repente oscilan dependiendo de los alumnos.</p> <p>Tenemos muchos alumnos con problemas de capacidad intelectual, niños limítrofes y a todos los tenemos que sacar adelante. Teniendo un buen resultado SIMCE, pero tenemos una gran cantidad de niños para sacar adelante". D6. Mercedes.</p>	<p>Mirada general</p> <p>Resultados</p> <p>Alumnos con problemas Sacar adelante SIMCE</p>		
D7, 82-86	<p>"El EGE planifica estos GPT. Normalmente los constituyen los inspectores generales, dirección, unidades técnicas. Se supone que de acá nacen los trabajos que van marcando las reuniones con los profesores". D7. Carlos</p>	<p>Si EGE – GPT Trabajos que marcan la reunión de profesores</p>	INFLU GD	

7. Orientaciones desde la Dirección y/o de la UTP en torno al trabajo cooperativo entre docentes para abordar lo pedagógico.

Ubicación	Segmento de contenido (ejemplo)	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
D1, 316-326	<p>"En realidad surgió obligado. Antes lo teníamos con los GPT después se siguieron con los Consejos Técnicos. Pero no son. Al Jefe Técnico también se lo manifesté, es solamente informativo. Un Consejo Técnico informativo. Deben ser talleres técnicos, enseñar. ¿Qué estrategia estamos aplicando? Usted prepare mapas conceptuales, utilícelos, aplíquelos, ¿qué le resultó? D1. Eliana</p>	<p>Obligado GPT Consejos técnicos Informativos</p> <p>Talleres técnicos</p>	ORIENT DIR UTP	
D1, 328-334	<p>"Digo en forma más o menos obligada porque tenemos que cumplir metas. Primero, se comenzó</p>	<p>Cumplir metas Compromisos de gestión</p>	ORIENT DIR UTP	

	<p><i>con los compromisos de gestión. Trabajábamos por niveles, los primeros, los segundos, el lenguaje, matemática hasta segundo medio.</i></p> <p><i>Esas metas ahora surgen de la ley SEP. Al hacer el diagnóstico se empezó hacer un trabajo más exhaustivo y más micro porque antes los talleres eran para todos los profesores por departamento".</i> D1. Eliana</p>	<p>Niveles Lenguaje y matemáticas</p> <p>Ley SEP Talleres más exhaustivos</p>		
D1, 338-344	<p>"Vemos que está pasando con tercero, que está pasando con cuarto básico en el dominio lector, la velocidad lectora que está pasando. Volvamos otra vez hacerlo y se trabaja colaborativo con el grupo diferencial, profesores. Ahí empezamos hacer eso, guiado por la UTP, por el equipo directivo pero supervisado por la UTP". D1. Eliana</p>	<p>Dominio lector</p> <p>Trabajo colaborativo Ley SEP Guiado por la UTP Equipo directivo</p>	ORIENT DIR UTP	
D1, 348-349	<p>"Lo pedagógico. Ahí vamos a ver qué va a pasar, por el SIMCE. En realidad por SIMCE, es el trabajo". D1. Eliana</p>	SIMCE	ORIENT DIR UTP	Ver posible hipótesis
D1, 354- 359	<p>"Para elevar los deficientes resultados. Es cierto que nosotros subimos nuestros puntajes en SIMCE, Después de haberlos bajado 2 años seguidos. Les pase tantas pruebas, hice tantos ensayos, gastamos infinidad de materiales, hojas, tinta, etc.". D1. Eliana</p>	Resultados SIMCE	ORIENT DIR UTP	
D1, 361- 372	<p>No era el camino, había que buscar donde estaba la deficiencia, ¿en que fallaron? Veamos quien puede solucionar esto.</p> <p><i>En la enseñanza básica los profesores dicen que: 'la geometría la dejamos para el final.' Al final, es a la rápida. Ahí nos dimos cuenta. La profesora de media empezó hacer geometría a los cuartos básicos, porque vimos que esa era la deficiencia.</i></p>	<p>Revisión de los resultados</p> <p>Colaboración entre profesores Geometría</p>	ORIENT DIR UTP	

	<i>Encontramos que esa fue una buena estrategia y el trabajo colaborativo. No solamente la profesora de cuarto queda con el problema, y la inquietud es toda la comunidad". D1. Eliana</i>	Estrategia El problema es de todos		
D2, 177-184	<i>"Absolutamente. En todo, desde el desarrollo, la formación que tiene que ver con los niños nuestros que a parte de una gran diversidad, también tienen una gran vulnerabilidad. Desde lo pedagógico, las didácticas, las metodologías en la sala de clases, la visión o proyección que nosotros queremos como colegio". D2. Laura</i>	Formación de los niños Diversidad Vulnerabilidad Lo pedagógico Didácticas Metodologías Proyección como escuela	ORIENT DIR UTP	
D2, 189-194	<i>"Diría que el profesor acepte que le graben la clase, la Jefa Técnica para ponerla en el Consejo y la analicen. No vamos a criticar a la colega, sino que vamos a criticar que cosas encontramos positivas o que cosa encontramos negativa. ¿Cómo se acerca esto a la etapa de una clase?, por ejemplo". D2. Laura</i>	Grabar clase Analizarla en consejo Criticarla	ORIENT DIR UTP	
D2, 198-200	<i>"Creo que los profesores recién se han ido abriendo. Han abierto su puerta de la sala. Eso hoy en día, está pasando por lo menos acá. D2. Laura</i>	Abriendo la puerta de la clase	ORIENT DIR UTP	
D3, 172-173. 181	<i>"En lo curricular por el asunto de la planificación. Nosotros incluso estamos trabajando con un asesor en todo lo que tiene que ver con el currículum. Llegamos a consensuar con los colegas un formato de planificación que esperamos aplicarlo para mejorar las prácticas pedagógicas". D3, Isidora</i>	Planificación Asesoría curricular Formato de planificación Currículo Prácticas pedagógicas	ORIENT DIR UTP	
D4, 112 -	<i>"La parte curricular para guiar los procesos. En cuanto a lo que es planificación curricular, lo que es la ordenación del libro de clases, las materias. Como consignamos, como vamos ordenando lo que vamos tratando en la temporalización de los aprendizajes</i>	Curricular Planificación Ordenar las materias Temporalización de los aprendizajes	ORIENT DIR UTP	

	<p>esperados.</p> <p><i>En las relaciones humanas influye todo lo que tiene relación con Inspectoría. Esta siempre dando una cuenta, por decirle así, una cuenta pública todos los docentes de los apoderados que se han atendido durante el mes. Las problemáticas más recurrentes y como se han ido abordando.</i></p> <p><i>Usted sabe que es un colegio que tiene una gran cantidad de niños vulnerables. Es bien complejo el tema y por último, en la parte de lo que es liderazgo se están ordenando los procesos, evaluando". D4. Hernán</i></p>	<p>Convivencia escolar</p> <p>Vulnerabilidad</p>		
D5, 217- 229	<p><i>"Generalmente el trabajo se basa en lo técnico pedagógico. Se busca siempre la colaboración ahí. Se trata en los Consejos Técnicos, que cada colega vaya tratando de aportar.</i></p> <p><i>Las decisiones que he tomado como director han sido todas consultadas, han sido en base de consensos, para lograr un trabajo en equipo, colaborativo.</i></p> <p><i>Hay que sentirse parte, escuchado, centro de lo que está pasando. En función de abrir los espacios en que los colegas, se sientan parte. Aquí todos somos uno y todos tenemos que hacer las cosas. Mi opinión y mi decisión sea también respetada". D5. Javier</i></p>	<p>Técnico pedagógico Colaboración Consejos técnicos</p> <p>Decisiones consensuadas Trabajo en equipo</p> <p>Sentirse parte Todos somos parte</p>	ORIENT DIR UTP	
D6, 237- 244	<p><i>"Fundamentalmente en lenguaje y matemáticas que es ahí donde es más débil. Porque tenemos una diversidad de niños en la escuela. Obviamente que no lo sabemos todo. Hay que trabajar juntos, con la profesora de educación diferencial. Tenemos que ver casos específicos de niños. Estamos trabajando la</i></p>	<p>Lenguaje Matemática Diversidad de niños Trabajar juntos</p> <p>Casos de niños</p>	ORIENT DIR UTP	

	<i>UTP, la profesora de grupo diferencial, la profesora de aula. Entonces necesitamos la ayuda de todos". D6. Mercedes</i>			
D6, 248-255	<p><i>"Con la finalidad obviamente de los resultados que el niño avance, de que el niño tenga un plan de acción, tenga una remedial, derivarlo. Buscar soluciones internas y también externas.</i></p> <p><i>Hoy en día no podemos estar trabajando solas de nivel parvulario hasta arriba porque los desafíos son permanentes. Hay que ver instancias: ¿qué se puede hacer? ¿Cuál es la solución? ¿Qué podemos hacer en este caso? Incorporamos también a los padres". D6. Mercedes</i></p>	<p>Resultados Derivar a atención especializada Lenguaje Matemática</p> <p>Desafíos permanentes</p> <p>Lo que se puede hacer</p>	ORIENT DIR UTP	
D7, 100- 107	<i>"Fundamentalmente en el Lenguaje y Educación Matemática. Se trabaja aplicando, en equipo los temas de las unidades que están trabajando. Pensemos en redacción los demás subsectores cooperan también en el mismo ámbito. Si estás trabajando en matemática también los sectores que operan con lo que se está viendo. Son esos dos subsectores generalmente que se está trabajando cooperativamente". D7. Carlos</i>	<p>Lenguaje Matemática</p> <p>Trabaja cooperativamente</p>	ORIENT DIR UTP	
D7, 111	<i>"Mejorar aprendizaje". D7. Carlos</i>	Mejorar aprendizajes		

8. Rol de la organización pedagógica del establecimiento y un estilo cooperativo entre docentes para abordar la enseñanza y aprendizaje. Nivel de satisfacción.

Ubicación	Segmento de contenido (ejemplo)	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
D1, 380- 393	<p><i>“Diría que están satisfechos por el orden, el control, creo que no se les escapa nada. Los profesores si son obedientes, obedientes en el aspecto de que no reclaman.</i></p> <p><i>Tienen su calendarización, todo a tiempo, todo bien, que saben lo que tienen que hacer. Saben cómo está organizado, la jefe de UTP no se le escapa ni un detalle. Ella tiene una agenda donde anota todo y todos los días trae lo que va hacer, quien lo que va hacer. Los profesores saben su calidad de trabajo y en respuesta a eso, ellos también han ido incrementando el grupo que cumple. Creo que ahora un 10% que no cumple en las fechas estipuladas. De acuerdo a la ley SEP ahora los profesores van hacer evaluados con respecto a su cumplimiento”. D1. Eliana</i></p>	<p>Si Orden Control Obedientes</p> <p>Todos saben lo que tiene que hacer</p> <p>Grupo que cumple</p>	OP	Código in vivo
D1, 397-403	<p><i>“Los atrasos, en realidad eso está en el Estatuto Docente, pero los sostenedores no habían hecho nada para que eso se cumpliera. La educación municipal tiene buenos profesores y malos profesores. Pero ese profesor empieza a dar vueltas por todos los colegios municipales, esa no es la idea”. D1. Eliana</i></p>	<p>Evaluación docente</p> <p>Profesores que dan vuelta por el sistema municipal.</p>	OP	
D1, 407-411. 415	<p><i>“¿Por qué en el sistema particular tienen resultados? Porque el profesor que no le sirve, se va. No es que esté pensando por estar en este cargo... porque igual me siento docente. Creo que hay que dar un</i></p>	Comparación de profesores	OP	

	<i>tiempo y el que ya no cumple... o sea, un tiempo. Yo el primer año siempre se los doy". D1. Eliana</i>			
D2, 208- 212	<i>"Diría que no se logra aun, porque hay una estructura de muchos años. Esta estructura se ha empezado a modificar. Tiene que ver con la distribución de las cargas horarias, cómo el colegio es capaz de ordenarse en función de esta tarea". D2. Laura</i>	No Estructura de años Cargas horaria Ordenarse en función de la tarea	OP	
D2, 216- 217. 221-222	<i>"Los profesores aun no están satisfechos con la organización que existe. Tenemos solamente dos horas, una hora y media prácticamente para hacer un trabajo que implica readecuar, reestructurar, desde el proyecto educativo hacia adelante. Estamos reactualizarlo el reglamento de convivencia, generar un diseño curricular, un proyecto curricular nuestro que no existe, un reglamento de evaluación que no existe. Hay demasiadas cosas que hacer". D2. Laura</i>	Insatisfechos Tiempo limitado Metas institucionales Ley SEP	OP	
223 - 226	<i>"Se necesita la opinión, experiencia y pericia de cada uno de los estamentos. Esos tiempos no están solamente una hora y media a la semana. Por una mala organización de los tiempos. Muchas personas jubilaron en el colegio y llegó una gran cantidad de gente joven. Tienen 30 horas. Eso perjudica porque hay menos horas, menos posibilidad de aglutinar a las personas en distintas tareas". D2. Laura</i>	Problema de cargas horarias Mala organización tiempos Carga horaria	OP	
D2, 227-245	<i>"Estamos disminuyendo el horario de la tarde con los niños para poder empezar hacer un trabajo solamente nosotros. Necesitamos tiempo. Tenemos, por otro lado una evaluación institucional como estamos participando en la SEP, está inconclusa porque tenemos que avanzar paralelamente en</i>	Evaluación institucional Ley SEP	OP	

	<i>muchos aspectos del colegio tanto dentro del colegio como hacia fuera". D2. Laura</i>			
D3, 190-194	<i>"El tiempo para nosotros es el que más nos complica. Porque nosotros quisiéramos estar siempre de lado de los colegas, no para fiscalizar si no para ir trabajando juntos con ellos en el aula. Ese tiempo es escaso para nosotros". D3 Isidora.</i>	Tiempos	OP	
D3, 199-209	<i>"No sé qué tan satisfechos pueden estar. Siempre hay una dificultad, pero la mayoría está dispuesta. Hay gente que tiene muy buena disposición para el trabajo. Por ejemplo con el trabajo de la SEP. Hay colegas que están trabajando fuera de su horario y sin que todavía se les cancele nada. Es un grupo bastante considerado". D3 Isidora.</i>	Relativo Horas extras Ley SEP	OP	
D4, 138-148	<i>"Estamos muy preocupados de subir los resultados somos un colegio autónomo. No queremos perder ese grado de autonomía porque eso nos facilita para tomar nuestras propias decisiones. Por último para poder crear nuestro propio sistema. Creemos que es indispensable, que un niño desde pre kínder este asumiendo la asignatura de ingles. Eso lo tenemos que poner dentro de los planes y programas. Vamos a crear nuestros propios planes y programas". D4 Hernán</i>	Resultados Planes y programas	OP	
D4, 153-165	<i>"Casi siempre se ven complacidos. De hecho están satisfechos porque trabajan con ganas. Toda lo que se le está entregando en cuanto a trabajo, a responsabilidad profesional la asumen de muy buena forma. No andan diciendo estoy contento o no, pero desde el punto de vista de que lo asumen de buena forma. Muestra un grado de satisfacción. Siempre se manifiestan colaborativos y lo más</i>	Si Trabajan con ganas Grado de satisfacción	OP	Atención: visión contradictoria a la UTP y profesora

	<i>no está bien encaminado es la dirección. Lo típico, la disciplina, cuando no hay un dominio dentro de la sala de clases le echan la culpa al Inspector general, pero bueno son dinámicas internas” D5 Javier</i>			
DIR. 5, 280-285	<i>“Aquí es el matiz que uno le va dando a las cosas. Si usted me preguntara ¿los profesores estarán conformes con lo que se ha hecho? Si yo pudiera medir por percepción, creo que los profesores están medianamente conformes por su grado de participación por los diferentes eventos”. D5 Javier</i>	Relativo Medianamente conformes	OP	
DIR. 5, 289-232	<i>“Tenemos almuerzos fuera del horario, según dicen antes no iba mucha gente pero ahora hay una participación de un 90%, los desfiles, todas las actividades extra curriculares que se desarrollaron los días sábados tuvieron una amplia acogida de los profesores. Sin embargo ¿qué incidencia ha tenido en los procesos pedagógicos? No estoy claro. El colega se puede sentir a gusto. Nos hemos preocupado que se sientan cómodos, que estén por lo menos tranquilos, que no van a tener alguien molestándolos. No ser un jefe ogro. Pero ¿qué incidencia eso ha tenido en los procesos pedagógicos?”. D5 Javier</i>	Mayor participación Incidencia en los procesos pedagógicos.	OP	
DIR. 6, 262-264	<i>“Eso complejo. Hemos tenido un arduo trabajo en el año. Hemos tenido paros pero la recuperación ha sido todo un costo. Hemos tenido que estar días sábados, estar 10 horas de trabajo con los niños”. D6 Mercedes</i>	Relativo Costo de los paros	OP	
265- 270	<i>“La satisfacción de los profesores, tiene que ver con la motivación o frustraciones del ser humano. Se producen en los profesores porque estamos muy atados de mano. Tenemos una tremenda responsabilidad, tenemos clarito el hecho de trabajar</i>	Atados de manos Responsabilidad Escuela vulnerable	OP	

	<i>en una escuela vulnerable, lo tenemos asumido, pero no todos de la misma forma. Hay desgaste, licencias medicas. Entonces no se pueden manejar como nosotros quisiéramos". D6 Mercedes</i>	Desgaste Licencias médicas		
271- 360	<p><i>"La disciplina tenemos un tema latente que decanta en algunos momentos. Estamos siempre tratando de mejorarla, porque pasa también por el manejo del profesor. Les he dicho a los profesores: quiero un Inspector general en cada sala de clase porque tiene que ser así.</i></p> <p><i>Aquí en la oficina estamos muy recargados con situaciones que podían manejarlas los docentes pero a estas alturas ya no está la paciencia, la tolerancia y mandan todo acá.</i></p> <p><i>Tenemos que ir ordenándonos siempre año a año, obviamente que ellos pueden tener una percepción mala en ese sentido. Porque no somos efectivos, porque no devolvemos a la casa, porque no sancionamos, porque a veces, hay situaciones que no son bien llevadas también y que son responsabilidad de todos". D6 Mercedes</i></p>	Disciplina Manejo del profesor Traspan a la dirección Percepción de poca efectividad	OP	
DIR 6, 317-325	<p><i>"En esta escuela ha habido mucho perfeccionamiento en un momento histórico, pero siento que ese perfeccionamiento no llegó al aula.</i></p> <p><i>Fui muy crítica muchos años atrás, cuando recién empezó la reforma. Aquí hubo todo un boom de perfeccionamiento porque era pertinente a todo lo nuevo que estábamos viviendo, pero sentía que en las salas no estábamos avanzando. Entonces hay acumulado un porcentaje de perfeccionamiento que ha sido bueno para el profesor también. Ha habido</i></p>	Perfeccionamiento Reforma educacional No llegaba a la sala	OP	

	<i>un reconocimiento económico". D6 Mercedes</i>			
326 - 340	<p><i>"Recién estamos dando luces en los últimos años con el LEM. Con algún perfeccionamiento puntal a través de las universidades que hoy en día están liderando un poco ese perfeccionamiento. Recién estamos llegando al aula en la parte metodología.</i></p> <p><i>Estos últimos años, he visto más luces en el fortalecimiento de ese aspecto que estos niños necesitan. Porque trabajar con niños vulnerables, motivar a estos niños, es difícil Tiene que haber un perfeccionamiento que sea consecuente con estos niños, con estos apoderados. Siento que nos falta mucho por hacer todavía". D6 Mercedes</i></p>	<p>LEM Llegando al aula Metodología</p> <p>Perfeccionamiento acorde a la realidad Niños vulnerables Apoderados</p>	OP	
DIR 7, 120-125	<i>"Pienso que sí. No, no creo que estén satisfechos en un 100%. Fundamentalmente no están satisfechos por las horas, muchos quisieran tener más horas. En Talleres, más horas que les permitieran también aumentar su ingreso". D7 Carlos</i>	<p>Relativo Insatisfechos por la carga horaria Aumentar ingresos</p>	OP	
DIR 7, 134-139	<i>"Hay problemas relacionados con la organización. Este es un colegio crítico, entonces tenemos problemas disciplinarios y muchas veces ellos sienten que no son abordados de una manera eficiente" D7 Carlos</i>	<p>Escuela crítica</p> <p>Convivencia escolar No es eficiente</p>	OP	

9. Tipo de saber pedagógico según trabajo individual o cooperativo entre docentes

Ubicación	Segmento de contenido (ejemplo)	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
DIR. 1, 429-495	<p><i>“Hay diferencia entre los profesores de básica y media, el nivel es más alto, tienen mayores conocimientos. La conversación se da a otro nivel. En cambio el profesor básico, con respecto a su disciplina. Estoy de acuerdo con la evaluación docente, ha detectado que los profesores no dominan su sector. .</i></p> <p><i>Cuando hacemos trabajos de talleres nos preocupamos qué personas van estar guiando el trabajo. Por lo menos que queden dos en el grupo que lo puedan dirigir. Puedan explicar de qué se trata. Porque hay preguntas: ‘pero es que no entiendo esto’.</i></p> <p><i>Ya conocemos nuestro personal y sabemos cómo lo vamos hacer para que el trabajo resulte bueno. Es lo cotidiano esos profesores también pueden opinar, tienen sus puntos de vista pero a nivel muy básico. Tienes que moverte como ellos son. Les falta la apropiación de su Sector, del Programa. Ellos se dan cuentan y empiezan a pedir ayuda, en matemática piden ayuda a los profesores de medial”. D1 Eliana</i></p>	<p>Profesor de media mayor conocimiento Profesor básico no dominan su sector.</p> <p>Preocuparse de los guían el trabajo Organización de los grupos Diferencias en el manejo del saber pedagógico.</p> <p>Falta apropiación de su sector.</p>	SP TID TCD	
DIR 2, 251-269	<p><i>“El trabajo individual tiene que ver con una estructura de trabajo que da respuesta a una forma de ejercer la pedagogía. A lo mejor, soy más diestra o menos diestra en el traspaso de contenidos.</i></p> <p><i>Absolutamente diferente a una construcción de un proceso de aprendizaje que se va haciendo, que se va armando tanto con los alumnos como con los</i></p>	<p>Forma de ejercer la pedagogía Diestro en contenidos</p> <p>Construcción de un proceso de aprendizaje</p>	SP TID TCD	

	<i>demás. Creo absolutamente en el aprendizaje como un proceso social. Se va armando. Un profesor va trabajando con otro, van aprendiendo mutuamente y mejorando porque son capaces de analizar, de criticar de observar". D2 Laura</i>	Proceso social Van aprendiendo		
DIR 3, 221-230	<i>"Es distinto, si trabajan en forma cooperativa porque hay trabajo de equipo. Hay una mayor convivencia, entre ellos también, compartir experiencia, lo que cada uno puede aportar. Porque más individual, uno no conoce tampoco lo que hay, lo que se espera para el profesional como también para sus niños". D3 Isidora</i>	Mayor convivencia Lo que cada uno aporta No se conoce	SP TID TCD	
DIR 4, 171-187	<i>"Hay docentes que han desarrollado más competencias que otros. Esos otros se dejan guiar un poco por los otros que están más actualizados en cuanto a los métodos de enseñanza, van tratando de copiar los modelos. Hay gente muy preocupada de realizar cursos. Hacer perfeccionamiento, estar a la vanguardia en los temas profesionales. Otros que creen en sus colegas así que van dejándose guiar. En forma individual se daría un trabajo muy diferente. En el desarrollo de competencia quedaría un poco perdido". D4 Hernán</i>	Mayor competencias Actualizados en los métodos de enseñanza Perfeccionamiento No sabe desarrollar competencias	SP TID TCD	
DIR 5, 308-313	<i>"Todo conocimiento que se comprarte va ser mucho más enriquecedor. En la medida que comparto mis experiencias, mis prácticas, puedo desarrollar habilidades, darme cuenta de otras cosas. Invita a la reflexión, al análisis de la práctica diaria. El hecho de que este constantemente comunicando lo de mis prácticas, lo que voy haciendo, lo que sé, implica que tengo reflexión. Estoy dispuesto también</i>	Enriquecedor Desarrollar habilidades Reflexionar Dispuesto a compartir	SP TID TCD	

	<i>a compartir y a recibir. Implica un cambio en el hacer en función de las innovaciones, en función de lo que uno quiere conseguir". D5 Javier</i>	Innovar		
DIR 6, 347-375	<i>"Tenemos en la matrícula dificultades, estamos teniendo un curso por nivel, entonces ¿qué hace ese profesor de primero solo sin compartir con otro par? Tiene que trabajar con el de segundo, Así vamos buscando que nadie quede solo. Las profesoras trabajaron en conjunto porque todo su apoyo en materiales eran los mismos, incluso los apoyos que tenían en el aula para los niños que eran visuales, estaban en las dos salas. Los enfoques que vi eran distintos porque los cursos también son distintos. Pero los dos profesores han tenido comunicación, han abordado los temas y los dos cursos reciben lo mismo a su nivel". D6 Mercedes</i>	Estrategia Apoyo en materiales Enfoques distintos	SP TID TCD	
DIR 7, 145-149	<i>"Cuando están trabajando en forma cooperativa necesariamente necesitan interactuar, manejar ideas y tener conocimiento del currículum, de lo que están haciendo. Eso significa, una mayor preparación por parte de ellos que cuando están solos" D7 Carlos</i>	Conocimiento de currículum Mayor preparación	SP TID TCD	

10. Características del saber pedagógico de los docentes que trabajan en forma individual.

Ubicación	Segmento de contenido	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
Dir. 1, 501 - 517	<i>"Los resultados, los logros no son los mejores. Además los alumnos se acostumbran a un sistema de trabajo. Hoy en día nosotros tenemos que tener un alumno abierto, así como, ellos saben más</i>	Resultados No son mejores	CARACT SP TID	

	<p><i>tecnología que nosotros los profesores. Ellos tendrían que tener esa apertura de poder contestarle una pregunta a un profesor de Lenguaje o a uno de otro nivel. Se acostumbran a un solo estilo, por eso que no es adecuado que trabajen individualmente.</i></p> <p><i>¿Quiénes son los que trabajan individualmente? En realidad son los profesores que trabajan en dos escuelas. No porque no les guste el trabajo cooperativo. En realidad el trabajo colaborativo a ellos los facilita porque dicen: ¿Tú te vas a preocupar de Lenguaje y tu Matemática. Después en el segundo semestre invertimos, pero no es porque sean díscolos, es por su situación laboral". D1 Eliana</i></p>	<p>Acostumbrados a un solo estilo</p> <p>Trabajan en dos escuelas</p> <p>Alternan asignaturas</p> <p>Situación laboral</p>		
Dir. 2, 275-286	<p><i>“una persona que tiene una mirada frente a la educación funcional, no de proceso, no de construcción. Una persona que hace un trabajo muy individual no está respondiendo a un Proyecto Educativo Institucional. La persona puede tener muchos saberes en términos de conocimiento. Las personas individualistas tienen mucho conocimiento, pero creo que hay una separación entre sus conocimientos y una didáctica, metodología, una estructura de trabajo que tenga que ver con el provocar procesos de aprendizajes. Hay una diferencia en este tipo de trabajo más aislado...el fondo es un tipo de paradigma". D2 Laura</i></p>	<p>Mirada a la educación</p> <p>No responde al PEI</p> <p>Mucho conocimiento Separado de los procesos de aprendizaje</p> <p>Un tipo de paradigma</p>	CARACT SP TID	
Dir. 3, 236-255	<p><i>“No son muchos. La mayoría ha ido entendiendo que es difícil el trabajo. Sólo que se le hace más complicado, recibe menos ayuda. No avanza mucho porque a lo mejor sus prácticas...No se ha perfeccionado tampoco". D3 Isidora</i></p>	<p>Complicado</p> <p>Recibe menos ayuda</p> <p>Perfeccionamiento</p>	CARACT SP TID	
Dir. 4, 197-	<p><i>“No tenemos en el colegio profesores islas. No es que no hayan pero no se detectan. Se trata de estar</i></p>	<p>Trabajan por comisiones</p>	CARACT SP TID	

200	<i>trabajando por comisiones y se le está integrando". D4 Hernán</i>			
Dir. 5, 325-352	<p><i>"El dominio en los planes de estudios, la metodología, básicamente eso. Planificación de clases.</i></p> <p><i>El saber pedagógico no va por solo la planificación sino por el dominio de lo que yo tengo que hacer.</i></p> <p><i>No hay un feedback de cómo voy avanzando, más allá de los alumnos. Implica ser auto referente pensando que todo lo que estoy construyendo, se está construyendo bien. No permite la socialización ni la incorporación de elementos nuevos e innovadores. Y, está supeditado a las capacidades que tengo como profesional o persona". D5 Javier</i></p>	<p>Dominio en los planes de estudio. Planificación</p> <p>Dominio en que se tiene que hacer</p> <p>Sin retroalimentación Autoreferente</p> <p>Sin socializar</p>	CARACT SP TID	
Dir. 6, 382-400	<p><i>"hay profesores muy autosuficientes, porque les cuesta más. Pero nosotros ahora ya casi no tenemos individualidades. Tenemos grupos formados de primer ciclo y segundo ciclo. También esa distribución que como ya se conocen en la parte pedagógica necesitan trabajar en paralelo. Ya no hay problema.</i></p> <p><i>En segundo ciclo, los profesores de lenguaje, de matemáticas, de comprensión del medio, saben con quién se tienen que unir para alguna prueba, alguna evaluación, alguna unidad. Nosotros dirigimos algunos aspectos y cambiamos algunos profesores en otros momentos. Hacemos otros grupos de trabajo para que también haya otras percepciones, otras miradas, otras opiniones. No siempre estén trabajando juntos". D6 Mercedes</i></p>	<p>Autosuficientes Les cuesta más Grupos formados Ciclos</p> <p>Se dirigen los grupos</p>	CARACT SP TID	
Dir. 7, 154-	<i>"Está el problema de la personalidad propiamente</i>	Personalidad	CARACT	

158	tal. Son personas que se aíslan cuando les cuesta integrarse al trabajo cooperativo y sus conocimientos por supuesto están enmarcados en lo que ellos son". D7 Carlos		SP TID	
-----	--	--	--------	--

11. Características del saber pedagógico de los docentes que trabajan en forma cooperativa.

Ubicación	Segmento de contenido	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
Dir. 1, 523-529	<p><i>"Más abiertos, más dinámicos. Se hace más interactivo porque están las ideas, las estrategias de los distintos profesores y los logros. Se obtienen mejores logros, porque comparan: 'mira, esto me resulto de esta forma. Ah! pero es que esto lo tienes que hacer de esta otra forma, porque me resulto mejor'.</i></p> <p><i>De la aplicación de las inteligencias múltiples por colocar un ejemplo, en una oportunidad lo hicieron: 'sabes me resultaron que eran lingüísticos...ah! pero eso se da, porque ¿a ver quiénes son los que hacen clases? No, ¿sabes? Tenemos que cambiar un poco la estrategia porque no todo aprenden a través de la lingüística". D1 Eliana</i></p>	<p>Abiertos Dinámicos Estrategias Mejores logros</p>	SP TCD	
Dir. 2, 292-295	<p><i>"Socializar lo bueno lo malo, sus dudas, sus inquietudes. Abrirse a aprender, a modificar. Cuando estoy con el otro, aprendo. Sola no avanzo mucho. Creo que el profesor que trabaja en equipo, es capaz de darse cuenta de sus propias falencias y de crecer con el otro". D2 Laura</i></p>	<p>Socializan Aprender Darse cuenta</p>	SP TCD	
296-302	<p><i>"Desde la sala de clase, el trabajo que hacen, el saber, es de desarrollo personal con el grupo. Tanto el profesor con sus pares como con sus niños.</i></p>	Desarrollo personal	SP TCD	

	<i>Desde un punto de vista humanista: lograr el desarrollo de competencias más que en enseñar un contenido, desarrollar competencias, habilidades, destrezas. Las competencias sociales, intelectuales, técnicas, lo que es parte de un proceso pedagógico". D2 Laura</i>	Humanista Menos contenido Desarrollo de competencias Habilidades sociales, intelectuales, técnicas		
3003 - 319	<i>El profesor que hace un trabajo colaborativo, es capaz de desarrollar a la persona mucho mas completamente.</i> <i>Está respondiendo a una necesidad hoy día de educación que se pide en el mundo, no es simplemente el acceso al conocimiento, tiene que ver con un desarrollo.</i> <i>El profesor que es capaz de hacer un trabajo colaborativo, es capaz de desarrollarse a sí mismo y a sus alumnos en estas competencias mucho más globales más amplias" D2 Laura</i>	Desarrollo de la persona No solo conocimiento Se desarrolla a sí mismo y a los estudiantes	SP TCD	
Dir. 3, 261-276	<i>"Se nota en su forma de ser, en su clase, porque ellos son más abiertos. Hay una mejor relación con sus niños, comparten también su experiencia como colegas, de por qué le resultan las cosas o no le resultan.</i> <i>Se ve diferente en la entrega que hace el colega, de lo que él sabe, de su experiencia. Muchas veces lo comparte con otro o pide la ayuda". D3 Isidora</i>	Forma de ser Mejor relación con los niños Comparten su experiencia Distinto en lo que sabe	SP TCD	
Dir. 4, 206-211	<i>"Están actualizados en cuanto a los conocimientos siempre están trabajando de acuerdo al Marco de la Buena Enseñanza.</i> <i>Siempre preocupados de que se esté actualizando la Pauta de Evaluación de ellos y el acompañamiento a</i>	Actualizados en sus conocimientos MBE Pendientes de su evaluación Acompañamiento al aula	SP TCD	

	<i>las clases". D4 Hernán</i>			
Dir. 5, 347-353	<p><i>"Invita a la reflexión y al análisis de su práctica diaria. El hecho de que este constantemente comunicando mis prácticas, lo que voy haciendo, lo que yo sé, implica que tengo una apertura a la reflexión de la cual estoy dispuesto también a compartir y recibir.</i></p> <p><i>Implica un cambio en el hacer en función de las innovaciones, en función de lo que uno quiere conseguir". D5 Javier</i></p>	<p>Análisis de su práctica diaria</p> <p>Comunica Comparte</p> <p>Cambio en el hacer Innovación Institucional</p>	SP TCD	
Dir. 6, 406-410	<p><i>"Se enriquece mas. Obviamente al aula va mucho más fortalecido, con algunas medidas previsoras de cómo voy a trabajar. Fortaleciendo aquellos niños que no avanzan y que tienen distintos ritmos de aprendizaje. Por ejemplo, '¿cómo lo enfocas tu? ¿Cómo lo enfoco yo?' D6 Mercedes</i></p>	<p>Enriquece Preparado para el aula</p> <p>Niños que no avanzan Pregunta</p>	SP TCD	
411- 424	<p><i>Se va viendo esa diversidad que no se puede atender en forma eficaz en el aula. Los profesores van usando diferentes estrategias y eso lo conversan, incluso a veces la disciplina. Una profesora que tiene más fortaleza en esa área, la mando por un ratito (al niño) para que pueda ajustarse y después me lo devuelve.</i></p> <p><i>Hay voluntad de solucionar, es un trabajo colaborativo de todo punto de vista, tanto curricular como conductual también". D6 Mercedes</i></p>	<p>Diversidad Estrategias Disciplina</p> <p>Voluntad Colaborativo desde todo punto de vista</p>		
Dir. 7, 168-172	<p><i>"en el aprendizaje, se dan cuenta que es más beneficioso trabajar en forma cooperativa, van también logrando avances en conjunto. Se dan cuenta de que lo que a uno le sirve también le sirve al otro, comparten experiencias". D7 Carlos</i></p>		SP TCD	

12. Preferencias hacia un trabajo individual y/o cooperativo por parte de los docentes

Ubicación	Segmento de contenido	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
DIR. 1, 554-556	<p><i>“El cooperativo porque les facilita, economizan tiempo. Aprovechan el recurso tiempo.</i></p> <p><i>Se complementan los materiales, los recursos audiovisuales, se calendarizan”. D1 Eliana</i></p>	<p>Facilita Economizan tiempo</p> <p>Complementan recursos</p>	PREF TCD	Ver enfoque ‘economía’
DIR. 2, 324-333	<p><i>“El colegio recién está empezando tener un cambio y se está tratando de instalar una cultura distinta, una visión, misión distinta. Un desempeño diferente de lo que hasta tiempo atrás se hacía que es un quehacer más bien administrativo.</i></p> <p><i>Creo que recién se está abriendo el tema a un análisis, a encontrar lo que te hace sentido pedagógico: ¿cuál es el sentido pedagógico de lo que yo haga o no haga? En eso estamos en este minuto”. D2 Laura</i></p>	<p>Ambos Instalar una cultura distinta Desempeño diferente</p> <p>Sentido a lo pedagógico</p>	PREF TID TCD	
DIR 3, 216-229	<p><i>“Cooperativo, porque entrega mejores resultados. Ellos han entendido que la educación es de todos. Si todos tenemos buenos resultados vamos a ganar todos, vamos a aprender todos.</i></p> <p><i>Hablo específicamente de la parte económica. Nosotros tenemos bonos especiales por el hecho de ser un colegio con desempeño difícil, con excelencia académica. Eso no se quiere perder. Por eso siempre se está trabajando, incentivando: ‘colega tenemos que poner el hombro, porque si no vamos a perder esto’. Eso hace remecer a las personas”. D3 Hernán</i></p>	<p>Mejores resultados</p> <p>Beneficio económico</p> <p>Institucional</p>	PREF TCD	

DIR 5, 356-366	<p><i>“Prefieren el trabajo cooperativo porque se manifiesta y se hace sentir así. Todo se puede lograr, hasta el más incrédulo, el más reacio va a lograr trabajar en equipo, si las directrices están señaladas para ese camino.</i></p> <p><i>Si nosotros como dirección o yo como director no soy capaz de centrar los ejes en ese punto...Radica en una práctica que uno primero tiene que empezar a procesar y que empiecen los demás a seguirlo. Soy de la idea de que el director da el ejemplo. Uno tiene que ir haciendo las cosas para que esto vaya resultando”. D4 Javier</i></p>	<p>Institucional</p> <p>Direccionar Seguir</p> <p>Director</p>	PREF TCD	
DIR 6, 429-431	<p><i>“Desde mi mirada, siento hoy que ellos lo ven más colaborativamente más un trabajo en equipo de pares, en paralelos. Se ha ido desterrando el tema de trabajar solos” D5 Mercedes</i></p>	<p>Pares Paralelos</p>	PREF TCD	
DIR 7, 178-180	<p><i>“Diría que mayoritariamente el trabajo cooperativo, porque les permite avanzar más, tener mejor dialogo, mejor comunicación y mejores logros”. D5 Carlos</i></p>	<p>Avanzar más Mejor comunicación Mejores logros</p>	PREF TCD	

13. Relación entre enseñanza tradicional y trabajo individual del docente y, enseñanza innovadora y trabajo en equipo entre docentes.

Ubicación	Segmento de contenido	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
Dir. 1, 562-563	<p><i>“el tradicional, es como nosotros nos enseñaron y así seguimos”. D1 Eliana</i></p>	<p>Así nos enseñaron</p>	<p>ET TID</p>	
564- 611	<p><i>“Estamos más en el constructivismo, los aprendizajes tienen que ser más significativos, trabajar distintas estrategias, el trabajo en equipo. Uno se va dando cuenta que tiene mayores</i></p>	<p>Constructivismo en el aula</p> <p>Mayores resultados</p>	<p>ET TID EI TCD</p>	

	<i>resultados y que facilita mayormente el trabajo del docente, al hacer un aprendizaje significativo utilizamos distintas estrategias y por lo tanto hay que ser innovador". D1 Eliana</i>	Facilita docencia Estrategias Innovador		
Dir. 2, 345-387	<p><i>"Los profesores están trabajando y aplicando el programa LEM que los hace compartir mucho analizar, mirarse las clases, criticarse.</i></p> <p><i>Trabajo colaborativo. Vamos innovando, hemos ido cambiando metodologías. El profesor ha ido entendiendo tanto en el lenguaje como en las matemáticas. Hoy día, una mirada absolutamente diferente.</i></p> <p><i>Hoy día un profesor sabe que el proceso de comprensión es indispensable. Implica que desde la comprensión voy a trabajar no solo desde la lectura, desde todos los sectores. Por lo tanto, todos los profes desde el que enseña inglés o educación física, va hacer un trabajo colaborativo.</i></p> <p><i>Creo que la mayor innovación es el cambio, la mirada distinta que tiene hoy el profesor en la sala de clases. Debe considerar y aceptar que los niños aprenden de manera distinta porque tienen estilos de aprendizaje diferentes. Su nivel de desempeño es diferente. Tiene que proveerle distintas experiencias a los distintos niños" D2 Laura</i></p>	<p>LEM Revisión de la práctica</p> <p>Innovar Cambio de metodologías Lenguaje Matemáticas</p> <p>Involucra a todos los profesores</p> <p>Cambio en el trabajo de aula Estilos de aprendizaje Distintas experiencias</p>	EI TCD	
Dir. 3, 290-303	<i>"Hay una relación, porque va trabajar más en lo tradicional con todos los niños, incluso en la forma de sentar a los niños se va a notar, por lo general, trabajan con los niños de frente. Innovadora porque los niños van a comentar, van a participar". D3 Isidora</i>	Forma de trabajo con los niños	ET TID EI TCD	

Dir. 4, 235-267	<p><i>“No he visto la enseñanza individualista, solamente he visto más que todo una enseñanza innovadora.</i></p> <p><i>Si no está aplicando una educación innovadora, ese profesor se va quedar dormido en los laureles. Va a estar enseñando temáticas que a lo mejor han dado resultados a través del tiempo.</i></p> <p><i>Es importante la innovación porque habla del cambio que nosotros tenemos que asumir. Los que no están acorde a la innovación van a tener que sumarse a lo que están haciendo los otros. Acá planifican en equipo las actividades, tienen que hacerlo y eso lo toman desde el punto de vista de la innovación”. D4 Hernán</i></p>	<p>Innovación</p> <p>Dormido en los laureles</p> <p>Cambio a asumir Sumarse</p> <p>Planifican en equipo</p>	ET TID EI TCD	
Dir. 5, 376-396	<p><i>“El trabajo individual nos lleva a repetir las mismas prácticas que han sido habituales en el tiempo y que nos han dado resultado y las seguimos practicando sin tener la necesidad de innovar.</i></p> <p><i>Si estoy con mis pares y dicen voy hacer tal actividad, obviamente me invitan a mejorar lo que ya había hecho. Voy hacer una comparación que no va tanto en función del resultado del producto que haga, sino también por una cosa de iniciativa propia: ‘mis colegas están haciendo esto, tal vez, si pruebo’. Es una invitación indirecta a que me replantee mis prácticas pedagógicas que las trate de modificar en función de lo que quiera conseguir.</i></p> <p><i>Sin embargo, el trabajo individual no permite esa reflexión. El resultado fue efectivo ¿para qué modificar?”. D5 Javier</i></p>	<p>Repetir práctica</p> <p>Invitan a mejorar Comparar Iniciativa propia</p> <p>Invitación indirecta Modificar</p> <p>No permite la reflexión</p>	ET TID EI TCD	
Dir. 6, 478-475	<p><i>“En el aula esos aspectos aun no están consolidados, cuesta que una escuela sobre el 97%</i></p>	<p>No consolidado Vulnerabilidad</p>	ET TID EI TCD	

	<p><i>de vulnerabilidad sobrelleve esas prácticas innovadoras.</i></p> <p><i>Tiene que ver también con un dominio y conocimiento de la materia. Tenemos profesores con mucha experiencia que han ido acumulando mucho conocimiento pero la transferencia es lo que falta con estos niños vulnerables.</i></p> <p><i>Vemos profesores que tienen conformados grupos de trabajo con los niños pero a lo mejor siempre han existido, no se está logrando que el niño concluya que llegue a altos dominios de la parte cognitiva. Algo pasa en la transferencia. Hay profesores que trabajan muy bien, pero los niños no logran aprender eficazmente". D6 Mercedes</i></p>	<p>Falta dominio Conocimiento de la materia Transferencia</p> <p>No logran aprender</p>		
Dir. 7, 190-225	<p>"Considero que en el trabajo cooperativo, ellos obtienen mayores frutos. Se plantea el desafío de que vamos hacer innovación, vamos a trabajar buscando nuevas formulas que es lo normalmente se está predicando.</p> <p>Diría que el profesor que está solo, sus avances son un poco más difíciles de medir. Estos profesores se las juegan mucho por lo que son ellos como personas, por su forma de ser, por la imposición de lo que ellos quieren hacer. Es autoritario y los alumnos responden siempre mas por temor que por querer avanzar". D7 Carlos</p>	<p>Mayores frutos Desafío Innovar Se predica</p> <p>Difíciles de medir Personalidad Imposición</p> <p>Autoritario Aprenden por temor</p>	ET TID EI TCD	

14. Factores facilitan y/o dificultan la existencia de un saber pedagógico construido en forma cooperativa entre docentes.

Ubicación	Segmento de contenido	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
Dir. 1, 622-639	<p><i>Dificulta la no existencia de un espacio exclusivo para ese trabajo. Creo que facilita la disposición de los profesores.</i></p> <p><i>Esa parte casi no la trabajamos y este año. Me doy cuenta y con la jefa técnico que ese espacio tiene que existir. Con la Jornada Escolar Completa se va dar, con tiempo dentro de su hora de contrato.</i></p> <p><i>Los profesores hacen ese trabajo pero se quedan después de la hora, pero con las instrucciones: este su horario si usted se queda es su responsabilidad.</i></p> <p><i>Son las instrucciones que a nosotros nos dan. Ellos igual se quedan aquí y toman el hilo, después llegan a su casa, es lo que hacen los jóvenes.</i></p> <p><i>En cambio los de más edad, se llevan las cosas para la casa porque se quieren ir luego". D1 Eliana</i></p>	<p>-Espacio + Disposición</p> <p>No favorecen es trabajo</p> <p>JEC Contrato</p> <p>Horas extras Propia responsabilidad Instrucciones</p> <p>Profesor joven</p> <p>Profesor mayor</p>	FACT SP TCD	
Dir. 2, 393-399	<p><i>Lo que dificulta es una cultura establecida de muchísimos años que hay que modificar. Ese es el gran desafío.</i></p> <p><i>Dentro de esta cultura no solamente lo teórico, filosófico que pueda sustentarlo, sino que también su funcionalidad, o sea la carga horaria. Los horarios, las estructuras de trabajo, la organización. Hay que innovar en ese todo". D2 Laura</i></p>	<p>-Cultura establecida</p> <p>Cambiar cultura Horarios Estructuras de trabajo Organización Innovar</p>	FACT SP TCD	
Dir. 3, 309-	<i>"Facilita, aquí hay colegas que están</i>	+Perfeccionamiento	FACT SP	

324	<p><i>constantemente en perfeccionamiento. Facilita y colaboran con sus colegas.</i></p> <p><i>Hemos intentado hacer más todavía talleres de auto perfeccionamiento docente pero por el tiempo escaso...". D3 Isidora</i></p>	-Tiempo	TCD	
Dir. 4, 273-282	<p><i>"Lo que dificulta es el tiempo es el tiempo.</i></p> <p><i>Lo que ha facilitado es que existen profesores que van a la vanguardia. Afortunadamente esos profesores se han constituido en líderes. Eso ha facilitado para poder realizar el trabajo.</i></p> <p><i>Tenemos una evaluación para postular con este asunto del dinero SEP que viene y a diferencia de todos los otros colegios, lo están haciendo los profesores de acá. Ellos han desarrollado las competencias para poderlo hacer. No hemos tenido que requerir de organismos externos para que vengan hacer lo que pueden hacer los docentes". D4 Hernán</i></p>	-Tiempo +Lideres SEP Perfeccionamiento	FACT SP TCD	
Dir. 5, 404-418	<p><i>"La disposición de sabernos a escuchar. Querer reflexionar de lo que hacemos constantemente. Toda reflexión implica un autoanálisis.</i></p> <p><i>Los tiempos, lo agotador del trabajo y miles de justificaciones van a plantear que no se puede realizar.</i></p> <p><i>Sin embargo, tales condiciones se están dando. No puedo decir que es una práctica habitual, porque todo esto comenzó hace tiempo, solamente hay alguien que lo gatilla hasta el final.</i></p> <p><i>Creo que no querer reflexionar sobre el quehacer</i></p>	+ Saber escuchar + Reflexión prácticas -Tiempos - Trabajo agotador - Justificaciones Existen condiciones -No querer reflexionar	FACT SP TCD	

	<p><i>diario es lo que nos dificulta.</i></p> <p><i>Nosotros manejamos una gran cantidad de información, tenemos pruebas, instrumentos, encuestas de satisfacción. Tenemos todos los elementos necesario para poder hacer un análisis sobre nuestras prácticas, sobre lo que está pasando. Pero es: ¿cómo manejamos esa situación? ¿Qué utilidad le damos? Eso depende de la disposición que uno tenga. Creo que se va conseguir". D5 Javier</i></p>	<p>Datos</p> <p>Análisis de las prácticas</p> <p>Disposición</p>		
Dir.6, 481-534	<p><i>"El LEM es una buena estrategia que estamos teniendo en estos minutos en la escuela.</i></p> <p><i>Para que este tenga buenos resultados nosotros necesitamos que los niños vengan a clases sistemáticamente o si no la estrategia se va a ir perdiendo porque tiene que ser un proceso continuo. Tenemos dificultades con la asistencia, con el compromiso de los padres con la educación de sus hijos.</i></p> <p><i>Facilita la Jornada de Reflexión que ellos pueden compartir su saber.</i></p> <p><i>Pero por otro lado, el factor tiempo y demanda de actividades que tiene el sistema que todavía no logramos ponerlos de acuerdo porque hay muchas actividades extra escolares a nivel comunal.</i></p> <p><i>La Jornada de Reflexión esta para que el profesor se enriquezca, estudie los programas.</i></p> <p><i>Los profesores que tienen muchos años de servicio tienen problema para entender ciertas cosas que son básicas para un profesor. Tienen que ver con el tiempo una jornada extensa, tenemos 8 horas,</i></p>	<p>+ LEM</p> <p>-Inasistencia alumnos</p> <p>Compromiso padres</p> <p>+Jornada de Reflexión Profesores Compartir saber</p> <p>-Tiempo -Demandas comunales</p> <p>-Comprensión de programas profesor mayor</p>	FACT SP TCD	

	<p><i>agotadoras. No tenemos tiempo para estudiar nuestros programas de estudio.</i></p> <p><i>Estamos avanzando, tenemos una planificación que los profesores han participado colaborativamente. Tenemos también la supervisión al aula.</i></p> <p><i>Hartas cosas dependen del saber del profesor, de su experiencia, de cómo las transfiere, cómo conoce los programas, si los tiene claro. Hemos visto que hay dificultades. Para el próximo año vamos a priorizar que los profesores estudien y compartan lo que es vital los programas” D6 Mercedes</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> -Jornada extensa -Tiempo para estudiar programas + Planificación consensuada + Supervisión al aula -Saber del profesor -Experiencia -Transferencia -Dominio de programas 		
Dir. 7, 232-264	<p><i>“En enseñanza básica si bien el equipo está consolidado. Son profesores antiguos, hay profesores que tienen 30 años de trabajo acá en el Liceo, han hecho toda su docencia acá. Eso hace que la mirada sea crítica a la visión de un trabajo innovador en el aula, se vea siempre perjudicada.</i></p> <p><i>No están innovando, no están estudiando. Eso lleva a que crear, sea mucho más difícil.</i></p> <p><i>Los profesores mayores son más reticentes a cualquier innovación. Ellos usan metodologías que sienten que les han resultado. Hay una resistencia a aplicar innovaciones o simplemente no conocen los temas” D7 Carlos</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> +Equipo consolidado -Profesores antiguos críticos con la innovación -No estudian -Resistencia - Desconocen los temas 	FACT SP TCD	

15. Posibilidad de construir un saber pedagógico a partir de un trabajo cooperativo entre docentes.

Ubicación	Segmento de contenido	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
Dir. 1, 645-659	<p><i>“Porque nosotros obtendríamos mayores resultados. Creo que tendríamos resultados. No debiera nombrar los resultados en primer lugar. Pero como nos tienen presionados.</i></p> <p><i>En primer lugar tiene que estar la relación entre los profes, facilita las relaciones entre ellos, se van conociendo más. El corto rato de recreo casi no tienen interacción. En los consejos y reuniones tienen que estar atentos.</i></p> <p><i>Si son talleres de trabajo, creo que teniendo ese espacio y distribuido por subsectores, pueden hacer un trabajo con una buena distribución del tiempo”.</i> D1 Eliana</p>	<p>Si</p> <p>Resultados</p> <p>Interacción entre profesores</p> <p>Talleres Tiempo</p>	POS SP TCD	Hipótesis chequear: resultados.
Dir. 2, 405-415	<p><i>“Si se puede construir un saber pedagógico cuando la unidad educativa logra despertar, sacudirse un poco de esta modorra, se abre a la experiencia.</i></p> <p><i>El colegio tiene una estructura, una cultura y en esta misión nueva que tenemos, creo que los profesores se han ido abriendo, han ido conociendo, tratando de entender que hay una postura y una mirada distinta hoy día.</i></p> <p><i>Creo que es factible que se haga. Es posible. Tiene que ver con reorganizarse, con remirarse”.</i> D2 Laura</p>	<p>Si</p> <p>Despertar Sacudirse la modorra</p> <p>Misión nueva Abrirse Entender Mirada distinta</p> <p>Reorganizarse</p>	POS SP TCD	
Dir. 3, 354-368	<p><i>“Pienso que si, porque hay una disposición por lo menos en el trabajo de los colegas a aprender. A estar más al día de todo lo que ocurre en la</i></p>	<p>Si</p> <p>Disposición a aprender</p>	POS SP TCD	

	<i>educación. Creo que se puede construir un saber pedagógico a través del trabajo cooperativo". D3 Isidora</i>			
Dir. 4, 288-297	<p><i>"De todas maneras los profesores van aportando de alguna forma en los momentos de reflexión.</i></p> <p><i>Tienen una visión muy clara de lo que se pretende en la parte educacional. Eso va enriqueciendo, fortaleciendo a la unidad educativa. Esta cimentada en que nosotros tenemos que ser un colegio bueno trabajando en este sector con este tipo de niños. Son nuestros alumnos con ellos tenemos que trabajar y desarrollar competencias. De hecho es lo que hace que esto se fortifique". D4 Hernán</i></p>	<p>Si Aportan en la reflexión</p> <p>Claridad en lo educacional Fortalece a la escuela Tenemos que un colegio bueno Vulnerabilidad</p> <p>Fortificar</p>	POS SP TCD	
Dir. 5, 425-437	<p><i>"Si. La base de la formación son los otros. A través de los otros vas adquiriendo herramientas que van desde el lenguaje hasta a las concepciones de mundo. En la medida que estoy dispuesto también.</i></p> <p><i>Obviamente en una práctica pedagógica o de conocimiento, en esto mismo del aprendizaje, se pueden ir perfeccionando en relación a que yo comparto con el otro mi experiencia". D5 Javier</i></p>	<p>Si Con los otros Herramientas</p> <p>Aprendizaje compartido</p>	POS SP TCD	
Dir.6, 541-552	<p><i>"Si, porque intercambia, va profundizando, va viendo que es lo prioritario, qué necesitan aprender los niños.</i></p> <p><i>Ir coordinando desde primero básico hacia arriba, necesitamos que el próximo año ya tengan conductas, que ellos traigan una cadena hacia arriba. Por lo tanto, el profesor tiene que conversar con el profesor de cuarto, de quinto. Ver donde llegaron, donde tenemos que llegar nosotros, que está más débil para volverlo a tomar, ir viendo que</i></p>	<p>Si Intercambia Prioriza</p> <p>Coordinación de ciclo</p> <p>Conversar con los otros profesores Cumplimiento del programa</p>	POS SP TCD	

	<i>se pase el programa". D6 Mercedes</i>			
Dir. 7, 270-274	<p><i>"Si, porque se puede hacer el andamiaje completo. Se pueden ir probando metodologías.</i></p> <p><i>Se puede ir avanzando. Se puede crear una historia colectiva de trabajo curricular en este caso que permita crear una nueva forma de trabajo completamente". D7 Carlos</i></p>	<p>Si Andamiaje completo basica Probar metodologías</p> <p>Historia colectiva Nueva forma de trabajo</p>	POS SP TCD	

16. Posibilidad de que en el establecimiento los docentes realicen un trabajo pedagógico cooperativo que les permita construir juntos un saber pedagógico.

Ubicación	Segmento de contenido	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
Dir. 1, 666-692	<p><i>"Si, nosotros lo hemos intentado para que ellos tengan un mayor saber, tanto en el saber, en el hacer y en el valer.</i></p> <p>Le damos dentro en esos pocos encuentros que hemos tenido al valer. Esa parte que es nuestra realidad. Cuando hacemos reuniones siempre comenzamos con una reflexión. Este es nuestro espacio, son minutos, pero es nuestro desahogo. Ahí ellos se explayan. Te das cuenta como está su ánimo con las opiniones. Los hago pensar en lo nuestro en lo que sentimos aquí. ¿Por qué tiene que ser puro trabajo?</p> <p>Para el próximo año tenemos pensado que tengan su recurso tiempo. Pero aquí en este establecimiento falta el recurso humano, porque de repente aquí tienes que hacer de todo, la Jefe Técnico también. Por ejemplo ahora está con licencia la Inspectora, hay que hacer inspectoría, es la que ve todo el</p>	<p>Si Intentado</p> <p>Espacio directora Reflexionar Sentimientos</p> <p>Recurso tiempo Recurso humano</p>	POS TCD	

	funcionamiento. Sino los alumnos se dan cuenta de inmediato y los profesores también. Hay que estar ahí y tienes que descuidar tus labores". D1 Eliana			
Dir. 2, 422-478	<p><i>"Organicemos y sistematicemos este trabajo. Ver cómo podemos ir apoyándonos mutuamente para que ustedes hagan un buen Portafolio.</i></p> <p><i>Comenzamos a trabajar en forma sistemática con los Portafolios. ¿Qué hacemos antes de hacer una planificación? Un diagnóstico. Perfecto. Hagamos un diagnóstico cada uno en lo suyo, en su nivel, en su sector, y empezamos hacer.</i></p> <p><i>Fue una experiencia fuerte, bajo presión con la tensión que implica todo lo de la Evaluación Docente. Fíjate que todos fueron avanzando unos a su ritmo, pero ellos eran capaces de proponerse cosas. Entonces otro mira te vas a demorar muy poco o es mucho y le daban opiniones.</i></p> <p><i>Ellos mismos dijeron que fue el proceso más importante de aprendizaje personal que hayan tenido en el tema pedagógico.</i></p> <p><i>Creo que si es factible, es súper bueno como el otro te puede aportar lo que a ti no se te ocurrió y como tú lo puedes potenciar". D2 Laura</i></p>	<p>Si Apoyo Dirección Profesores</p> <p>Diagnóstico</p> <p>Proponerse ideas</p> <p>Proceso de aprendizaje personal</p> <p>Factible Potenciarse</p>	POS TCD	Relato de la experiencia de abordar en conjunto la elaboración del Portafolio para la Evaluación Docente.
Dir. 3, 376-382	<p><i>"Si. Lo único que nos dificulta para hacer posible este trabajo, es el tiempo.</i></p> <p><i>Porque disposición hay, los colegas están dispuestos hacer un trabajo cooperativo. Pero es posible buscando todas las alternativas. Trata que eso se realice, a lo mejor no en un 100% pero se trata de que todos". D3 Isidora</i></p>	<p>Si Tiempo</p> <p>Disposición</p> <p>Buscar alternativas</p>	POS TCD	

Dir. 4, 324-305	<p><i>“Ese saber pedagógico se tiene que construir. Soy un convencido que se tiene que construir de forma cooperativa. No se puede construir en una oficina, en 4 paredes por una persona que después se lo da a conocer. Eso tiene que nacer de la reflexión docente.</i></p> <p><i>Se puede hacer pero nos vemos atrapados en lo que es el tiempo quisiéramos hacer muchas otras cosas. Quisiéramos tener a los profesores todos los días reflexionando en base a las prácticas que están teniendo a diario con los alumnos. Que se pudieran realizar un trabajo de paralelos, un trabajo de niveles pero son tantas las cosas que nos dificultan eso”. D4 Hernán</i></p>	<p>Si</p> <p>Reflexión docente</p> <p>Tiempo</p> <p>Practicas Paralelos Niveles</p>	POS TCD	<p>“son tantas las cosas que nos dificultan eso”. No se refiere al problema de la reducción de la carga horaria.</p>
Dir. 5, 444-452	<p><i>“Si, lo veo posible porque lo que estamos tratando de hacer esta es función de ellos. Que los coordinadores de nivel vuelven hacerlo, generar los tiempos y los espacios centrados en el saber pedagógico. El hecho de que el próximo año las reuniones técnico pedagógicas las empiecen a dirigir los mismo docentes.</i></p> <p><i>Estamos en función de construir el equipo con un objetivo y con el eje claramente señalado: aquí todos construimos”. D5 Javier</i></p>	<p>Si</p> <p>Propuestas Coordinación de ciclo Espacios Tiempos Docentes dirigen reuniones pedagógicas</p> <p>Todos construimos</p>	POS TCD	
Dir.6, 559-564	<p><i>“Si, lo veo posible. El equipo directivo de esta escuela es muy positivo. Siempre trata de ver las cosas así.</i></p> <p><i>Con esa motivación tenemos que enganchar a los profes para que sigamos trabajando en ese contexto, colaborativamente en función de los niños para tener los resultados que nos piden”. D6 Mercedes</i></p>	<p>Si</p> <p>Equipo directivo positivo</p> <p>Enganchar a los profesores Resultados</p>	POS TCD	

Dir. 7, 281-301	<p><i>“Si, pero con dificultades. Los profesores del área municipal, en un porcentaje alto, les interesa cumplir fundamentalmente el tiempo que tienen que estar en el colegio.</i></p> <p><i>Existe poca disposición a entregar más por parte de ellos hacia el aprendizaje. Por una cultura que viene de siempre. Resultara o no resultara, daba lo mismo. Los alumnos aprendieran o no, daba lo mismo. Se fueran o se quedaran, daba lo mismo.</i></p> <p><i>Pero hoy en día el panorama ha cambiado. Ellos se dan cuenta que hay grandes exigencias, que hay procesos de gestión. Está el SIMCE, que los alumnos se van y que realmente los colegios se cierran. Siento que eso les da susto también”. D7 Carlos</i></p>	<p>Si Cumplir el tiempo que les queda</p> <p>Cultura establecida Daba lo mismo</p> <p>Cambios Exigencias SIMCES Cierre de escuelas</p>	POS TCD	Ver disposición: “Siento que eso les da susto también”
-----------------	--	--	---------	--

17.Importancia de un saber pedagógico construido en forma cooperativa entre los docentes de su establecimiento.

Ubicación	Segmento de contenido	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
Dir. 1, 698-708	<p>“Lo hacemos en forma jerárquica. Nada se puede hacer solo, puedo ser la directora pero no saco nada con ser la directora si estoy aislada y mi personal no está trabajando en forma de equipo, en forma cooperativa.</p> <p>Eso facilita mi gestión, el que ellos estén trabajando unidos favorece mi gestión”. D1 Eliana</p>	<p>Jerárquico</p> <p>Personal trabajando en equipo</p> <p>Facilita la gestión</p>	IMPOR SP TCD	Retomar en escenarios
Dir. 2, 482-	“Porque para mí es tan importante. En los colegios		IMPOR SP	

530	<p>municipales los profesores han tenido una mirada a la unidad educativa en términos de decir: 'Voy y cumplo mi horario. Hago mi trabajo y es hacer esto y punto. Y, lo hago muy bien, soy una regia profesora'. Este otro paradigma en el que ya no es un trabajo administrativo. Ya no es que yo vengo al colegio a cumplir un horario. Si no que yo tengo una misión y tiene que ver con provocar algo, en la medida que yo me uno con el otro.</p> <p>Vamos a potenciar una estructura de trabajo, un estilo que va a dar vida y sentido a la unidad educativa. Eso se va a transformar en un saber pedagógico construido que le da identidad al colegio, que le da vida, que le da fuerza. Se convierta realmente en un proceso y no solamente un quehacer.</p> <p>El otro día conversábamos con los profesores para el SIMCE que nos toca el próximo que además de cuarto viene los octavo, como los distintos sectores íbamos a potenciar un trabajo de habilidades que los niños no tienen.</p> <p>Creo que se empieza armar y que los profes empieza a tener sentido y unidad. Eso va generando saberes, el profesor se da cuenta que el niño no es un pedacito de matemática, un pedacito de lenguaje, un pedacito de tecnología, es un todo". D2 Laura</p>	<p>Cultura Cumplo mi horario</p> <p>Otro paradigma Misión Unirse con otros</p> <p>Estructura de trabajo Unidad educativa Identidad Vida Fuerza</p> <p>SIMCE</p> <p>Saberes</p>	TCD	
Dir. 3, 388-402	<p><i>"creo que la importancia es que los niños sean los más favorecidos en este sentido. Si estamos en un trabajo cooperativo, va ser posible mejorar mis prácticas pedagógicas, no lo voy hacer tan solitario, a lo mejor voy a saber en qué estoy fallando. Los únicos que van a ganar son los niños...". D3 Isidora</i></p>	<p>Los niños favorecidos Mejorar las prácticas pedagógicas.</p>	IMPOR SP TCD	

Dir. 4, 331-338	<p><i>“El crecimiento eso nos hace que nosotros como colegio que estemos a la vanguardia en educación. Es todo lo que nosotros necesitamos para que el colegio entregue buenos resultados. Entonces es la máxima importancia como institución”. D4 Hernán</i></p>	<p>Crecer Estar a la vanguardia Resultados</p>	IMPOR SP TCD	
Dir. 5, 450-469	<p><i>“Tiene la importancia de un saber que está hecho en función de todos. Debe ser mucho más objetivo que algo propio. Toda construcción tiene un grado de objetividad mayor que lo individual.</i></p> <p><i>Es lo que yo he tratado de respetar ciertas situaciones que vienen de antes que son al fin y al cabo asimilaciones o aceptaciones de todos.</i></p> <p><i>Tratar de seguir produciendo y de a poco introducir los cambios para lograr lo que uno quiere”. D5 Javier</i></p>	<p>En Función de todos Objetividad</p> <p>Respetar situaciones</p> <p>Cambios</p>	IMPOR SP TCD	
Dir.6, 570-580	<p><i>“Toda la importancia porque todos nos vamos a subir a ese carro que necesitamos. Conversando, dialogando, viendo que lo que pasa.</i></p> <p><i>¿Cómo podemos insertarlo en el Plan de Acción? ¿Cómo transformar estos niños no lectores y tenerlos leyendo el próximo año? Ir aprovechando todas las fortalezas del equipo en función de todas las motivaciones, los intereses y donde hay más compromisos de unos que de otros. Es un año a año, implica un desgaste”. D6 Mercedes</i></p>	<p>Subirse al carro</p> <p>Aprendizajes Lenguaje</p> <p>Relativos compromisos</p>	IMPOR SP TCD	
Dir. 7, 308-317	<p><i>“te crea una cultura de aprendizaje, es lo más importante. Ya no importa quién se vaya o quien se quede. Ya está instalada la cultura de aprendizaje y ella se mantiene y te crea además, más confianza, mejor saber, mejor enseñanza. Tanto para el docente como para el alumno”. D7 Carlos</i></p>	<p>Cultura de aprendizaje</p> <p>Confianza Mejor saber Mejor enseñanza</p>	IMPOR SP TCD	

18. Percepción de la formación recibida por parte de los docentes en relación a los estilos de trabajo: individuales o cooperativos. Lo que se tendría que intencionar en la formación de profesores

Ubicación	Segmento de contenido	Categoría	Códigos Etiquetas	Comentarios
Dir. 1, 715-821	<p><i>“La universidad no los prepara, les da solo teorías y bajo las características individuales de la persona. Encuentro que la universidad no prepara para el trabajo cooperativo, trabaja más un trabajo individual.</i></p> <p><i>Relacionarse dentro de un establecimiento. Los chiquillos lo aprenden a golpe y porrazo. En eso no hay teorías. Decirles ustedes se van a encontrar con esto. Les va a pasar esto. Su presentación personal porque eso deja harto que desear. Tienen que ir acostumbrándose al sistema y a la exigencia”. D1 Eliana</i></p>	<p>Solo teoría</p> <p>Prepara para TID</p> <p>Relacionarse en la escuela</p>	FORMAC	
Dir. 2, 538-637	<p>“Pensé que las universidades iban a intencionar lo que planteaba la reforma: aprender a aprender, aprender a convivir, aprender. Los cuatro pilares de la educación. Me empecé a dar cuenta que eso no se evidenciaba en la formación de la gente que salía de la universidad.</p> <p>Los jóvenes que han llegado, saben de instrumentos de trabajo, un marco teórico que da cuenta de lo que hoy día se necesita.</p> <p>Pero no desde este punto de vista del hacer pedagógico. Creo que en lo que falla todavía es el hacer pedagógico, en la construcción de aprendizaje, del conocimiento.</p> <p>Igual siento que es individual no veo una gran diferencia. Creo que hay una mayor participación la</p>	<p>Pilares de la educación</p> <p>Instrumentos de trabajo Marco teórico</p> <p>Hacer pedagógico Construcción del aprendizaje</p> <p>Profesor joven Participación</p>	FORMAC	

	<p>gente joven, tiene una disposición mayor a compartir. Es por la necesidad de aprender de los otros o de entregar lo que traen. Pero aun hay un estilo individual.</p> <p>Creo que como cultura país hay que darle más relevancia a que construya, todavía se les entrega, no construye. Se entrega: haga esto. Sigue siendo la problemática del país porque todo el mundo está acostumbrado a que se le diga que hacer y lo hace muy bien. Es más eficiente o menos eficiente una persona. Pero en términos de que sea capaz de organizar, de crear, de ser autónomo o de recibir información y cumplir...</p> <p>Hablo de desarrollar habilidades y destrezas, es la construcción interna que hago, pero no la puedo hacer sola, necesito que otro me ayude". D2 Laura</p>	<p>Disposición a compartir Estilo individualista</p> <p>Cultura de construir</p> <p>Costumbre Hacer lo que se le dice</p> <p>Eficiencia</p> <p>Construir con otros</p>		
Dir. 3, 409-425	<p><i>"Es cooperativo. Varios colegas han llegado, tenemos cinco profesores a contrata, nadie quiere que se vayan son súper buenos, bien colaboradores, con el estilo de trabajo cooperativo, siempre están dispuestos. Uno tiene que intencionar y estimular mas eso". D3 Isidora</i></p>	Colaboradores	FORMAC	
Dir. 4, 345.391	<p><i>"Los profesores cuando llegan al establecimiento, llegan sin lo que es el manejo de grupo. Eso les cuesta mucho poder realizarlo de buena forma.</i></p> <p><i>Llegan con las teorías, es muy diferente a lo que es la práctica. Nuestra misión es poder al profesor aterrizarlo y que logre sumarse a lo que ya está construido y que traiga aportes innovadores para que podamos seguir creciendo. Lo que enseñan todas las universidades es diferente a la idiosincrasia</i></p>	<p>Manejo de grupos aula</p> <p>Mucha teoría Aterrizarlo Innovación</p> <p>Distancia entre lo que enseña la universidad y la realidad</p>	FORMAC	

	<p><i>o la cultura misma del establecimiento.</i></p> <p><i>El profesor necesita que tengan ramos en que les puedan enseñar formas de trabajo para algunos tipos de sectores. Es diferente trabajar con niños de estos sectores, a trabajar con niños del barrio alto, de colegios particulares". D4 Hernán</i></p>	Formar para trabajar en vulnerabilidad		
Dir. 5, 476-527	<p><i>"De que me ha tocado observar es que aquí hay una amalgama de colegas. Cada uno tiene diferentes matices, muchos tratan de buscar ese trabajo colaborativo y potenciarlo. Sin embargo hay otros que se cierran y dicen que no.</i></p> <p><i>Creo que en función de la formación no está muy diseñado en función del trabajo colaborativo. Se nos enseña a competir. No se les enseña a trabajar en equipo.</i></p> <p><i>Sobre la formación de los profesores lo primero es que deberían enseñarle varias cosas. La formación académica es súper individualista. Si yo no apruebo si yo no esto, todo está en función a un resultado más que una cultura.</i></p> <p><i>Si nos fijamos los colegas jóvenes que salen recién de la universidad son teóricos con nada de práctica.</i></p> <p><i>La formación del docente debería incluir un trabajo colaborativo, colaborativo práctico: ¿cómo resolver problemas? ¿Cómo ser proactivo? y ¿cómo aprender del otro?</i></p> <p><i>¿Por qué eso no se da? Por la misma dinámica de la universidad. No hay cosa más individualista que la universidad". D5 Javier</i></p>	<p>Buscan el trabajo colaborativo Otros se cierran</p> <p>Diseñar formación para el TCD</p> <p>Formación individualista</p> <p>Teóricos Nada de práctica</p> <p>Resolver problemas Proactividad Aprender del otro</p> <p>Universidad individualista</p>	FORMAC	

Dir.6, 587-609	<p><i>“va a depender del perfil del profesor porque hay algunos que les gusta trabajar mucho de forma colaborativa.</i></p> <p><i>Igual hay profesores que les cuesta mucho manejar la disciplina y frente a eso es más cómodo tener espacios más tradicionales” D6 Mercedes</i></p>	<p>Perfil del profesor</p> <p>Disciplina</p>	FORMAC	
Dir. 7, 324-350	<p><i>“En ese ámbito creo que la formación ha sido fundamentalmente individual. El colegio es el que busca el trabajo cooperativo, pero su formación es individual por las características propias en los años que fueron titulados, formados.</i></p> <p><i>Entregarles las herramientas al profesor como se hace una clase, generar trabajos basados en la teoría de la inteligencias múltiples, trabajo cooperativo y en el ámbito de las innovaciones, realizar propuestas colectivas, ir viendo cuales son las que sirven y cuáles no”. D7 Carlos</i></p>	<p>Formación individual</p> <p>Herramientas Inteligencias múltiples Trabajo cooperativo Innovaciones Propuestas colectivas</p>	FORMAC	

Anexo N° 14

Ejemplo de memo proceso de codificación entrevistas profesores

1. Profesor Gabriel. Liceo La Cisterna.

Memo 1: (12/06/2010):

Pareciera que al inicio de la entrevista tienden a dar respuestas políticamente correctas pero como a medida que se va preguntando de forma distinta lo mismo empieza a aparecer algo distinto a lo inicial.

Creo que ha sido una buena idea ser algo majadera en preguntar lo mismo y ponerle las cosas en afirmativo: “entonces aquí se da un muy buen trabajo colaborativo entre profesores” para que emerja la otra parte de la realidad,

Retiro las muletillas del profesor que son permanentes: “o sea”.

Leo como primera entrevista esta. La leo varias veces y quedo gratamente impresionada con la riqueza del material etnográfico que surge.

Memo 2: (17/06/2010)

Cuando me dispongo a codificar la entrevista se me presentan fuertes dudas acerca de la mejor forma de hacer los procesos analíticos, suspendo el proceso y vuelvo a revisar la literatura especializada sobre codificación, por ejemplo, releo a Taylor y Bogdan (1996), sigo con Strauss y Corbin (2002), Goetz y LeCompte (1988); Flick (2007); Rodríguez, Gil y García (1999); Colas y Buendía (1998); Hernández, Fernández y Baptista (2006) y a Coffey y Atkinson (2003).

- Le doy vueltas a la forma en que asignaré los códigos y que no sea trabajo perdido.
- Releo algunos párrafos y reviso los objetivos de mi investigación para decidir el código más apropiado.
- Decido que leeré las primeras respuestas para ver cómo se comportan las categorías.

- Creo el listado de abreviaciones e inicio el muestreo.

Memos respecto a las ideas y comentarios (Incluye diagramas, mapas conceptuales, dibujos, esquemas conceptuales, dibujos, esquemas, matices). Hice los diagramas aparte en el mismo texto del Informe.

Memo 3: 12/06/2010

Pareciera que el trabajo colaborativo tiene que ver más bien con el tipo de relaciones entre profesores “la química” (me parece interesante explorar esa idea de la alquimia) recordando la sugerencia de Taylor y Bogdan de buscar “metáforas” significativas.

Aparece la idea de la “globalización” y la necesidad de estar conectados y realizando intercambios “comerciales”. Explorar esto: un país tiene que exportar e importar de otro. Relaciones de trueque. Me recuerda el análisis de P. Bourdieu.

Memos relacionados con significados, descripciones y conclusiones preliminares

Memo 4: 12/06/2010

También aparece la idea de “apoyo” de estar siempre apoyándose y parece que el contexto de exigencia de mejorar los resultados lo exigiría.

Esta podría ser una hipótesis: aquellos establecimientos municipales que presentan una mayor exigencia de mejorar sus resultados SIMCE presentarían una mayor disposición a que los profesores colaboran más entre ellos.

La interrogante a explorar es: ¿Ocurre porque para los profesores es una **instancia** que les parece importante o porque es la jefatura quien se los plantea y por tanto la aceptan?

Otra idea que podría explorar es aquella que tiene que ver con esa premisa de que “a mayor agresión externa, mayor cohesión interna”.

Memo 5: 18/06/2010

Destacar el que pueden haber diferencias entre los profesores pero existe tolerancia aunque no se llegue a consenso (Pregunta 2).

2. Profesora Jeanette. Escuela La Granja 2. Martes 9 /12/2008

Memo en relación a la codificación

Memo 1: 12/06/2010

Retiro las muletillas de la profesora que son permanentes. .

Memos respecto a las ideas y comentarios .

Memo 2: 17/06/2010

Se relaciona TCD con colectivo, historia de la escuela, afectos y apegos.

3. PROFESORA Carolina. Escuela Maipú

Memo en relación a la codificación

Memo 1: 12/06/2010

Me sucede lo mismo que otra entrevista (profesor de La Cisterna). Al inicio de la entrevista tienden a dar respuestas políticamente correctas pero como a medida que se va preguntando de forma distinta lo mismo empieza a aparecer algo distinto a lo inicial.

Creo que ha sido una buena idea ser algo majadera en preguntar lo mismo y ponerle las cosas en afirmativo: “entonces aquí se da un muy buen trabajo colaborativo entre profesores” para que emerja la otra parte de la realidad,

Retiro las muletillas de la profesora que son permanentes: “por ejemplo”, “porque”.

Memos respecto a las ideas y comentarios

Memo 2: 12/06/2010

Aparece la necesidad de tener más tiempo, más horario. Usar alguna pintura como la de Dalí y/o alguna poesía (Teiller).

Memos relacionados con significados, descripciones y conclusiones preliminares

Memo 3: 12/06/2010

Se observa que el trabajo colaborativo entre docentes surge como demanda de la organización que el director y jefe UTP dan.

También hay una relación entre la idea de trabajo colaborativo y calidad de las relaciones entre los docentes. Indicaciones, calendarios, etc.

Memo 4: 18/06/2010

Interesante que uno tener los mismos cursos, contar con una experiencia común y probar cosas (Pregunta n° 2).

4. Profesora Maria Regina. Liceo Padre Hurtado (Viernes 19 /12/2008)

Memo en relación a la codificación

Memo 1: 12/06/2010:

→ Retiro las muletillas de la profesora que son permanentes: “de repente”; “ya poh” o “si poh”.

Memos respecto a las ideas y comentarios

Memo 2: 12/06/2010:

Percibo que tienen problemas de relaciones humanas con la dirección, tendencia a mencionar los grupos que existen y la constante referencia a la baja de matrícula que han tenido.

5. Profesora Carolina Escuela Maipú

Memo en relación a la codificación

Memo 1: 12/06/2010:

Me sucede lo mismo que otra entrevista (profesor de La Cisterna). Al inicio de la entrevista tienden a dar respuestas políticamente correctas pero como a medida que se va preguntando de forma distinta lo mismo empieza a aparecer algo distinto a lo inicial.

Creo que ha sido una buena idea ser algo majadera en preguntar lo mismo y ponerle las cosas en afirmativo: “entonces aquí se da un muy buen trabajo colaborativo entre profesores” para que emerja la otra parte de la realidad,

Retiro las muletillas de la profesora que son permanentes: “por ejemplo”, “porque”.

Memos respecto a las ideas y comentarios

Memo 1: 12/06/2010

Aparece la necesidad de tener más tiempo, más horario. Usar alguna pintura como la de Dalí y/o alguna poesía (Teiller).

Memos relacionados con significados, descripciones y conclusiones preliminares

Memo 2: 17/06/2010

Se observa que el trabajo colaborativo entre docentes surge como demanda de la dirección del establecimiento y por los proyectos del MINEDUC para las escuelas.

También hay una relación entre la idea de trabajo colaborativo y calidad de las relaciones entre los docentes. Indicaciones, calendarios, etc.

6. Profesor Carlos. Liceo Padre Hurtado

Memo en relación a la codificación

Memo 1: 12/06/2010:

→ Sigo observando que hay una tendencia a dar respuestas políticamente correctas pero como a medida que se avanza en la entrevista y se va preguntando de forma distinta lo mismo empieza a aparecer algo distinto a lo inicial.

→ Retiro las muletillas del profesor que son permanentes: “por ejemplo”.

Memos respecto a las ideas y comentarios

Memo 2: 12/06/2010:

→ La existencia del trabajo colaborativo viene dado por la planificación que hace EGE para abordar la mejora de los resultados en Lenguaje y Matemática a partir de los resultados SIMCE.

- En los liceos están presentes los GPT que dan una cierta cultura de trabajo colaborativo entre los docentes.
- Explorar si el hacer el trabajo cooperativo es más bien algo impuesto y no es parte de lo que le interesa al profesor y si se instaló la cultura del trabajo colaborativo y a esto se tienen que ajustar.

7. Profesora Viviana. Liceo La Granja 1. (Martes 9 /12/2008)

Memo en relación a la codificación

Memo 1: 12/06/2010:

- Retiro las muletillas de la profesora que son permanentes: “te fijas”, “ponte tú”.

Anexo n° 15

Bitácora de análisis

Anotaciones sobre el método utilizado (se describe el proceso y cada actividad realizada, por ejemplo; ajustes a la codificación, problemas y la forma en que se resolvieron). (Hernández Sampieri, 2006:633)

Día 1

Para la búsqueda de unidades de análisis y de codificación se procedió a examinar varias veces los comentarios de los profesores y se fueron marcando en el texto de la transcripción algunas unidades de significado que estaban presentes y que eran cotejadas mediante la comparación constante entre las unidades seleccionadas. A estos se le otorgaron un significado especial que se transformó en categorías y se les asignaron códigos.

Se procedió a la construcción de una matriz con las unidades de análisis que surgían de forma libre. A lo largo del proceso surgieron de manera constante ciertas unidades nuevas. Las unidades se seleccionaron y se llevaron a la matriz, identificando su ubicación física, la categoría y su código con los comentarios preliminares de la investigadora.

Día 2

En relación a las tendencias en el trabajo docente hacia uno más individual o cooperativo emerge el tópico modos de trabajo y la organización que la dirección establece para esos efectos, prima el trabajo por niveles, paralelos y subsectores (Biología, Artes, Lenguaje, entre otros). Por tanto, ese puede ser un código significativo.

Día 3

Me detengo para revisar diferentes autores sobre metodología cualitativa y ver cómo seguir en el proceso de inducción analítica para ello, he releído varias veces mis datos y ya cuento con varias listas tentativas de temas que emergen y que podrían eventualmente ser trabajados como conceptos.

Tengo que volver a revisar estas listas identificando en ello las perspectivas émicas y éticas, es decir, por ejemplo, una tipología de primer y segundo orden. La forma en que los sujetos dicen (clasifican) acerca de sus relaciones y sucesos y lo que el investigador construye desde otra perspectiva analítica.

Día 4

Reviso varias veces las unidades de análisis y sus categorías, cautelando que “los códigos se ajusten a los datos y no a la inversa” (Taylor y Bogdan, 1996:168).

Releyendo a Goetz y LeCompte (1988) un parámetro importante para la selección de estrategias para el análisis de los datos es la teoría, por tanto, desde la perspectiva del interaccionismo simbólico el foco está en las interacciones de los individuos y un criterio importante para la fijación de unidades de análisis será el examen de las interacciones entre los sujetos. Por tanto, los datos tendrían que reflejar los intercambios entre los individuos.

Se revisa el listado de temas, se agrupan y se realiza un primer borrador de tipología.

Anotaciones (respecto de a las ideas, conceptos, significados, categorías e hipótesis que van surgiendo del análisis).

Memo 1 (01 julio 2010)

Releo a Taylor y Bogdan (1996) en relación al desarrollo y verificación de teoría dado que habiendo codificado una parte importante de mis datos, es necesario hacer una aproximación analítica de lo que ha ido surgiendo para no perder la hebra del relato y del significado que “late” en ellos.

Los autores señalados recuerdan que Glaser y Strauss (1967) define como objetivo central del sociólogo cualitativo centrar su atención en el desarrollo de teorías y conceptos sociales y desde su enfoque de la teoría fundamentada es posible llevar a cabo esa tarea.

La forma de hacerlo es a través de la “inducción analítica” y con dos estrategias fundamentales: el método comparativo constante, en que el investigador codifica y analiza

los datos a la vez, con el objeto de desarrollar conceptos, identificar sus propiedades e interrelaciones para incorporarlos a una teoría coherente. La segunda estrategia se denomina el muestro teórico y consiste en que el investigador selecciona nuevos casos que el permiten refinar o acrecentar sus conceptos y teorías.

Por tanto, procederé a trabajar con la primera estrategia, dado que tengo algunos “filones e intuiciones” (Taylor y Bogdan, 1996:158) y prefiere postergar la búsqueda de nuevos escenarios y sujetos para avanzar en el análisis de los datos y la teoría latente en ellos y porque ya se ha producido la saturación de la información.

Anexo n° 16

Lista de temas provenientes de las entrevistas de profesores

Para proceder a la codificación de los datos, se siguió la sugerencia metodológica de Taylor y Bogdan (1996:167) de elaborar de forma previa una lista con todos los temas conceptos y tipologías que surgen en el análisis inicial, estas últimas se han construido usando el programa *power point*, porque cuenta con herramientas que a la investigadora le permiten establecer conexiones para el análisis.

A. Temas previos

Los temas previos que se seleccionaron surgieron de la revisión de la literatura sobre el tema y fueron la base de las preguntas de la entrevista cualitativa, estos son los siguientes.

1. Tendencias hacia un trabajo individual y/o cooperativo entre profesores. (A)
2. Factores que inciden hacia un trabajo más individual o cooperativo entre profesores. (B)
3. Condiciones que favorecen el trabajo cooperativo entre docentes.(B)
4. Tendencia hacia un trabajo más individual o cooperativo según las características de las relaciones humanas entre los docentes. (B)
5. Influencia de la Unidad Técnica Pedagógica en la tendencia hacia un trabajo más individual o cooperativo entre docentes. (B)
6. Influencia de la dirección en la tendencia hacia un trabajo más individual o cooperativo entre docentes. (B)
7. Orientaciones desde la dirección y/o de la UTP en torno al trabajo cooperativo entre docentes para abordar lo pedagógico. (B)
8. Rol de la organización pedagógica del establecimiento y un estilo cooperativo entre docentes para abordar la enseñanza y aprendizaje. (B)
9. Tipo de conocimiento o saber pedagógico según trabajo individual o cooperativo entre docentes. (C)
10. Características del saber pedagógico de los docentes que trabajan en forma individual. (C)

11. Características del saber pedagógico de los docentes que trabajan en forma cooperativa. (C)
12. Preferencias hacia un trabajo individual y/o cooperativo por parte de los docentes (C)
13. Relación entre enseñanza tradicional y trabajo individual del docente y, enseñanza innovadora y trabajo en equipo entre docentes. (C)
14. Factores facilitan y/o dificultan la existencia de un saber pedagógico construido en forma cooperativa entre docentes. (C)
15. Posibilidad de construir un saber pedagógico a partir de un trabajo cooperativo entre docentes. (C)
16. Posibilidad de que en el establecimiento los docentes realicen un trabajo pedagógico cooperativo que les permita construir juntos un saber pedagógico. (C)
17. Importancia de un saber pedagógico construido en forma cooperativa entre los docentes de su establecimiento. (C)
18. Otros temas planteados por los profesores (D)

B. Agrupando los temas por tópicos

Al revisar los temas estos se pueden agrupar, obteniendo la siguiente distribución.

Estilo de trabajo entre docentes	Tendencias hacia un trabajo individual o colaborativo entre docentes (n°1).
	Factores y condiciones (n°2 a 8).
Saber pedagógico en uso	Tipo de saber según estilo de trabajo docente (n°9).
	Características del saber pedagógico según estilo de trabajo docente (n° 10, 11 y 13).
	Factores que facilitan u obstaculizan un saber construido en forma cooperativa entre docentes (n°14 a 16).
	Preferencia docente por un tipo de saber según estilo de trabajo docente (n°12 y 17).

C. Tipologías preliminares

En la búsqueda de construir tipologías los temas representan un primer acercamiento a una teoría que se construye a partir de las evidencias sobre las interacciones entre los docentes en relación a las formas de trabajo docente y de forma preliminar podrían ser las siguientes.

Ámbito	Factores intervinientes	Tipologías posibles
Cultura institucional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ideas, valores, creencias en relación al trabajo entre docentes. ▪ Normas, decisiones, orientaciones de funcionamiento. 	<p>Tendencias en las interacciones entre docentes (A)</p> <p>Factores explicativos (B)</p>
Saber pedagógico docente en uso.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Preparación de la enseñanza ▪ Interacción con los alumnos ▪ Relación con los padres ▪ Interacción con otros docentes y equipos. 	<p>Características del saber pedagógico según sea individual o cooperativo. (C).</p> <p>Preferencias y valoración sobre saber y trabajo entre docentes. (C)</p> <p>Factores explicativos de la interacción entre docentes</p> <p>Posibilidades de construir un saber según.</p> <p>Interacciones docentes</p>

Anexo n° 17

Listado de códigos descriptivos de las entrevistas de profesores

Inicialmente había 35 códigos que por el proceso de comparación constante se condensaron en las siguientes:

1. **TEN TD:** Tendencia trabajo docente
2. **AT:** Ambas tendencias de trabajo docente).
3. **TCD:** Trabajo cooperativo docente
4. **TID:** Trabajo individual docente
5. **ETD:** Estilo de trabajo docente
6. **IED:** Interacción entre docentes
7. **COND:** Condiciones para el trabajo docente
8. **TEN:** Tendencias del trabajo docente
9. **HOR:** Horarios
10. **Def. - TCD:** Definición Trabajo cooperativo docente
11. **Def. TID:** Definición trabajo individual docente
12. **OP:** Organización pedagógica de la escuela
13. **GD:** Gestión directiva
14. **POLED:** Políticas educacionales
15. **AD:** Afinidad entre docentes
16. **FACT TCD – TID:** Factores que inciden en un trabajo cooperativo docente o individual.
17. **INFLU:** Influencia UTP – DIR
18. **ORIENT:** Orientaciones UTP – DIR

19. **SP:** Saber pedagógico TID TCD
20. **CARACT SP:** Características del saber pedagógico
21. **PREF:** Preferencia por un SP TID o TCD
22. **ET TID:** Enseñanza tradicional y TID
23. **EI TCD:** Enseñanza Innovadora y TCD
24. **POS:** Posibilidades de construir un saber TCD
25. **IMPOR:** Importancia que exista un SP TCD
26. **FORMAC:** Formación inicial docente

Anexo n° 18

Guion para el grupo de discusión con profesores/as de educación básica

Al iniciar: Presentarse y comunicar nuevamente el objetivo del estudio – Explicitar que no se trata de una evaluación – Los datos personales son confidenciales – Explicar el sentido de los datos que se piden. Solicitar completar ficha de participación y poner su nombre en el solapín. Apagar celulares. Solicitar autorización para grabar y explicar las razones.

Fecha:	REALIZACION DEL GRUPO DE DISCUSION	Anotaciones
Temas a explorar en la reunión. Guión de preguntas	De acuerdo a su experiencia: 1. ¿Cómo construyen en la escuela su saber pedagógico?	
	2. ¿Qué saberes comparten los profesores entre ellos?	
	3. ¿Qué factores favorecen/dificultan que se dé un trabajo colaborativo entre los profesores para compartir el saber pedagógico?	
	4. ¿Hay diferencias en el saber pedagógico del profesor que trabaja en forma aislada, sin compartir con los colegas al que lo hace colaborativamente?	
	5. ¿Es posible un saber pedagógico construido en forma cooperativa con otros docentes de la escuela?	

	6. Otros temas: formación de profesores	
--	---	--

Algunos aspectos de interés para la observadora	Moderadora	<i>(Como me sentí, cómo lo viví)</i>
	Desarrollo de la sesión	<i>(Situación/posición de los participantes en el grupo. Tímidos – Habladores – Interacciones entre ellos, conmigo).</i>
	Otras cuestiones a observar	

Entregar alguna publicación en agradecimientos por la participación.

Anexo n° 19

Ejemplo de una experiencia de la investigadora con un grupo de discusión de profesores/as de educación básica

<p>Algunos aspectos de interés para la observadora</p> <p>Contexto: Realizado el viernes 01 de Abril 2011 en el Liceo ubicado en la zona norte y en la comuna Independencia</p>	<p>Moderadora</p>	<p><i>(Como me sentí, cómo lo viví)</i></p> <p>Al ser el primer grupo de discusión estaba ansiosa y preocupada de que saliera bien. Controle mi ansiedad y me dedique a escuchar sus conversaciones previas sobre preparativos para celebrar el cumpleaños de sus hijos y acerca de las actividades sociales que harían al día siguiente.</p> <p>Demoro hasta que llegaran todas las profesoras porque acaban de salir los niños y estaban entregando los libros de clases y de ahí venían a la sala de Educación Diferencial para la conversación. Una vez que llegaron todas les comenté de lo que se trataba.</p>
	<p>Desarrollo de la sesión</p>	<p><i>(Situación/posición de los participantes en el grupo. Tímidos – Habladores – Interacciones entre ellos, conmigo).</i></p> <p>Una de las profesoras declaro estar muy cansada y sentirse con inicio de gripe y que por tanto había tomado algunas pastillas. Escuchaba atentamente y cuando no intervenía le pedía su participación.</p> <p>Al inicio estuvieron algo cautas en discutir pero según se avanzaba en la conversación, comenzaron a discutir y a rebatir algunas de las ideas entre ellas, aclarando lo que querían decir y por qué lo decían.</p>
	<p>Otras cuestiones a observar</p>	<p>Se realizó en la hora de colación por lo tanto, algunas miraban la hora en algún momento para que estuviera dentro de los tiempos acordados. A medida que se desarrolló la discusión se fueron animando y participaron activamente.</p>

Anexo n° 20

Matriz grupos de discusión de profesores/as

1. La forma en que los docentes construyen el saber pedagógico en la escuela

Ubicación	Segmento de contenido	Categoría conceptuales abstraíbles	Códigos Etiquetas	Observaciones
GF1	<p>- Tenemos muy limitado el tiempo, para esta parte que tú dices que es esencial, el intercambio.</p> <p>Tenemos la mejor disposición entre todas nosotras de ayudarnos. Entonces uno le da al colega, el comentario, ayuda y apoyo en el material, por supuesto en el material impreso, una guía.</p> <p>Pero el tope de todo este problema es el tiempo. Tenemos el tiempo para Consejo, el tiempo para esto, pero no del intercambio. El intercambio es muy poco el que tenemos acá.</p> <p>¿Sabes lo que nosotras hacemos acá? Es en la hora del té. Así, cosas rápidas. O sea, es de pasillo. No tenemos el tiempo que debería ser.</p> <p>Tenemos también, la instancia, cuando nos juntamos en el Consejo, pero esto es de vez en cuando, el intercambio. Por ejemplo de clase exitosa, pero eso no se hace siempre, se hace una vez al año.</p> <p>- Pero, nuestro quehacer pedagógico, no es que nos tiremos como al vacío y hacer todo solo, en forma individual, hacer todo. Es que hay una UTP que nos va guiando. Nosotros cualquier</p>	<p>Tiempo</p> <p>Interacciones Tipo</p> <p>Tiempo</p> <p>Instancia</p> <p>Instancia Clase exitosa</p> <p>UTP</p> <p>Tipo</p>	<p>Factores limitantes FACTLIM</p> <p>Factores favorecedores FACFAV SAB</p> <p>FACTLIM</p> <p>FACTLIM</p> <p>FACLIM SAB</p>	

	<p>consulta o duda que tenemos la estamos consultando con UTP.</p> <p>También nosotros nos ayudamos entre las colegas. Supongamos que tengo pasar tal contenido en un subsector, pero no se me ocurre (Arte o tecnología), a veces le consulto a cualquier colega. A lo mejor tiene más habilidades. Entonces me da la idea y lo hago y lo llevo a la práctica y así con los otros subsectores.</p> <p>Pero no es que nos sentemos: 'miren chiquillas que yo podría hacer aquí o acá'. No nos damos ese tiempo. O sea, no lo tenemos. La verdad es que no lo tenemos, sino, no andaríamos haciendo así como apuradas las cosas. Es ese el orden: la UTP, las dudas todo y después, entre nosotras las colegas en un momento en que tenemos, como dicen ellas, el té o en el pasillo.</p> <p>La UTP es para la parte más técnica, frente a la sala, frente a las actividades. Eso es distinto, tú te mides ahí. Lo que tú puedes lograr con los niños.</p> <p>Aquí no hay egoísmo, aquí somos todas bien apoyadoras. Entonces nos decimos mira esto, resulto tal clase, con esto lo hice, con tal material, esto hicimos. Entonces ahí está el intercambio, pero no es el momento del intercambio del Departamento de Lenguaje o de Matemáticas.</p> <p>-Lo otro es que nosotros, estamos en el proyecto SEP. Ahí nos juntamos el año pasado y se conversaba referente a las actividades que íbamos a hacer y a las metas que teníamos que lograr.</p> <p>Porque teníamos unas horas para trabajar en eso. Entonces, que la lectura veloz, las actividades diarias que íbamos a hacer con nuestros niños, se planificaban y eso lo logramos hacer durante el año pasado.</p> <p>Creo que este año también vamos a hacer lo mismo. Falta de tiempo, porque nosotras que somos de primero y segundo</p>	<p>Interacciones Tipo</p> <p>Tiempo</p> <p>UTP Tipo</p> <p>Interacciones 1° Ciclo</p> <p>Metas</p> <p>Instancia Tipo</p> <p>Tiempo 1° Ciclo</p>	<p>FACFAV SAB</p> <p>FACTFAV SAB</p> <p>FACTLIM</p> <p>FACFAV SAB</p> <p>FACFAV</p> <p>FACFAV</p>	
--	--	---	---	--

	<p>siempre estamos conversando, nos estamos apoyando, con las actividades, con los materiales.</p> <p>Trabajamos con material concreto con los chiquitos, hay que hacerlo, entonces, la falta de tiempo es lo único que nos limita.</p> <p>- A veces hemos dividido los Consejos por ciclos. La primera hora es para tomar acuerdos por ciclo y después un Consejo general o viceversa.</p> <p>- Ahora empezamos como con un nuevo sistema que nos ha costado reunirnos. Ahora tenemos Máster 7. Es un nuevo proyecto que hay en el Liceo y que el año pasado nos juntábamos y teníamos supervisoras, que nos iban a ver nuestras clases y que también se preparaba material y se veía lo que se tenía que realizar con los niños y este año todavía no nos llega nada.</p> <p>Pienso que uno trabaja bien y trabaja a conciencia porque sabe que lo más importante son los niños y que uno tiene que conseguir los logros con ellos, el aprendizaje, eso uno lo tiene en mente y sabe que tiene que aprender el niño.</p> <p>Pero también con todo esto, uno al final anda corriendo. Ahora tenemos el Máster 7 que es otra cosa más. Porque la verdad es que tenemos demasiado. Son cosas que salen, el mismo Ministerio te dice ya salió esta cosa: esta reforma o tal proyecto.</p> <p>Cuando salió el e-learning, nosotros trabajamos con eso. El año siguiente nada, eso se olvidó, quedó ahí y ahora viene otra cosa y otra condición. Y así, entonces, claro uno va sacando todo lo positivo, todo lo que le sirve, pero ¿porque tanto? Si al final se ve como que no se hizo nada.</p> <p>Entonces yo me preguntó, ¿qué es lo que hago? Me piden esto, me piden esto otro, pero yo tengo que salir adelante con mis niños que tienen que aprender a leer, a escribir de aquí por ejemplo a junio. Pero está todo eso que de repente te llega.</p>	<p>Tiempo Tipo</p> <p>Instancia</p> <p>Proyectos Mineduc</p> <p>Metas Demasiados proyectos</p> <p>Resultados Demasiado Proyectos</p>	<p>FACTFAV SAB</p> <p>FACTLIMIT FACTFAV</p> <p>FACTLIM SAB</p> <p>FACFAV</p> <p>FACFAV</p> <p>FACFAV</p> <p>FACTLIM</p>	
--	--	--	--	--

GF2	- Acá en el colegio hay un curso por nivel, es como difícil, porque cuando en un colegio hay más de un primero, más de un segundo, se da la instancia para que se articule y se comparta lo que es la planificación. Pero acá como que cada uno trabaja en forma independiente y más que nada cuando hay algún problema con un niño, un caso particular, como conversación de pasillo: paso esto y nos comunicamos. Pero articular el trabajo así propiamente tal, no.	Instancias	FACTLIM	
	- Hago educación física de primero a octavo básico, a todos los cursos. Y son la única. Entonces tengo poca posibilidad de tener un par o compartir porque la asignatura de educación física es bastante diferente a las otras.	Interacciones 2° ciclo	FACTLIM	
	Es que no hay tiempo, porque ese tiempo debe darlo el Ministerio, la Municipalidad de quien estamos a cargo y eso no lo dan.	Tiempo	FACTLIM	
	Son 30 horas y salimos de una clase, nos metemos a la otra y a la otra y ¿a qué hora?	Tiempo	FACTLIM	
	Los Consejos de profesores se convierten en Consejos Administrativos, entregar información, hacer esto. ¿Dónde? ¿En qué momento? ¿Cuándo? Tendrían que darnos una hora y en darnos más horas, significa tiempo y ahí se podría hacer algo. Poco se hace a nivel municipal.	Tiempo	FACTLIM	
- Por ejemplo tengo matemáticas de quinto a octavo y soy el único profesor, ¿donde trabajo? En la casa, ¿a dónde llevo las pruebas para corregir? En la casa ¿Dónde confecciono la prueba? En la casa.				
- Soy de Lenguaje del segundo ciclo. A mí me ha pasado. He llegado hace poco acá al establecimiento porque vine en calidad de reemplazo de otra colega. La verdad es que al principio como que no los conocía a todos, en realidad no tuve como ninguna persona o colega como para compartir alguna retroalimentación entre lo que es la asignatura y lo que también conocían del	Tiempo	FACTLIM		

	<p>curso.</p> <p>En ese sentido, también apoyo al profesor, porque a mí me paso exactamente lo mismo con respecto a la asignatura y a muchas cosas también. Tuve que asumir una jefatura, tuve que asumir a 43 niños, que estaban solos en el fondo, nunca se dio como la instancia.</p> <p>Cuando llegué también hubo una buena acogida por parte de los colegas, pero tampoco había qué compartir porque cada uno vive su mundo y en el fondo eso pasa en la escuela, eso es lo que ocurre.</p> <p>- Nos encontramos en los Consejos. Son Consejos Técnicos que abordamos 100% el tema de la disciplina de los alumnos de esta escuela y también en los rendimientos y las cosas que hay que ir acordando con respecto al tiempo y a la organización que tenemos con nuestro proyecto educativo. Eso es lo que abordan nuestros Consejos, no existe otra instancia.</p> <p>- Lo mismo porque las dos llegamos este año y también es lo mismo, me ha tocado trabajar así, en forma independiente.</p>	<p>Interacciones</p> <p>Instancia</p> <p>Interacciones</p> <p>Instancia Interacciones</p>	<p>FACTLIM</p> <p>FACTLIM</p> <p>FACTLIM</p> <p>FACTLIM</p>	
GF3	<p>- Es bien común que compartamos lo que nos sucede en las salas, las ideas que tenemos, o lo que podemos averiguar de otras partes. Buscamos los momentos para comunicarnos esas cosas y las compartimos. Si yo sé que a ella le va a servir en algo en su asignatura o si sabe que algo me va a servir a mí, lo compartimos y lo abordamos entre las dos de alguna forma.</p> <p>- En realidad siempre compartimos. Nos favorece que somos nosotras no es más el personal. Entonces si bien es cierto el tiempo es bastante reducido para sentarnos y conversar buscamos diferentes instancias durante un ratito en el recreo.</p> <p>En la mañana antes de tomar el curso o ya cuando terminamos la jornada, siempre andamos buscando porque espacio así como destinado para eso, salvo los talleres no tenemos como mucho más tiempo disponible.</p>	<p>Interacciones</p> <p>Tiempo</p>	<p>FACTFAV</p> <p>FACFAV</p> <p>FACTLIM</p>	

	<p>- Como somos una entidad pequeña nos conocemos todos tratamos de llevar la misma línea. Creo que si algo aquí no está funcionando en términos pedagógicos, consulto: ¿sabes que no está funcionando esto? Y, tengo la colaboración de todos los colegas, señalando: ¿sabes que podemos hacerlo así? O, llegar a un consenso que es lo más habitual que se haga.</p> <p>- Lo que nos favorece es que somos poquitas y lo otro es que siempre tratamos de articular, siempre estamos como atentas a si coincidimos en un tema.</p> <p>Desde el punto de vista de nuestro subsector Lenguaje hemos aportado todos en eso. Todos estamos como en lo mismo con esto de la Ley SEP, de la velocidad lectora. Hemos tratado también de incluir un poco más Lenguaje, más texto, pero nosotros siempre estamos como dándonos ideas igual compartiendo ideas.</p> <p>Siento que eso es bueno...cuesta de repente ponerse un poco de acuerdo uno trata de articular así como a la pasada....</p> <p>- A mí me parece como dicen mis colegas aprovechamos nuestros tiempos de recreo, todos nuestros talleres. Estamos tratando de articular, siempre así. Todos juntos tratando de tirar para el mismo lado. Hacemos las actividades como siempre encadenadas.</p> <p>Hay momentos que uno siente que le hace falta una instancia un poquito más extensa por ejemplo, para preparar algo específico. En mi caso, sociales. En algunos momentos me doy cuenta que en mi asignatura le tengo que pedir a las colegas que me ayuden. Pienso que podría ser más productivo en trabajo si nosotros tuviéramos una instancia que pudiéramos hacer la planificación donde pudiera apoyarme en la asignatura de ella, ella en artes visuales, yo con historia, en ciencias naturales.</p> <p>Realizar una planificación como más conjunta, porque igual</p>	<p>Interacciones Tipo</p> <p>Interacciones</p> <p>Metas Tipo</p> <p>Tiempo</p> <p>Interacciones</p> <p>Instancia</p>	<p>FACFAV SAB</p> <p>FACFAV</p> <p>FACTFAV SAB</p> <p>FACTLIM</p> <p>FACTFAV</p>	
--	--	--	---	--

	<p>siempre estamos tratando como lo que estábamos hablando hace un ratito de los recreos, sincronizar organizarse con esto, ayúdame con esto con aquello, ayúdame en lenguaje con un texto que tenga tales características con tales alumnos. Pero pienso que el trabajo podría ser muchísimo más productivo para los niños si llegando a una unidad específica podríamos trabajar todas juntas en pro de ese mismo aprendizaje en su respectiva asignatura. Es bueno pero pienso que nos faltaría una instancia ...</p> <p>- Aquí lo que favorece es que la ventaja de acá es la comunicación. Por lo tanto, siempre se está comentando este tipo de tema. Ahora, claro, que estoy de acuerdo con Betty que debería haber un momento en donde nosotros pudiésemos, disponernos a eso, llevar nuestra planificación, llevar nuestra evaluación y así compartir. Pero no hay ese momento tal. Si bien lo hicimos en algún Consejo pero no es lo mismo, porque uno necesita el material para poder hablar de eso.</p> <p>- Pienso que la unión hace la fuerza y a medida que se pueda trabajar en grupos, como lo están planteando ellos, como es trabajar en una unidad en forma transversal, pienso que va a ser mucho más productivo para el alumno.</p> <p>Trabajar en forma individual, igual se va a trabajar, pero igual pienso que obviamente no va a hacer tan óptimo como trabajar en forma más grupal.</p> <p>- Aquí, básicamente, trabajamos en grupos. Si yo pido algo, sé que me van a decir sí, con la mejor disposición. Pero no se de otras realidades.</p> <p>Por ejemplo a mí, me ha tocado, analizar con muchos colegas en la universidad y estudiar con colegas de otros lugares de Santiago. Aquí nuestra realidad, sería falso decir que nuestro trabajo es en forma individualista. Nosotros nos ayudamos mucho, nos pedimos consejos, ayúdame en esto.</p>	<p>Instancia</p> <p>Interacciones</p> <p>Tiempo</p> <p>Interacciones Tipo</p> <p>Interacciones</p>	<p>FACTLIM</p> <p>FACTLIM</p> <p>FACTFAV</p> <p>FACTLIM</p>	
--	---	--	---	--

<p>Desafortunadamente, pienso mirando la realidad de muchos docentes en Santiago, por lo que uno puede ver y que cuentan los colegas es que desafortunadamente muchos profesores trabajan por su individualidad, muchos trabajan porque quieren ser mejor, inclusive en forma egoísta.</p> <p>¿Qué es lo que hago como docente? Mirar lo que tengo para poder preparar mi clase porque eso es lo que nos pidió.</p> <p>Entonces nos reunimos en el grupo a preparar la clase que nos están pidiendo, uno comienza a escuchar al colega "mira este profesor tiene tal material" es de mi colegio pero no me lo presta. Pero si es de tu colegio y no te lo presta, si pero es que en mi colegio son muy individualistas y muy egoístas. Los profesores trabajan cada uno por su lado y no hay esa relación. Me parece extraño porque es un colegio grande y que tiene departamento de sociales, matemáticas pero igual uno se da cuenta que en muchos lugares se vive esta realidad, nosotros si tenemos la ventaja que nos colaboramos...</p> <p>- Todos remamos para el mismo lado, todos queremos lo mismo. Pienso que es súper importante, que las que tenemos una vocación súper arraigada, y somos esforzadas en lo que hacemos.</p> <p>Me saco el sombrero delante de algunas colegas que de repente traen y le ponen color como digo yo. Pero sé que lo está haciendo bien y es un ejemplo. Una puede sacar de cada una de las colegas algo para mejorar como profesor y si te quiere decir algo o una crítica, siempre te lo van a decir de la mejor forma.</p> <p>Es la UTP y nos ha tenido que decir cosas bastante fuertes, mandarnos el grito, pero es una forma de ser. Uno se lo toma bien, porque se lo dice de otra forma. Pienso que eso ha ayudado mucho a que se forme un equipo humano bastante bueno donde no hay competitividad.</p> <p>En los otros colegios tiene que haber algún nivel de</p>	Interacciones	FACTFAV SAB	Código in vivo
	Instancia	FACTFAV	
	Interacciones	FACTLIM	
	Interacciones Todos remar para el mismo lado	FACTFAV	
	Interacciones	FACTLIM FACTFAV	
		FACTFAV	

	<p>competitividad por evaluación. Sé que hay colegios que los evalúan siempre. Entonces hay nivel de competitividad: que si sacan nuevas estrategias, si tienen un nuevo tema, si tienen en un contenido, otro punto de vista, el material, la guía. Pienso que eso puede influir. Pero acá lo que me sirve a mí, si le sirve a otras colegas, está bien para ellas. Nunca nos hemos negado a hacer esa ayuda.</p>	UTP		
GF4	<p>- Las actividades se comparten, no son aisladas, definitivamente y ese compartir en forma activa se hace en las reuniones de departamento. Yo soy del departamento de ciencias y estamos siempre compartiendo trabajo, despejando dudas.</p> <p>Entre nosotras aclaramos dudas, investigamos, preparamos guías, pensando en la transversalidad, pensando en los contenidos. Soy de enseñanza media y, converso con la profesora de Ciencias Naturales de la Básica. Le he pedido: 'mira, esto explícalo así, de esta manera, con estos conceptos, con estas palabras'.</p> <p>Así trabajo y, así están los programas de enseñanza media. Entonces el niño de la básica que va camino a la media se va a encontrar con asignaturas que no son Ciencias Naturales, sino Física, Química y Biología...[es necesario que] ya tenga un trabajo previo. Entonces no es aislado, es netamente compartido.</p> <p>- Hablo por Ciencias Naturales, pero si estamos en esta hora, por ejemplo con todos los profes reunidos, el de Ciencias, el de Inglés, el de Matemáticas. Están todos reunidos y están trabajando en algo similar. No he visto trabajar a los demás, pero si están reunidos, intuyo que es obvio lo mismo.</p> <p>- Comparto lo que dice mi compañero, es el sistema de cada departamento. Tampoco es una situación que al comienzo se haya generado, sino que fue una petición expresa de los profesores.</p> <p>Generalmente era una entrega de información pero no había espacio. Se iba ganando diez, quince minutos para poder coordinar, ponerse de acuerdo, en las pruebas, teníamos</p>	<p>Interacciones</p> <p>Tipo</p> <p>Instancia</p> <p>Sistema de trabajo</p> <p>Tiempo</p>	<p>FACTFAV</p> <p>SAB</p> <p>FACTFAV</p> <p>FACTFAV</p>	

	<p>objetivos comunes de trabajo. Después, efectivamente, el sostenedor se fue dando cuenta que era una necesidad de los profesores, de los departamentos en tener espacio, tiempo y coordinación. Y, eso se ha hecho ya por cinco años o seis. Reuniones por departamento que efectivamente ese es el espacio donde nos coordinamos, fijamos las pruebas, fijamos materias comunes, tratamos de coordinarnos con básica y fijar objetivos en común.</p> <p>EL resumen general, es que el trabajo que es colaborativo efectivamente se da en el espacio, se da en otras áreas, no solo en la parte pedagógica....</p> <p>- Fue a partir de una petición de tener el espacio y tiempo por departamento.</p> <p>- Cuando llegué al colegio, ya existía la hora por departamento. Y, a mí me gusto porque así pude compartir con las colegas lo que hacen. Vamos viendo contenidos que ya se han visto y después se profundiza en enseñanza.</p> <p>Nosotros como grupo y cuerpo docente, a principio de año y al final, tenemos una reunión en la cual se plantean objetivos como Departamento para lograr y desarrollar dentro del año y, se hace la evaluación para ver si se cumplieron o no los objetivos.</p> <p>Nosotros como Departamento desde el año pasado, llevamos trabajando tratando transversalizar nuestra área a todos los otros ámbitos.</p> <p>Nosotros como Departamento de Arte, tenemos como meta apoyar al departamento de lenguaje, al Departamento de Historia, el Departamento de Matemáticas. Hemos desarrollado actividades en común que a nosotros nos han servido primero que los alumnos al ver a los profesores trabajando en una misma actividad de dos áreas distintas se dan cuenta que las cosas no son aisladas. Por ejemplo, hemos desarrollado actividades entre lenguaje y música en los cuales los chicos musicalizan poemas</p>	<p>Tipo de saber</p> <p>Interacciones</p> <p>Tiempo</p> <p>Tipo</p> <p>Establecer metas.</p> <p>Metas Tipo</p>	<p>FACTFAV</p> <p>SAB</p> <p>FACTFAV</p> <p>FACTFAV</p> <p>SAB</p> <p>FACTFAV</p>	
--	--	--	---	--

<p>en forma de estrategia para poder lograr una mejor lectura, que la disfruten y a evaluarlos también. Quizás el colega a veces rabia mucho por el asunto de la prueba, pero es otra forma también para poder amarrarlo.</p> <p>- Hablo de lo mío, de lograr, formación, tener mayor habilidades. Porque a veces uno también, tiene que averiguar, leer. Aquí tenemos la intención, no se hace por obligación, por desafío porque también los niños, cuesta más tener atención en los niños, hay una infinidad de cosas ingeniosas.</p> <p>Está todo relacionado con el aprendizaje que logramos aquí.</p> <p>- En lo personal, el aprendizaje viene establecido desde el Ministerio, porque esto viene más allá del Municipio.</p> <p>Hay que considerar que nosotros no presionamos mucho porque tenemos de todo tipo de alumnos.</p> <p>Entonces, a nosotras nos mandan metas a lograr para niños absolutamente normales. Y, lo podríamos hacer si todos estuviesen en las mismas condiciones. Nosotros no tenemos ningún problema en seguir lo que ya está establecido, pero si cuesta aceptar, a lo mejor, de cumplir algunas metas que vienen de fuera para aplicarlas a niños que tienen algunas dificultades.</p> <p>Porque, ¿cómo lo haces? Tienes que tener muchas más herramientas. Tenemos que estar mucho más preparadas, tenemos que tener mucho más tiempo para preparar ese tipo de materiales, porque son niños diversos que necesitan algún trabajo adicional. Niños integrados, niños con síndrome de down, con déficit atencional, con problemas de aprendizaje específico.</p>	Tipo	SAB	
	Tipo	SAB	
	Aprendizaje		
	Metas Establecido		
	Metas	SEP	
	Niños con dificultades	SEP	
Metas		SEP	

	<p>- Creo que tienen razón. Pienso que todo eso está como establecido y son metas que nosotras tenemos que cumplir. De ahí ¿a como las cumplimos? Pero si son metas que ya vienen establecidas, viene la planificación y hay que ir a eso. Vienen objetivos, viene logros también.</p>	Metas		
			SEP	
GF2	<p>- Creo que las circunstancias y las condiciones que en este colegio hay un nivel por curso, pero en otros colegios hay dos primeros, tres séptimos.</p> <p>- Es individualista, por las circunstancias que se nos van presentando. A veces se hace algo a nivel comunal, a comienzo de año, la primera semana de enero, donde se juntan todos los profesores de matemáticas, se planifica algo general del primer semestre, pero muy a la rápida.</p> <p>Ahora en los últimos dos años se ha estado trabajando con el instituto particular MATTE, que la Municipalidad contrató y que al final no próspero. Se trabajó, se planificó todo ese año y la Municipalidad lo desechó y "quedó la escoba".</p> <p>Todo lo que se había planificado en matemáticas con ese instituto, se había hecho todo un trabajo no sirvió de nada. Así que en marzo estábamos todos en los colegios nuevamente planificando cada uno con su realidad. Este año en octubre hay otro, se llama el PATER. Estuvimos hace una semana atrás, reunidos en un hotel para ver todo en general, solo Lenguaje y Matemáticas pero ellos no entregan planificaciones, entregan guías para desarrollar pero ¿a esta altura del año? Estamos con la prueba del SIMCE la próxima semana y es bien poco lo que se puede hacer.</p> <p>- ¿Qué voy a compartir con una profesora de cuarto año en lenguaje si yo no hago lenguaje? En</p>	<p>Matemáticas Normado</p> <p>Normado</p> <p>Distintas asignaturas</p> <p>Tiempo</p> <p>Tiempo</p>	<p>SAB</p> <p>SAB</p> <p>SAB</p>	

	<p>matemáticas tampoco tenemos la oportunidad de compartir porque son bien distintos y diferentes, se podría compartir metodología, pero el tiempo, el problema es ¿Dónde? ¿Cuándo? y ¿a qué hora?</p> <p>Tenemos distintas horas. Tengo 30 horas. A la una me voy, algunos tienen 38 y otros tienen 30. El día miércoles, como hoy, es el día que nos quedamos hasta tarde porque después de las tres y media nos quedamos hasta un cuarto para las seis en Consejo Administrativo y Técnico que son de las cuatro a un cuarto para las seis. Ahí vemos los casos de conducta, los casos de notas.</p> <p>- Ahí, todos juntos, el primer y segundo ciclo. Esta vez que fue el Consejo separado por ciclos.</p> <p>Porque en primer ciclo es más fácil que los profesores vean sus problemas. A lo buen chileno, a nosotros no nos interesan los problemas de primero a cuarto. Pasa lo mismo de quinto al octavo que están escuchando los problemas de quinto al octavo, entonces se hacen separados.</p>		<p>FACLIM</p> <p>FACTLIM</p> <p>FACTLIM</p>	
GF3	<i>Responden en la pregunta 1</i>			
GF4	<p>- Tal como lo dijeron ustedes se daba en mi área Ciencias porque había un grupo heterogéneo en cuanto a edades. Había un profesor, nosotros éramos más jóvenes y otros profesores ya traían todo un recorrido de su estilo de trabajo, no estaba inserto en su trabajo la tecnología, y teníamos choques pero si diferencias. Entonces yo me encontraba con colegas que no se atrevían a escribir en el computador, de hecho no tenían idea de computación y si hacían un curso aprendían repoco, porque llevaban treinta años haciendo lo mismo y que le cambien el <i>chip</i> a uno es difícil, pero se daba esas dificultades, cosa que ahora está como más homogéneo.</p>	<p>Edad</p> <p>Computación</p>	<p>FACLIM</p> <p>SAB</p>	

	<p>- Las otras dificultades que podía haber analizado, al momento de la pregunta, estaba pensando, era el factor tiempo, cuando uno hace un trabajo en equipo, con distintos colegas y distintas generaciones, nos cuesta mucho a los profesores poder trabajar, reunirnos y hacer una reunión del mismo ciclo o del mismo nivel. No lo hacen por el factor tiempo a veces tienen mayor cantidad de horarios.</p> <p>Hay colegas con atención de apoderados, y se de la instancia que estemos reunidos. Y lo que decía mi colega también era el factor del cambio, había un porcentaje de mayor, no había un mayor dominio en cuanto al cambio de recursos tecnológicos. En cuanto acá en el colegio está asumido. No había discrepancias en cuanto que yo no trabajo con él porque es más joven o con él porque tiene poca experiencia, en lo personal, yo trabajo en los dos niveles y no se da.</p> <p>- ¿Puedo agregar algo? He notado en la generación de profesores jóvenes hay un vicio de la tecnología, por ejemplo a <i>power point</i>, casi todas las clases son de <i>power point</i>. Se nota. Si bien yo no estoy atrasado en la tecnología no me nace usar <i>power point</i> todos los días. Me nace la educación positiva, una mezcla de todas las cosas. También uso <i>power point</i>, uso videos pero videos de cinco minutos, de apoyo a lo que estoy diciendo. El profesorado nuevo, a lo mejor estoy equivocado, pero es lo que yo he visto y lo que yo he conversado en los pasillos con otros profesores, del abuso de la tecnología, en ese aspecto, en el que tomen apuntes los niños, en el que se dicta poco, en el que escudriña poco el lenguaje en el concepto mismo para que el estudiante comprenda el contenido. Se ve mucho el proyector a todo dar.</p> <p>- Creo que va asociado a la personalidad, las</p>	<p>Tiempo</p> <p>Cambio tecnología</p> <p>Edad</p> <p>Abuso de tecnología</p>	<p>FACLIM</p> <p>SAB FACLIM</p> <p>SAB</p>	
--	---	---	--	--

3. Factores que favorecen y dificultan el compartir el saber pedagógico entre docentes.

Ubicación	Segmento de contenido	Categoría conceptuales abstraibles	Códigos Etiquetas	Observaciones
GF1	<p>- No veo que haya mucha dificultad en esto, no hay muchos profesores aislados, en este colegio.</p> <p>No se ha dado la ocasión, no se da en el colegio.</p> <p>- Además estamos tratando de que las cosas sean conectadas. Por ejemplo, de que ellas nos entreguen un curso con tales características y que nosotras también entreguemos cursos para el segundo ciclo.</p> <p>Estamos tratando de que kínder también nos entregue información. Es decir hay una articulación, tampoco hay muchos aislados en ese sentido.</p> <p>En cuanto a la edad, creo que casi todos estamos parejos. Hay gente joven que viene llegando, que están contratando, pero ellos se adaptan rápidamente al sistema. Creo que ya se está estableciendo el sistema de disciplina que es lo más importante.</p> <p>- Puede ser que lo distinto sea frente a los alumnos. Tienen muy poca relación, no como nosotros que estamos con más cursos, somos más de todo, somos todo. Ellos van por asignaturas, porque tienen que hacer sus clases y punto y de ahí, salir a otra sala.</p> <p>- Como son distintos sus sectores, no creo que les afecte mucho tampoco.</p> <p>- Aquí se da (primer ciclo), compartir experiencias exitosas. Tampoco podemos estar reunidos a cada rato, pero si se da la instancia de que ellos comenten, que cuenten lo que a ellos les ha dado resultado, la</p>	<p>Traspaso de cursos Articulación</p> <p>Edad No hay diferencias</p> <p>Disciplina</p> <p>Diferencias profesores ciclos</p> <p>Tipos</p>	<p>SAB</p> <p>FACTFAV</p> <p>SAB</p> <p>Ciclos</p>	

	<p>metodología que les han servido.</p> <p>Entonces eso nos lleva a compartir. Obviamente uno no puede estar así, pero si en Consejo se hablan de estos temas. Estamos siempre intercambiando datos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - (lo que ayuda). Una buena convivencia, buenas relaciones humanas. Las críticas por ejemplo, no sé, si yo me equivoque en algo y si me tienen que decir algo, tendré que asumir, o no sé, sugerirle algo a la Malena, es esa actitud de recibir, de ser humilde. - También uno se va corrigiendo con su colega, con su paralela, que vienen siendo por años, nosotros ya llevamos 4 años aquí. - Llevo como 30 años, imagínate, somos como las viejitas. - Un comentario, por lo que se decía en otros colegios por la edad. La edad no tiene nada que ver, con una mala convivencia o con el quehacer pedagógico. Porque nosotras somos las más antiguas y no tenemos ningún problema. Hemos recibido muy bien a la gente que llega, a los nuevos. A mí me encanta acercarme, que sea grato recibirlos, ayudarlos en lo que sea, enseñarles en lo que es todo el manejo de acá del colegio, porque uno acá ya lleva años como funciona todo. Entonces eso para mí no hay problema y creo que para ellos tampoco. Se han ido integrando muy bien los colegas. - Todos estamos en lo mismo. En el fondo es nuestro deber es enseñar. Estamos ahí constantemente ayudando. Hay que ofrecer una ayuda, porque el factor del tiempo siempre nos está apurando en muchas cosas, el cumplir, cumplir. A veces estamos bien atrasadas. 	<p>Instancias</p> <p>Buenas relaciones humanas</p> <p>Edad</p> <p>Ayudarse Tiempo</p> <p>La parte humana</p> <p>Personalidad docente</p>	<p>SAB</p> <p>FACFAV</p> <p>TCD</p> <p>TCD</p> <p>FACLIM</p>	
--	---	--	---	--

	<p>- Es por eso la importancia de la parte humana, es la empatía. Creo que eso es lo más importante, colocarse en el lugar de otras personas. Eso es lo más importante, la empatía, la tolerancia, el cariño, que uno puede llevar en la convivencia. Porque si hay profesores que llegan acá que cuesta que uno se acerque, por más que uno quiera. Creo que por personalidad, que la persona tiene una predisposición.</p>			
GF2	<p>- Calendarizado, que sea institucional no está. El que se dé la instancia para compartir, eso es importante.</p> <p>- Nosotros compartimos, como las dos llegamos este año, compartimos muchas cosas: la metodología que tenemos ambas, la disciplina con los niños, ¿que podemos hacer con este niño que está mal? Nos ayudamos, en general las dos compartimos mucho.</p> <p>Aparte con Fredy que está acá también. Lo hacemos en la hora de colación, es la realidad, en los recreos que estamos de turno, estamos en el patio y ahí conversamos que pasa con este chiquillo que se sacó mala nota, pero más que eso no.</p> <p>- A veces Constanza, me pregunta ¿cómo se porta tal niño contigo? ¿Que está pasando? Y, ahí hablamos pero algo más informal, no existe el horario y el tiempo.</p> <p>- Al menos en mi caso personal, me gusta compartir con todos mis colegas, independiente que yo solo haga Ciencias Naturales. Pero a mí me gusta compartir, creo que eso depende de cada persona.</p> <p>Eso no se puede imponer tampoco, lamentablemente cada cual es como es y hay que respetarlo como es.</p> <p>Existen también estas salvedades, en el caso mío con Fredy, por ejemplo, si yo compartiera con él, a lo mejor</p>	<p>Instancia</p> <p>Tipo Instancias informales Comportamiento alumnos Instancia</p> <p>Tipo</p>	<p>FACLIM</p> <p>SAB</p> <p>SAB</p> <p>SAB FACLIM</p>	

<p>no mucho. Voy a poder cooperar en metodología, porque él es el que domina, es el especialista, igual que con la Cony, en Lenguaje.</p> <p>Tal vez se podría dar en los colegas que son de primero a cuarto que ellos si trabajan todos sus sectores, pueden compartir material, con la red de contenidos en la cual se apoyan más.</p> <p>Pienso que no se da porque la asignatura de Ciencias Naturales es diferente a la asignatura de Matemáticas, igual Lenguaje.</p> <p>Compartimos, por ejemplo cuando una profesora coloca de una manera los bancos en forma grupal. Digo que esa manera es para hacer ciertos trabajos porque en el ámbito de todos los días, los alumnos más lo que conversan que lo que trabajan y ya no conversan dos, ahora conversan cuatro. Entonces esas cosas conversamos, en general ordenamientos en la sala de clase. ¿Qué te parece esto? ¿Lo ponemos en práctica? "A mí, no me sirve". Esas cosas generales.</p> <p>En planificación y contenido no, porque son cosas distintas. Si hubieran dos o tres cursos o si hubieran dos profesores de Matemáticas en cuarto año, o en el primer ciclo y otro en el segundo ciclo, pero tampoco se da porque los profesores de primero a cuarto hacen clases de cada uno y cada uno enseña como él cree que es conveniente.</p> <p>A pesar que hace dos años atrás, empezamos a compartir la metodología, entonces en matemáticas se hacía. Planteé una forma de cómo enseñar Matemáticas de una forma más fácil, multiplicar, dividir, pero si el colega no le gusta esa forma no lo hace no más.</p>	Tipo	TID	
	Causa	SAB	
	Tipo	SAB	
	Tiempo	SAB	
	Ideas Intereses	TID	

	<ul style="list-style-type: none"> - Se cree mucho en el escrito. Siempre he escuchado eso, cuando uno va a trabajar, la realidad es bien diferente. - Horarios principalmente. - A veces no se comparte por las ideas que uno tiene, distintas. - Por los intereses que no son los mismos, como digo más todavía en asignaturas, matemáticas, es realmente difícil compartir con otras asignaturas. 		SAB	
GF3	<p>- Pienso que influye el factor vocacional, como decías tú. Querer hacerlo bien y con ganas y por los niños, los alumnos.</p> <p>Nosotros amamos nuestra profesión, y analizando lo que pasa en otros colegios, el riesgo o la falencia que yo veo en algunos de ellos.</p> <p>Cuando veía lo que pasaba. ¿Qué quería que pasase mi clase? Miro el riesgo en que estoy. Creo que los profesores se sienten en riesgo y como sienten en riesgo de perder su campo laboral, es por eso que son egoístas: 'prefiero que echen a otros que me echen a mí'</p> <p>En cambio nosotros trabajamos en forma más tranquila, más relajados, sabemos a qué venimos, nosotros. Somos más abiertos y nos gusta lo que hacemos y le ponemos cariño al trabajo. Creo que cuando uno hace lo que le gusta, le da resultados.</p> <p>Aunque a veces, uno siente que un niño no está respondiendo y no le están saliendo las cosas, pero uno igual como ama lo que hace y teniendo el apoyo de las demás, se van solucionando las cosas.</p>	<p>Querer hacerlo bien</p> <p>Competividad entre profesores</p> <p>Clima de relaciones</p>	<p>FACFAV</p> <p>FACLIM</p> <p>FACFAV</p>	Código in vivo

	<p>viceversa, entonces ahí vamos quedando....</p> <p>Estamos entre esas, entre buscar la instancia donde podamos sentarnos como yo decía hace un rato, que la planificación sea más productiva, en cuanto a los temas que yo tengo, que ella tiene que todos tenemos y que podemos hacerlo hacia un fin, hacia un lugar determinado para podamos llegar a la meta con un niño.</p> <p>- Pero como no existe el tiempo para hacerlo, tiene que ser así, como en el recreo y muchas veces el proyecto queda como en el aire, porque obviamente no hay una organización. Entonces si no hay una organización no van a resultar las cosas tan bien como uno quisiera. Yo creo que eso es lo más grave, la falencia que tenemos.</p> <p>- Creo que al contrario. Puedo decir que a mí siempre tecnología y arte, porque yo los hago. Entonces las miro y les digo, también tengo contenidos que hacer, pero siempre lo he tomado de buena forma, pero las miro así como diciendo y ¿por qué?</p> <p>Pero pasa, pero sé que es bueno para los niños, para el colegio en general, pero lo digo desde mi punto de vista que desde mi especialidad: “oye tomemos a tecnología y arte” para hacerlo y lo hago.</p> <p>Entonces otra persona en mi lugar, con otro tipo de relación, se enojaría, diría que no o reclamaría en dirección. Pero lo puedo entender porque ya estamos en el mismo barco y uno ya entiende. Uno se maneja y las otras colegas pueden entender la talla interna.</p>	<p>Metas</p> <p>Tiempo y organización</p> <p>Confirma la idea</p> <p>Metas</p>	<p>FACLIM</p>	<p>Código in vivo</p>
<p>GF4</p>	<p>Tal cual como lo dijo Carlita, en la hora del Departamento, es una hora de reflexión, y a mí personalmente, me encanta cuando mis colegas me cuentan lo que hicieron y que les resultó lo que</p>	<p>Experiencias</p>	<p>TCD</p>	

	<p>veces fuera del horario laboral, que eso es muy complicado porque nos cuesta , incluso aquí mismo también, ya la sobre carga dentro del colegio es bastante, entonces siempre ha sido contra todo tipo de reunión o tipo de organización de profesores, el tiempo es quien nos juega un poquito en contra.</p> <p>- Lo que sabemos nosotros actualmente, creo que no lo dio la universidad. La malla curricular se dedica, -a lo mejor lo estoy viendo muy pesimista-a eliminar gente, a sacar provecho a la gente que entró a estudiar. Y, es tan obvio también que si egresaran todos, estarían todos los campos laborales llenos. Entonces los contenidos tratados vuelan tan altos, que ni siquiera se asemejan a los programas que uno viene a trabajar.</p> <p>En Ciencias, estudié tantas cosas que jamás he vuelto a ver porque el curriculum de Enseñanza Media es totalmente distinto.</p> <p>Entonces, ¿dónde aprendo yo? Todo lo he aprendido haciendo clases, preparándolas.</p> <p>La universidad prepara profesores pero no nos enseña a ser profesores, ni siquiera nos pasan un libro de clases para decir miren este es el libro de clases, así se llena, no nos dicen pasen la lista primero, pero antes que se callen para saludar.</p>	<p>Critica a la formación que recibieron en la Universidad</p>	<p>SAB</p>	
--	--	--	-------------------	--

4. Diferencias en el saber pedagógico del profesor que trabaja en forma aislada, sin compartir con los colegas al que lo hace colaborativamente.

Ubicación	Segmento de contenido	Categoría conceptuales abstraíbles	Códigos Etiquetas	Observaciones
GF1	<ul style="list-style-type: none"> - Es obvio que es más egoísta. En la parte pedagógica el resultado de él,...se aprecia el resultado, con ese profesor con los alumnos. - Ese colega que viene por unas horas. Eso depende de las horas que pase en el colegio. Influye claro, porque se supone que la cantidad de horas que uno está acá. Un profesor que viene por poquitas horas, es de entrada y salida en el fondo. - Puede ser un compromiso distinto, también determina mucho la permanencia en un colegio. Creo que ahí si se nota demás, si se puede notar en los alumnos, en disciplina. - De todas maneras, el profesor que llega por hora, tiene una relación muy distinta con los niños, mucho más impersonal, no hay un conocimiento como nosotros lo tenemos con los niños. Los conocemos a todos, conocemos al papá, a la mamá y la estructura de vida que tienen todos. - Pienso que el profesor viene por horas, que viene por un rato, siempre existe ese compromiso, con respecto al aprendizaje. - Puede que lo haga, cuando tiene que entrar, firmar y hacer sus clases, no alcanza, no es porque es malo, no le alcanza el tiempo. No alcanza a crear vínculos. - Porque uno está todo del día acá. Veo que al conversar las cosas, ellos no lo hacen. 	<ul style="list-style-type: none"> Egoísta Resultado propio Horas de trabajo Compromiso con el establecimiento Disciplina Debate sobre el compromiso del profesor por horas 	DIFSAB	

	<p>- Creo que no hay diferencia, porque todos somos profesionales y no porque uno no comparta...él hace súper bien su trabajo.</p> <p>- Soy bien práctica. Estoy visualizando algo. Por ejemplo, los primeros días de enero tenemos que ir a esos cursos, entre comillas que da la Municipalidad y todos los colegios municipalizados nos juntamos por sector. Muchos de ellos nos conocemos, nos miramos y creo honestamente que no veo el intercambio, porque es poco práctico.</p> <p>- (dentro del colegio). Aquí es distinto, aquí son cosas como bien concretas y prácticas para todas nosotras.</p> <p>- Pienso que hay que tener experiencia también, la forma en que tú enfrentas las situaciones. En lo que sugieren otras colegas. Apoyarse también, porque hay personas que tiene otra mirada. Se nos hace más fácil porque de repente uno no todo lo sabe.</p> <p>Puede ser un buen profesional pero hay cosas en que es débil y no tiene la habilidad y no tiene más que preguntar y es bienvenido y se hace más fácil y se hace más grato. Pero eso no quiere decir que siempre estemos preguntando, se hace en un momento de dudas quizás, o cuando se quiere hacer algo diferente. Depende de la situación, porque uno igual sabe que tiene que hacer el trabajo.</p> <p>- (debería ser remunerado el intercambio) Deberían ser remunerado. Las horas que trabajamos no. Son las horas que tenemos en el contrato, lo otro pasa por voluntad. La calificación que llevamos también.</p> <p>- Por ejemplo todo el mes de marzo estamos trabajando por voluntad, porque nuestra salida es</p>	<p>Poca relación entre profesores en reunión del Municipio</p> <p>Experiencia para enfrentar situaciones</p>		
--	--	--	--	--

	<p>13:30 a 14:00 y nos estamos retirando a las tres de la tarde. Porque existe ese compromiso, eso es algo personal de no dejar las cosas como volando. Por ejemplo, ella no tiene por qué dejar a los niños afuera porque hay una encargada, pero sin embargo, están ahí.</p> <p>Entonces, todo eso favorece al aprendizaje y favorece un clima de disciplina, es que estamos comprometidos también con este liceo, con nuestra enseñanza y con nuestros niños.</p> <p>Esa es la verdad de las cosas, estamos súper comprometidas, es por eso que damos horas de más de nosotras. Todos los días nos vamos más tarde porque tenemos un compromiso y tenemos que cumplir que el Liceo salga adelante y uno de los mejores. Subir la matrícula del liceo.</p> <p>- No ha bajado, lo que pasa es que los cursos eran de 25 y 30 alumnos, entonces se fusionaron este año. ¿Cuántos alumnos tienes tú? 48 en segundo básico, 44 en primero, y tu ¿cuántos? 47. Ayer ya no dábamos más, estaba que me desmayaba. Además son cursos muy fuertes que requieren...son todos distintos, con déficit atencional, integrados, con problemas sociales.</p> <p>- Eso es lo único que le critico a la educación chilena: ¿por qué tenemos que tener tanta cantidad de alumnos? Siendo que tenemos diferentes tipos de alumnos (hiperactividad). Entonces, deberían ser por lo menos unos 30 porque hay uno puede.....el año pasado tenía 26, 27 y tenía la posibilidad de tomar las pruebas en forma individual a cada uno, se logran más cosas.</p> <p>Logramos cosas con nuestros alumnos y ahora con los 48 me es difícil. Trabajo el doble para poder revisar</p>	<p>Tiempo Remunerado</p> <p>Compromiso institucional</p> <p>Critica a educación</p>	<p>TCD</p>	
--	--	---	-------------------	--

	<p>tareas, ir revisando y también ir dándole las indicaciones a cada uno, entonces se pone más difícil y las metas que el Liceo tiene también son altas. Cuesta, quisiera que el Ministro se preocupara de que si nos van a colocar 45 alumnos que sean con un ayudante.</p> <p>- No tenemos ayuda, las niñas de práctica bien dos días a la semana. Vienen dos días a apoyarnos. Pero no es lo mismo tenerlo permanentemente, de repente me da angustia, porque me digo: mis niños tienen que aprender a leer y a escribir de aquí a junio y empiezas a ver a los niños que tienen problemas de disciplina, problemas sociales u otros problemas y va corriendo el tiempo.</p> <p>Uno claro, se angustia, tiene que cumplir con una meta, mantener resultados y sola.</p>	Meta		
GF2	<p>- Pienso que sí, al compartir aprende del otro. A veces en cosas pequeñas, independientemente de que no pertenezca al sector. A veces he observado colegas y he tomado cosas rescatables que me parecen que pueden servir y las puedo usar.</p> <p>- Creo que también como opina la colega uno, de los demás también puede aprender a pesar de que no sea de la asignatura. Por ejemplo, con mi colega Flor, he compartido más que el tema de asignaturas, la metodología, de decoración de la sala, ubicación de puestos, porque a ambas nos ha tocado cursos numerosos y casos bastantes complicados.</p> <p>Desde esa manera nosotras, sabíamos que teníamos una especie de afinidad en ese tema. Por eso. Por lo menos de ella siento que he aprendido y ella de mí también a pesar de lo joven que soy. Además porque traigo cosas que son innovadoras desde otros lados,</p>	<p>Ventajas</p> <p>Compartir Metodología aula</p> <p>Afinidad</p>	SAB	

	<p>otro punto de vista también. Entonces creo que sí.</p> <p>Eso es bueno cuando se da un aprendizaje mutuo. Además tenemos que pensar que somos un equipo, o sea la base, el colegio, los principales actores son los alumnos. Pero también depende de cómo nosotros seamos, serán nuestros niños.</p>	Somos un equipo		
GF3	<p>- Creo que la forma de entregar el contenido es diferente. A lo mejor de una forma poco pedagógica el que trabaja en forma individual.</p> <p>En el diario actuar, en todas las clases, en cómo afronta los problemas de las clases. Tendría como el <u>saber sabio</u> para entregar. Lo que saca de los libros, pero la experiencia que pudiera enriquecer con los otros colegas no.</p> <p>El saber se enriquece con otras personas, es como si estuvieses con otro colega de matemáticas. Porque yo hago matemáticas y puedo decir que estoy súper bien y a lo mejor no es así, a lo mejor tengo muchas falencias, pero si fuese otra persona y trabajara, se enriquecieran los dos. Entonces pienso que entre dos es mucho mejor que en forma individual.</p> <p>Diferente sería si tuviese a una persona que le gustara trabajar en forma aislada, con empatía, no creo que sé de mucho.</p> <p>Igualmente los profesores que pueden trabajar en forma como más individual, tienen un formato a lo mejor, con el trabajo con los niños más cerrado. Cuando los niños se enfrentan a otro tipo de profesores, como el colaborativo, a lo mejor, podemos coincidir en muchas cosas.</p> <p>Si yo hago un trabajo colaborativo, sé que tengo que</p>	<p>Poco pedagógico</p> <p>Saber sabio solo</p> <p>Saber compartido</p> <p>Tienen otro formato</p> <p>Colaborar con el colega</p>	SAB TID	Código in vivo

	<p>leer un texto por lo menos en la clase, porque estoy colaborando en el proyecto de mi colega de lenguaje. Pero si trabajo solo, a lo mejor lo hago, porque me lo pide dirección pero lo hago de malas ganas y en la forma que pedagógicamente correspondería.</p> <p>Los niños también tendrían que cambiar de un profesor que trabaja solo a una profesora que trabaja colaborativamente. Yo lo veo, sinceramente, que la cosa más relajada es que la persona que colabora, que es más natural, con más ganas. El profesor que trabaja solo es más cerrado, hay que aprenderse, esto y esto y esto y hay vamos hacer esto y esto y esto.</p> <p>A lo mejor lo pasa bien, a lo mejor es entretenido pero no ve más allá. Eso sería como lo que yo veo.</p> <p>Porque ese profesor colaborativo habitúa a los niños a la realidad del colegio, entonces ellos empiezan a decir esto en lenguaje también lo vimos, hicimos estas cosas, entonces se presta para otro ambiente también, más cercano, más real.</p> <p>Y va diversificar más, como va a tener ideas de otras partes, modos de trabajos diferentes, entonces los niños van a tener la capacidad de explorar más. En cambio un profesor que está trabajando solo, no tendrá la capacidad de imaginar, de crear, porque solamente está mirando lo que el profesor está ofreciendo y ya. En cambio un profesor más colaborativo te abre más puertas.</p> <p>- Los alumnos pueden ver modelos mucho más participativos, mucho más coherencia entre sus profesores también. Ven modelos de relaciones humanas. No solo le está diciendo, sino que también están viendo, como están juntando a conversar. Y ese profesor en su desarrollo personal le aporta el construir</p>	<p>Por obligación</p> <p>Relajada Cerrada</p> <p>No ve más allá</p> <p>Realidad del colegio</p> <p>Colaborativo</p> <p>Trabaja solo Ventajas</p> <p>Modelos de relaciones humanas</p>		
--	---	---	--	--

	<p>una cultura mucho más colaborativa en la escuela entre profesores. Que no sea solamente de convivencia, sino que también compartir trabajos, el saber el conocimiento.</p> <p>- Creo que como personas igual nos enriquece, saber que no voy navegando sola en este mar de saberes.</p> <p>Por ejemplo: nosotros partimos con el Proyecto SER enfocado en Lenguaje. Yo hago Lenguaje y mi colega también, pero resulta que nosotros tuvimos que abrirlo a todos los otros subsectores, incluso Matemáticas, también trabaja Lenguaje, Tecnología trabaja lenguaje. Es decir todos.</p> <p>Eso nos ha reportado cierta gratificación como profesoras que hayamos podido primero organizarnos como equipo y funcionar por un mismo objetivo, de que estemos cumpliendo metas que nos planteamos nosotras mismas. Que hemos ido avanzando y mejorando en algunas cosas.</p> <p>No digamos que estamos todos excelentes en Lenguaje, pero si hemos ido logrando ciertas metas que nos propusimos a corto plazo.</p> <p>Personalmente, pienso que es una satisfacción personal, porque enriquece a las personas y lo que estoy haciendo no está tan mal, ya que los resultados dicen que vamos bien.</p> <p>- El saber que uno aporta a la sociedad, va generando nuevos ciudadanos que no solo aprendan, sino que aprendan a relacionarse entre ellos, como ellos lo ven.</p> <p>- Siempre hay una colega que está conectada a la tecnología. Entonces mira apareció este programa, lo puede entregar y, a los otros profesores les puede</p>	<p>Mar de saberes</p> <p>Lenguaje Todos los sectores</p> <p>Metas propias Avances</p> <p>Logros</p> <p>Aportes del saber colaborativo</p>		<p>Código in vivo</p>
--	--	---	--	-----------------------

	<p>servir mucho más que a uno, incluso. Otro profesor que encuentra, no sé, una página de información, o de recursos educativos.</p> <p>Ese tipo de cosas, al colaborar con ese pequeño datito, por ejemplo para el día de la mamá. De alguna forma se agradece y uno va creciendo en eso y también uno siente que va aportando y te sientes bien de que estás haciendo algo.</p> <p>Porque a los niños, uno le enseña y se les olvida, pero siento lo que uno aporta con profesores...lo que nos ha enseñado Alicia en Lenguaje, lo tengo. Es parte de lo que yo sé, de mi saber cómo dices tú. Entonces se lo voy a agradecer siempre. Bueno la Alicia sabe, pero es satisfactorio poder entregar y saber que puedes contar que la pregunta que tú hagas, aunque sea una tontera, te la van a contestar.</p> <p>- Creo que nos favorece porque cada una tiene su subsector, entonces independiente de eso siempre, por ejemplo Gina es más tecnológica, dice "encontré esta página y me dice te la mando, ya mándamela" o la Karina, dice chiquillas miren pueden hacer esto y lo manda. Independiente de lo que hagamos siempre estamos pendiente de lo que le puede servir a la otra.</p>	<p>Intercambio de saberes en tecnología</p> <p>Se aporta Se agradece</p> <p>Es parte de mi saber</p> <p>1° Ciclo</p> <p>Pendiente</p>		
GF4	<p>- Vamos a la parte municipalizada, creo que los profesores municipalizados, están pegados muchos años a la Municipalidad, y eso es bueno por una estabilidad laboral, pero pienso que muchos profesores ya son de edad, no se han ido reciclando en los municipalizados.</p> <p>Vaya a pararse a uno municipalizado gente de sesenta y más y con lo difícil que son los estudiantes ahora, no los escuchan, no los quieren escuchar.</p> <p>Entonces el aprendizaje entre ellos, hasta parece que</p>	<p>Profesores municipales</p> <p>Profesores mayores</p>		

	<p>se odian, es feo decirlo, es como pelambre tal vez, pero quiero ser sincero con esto. Si voy a aportar con algo, lo voy a hacer con sinceridad.</p> <p>Hay muchas, no malas vibras, sino muchos profesores aislados, no quieren compartir y no quieren aceptar jefes. Los jefes...no son que se acerquen al profesor, son jefes hasta odiosos podríamos decir, que quieren pisotear a los demás, y ahí comienzan las rencillas.</p> <p>Se los digo porque derechamente conozco varias municipalidades de por aquí. Se los digo porque trabajo como en 4 otros colegios y por años lo llevo haciendo.</p> <p>Son municipales, trabajé como 17 años en un Municipal y preferí seguir acá, para aprender más, quiero aprender a ser mejor profesor.</p> <p>- Con respecto a la formación docente a mí me hubiese gustado que cuando tuvimos la asignatura de Didáctica en la universidad, un día hubiera llegado el profesor con un video de una clase normal, en cualquier circunstancia, de quinto año básico, donde son súper inquietos y con mucha energía y como enfrenta el profesor el hecho de pararse adelante y ganarse la atención del niño.</p> <p>Porque a mí no me enseñaron como hacer actividades, como hacer actividades entretenidas, como poder hacer desarrollar alguna habilidad. Pero tal cual dice el profesor, nunca le dijeron a uno que tenía empezar a ganarse a los chiquillos de alguna manera y aunque uno puede decir que es obvio que para que ellos aprendan tienen que estar callados, el drama de la sala de clases, recién salió en la práctica.</p> <p>Ahora, hay un tema en la universidad que no pescan y es el tema de la disciplina y es fundamental poder</p>	<p>Profesores municipales</p> <p>Aislados y con jefes odiosos Crítica la formación recibida</p> <p>Aquí se hace respetar con un poco de fuerza</p> <p>Clima sala Cantidad de estudiantes</p> <p>Universidad Su formación en didáctica</p>		
--	---	---	--	--

	<p>tener disciplina para poder dar una idea o un mensaje.</p> <p>Disciplina en el contexto de la conducta o en el contexto de la responsabilidad. Eso por lo menos en la universidad no me lo enseñaron. Eso uno lo aprende con la práctica cuando uno está en clases.</p> <p>- Me gustaría agregar un poquito lo que dijo primero el colega, con respecto a la formación docente. En cuanto a las mallas curriculares, en realidad muchas veces las universidades exigen un registro curricular que pocas veces se puede concretar a nivel de los recursos existentes y de acuerdo al colegio que uno vaya a ejercer.</p> <p>Que no se vea frustrada esa instancia en la cual las universidades muchas veces planifican, desarrollan, esquematizan, objetivos, resultados esperados, mallas curriculares en base a una realidad que esta pueda ser distinta después al momento de ejercer.</p> <p>Porque uno sale de la universidad, sale con un mochila gigante de saberes, con temas que son súper científicos, netamente tienen que ver con la disciplina que uno maneja, ya en el colegio por supuesto, llega súper descontextualizada de lo que pasa y los cursos de metodología y los cursos de didáctica son pocos para la realidad.</p>	<p>Universidad no considera el tema de la disciplina</p>		<p>Código in vivo</p>
--	--	--	--	-----------------------

	<p>en todo.</p> <p>Nosotros nos vamos a integrar a lo que los docentes directivos decidan, pero esto viene de allá, de la Municipalidad que diga van a trabajar así y esto se da y tiene que ser así.</p> <p>Porque aquí todos los años han cambiado las planificaciones, de todas las modalidades las han cambiado y no van en las calificaciones. Si yo planifico de una manera y otra manera, los contenidos están dados, eso es lo que me interesa pero a ellos les interesa mucho la planificación. La planificación era mensual, después quincenal y ahora diaria y digo ¿a qué hora?</p> <p>El Portafolio ¿lo hace quién? No tenemos horario, el Portafolio depende de nosotros. Cuando también señala ahí que el Portafolio tiene horas para revisarlo, tampoco se hace. Entonces ¿de quien depende?</p> <p>Nosotros trabajamos queramos o no, es la realidad y cada uno trabaja en forma individualista, somos individualistas porque como digo no depende de nosotros.</p> <p>- No, independiente de lo que él dice que es a nivel comunal, pero en este colegio que igual es municipal se hacía eso. Cuando cada uno que tenía que apoyar, en un contenido que estuviera con déficit, que no lo hubiesen adquirido y uno apoyaba.</p> <p>- Si yo salgo a una hora, tengo de ocho a una y tanto, clases ¿a qué hora comparto entonces? Si me voy a la una.</p> <p>- Pienso que si es importante, porque a veces uno piensa que lo está haciendo súper bien, pero del otro</p>			
--	---	--	--	--

	<p>también se enriquece y va creciendo. También para el aprendizaje de los niños, se articulan al hablar del contenido igual el aprendizaje va hacer más productivo.</p> <p>- Pienso que todos podemos aprender, de los mismos directivos, de nuestra misma gente, pienso que con mayor organización, más aprendizaje. A pesar de que somos profesores, también estamos aprendiendo, también estamos insertos en un medio del cual de los alumnos de todos podemos aprender.</p> <p>- Lo mismo que dije. Insisto que si hay intereses que no se dan acá, por ser la escuela, solamente un profesor en un curso, no hay cursos paralelos es difícil y si no hay una gestión de arriba, siempre es bueno compartir pero hace muchos años que yo trabajo. Eso no se hace, en la realidad. Tengo cuarenta años de servicio y no. (compara con otro liceo) Pero una cosa importante, ellos tienen las horas, ellos tienen diez horas solamente para planificar y para intercambiar opiniones, corregir pruebas y todo eso y nosotros no lo tenemos.</p> <p>Es por eso que Santiago tiene los resultados que tiene. También, porque se dan las condiciones, se dan las facilidades. Aquí yo tengo 30 horas y como le digo todo lo que tengo que planificar lo llevo para la casa.</p> <p>¿Por qué? ¿A qué hora lo hago? Todo lo que tengo que corregir lo llevo para mi casa y el compartir, solamente, tenemos el Consejo, el día miércoles, que es una hora u hora y media. Con la jefa técnica, compartimos nuestras experiencias: ¿cómo nos va con el curso? Cosas generales, que ella también nos puede ayudar en esto y esto otro, pero a nivel de curso, la metodología ¿con quién? Por ejemplo, con quién podría: haber ¿en fracciones yo tengo este</p>			
--	--	--	--	--

	<p>problema, quién me puede ayudar? No hay nadie. Me acuerdo que hace muchos años atrás se quiso hacer algo globalizado, tenía un nombre. Las unidades, interglobalizadas, pero fue un fracaso, duró cuatro años, y después no más, porque pasa por el factor tiempo, insisto que el problema es tiempo, para poder planificar, que los profesores se organicen, tengan la libertad, que cuando viene impuesto y te digan que tienes que hacer esto así. No te dan la posibilidad de hacerlo con otro colega.</p> <p>- En lo que él está diciendo, o sea, dependiendo de la cantidad, la disponibilidad de cada uno...</p> <p>- Yo tenía 54 horas, entonces pasaba todo el día, de 8 a 8. Tenía el tiempo disponible, así como otros colegas que tenían 54 horas.</p> <p>- (se refiere a la evaluación docente). Como se planifica, como queda estipulado para planificarse en tiempo es imposible llevarlo a la realidad, a pesar que son ocho horas, pero esas ocho horas significan una gran cantidad de tiempo en un organización, con todo lo que conlleva.</p> <p>Ahora imagínese, a cada unidad es imposible, eso está fuera de foco, absolutamente, no abarca la realidad, todo eso tiene una preparación extra, extraordinaria entre comillas, y que significa horas en la casa de nosotros de cada uno, compartiendo con algunos colegas que ya han hecho la evaluación, pero en la realidad, no está basado en la realidad, es algo poco aplicable.</p>			
GF3	No lo trataron aquí			
GF4	Lo trataron de otra forma			

6. Desafíos para la formación de profesores

Ubicación	Segmento de contenido	Categoría conceptuales abstraíbles		Códigos Etiquetas
GF1	Tratado en otra pregunta			
GF2	Idem			
GF3	<p>- Es importante en párvulos el ser colaborativo, es súper importante, siempre lo he hecho así.</p> <p>Después tomé básica y tecnología y el trabajo en tecnología es básico. Siento que siempre he estado como en eso, siempre he hablado de trabajo colaborativo a los chicos. Siento que a lo mejor por coincidencia que me tocó tecnología o que estudie párvulo, siempre se le dio importancia, por lo menos cuando hice básica igualmente se tenía claro eso, del compartir conocimientos, del enseñarle a los chicos en trabajar en equipo, eso era parte importante.</p> <p>- También creo que sí, uno de los cursos que uno toma en la universidad, a las asignaturas, siempre te plantean trabajos con grupos, con parejas, en general siempre se da eso.</p> <p>- Ellos te imponen que tienes que trabajar en equipo. No te forman a trabajar en equipo, después se va dando y uno a veces con los compañeros de tesis terminan súper peleados porque todos opinan diferente y no siempre estamos de acuerdo. Es más una disposición a que te enseñen a hacerlo.</p> <p>Tuve un ramo de trabajo en equipo en básica. Era un sello de la universidad, porque era la modalidad de trabajo.</p> <p>- Ahí hay mucha diferencia porque lo que comentaba recién Beatriz, hay colegios que realmente no se da porque nadie te presta, nadie te pasa. Saludo de la</p>	Relato de la propia experiencia		

	<p>mañana y después chao y a veces ni eso porque hay rivalidades entre colegas que tampoco se miran, entonces si no cambia eso difícil.</p> <p>- Que lata llegar al colegio y encontrar eso, no se saludan y los niños perciben eso, para empezar todos juegan con todos, desde de 1 a 6 y todos se conocen, todos comparten y los más grandes cuidan a los más chicos y fuera del colegio igual y se va dando eso. El que termina primero le ayuda al otro.</p>			
GF4	Tratan el tema en la pregunta anterior			

AMDG

Fin