



Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación
Vicerrectoría académica
Dirección de postgrado
Magíster en Educación

Características del Trabajo en Equipo en Proyectos de Integración Escolar de dos establecimientos municipales de una comuna del sector sur de la Región Metropolitana

Tesis para optar al grado de Magíster en Educación Diferencial
Mención en Necesidades Múltiples

Autor : María Eva Armisen Causarano
Profesora Patrocinante: Dra Tatiana Elena Cisternas León

Santiago de Chile, marzo, 2014

AGRADECIMIENTOS

La presente Tesis es un esfuerzo en el cual participaron distintas personas, leyendo, opinando, corrigiendo, dando ánimo, principalmente acompañando en todo momento.

Agradezco a la Dra. Tatiana Cisterna, profesora guía quien confió en mí. Gracias por su paciencia, conocimientos, entrega y cariño. Sin su apoyo constante esta investigación no hubiese sido posible. Gracias Tatiana.

Gracias también a los profesionales que entregaron en forma honesta sus experiencias y necesidades dentro del Programa de Integración Escolar, permitiendo conocer sus vivencias dentro y fuera de las salas de clases.

Doy especial gracias al Consejo Nacional de Ciencias y Tecnología, CONICYT, Programa de Formación Capital Humano Avanzado por entregarme apoyo económico fundamental para cursar el Magister.

Finalmente le doy gracias a Mauricio, Luciano y Rafael quienes con paciencia y en forma incondicional me dieron las fuerzas para seguir en los momentos de debilidad. Gracias por su espera y amor.

RESUMEN.....	6
INTRODUCCION.....	7
CAPITULO 1 FORMULACION DEL PROBLEMA.....	9
1.- ANTECEDENTES	10
1.1.1- Antecedentes internacionales acerca de la integración escolar en Chile... 10	
1.1.2.- El Trabajo en Equipo en educación diferencial según el Decreto N° 170 ... 13	
1.1.3. Enfoques del Trabajo en Equipo..... 15	
1.1.4. Trabajo en Equipo desde una perspectiva Colaborativa. 17	
1.1.5. Elementos para comprender la dinámica del trabajo colaborativo 18	
1.1.6. Proyecto de Integración en una comuna del sector de la RM 20	
1.2.- PROBLEMA..... 22	
1.2.1.- PREGUNTAS DIRECTRICES 24	
1.3.- Objetivo General 25	
1.3.1- Objetivos Específicos 25	
CAPITULO 2 MARCO CONTEXTUAL	26
2.1.- NORMATIVA ACTUAL PARA LA INTEGRACION DE PERSONAS CON NEE.. 29	
2.1.1.- Profesionales competentes 30	
2.1.2.- Necesidades Educativas Especiales 31	
2.1.3.- Trabajo colaborativo..... 33	
2.2- CARACTERIZACION DEL PIE EN UNA COMUNA DEL SECTOR SUR DE LA REGION METROPOLITANA 35	
2.2.1.- Funciones de los profesionales del proyecto de integración escolar de la comuna en estudio 38	
CAPITULO 3 MARCO TEORICO	40
3.1.- INTEGRACIÓN ESCOLAR..... 41	
3.2. TRABAJO EN EQUIPO DESDE UNA MIRADA COLABORATIVA 43	
3.2.1.- Elementos para comprender el trabajo en equipo 47	

3.2.2- Condiciones para realizar trabajo en equipo	49
3.2.3.- Favorecedores y obstaculizadores para realizar trabajo en equipo de tipo colaborativo	52
3.3.- ENFOQUES DEL TRABAJO EN EQUIPO	55
CAPITULO 4 MARCO METODOLOGICO.....	59
4.1.- ENFOQUE METODOLOGICO	60
4.2.- TIPO DE INVESTIGACION.....	61
4.3.- PARTICIPANTES Y CRITERIOS DE SELECCIÓN	62
4.3.1- CARACTERIZACIÓN DEL GRUPO EN ESTUDIO.....	64
4.4.- ESTRATEGIAS DE RECOLECCION DE DATOS	66
4.5.- ESTRATEGIAS PARA EL ANALISIS.....	69
4.6.- CRITERIOS DE RIGOR METODOLOGICO.....	70
CAPITULO 5 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	71
5.1.- GENESIS DE LOS PROYECTOS DE INTEGRACIÓN Y CONFORMACIÓN DE LOS EQUIPOS	73
5.1.1.- Desinformación y sin participación.....	73
5.1.2.- Participación en la creación y permanencia en el PIE.	74
5.1.3.- Propósito de Programa de Integración Escolar.	75
5.1.4.- Criterios en la selección de profesionales para trabajar en el programa de integración escolar	76
5.2.- CONDICIONES EN QUE SE DESARROLLAN LOS EQUIPOS DE TRABAJO ..	77
5.2.1.- La disponibilidad de tiempo.....	77
5.2.2.- Infraestructura con la que cuentan los establecimientos para el óptimo desarrollo profesional del programa de integración escolar.....	80
5.2.3.- Recursos materiales.....	81
5.3.- ACTITUDES QUE ASUMEN LOS MIEMBROS DEL EQUIPO PIE.....	82
5.3.1.- Relaciones interpersonales	82
5.3.2.- Aportes que entrega cada profesional al equipo de trabajo.....	83

5.3.3.- Cumplimiento de metas.....	85
5.3.4.- Conocimientos para trabajar en equipo	87
5.4.- FORMAS DE TRABAJO DENTRO DEL EQUIPO PIE.....	89
5.4.1.- Información acerca de la composición del equipo PIE	89
5.4.2.- Semejanzas en las funciones administrativas y técnicas.....	89
5.4.3.- Desconocimiento de las tareas propias de la colaboración	91
5.5.- RESULTADOS COMPARATIVOS.....	92
CAPITULO 6 CONCLUSIONES.....	94
BIBLIOGRAFIA.....	101
ANEXOS	105
Anexo 1 Validación de los instrumentos.....	104
Anexo 2 Consentimiento informado.....	116
Anexo 3 Transcripción de entrevistas.....	119
Anexo 4 Ejemplos de memos analíticos.....	160
Anexo 5 Matrices decodificación.....	165

RESUMEN

La presente investigación busca conocer en profundidad las características que presenta el trabajo en equipo en dos colegios municipales de una comuna del sector sur de la Región Metropolitana. El trabajo en equipo es una temática escasamente estudiada en nuestro país, por lo que se considera de gran importancia para lograr una educación de calidad, más aún cuando se considera la atención de estudiantes con Necesidades Educativas Especiales. El estudio se aborda desde una perspectiva cualitativa, con un diseño de Estudio de Caso. Los participantes son los profesionales especialistas del Programa de Integración Escolar, profesoras de aula regular y equipos directivos de dos establecimientos escolares.

Los resultados evidencian similitudes y diferencias entre los equipos en estudio, sin embargo y a pesar de las diferencias, se refleja el escaso trabajo en equipo desde la colaboración entre los profesionales debido a la falta de pertenencia a los equipos, condiciones adversas, un funcionamiento caracterizado por el individualismo y aportes profesionales específicos. La ausencia del trabajo en equipo da cuenta de escuelas carentes de colaboración, donde el trabajo entre profesionales impide el acceso a nuevas ideas, la falta de tradición colaborativa y la existencia de estructuras rígidas en los establecimientos dificultan la tarea de trabajar en equipo.

Conceptos claves: Integración Escolar, Trabajo en Equipo, Colaboración, Decreto N° 170/09.

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación ha tenido como punto interrogativo el trabajo colaborativo que se realiza en los equipos interdisciplinarios pertenecientes a los proyectos de integración escolar. Nos interesa dejar de manifiesto las distintas formas de trabajo en equipo que se dan en una realidad determinada, pero con variantes contextuales dentro de una misma comuna.

La mirada hacia el desarrollo de comunidades educativas abiertas hacia la diversidad y la atención de las Necesidades Educativas Especiales (NEE) ha demandado la implementación de Proyectos de Integración Escolar (PIE), con equipos de profesionales especialistas y capacitados en distintas áreas para atender las necesidades educativas especiales de los estudiantes, promoviendo el cumplimiento del Decreto 01/98 y el recientemente publicado decreto 170/ 2009. La atención de la diversidad requiere un curriculum abierto y que permita adaptaciones pertinentes a una organización escolar flexible.

Con la publicación del Decreto supremo de educación N° 170/09 se reglamenta el funcionamiento de los Programas de Integración Escolar, incorporando nuevos conceptos teóricos y prácticos acerca del trabajo colaborativo, el cual supone mejorar la calidad de la enseñanza y de los aprendizajes de todos los estudiantes, como así mismo establecer nuevas relaciones entre los profesionales.

La composición de los equipos educacionales varía según el tamaño, el tipo de organización de la institución y el grado de especialización de los profesionales, es por esto necesario enfatizar que la manera en que estén formados los equipos y la forma en que operan influye en el resultado de calidad de la educación. Existen numerosas formas en que puede diseñarse un equipo las que dependerán de la realidad contextual en que se desenvuelvan.

Para lograr un trabajo de calidad, los distintos profesionales especialistas del Proyecto de Integración Escolar deben trabajar en equipo con profesoras de aula regular y equipos directivos de los establecimientos en ejecución. Se deben establecer roles y funciones definidas en un marco de respeto y tolerancia, manejando un lenguaje en común bajo la mirada de un mismo paradigma y así obtener un máximo provecho de sus capacidades individuales y colectivas.

Sin embargo, la existencia de distintos factores influyentes en los quehaceres educativos como son la formación profesional, liderazgo, coordinación, motivación, gestión y condiciones de espacio y tiempo dentro de los establecimientos dificultan el logro de la tolerancia y desarrollo del trabajo en equipo, provocando en muchas oportunidades un quehacer aislado, poco eficiente y en ocasiones desarticulado, afectando la atención de los estudiantes pertenecientes al PIE.

A través de un enfoque investigativo cualitativo, con una tradición de estudio de caso es que la presente investigación se desarrolló específicamente en el escenario del Proyecto de Integración Escolar de dos escuelas municipalizadas de la comuna en estudio.

El presente trabajo de investigación se organiza del siguiente modo:

En un primer capítulo se presenta la definición del problema en estudio, entregando los antecedentes de éste y dando paso a la formulación de preguntas que guiaron la tesis, en el mismo se expone el objetivo general y los objetivos específicos. El segundo capítulo muestra el marco contextual de la realidad en estudio, en el tercer apartado a través de la revisión bibliográfica de distintos autores se confeccionó el marco teórico en el cual se basó el estudio. Posteriormente en el capítulo cuatro se plantea el diseño metodológico, los instrumentos utilizados en la recolección de información y el tipo de análisis de resultados utilizados y en los capítulos cinco y seis se desarrollan los análisis de las experiencias de los actores entrevistados y las conclusiones del estudio respectivamente.

CAPITULO 1
FORMULACION DEL PROBLEMA
Y OBJETIVOS

1.- ANTECEDENTES

Este apartado desarrollará antecedentes claves para la formulación del problema: Los proyectos de integración escolar en Chile, la realidad de los proyectos de integración en la comuna de San Joaquín, el trabajo en equipo que se desprende del decreto N° 170, los enfoques sobre el trabajo en equipo, la importancia de la perspectiva colaborativa y los elementos necesarios para comprender la dinámica del trabajo colaborativo.

1.1.1- Antecedentes internacionales acerca de la integración escolar en Chile

Para poder entender la política actual Chilena es necesario conocer algunos de los hitos que se han dado a nivel internacional en el tema de la inclusión de personas con discapacidad al sistema educativo.

Dentro de los hechos más destacados y de mayor repercusión se puede nombrar:

En 1948 La Declaración de los Derechos Humanos es considerada como el inicio a la inclusión educativa, donde se reconoce el derecho de toda persona a la educación con igualdad de derecho, incluyendo a personas con discapacidad (Tenorio, 2005).

En 1978, el Informe Warnock, presenta cambios importantes en cuanto a la educación de personas con discapacidad, surgiendo en él los conceptos de Necesidades Educativas Especiales (Tenorio, 2005).

En 1990 se realiza la Conferencia Mundial sobre Educación para Todos, Unesco.

Posteriormente en 1993, se promulgan las normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, en estas se estipula la responsabilidad de las autoridades docentes en cuanto a la educación de personas con discapacidad.

En 1994 se desarrolla la Conferencia Mundial sobre las Necesidades Educativas Especiales: Acceso y Calidad, siendo organizada por la UNESCO, es en esta conferencia que se establecen las acciones a desarrollar para proporcionar oportunidades educativas a las necesidades individuales de los alumnos sea cual sea su origen.

En 1998 tiene lugar la Convención Internacional para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. OEA.

En el año 2002 se realiza la segunda declaración de Madrid, donde se plantea la superación de barreras en educación y trabajo, reemplazando medidas legislativas y promoviendo un cambio en la actitud hacia la diferencia (MINEDUC, 2013).

En el año 2006 se realiza en México La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad suscrita en la ONU, donde se estableció un comité especial encargado de preparar una convención internacional ampliada e integrada para proteger y promover los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad.

Los actos mencionados, han servido de aporte y base para diseñar políticas de gestión gubernamental en Chile, es así como en la década de los 60 se origina una reforma educativa en la que se prioriza dar cobertura a todos los estudiantes en edad escolar. Quedando de manifiesto que no todos los estudiantes rendían de buena manera en la educación común, siendo esta una de las causas para que en la década de los 70 surja en Chile la modalidad de educación especial, creada como una alternativa educativa paralela a la regular destinadas para los estudiantes con NEE. Esta nueva modalidad educativa con lleva la realización de diagnósticos desde una mirada biomédica más que pedagógica, arrastrando consigo la segregación (Unicef, 2001).

En la década de los 80 se originan en Chile las primeras prácticas de integración, éstas se dan de una forma aislada y poco sistemática, sin normas reguladoras dependiendo de las voluntades y sistemas de creencias de los distintos sectores (Unicef, 2001).

En el año 1990, se aprueba el Decreto 490 que establece las normas para integrar a estudiantes con discapacidad, a establecimientos regulares en las aulas comunes, donde el estado debe garantizar el derecho de educación a toda persona.

Es también en el año 1990 que la Ley Orgánica Institucional de enseñanza, entrega alternativas de adecuaciones para ser incorporadas en los planes y programas regulares para la atención de estudiantes con necesidades educativas especiales.

En el año 1994 se promulga la Ley 19.284/94 que dicta las Bases Legales para la Integración Social de las Personas con Discapacidad.

Luego en 1998 para dar cumplimiento a la ley de Integración es que se entregan orientaciones a través del Decreto 01/98, donde se establece que el sistema escolar, tanto en sus establecimientos de educación común, especial y común con Proyectos de Integración Escolar deberán brindar las innovaciones y adecuaciones curriculares necesarias para facilitar el acceso a los cursos o niveles asegurando la permanencia y progreso en dicho sistema.

Es así como el sistema escolar en su totalidad debe brindar las oportunidades y alternativas educacionales a todos los estudiantes, incluyendo a los que presentan necesidades educativas especiales. Es así como los lineamientos de acción de la educación especial presentan como objetivo central hacer efectivo el derecho y participación a la educación y a la no discriminación de las personas con necesidades educativas especiales, promoviendo una educación inclusiva y motivando el trabajo en equipo entre los distintos participantes de las comunidades educativas.

Para dar cumplimiento a lo anterior, una de las estrategias propuestas tiene que ver con la libertad que presentan los Establecimientos de Educación Regular para desarrollar Proyectos de Integración Escolar (PIE) para los alumnos y alumnas que presentan Necesidades Educativas Especiales (NEE) permanentes derivadas de alguna discapacidad y transitorias derivadas de un Trastorno Específico del Lenguaje (Decreto N° 1 /98 y N° 1300/02).

Los proyectos de integración escolar amplían las oportunidades de educación de los estudiantes permitiendo disponer de recursos humanos y materiales. En este sentido cuando se habla de proyecto de integración, se busca validar las diferencias dentro de un contexto educativo, considerando que la educación debe tener dentro de su abanico de componentes a personas competentes para el cumplimiento de dicho objetivo, como son los docentes y profesionales de apoyo; los que a su vez son los encargados de favorecer mediante su acción normalizadora un ambiente de aceptación por parte de toda la comunidad educativa hacia los estudiantes con necesidades educativas especiales.

En el año 2009 se promulga el Decreto 170 que regula los requisitos, los instrumentos diagnósticos, perfil de los profesionales competentes y amplía el concepto de necesidades educativas a permanentes y transitorias, entregando disposiciones

legales que contemplan el trabajo en equipo entre los profesionales de los Proyectos de Integración Escolar.

Como ya se mencionó, los PIE son una estrategia del sistema escolar, que tienen el propósito de contribuir al mejoramiento continuo de la calidad de la educación que se imparte en el establecimiento educacional, favoreciendo la presencia en la sala de clases, la participación y el logro de los aprendizajes esperados, de todos los estudiantes, particularmente de aquellos que presentan necesidades educativas especiales, sean éstas de carácter permanente o transitorio.

1.1.2.- El Trabajo en Equipo en educación diferencial según el Decreto N° 170

El Decreto 170 /09 reglamenta la Ley 20.201 de subvenciones y define la población de estudiantes que accede a la subvención de educación especial, en establecimientos de educación regular con Programas de Integración Especial, o en escuelas especiales, dicho decreto norma el trabajo en equipo entre los diferentes profesionales que intervienen en el PIE, estipula los tiempos del trabajo colaborativo según los requerimientos de apoyo de los estudiantes y las competencias profesionales ya que, para poder realizar un trabajo de calidad es necesario que los profesionales participantes se coordinen y realicen trabajo colaborativo, que potencie las acciones planeadas. Para ello, el Decreto 170/2009 en su artículo 86, letra b, señala que el o los profesores de educación regular deben contar con un mínimo de 3 horas cronológicas semanales para el trabajo colaborativo.

De acuerdo a las Orientaciones Técnicas para Programas de Integración Escolar, 2013, “el trabajo colaborativo implica contar con un equipo transdisciplinario, donde cada integrante participa en función del mejoramiento de los aprendizajes y participación inclusiva de los estudiantes que presentan NEE. Puede considerarse como una metodología de enseñanza y de realización de la actividad laboral basada en la creencia de que el aprendizaje y el desempeño profesional se incrementan cuando se desarrollan destrezas cooperativas para aprender y solucionar los problemas y acciones educativas y laborales. El trabajo en equipo es una herramienta fundamental para mejorar la calidad de

los aprendizajes de todos/as los estudiantes, especialmente de los que presentan NEE”. (MINEDUC, 2013)

Las horas de trabajo colaborativo podrán ser organizadas y distribuidas de manera flexible entre los docentes del curso que integra a los estudiantes con NEE, de modo que se usen de la mejor forma posible. El profesor de educación diferencial debe contar con horas suficientes, y distribuidas de modo que coincidan con las horas del o los profesores de aula común, para que ambos planifiquen y apliquen en la sala de clase, las estrategias de atención a la diversidad y a las NEE que presenten los estudiantes.

El MINEDUC en sus orientaciones señala la necesidad de conformar Equipos de Aula en los cursos que cuenten con estudiantes integrados potenciando la co educación. Estos equipos deben estar conformados por el profesor de aula común y profesor de educación diferencial. También pueden ser parte del equipo otros profesionales como el psicólogo, fonoaudiólogo y psicopedagogo.

La normativa exige que todos los actores del PIE trabajen juntos y se apoyen mutuamente a través de la cooperación profesional, sin embargo el individualismo y el celo profesional ha fragmentado tanto la educación y el conocimiento sobre la misma, parcelando ámbitos de trabajo y acotando el terreno de cada cual, que acaban aislándose, realizando un trabajo desarticulado, con poca motivación y participación de los miembros, esto ha hecho que surjan cuestionamientos en el investigador tales como; ¿Existen disposiciones de tiempo y espacio dentro de las escuelas para realizar trabajo en equipo?, ¿Están los profesionales capacitados para trabajar en equipo? ¿Cómo se benefician los estudiantes con Necesidades Educativas Especiales con el trabajo en equipo? Según las distintas realidades ¿Se ve afectado el trabajo en equipo?

Los cuestionamientos planteados se basan en la observación empírica, ya que la ley regula y establece disposiciones. Sin embargo, la experiencia y la realidad de los distintos escenarios educativos hace que las disposiciones legales se ejecuten de distinta manera de acuerdo a la individualidad y características de cada establecimiento.

1.1.3. Enfoques del Trabajo en Equipo.

Para lograr un mejor entendimiento acerca del trabajo en equipo es importante poder conocer los distintos enfoques que se pueden dar en su práctica. Para la autora Campabadal (2001) el trabajo en equipo es la acción que realiza un grupo de personas por la resolución de conflictos y cumplimiento de tareas y objetivos en común. El desempeño realizado por el equipo estará determinado por la coordinación y los intercambios que logren sus miembros. Trabajar en equipo implica condiciones psicosociales que el mismo equipo va construyendo en su proceso de desarrollo.

Fandiño citado por Campabadal (2001) señala que el trabajar en equipo atiende situaciones complejas y para la resolución de éstas se requiere la participación de distintos actores. Debido a que los equipos son dinámicos, su intercambio y realidades en el que se desenvuelven también son divergentes dando origen a los distintos tipos y formas de trabajo en equipo, llamados enfoques. Los más utilizados son: El Equipo Multidisciplinario, el Equipo interdisciplinario y el Equipo Transdisciplinario.

El equipo Multidisciplinario tiene su origen en el modelo médico asistencial. En el campo de la educación se creó para solucionar problemas de integración escolar, tiene una forma mixta, se forma con un conjunto de profesionales de diferentes disciplinas cuya función es prevenir, detectar, valorar y supervisar la problemática del niño con Necesidades Educativas Especiales. Se puede concebir como una sumatoria de disciplinas que se unen para dar solución conjunta. (Campabadal, 2001 p.171).

Por otra parte existe el Equipo Interdisciplinario, el cual se puede concebir como un grupo integrado de profesionales de distintas disciplinas que se unen para realizar una tarea concreta en común, con sentido integral. Este enfoque se aplica a grupos constituidos y consolidados, partiendo de una visión de totalidad donde cada miembro es responsable de un área específica aportando cada uno desde su especialidad para luego interrelacionar la información y dar una solución integral (Campabadal, 2001 p.172).

Por último, se encuentra el trabajo en Equipo Transdisciplinario, en este enfoque los miembros del equipo integran sus conocimientos, los presentan como unidad y los desarrollan como acción común para el cumplimiento de metas deseadas. Al igual que en

el enfoque interdisciplinario se aplica solo para grupos constituidos y consolidados. Existe disposición y flexibilidad para el cambio y hay un compartir de funciones (Campabadal, 2001 p. 173).

Los enfoques de trabajo en equipo tienen características comunes que son elementos básicos del trabajo en equipo, pero también cada uno de ellos presenta particularidades e implicancias diversas de acuerdo a la manera en que los miembros del equipo interactúen. Por otro lado, el tipo de enfoque al que se adscriba cada equipo tendrá diversas consecuencias en la manera y resolución de los conflictos y cumplimiento de las tareas y objetivos. Específicamente en el área de la integración escolar tendrá relevancia en la calidad de la integración y atención de los estudiantes con Necesidades Educativas Especiales. La práctica de los distintos enfoques del equipos de trabajo tendrán consecuencias diferentes en la atención a la diversidad ya que los equipos multidisciplinarios apuntan a resolver conflictos en forma parcelada, mientras que los interdisciplinarios dan soluciones integrales de dentro de las disciplinas que en él interactúan y los transdisciplinarios interactúan como una acción común para el cumplimiento de las tareas y trabajan en forma colaborativa. En el apartado de Marco Teórico se desarrollaran de manera más extensa las características de cada uno de los enfoques.

Por otro lado la colaboración entre profesionales resulta imprescindible para avanzar hacia una escuela abierta a la diversidad y que permita la inclusión educativa, se hace necesario trabajar en red, tener en cuenta una visión interdisciplinar de las situaciones, donde cada profesional desde la responsabilidad en su tarea, debe tomar en consideración sus propias limitaciones y posibilidades en determinados momentos.

1.1.4. Trabajo en Equipo desde una perspectiva Colaborativa.

Dentro de la manera de concretar el trabajo en equipo, la perspectiva colaborativa ha tomado fuerza por su pertinencia y utilidad, ya que el trabajo colaborativo considera el dialogo, sus interacciones son positivas y la cooperación entre sus miembros es fundamental en los quehaceres educativos. Bajo la perspectiva colaborativa cada miembro del equipo garantiza el alcance de las metas en común donde el crecimiento es individual y colectivo.

Ainscow (2003), en una investigación en distintas escuelas de Inglaterra corrobora que el trabajar colaborativamente con redes internas y externas a las escuelas aumenta la sensación de pertenencia e interdependencia entre los actores de la comunidad escolar, lo que trae como consecuencia una mirada hacia el cumplimiento de los objetivos planteados por el equipo.

Dentro del trabajo colaborativo se satisfacen las necesidades personales, de instrucción y organización, facilita la investigación y la innovación, apoya la transformación social y el cambio de valores, mejora las relaciones personales y sociales con el exterior y promueve el desarrollo profesional. (López, 2007) Este proyecto asume que esta es la perspectiva deseable para los proyectos de integración escolar.

López (2007), señala que el trabajo en equipo colaborativo aumenta la coordinación entre sus actores, fomenta la inserción pertenencia al centro, propicia la mejora del rendimiento el alumnado, facilita el reparto de responsabilidades y la adopción de nuevas y diversas estrategias.

Una forma de hacer efectiva la atención a la diversidad es realizar un trabajo en equipo de tipo colaborativo entre los profesionales especialista del PIE, las profesoras de aula regular y equipo directivo de las escuelas.

Otros autores señalan lo fundamental que son las buenas relaciones entre todos los miembros de un equipo para desarrollar la colaboración, lo cual no es tarea fácil, pero se deben propiciar actitudes hacia una cultura colaborativa. El trabajar colaborativamente permite el acceso a nuevas ideas, da la posibilidad de establecer relaciones personales más positivas entre los miembros del equipo, el trabajar colaborativamente estimula la

creatividad, da la posibilidad de adaptar el currículo al contexto, ya que se tiene mayor conocimiento y comunicación de las necesidades reales de los estudiantes y por sobre todo, aumenta las oportunidades de los profesionales para aprender y avanzar en su propio desarrollo profesional y personal (Montero y Sanz, 2008).

En su estudio doctoral Navalon, (2003) señala acciones que se deben establecer en un equipo para que sea colaborativo:

Un equipo debe presentar una organización de tipo consensuada y respetada por todos los miembros. El tipo de relaciones que se dé internamente determinará si se aleja o se acerca a la dinámica de la colaboración, Los miembros del equipo deben reflexionar acerca del trabajo técnico y de las mismas relaciones de sus miembros. La información debe ser manejada en forma transversal por todos los integrantes del equipo, para que ninguno se sienta excluido por último se debe mantener adecuadas relaciones externas que permitan ampliar las redes de apoyo, necesarias para gestionar recursos humanos y materiales.

El análisis de éstas nos hace afirmar una vez más la compleja acción de realizar trabajo en equipo de manera colaborativa y motiva aún más lograr un conocimiento acabado del mismo y de las prácticas en los contextos educativos, donde de la buena acción del equipo de PIE proporcionará una adecuada intervención e integración de los estudiantes que presentan NEE.

Se considera necesario resaltar el siguiente enunciado: “La colaboración entre los actores de un equipo propicia un cambio de valores optar por una sociedad diferente y más igualitaria en la que todos buscamos aprender juntos” (López, 2007 p.13).

1.1.5. Elementos para comprender la dinámica del trabajo colaborativo

Desde una perspectiva psicológica Coll (1990), señala lo necesario que es que la realidad educativa esté orientada hacia la unificación de criterios comunes entre los profesionales, donde se organice el trabajo en forma continua en todas las áreas educativas y niveles y así las necesidades y aprendizajes de los estudiantes vayan siempre hacia un mismo sentido.

Siguiendo la misma línea de la importancia del desarrollo de trabajo en equipo en los establecimientos educativos otro autor (Del Carmen, 1990) describe la existencia de aspectos importantes en el desarrollo de los equipos, que deben ser considerados para conocer la dinámica de éstos y poder promover actuaciones adecuadas para mejorarlas.

Uno de los aspectos tiene que ver con *la historia* que presenta cada equipo en cuanto a las experiencias, tanto positivas como negativas que les ha tocado enfrentar ya que estas repercuten en la cultura particular y prácticas de trabajo concretas que determinan el tipo de equipo y desempeño por otro lado el ambiente y contexto donde se explicitan las prácticas profesionales puede fomentar y estimular iniciativas personales de innovación, los ambientes mas favorables son aquellos integrados y comunicativos donde existen metas y organización clara con un sentido colectivo de responsabilidad y con espacios formales para intercambiar opiniones. Otro elemento importante para comprender la dinámica de los equipos es *la organización* la cual depende de las características del equipo directivo, siendo responsable de dinamizar y crear condiciones ambientales y organizativas para que el equipo progrese. La organización requiere que los equipos directivos potencien ambientes de trabajo comunicativos y colaborativos. Para que los equipos de trabajo puedan tener un buen funcionamiento no deben exceder el número de doce integrantes. En la organización del equipo debe existir un coordinador quien cumple una tarea fundamental, ya que debe animar, organizar y conducir las reuniones, garantizando la participación de todos los miembros y buscar la resolución de conflictos que se presenten. La coordinación de los equipos no debe ejecutarla un miembro del equipo directivo, idealmente debe ser otro integrante de la comunidad educativa quien realice esta función.

De acuerdo a la organización será las *formas de trabajo* que se establezcan debiendo presentar procedimientos funcionales en donde la elaboración de planes de trabajo detecten las necesidades que se consideran prioritarias también delimitar los temas y objetivos a trabajar y distribución de las tareas entre los integrantes del equipo. Es importante realizar reuniones las cuales deben ser ágiles, funcionales y productivas. Las reuniones deben ser las instancias de toma de decisiones las cuales debieran dar a través de la votación de los participantes o el consenso. Los acuerdos tomados en las reuniones deben quedar registrados permitiendo la concientización acerca de los avances y problemas que fueron emergiendo. Es productivo y aconsejable realizar una autoevaluación para tomar nuevas formas de acción.

No se puede dejar de mencionar *las actitudes del profesorado*, considerando las características individuales de los componentes del equipo éstos deben manifestar compromiso con los otros integrantes una adecuada interrelación con los demás miembros, siendo empáticos, presentando capacidad de comunicación con escucha activa. Además debe observarse habilidades de innovación, iniciativa y creatividad.

Es importante señalar que cualquier tipo de intervención que se realice en los equipos de trabajo puede tener repercusiones en diferentes ámbitos del contexto educativo, siendo importante conocer la cultura de cada grupo al momento de intervenir en ellos. El conocer los elementos mencionados, permite comprender el desarrollo de la naturaleza de los equipos de trabajo dentro de las realidades en que se desempeñan, de esta manera se puede dejar de manifiesto los favorecedores y obstaculizadores de un verdadero trabajo en equipo colaborativo. En la medida que estos ámbitos se desarrollen de manera constructiva y positiva, permitirá que los esfuerzos individuales logren el desempeño exitoso de los objetivos y tareas en común.

1.1.6. Proyecto de Integración en una comuna del sector de la RM

De acuerdo a la realidad de nuestro país en el marco de la educación especial, específicamente en lo referente a las nuevas disposiciones normadas por el Decreto N° 170/09 que expresa la obligatoriedad de trabajar en equipo, es que surge la necesidad de conocer en profundidad el tipo de trabajo en equipo que se da en dos escuelas municipalizadas de una comuna en particular. A continuación se presentan algunas características del proyecto de integración escolar que impulsan a la formulación del problema de investigación.

La comuna en estudio ha implementado desde el año 2004 el Proyecto de Integración Escolar en sus ocho escuelas municipales. La coordinación general del proyecto está a cargo de un coordinador que depende directamente de la Dirección de Educación de la Corporación Municipal. El Proyecto de integración en la presente comuna surge de la necesidad de atender en sus propios establecimientos a los alumnos con diversas necesidades derivadas de algún tipo de discapacidad ya sea transitoria o permanente, ya que la realidad de la población que atienden los establecimientos municipales da cuenta de una amplia diversidad de alumnos que presentan gran

vulnerabilidad, caracterizándose en su mayoría por ser parte de familias uniparentales, padres con estudios incompletos, padres privados de libertad, consumo de drogas y alcohol y violencia intrafamiliar (Kaiser P, 2010).

El Programa de Integración Escolar de la comuna en cuestión tiene dentro de cada escuela un equipo formado por distintos profesionales especialistas: Profesora de Educación Diferencial, Psicólogo y Fonoaudiólogo. Cada integrante aporta desde su especialidad, con una visión que permite realizar un trabajo en equipo y complementario, sin embargo en muchas oportunidades se configura un escenario problemático con características de acción de equipo de trabajo poco eficaz. Dadas las diferentes necesidades de los estudiantes integrados en la comuna en estudio, es que el proceso de integración, como ya fue mencionado, concentra a varios profesionales de distintas áreas, lo que exige establecer estrechas relaciones de colaboración, sin embargo no existen los tiempos y espacios formales destinados al trabajo en equipo colaborativo, las diferencias individuales y de formación profesional muchas veces hacen que el trabajo en equipo se desarrolle de manera aislada y competitiva entre éstos priorizando el cumplimiento de objetivos individuales por sobre las metas y objetivos en común. Por otro lado, los profesionales cuentan con horas de contrato limitadas, las que son destinadas a la atención directa de los estudiantes y a la preparación de clases. No se puede dejar de mencionar que las características de los equipos directivos de las escuelas son un factor fundamental en el desarrollo del trabajo en equipo colaborativo, ya que existen directivos que su forma de gestión potencian la colaboración y otros más el individualismo de sus profesionales, lo que hace que cada establecimiento de la misma comuna en estudio presente distintas formas de trabajo en equipo.

Actualmente, en cada escuela hay alumnos integrados desde Kinder hasta 8 básico, atendándose estudiantes con distintas Necesidades Educativas Especiales (trastorno específico del lenguaje, discapacidad intelectual, trastorno motor, rango intelectual limítrofe, trastorno de déficit intelectual, y trastorno específico del aprendizaje).

La incorporación de los alumnos, la atención, trabajo colaborativo entre los profesionales y egreso de los estudiantes al programa se rige de acuerdo a los lineamientos del Decreto N° 170/09.

1.2.- PROBLEMA

Como ya fue mencionado en el apartado anterior, las actuales políticas de educación especial invitan a los establecimientos educacionales a formar Proyectos de Integración Escolar para así poder ofrecer una educación con igualdad de calidad y oportunidades para todos los estudiantes. Uno de los factores importantes en el logro de los objetivos de los PIE es el trabajo en equipo de sus actores.

Las nuevas políticas de educación especial regidas por el Decreto 170/09 orientan con carácter de obligatoriedad hacia la realización del trabajo en equipo, sin embargo esta obligatoriedad sin conocer la realidad de los distintos contextos educativos hace que se generen tensiones al momento de poner en práctica estas nuevas disposiciones, ya que en muchas oportunidades no se cuenta con los tiempos y espacios establecidos formalmente para la práctica, los profesionales del equipo no presentan las condiciones para interactuar colaborativamente, los equipos directivos se muestran reticentes de potenciar la colaboración entre los profesionales, evidenciándose la realización de un trabajo en equipo poco colaborativo y efectivo. Algunos factores que la literatura dice que pueden influir son, que los profesionales de la educación si bien comparten un marco de referencia cultural propio de su profesión tienen orígenes sociales, edades, experiencias y habilidades distintas. Por otro lado la formación está bastante distante y lejana aún de contribuir en la construcción de una cultura común en aspectos tan relevantes como la colaboración en el trabajo en equipo del profesorado. (Montero, 2011). Se hace necesario resaltar que existe escasa información acerca de la importancia del trabajo en equipo desde una perspectiva colaborativa y su incidencia en el proceso de integración de los estudiantes con Necesidades Educativas Especiales.

Debido a la importancia del trabajo en equipo es que se hace necesario reflexionar e investigar acerca de *La historia, El ambiente, La organización, Las formas de trabajo y Las actitudes del profesorado* que presentan los equipos de trabajo en la realidad particular de una comuna del sector sur de la Región Metropolitana, específicamente en equipos PIE de dos escuelas determinadas y así poder comprender y conocer en profundidad su accionar. Revelando y describiendo el tipo de trabajo en equipo que se da en la realidad en cuestión se podrá analizar y predecir las implicancias que tiene ésta en la óptima integración de los estudiantes con Necesidades Educativas Especiales. Como fue mencionado el campo del trabajo en equipo en educación está escasamente

estudiado, ya que se trata de un tema de estudio difícil. Es por esto que los elementos señalados ayudaran a comprender de mejor forma cómo funcionan los equipos desde su realidad contextual.

La colaboración entre los miembros del equipo va mucho más allá de la obligatoriedad de una normativa, tiene que ver con apostar por escuelas basadas en valores opuestos al individualismo y a la competición.

Por lo anterior es que la presente investigación presenta la oportunidad de conocer el trabajo en equipo que se da entre los profesionales del programa de integración de dos escuelas municipalizadas de la comuna de la comuna en estudio y así el poder revelar las ventajas y dificultades presentes en esta práctica.

La investigación se llevó a cabo en dos establecimientos municipales de una comuna del sector sur de la Región Metropolitana, los dos establecimientos son administrados por la corporación de desarrollo social de dicha comuna, ambos cuentan con proyecto de integración escolar compuesto por un grupo de profesoras diferenciales, profesoras básicas, psicólogos y fonoaudiólogo. Los dos establecimientos seleccionados pertenecen a una realidad contextual similar, sin embargo el funcionamiento y dinámicas de trabajo en equipo entre los profesionales del programa de integración escolar presenta diferencias debido al tipo de gestión, ambiente y características individuales de los profesionales. Ambos establecimientos atienden solo enseñanza básica y a población en situación de vulnerabilidad. Sin embargo presentan diferencias en la cantidad de matrícula, tamaño e infraestructura.

El estudiar dos realidades con características similares y otras divergentes permitirá enriquecer mayormente la investigación, logrando un conocimiento más acabado del tema en cuestión.

De acuerdo a los antecedentes teóricos y empíricos señalados es que se plantea la siguiente pregunta que guiará la investigación:

¿Cuáles son las características que presenta el trabajo en equipo entre los profesionales especialistas del proyecto de integración escolar, profesoras de aula regular y equipo directivo de dos establecimientos municipales de una comuna del sector sur de la Región Metropolitana?

La investigación entregará un aporte para la comprensión y la mejora de la práctica colaborativa de los equipos de trabajo en los contextos escolares, la cual incidirá en la mejora de la educación, describiendo el trabajo en equipo de los integrantes del PIE, en una realidad determinada, identificando las principales falencias, oportunidades y analizando los factores críticos que afectan. En este sentido la investigación se presenta como una herramienta para conocer y analizar el trabajo colaborativo.

1.2.1.- PREGUNTAS DIRECTRICES

- 1.- ¿Cómo se origina el Proyecto de Integración Escolar y cómo conforman los equipos en los dos establecimientos estudiados?
- 2.- ¿Qué rasgos caracterizan las condiciones en que se desarrollan los equipos de trabajo de los PIE de los dos establecimientos en estudio?
- 3.- ¿Cuáles son las actitudes que asumen los miembros de los equipos del PIE de la comuna en cuestión, frente al trabajo en colaborativo?
- 4.- ¿En qué consisten las formas y funciones de trabajo que se da entre los miembros del equipo del PIE de la comuna?
- 5.- ¿Qué diferencias es posible encontrar en el trabajo en equipo que se desarrolla en ambos establecimientos escolares en estudio?

1.3.- Objetivo General

Conocer en profundidad las características del trabajo en equipo en el Proyecto de Integración Escolar en dos escuelas municipalizadas de una comuna del sector sur de la Región Metropolitana.

1.3.1- Objetivos Específicos

- Describir la génesis del Proyecto de Integración Escolar y la conformación de sus equipos en dos establecimientos de la comuna en estudio.
- Caracterizar las condiciones en que se desarrollan los equipos de trabajo de los PIE de dos escuelas de la comuna en estudio.
- Reconocer las actitudes que asumen de los miembros del los equipos del PIE en dos escuelas de la comuna en investigación.
- Identificar las formas de trabajo que se da entre los miembros del equipo del PIE de dos escuelas de la comuna en cuestión.
- Comparar los equipos estudiados, en relación al origen, el ambiente, las actitudes y formas de trabajo.

CAPITULO 2

MARCO CONTEXTUAL

En el presente apartado se entregará información acerca de donde se ubica el problema de investigación, poniendo énfasis en las políticas de educación especial dando principal principalmente en las normativas vigentes en el campo de la integración y el trabajo colaborativo, presentándose además una descripción de la realidad educativa en cuestión correspondiente al proyecto de integración escolar de una comuna del sector sur de la región Metropolitana.

Como se sabe la educación ha estado en constante evolución y cambio, es así como principalmente la educación especial ha presentado una evolución a pasos agigantados en los últimos tiempos, arrastrando con esto cambios en el paradigma pasando de ser prioritariamente una modalidad de educación especial paralela a la regular hasta presentar políticas de educación que potencian la integración escolar de los estudiantes con necesidades educativas especiales en un solo lugar común para todos. Con esto se han ido presentado obligatoriamente cambios no solo en los profesionales que trabajan en las escuelas sino también en la formación docente y en el compromiso que estos deben asumir en el trabajo colectivo desde una mirada colaborativa. Los avances en educación especial tienen que ver con pasar de una mirada segregadora con un enfoque basado en el diagnóstico y discapacidad a una mirada más integradora. En el antiguo paradigma los profesionales trabajaban en forma aislada y con un concepto de atención más bien médico y asistencial.

Los grupos marginados de la educación regular han sido diversos, sin embargo, es en el ámbito de la educación especial donde surge la conciencia inicial sobre el proceso de inclusión. La inclusión se plantea como un enfoque que tiene que ver con dejar de lado la exclusión de personas con capacidades distintas y que han estado segregadas de espacios educativos regulares, este nuevo enfoque permite incluirlas y hacerlas partícipes de manera regular a la escuela. Es en este sentido que se reconoce la igualdad de oportunidades de todos los niños, niñas y jóvenes, pero estas oportunidades de inclusión están relacionadas más con el acceso (integración) que con la calidad de la educación. En este aspecto, la integración consiste en asegurar el derecho de las personas con discapacidad a educarse en las escuelas comunes, en tanto la inclusión con una perspectiva más amplia, aspira a hacer efectivo para toda la población el derecho a una educación de calidad (Parrilla 2002; UNESCO, 2008) En este mismo contexto, cabe la necesidad de especificar un poco más acerca de la diferencia entre Integración e Inclusión y poder revisar las concepciones y prácticas profesionales: "Si alguien va a un

centro escolar y le pregunta a la directora o directora si en él hay alumnos integrados, seguramente contestará que sí... Pero si se le pregunta a esa misma persona por los alumnos que se sienten incluidos en la escuela, entonces ya no sabría contestar con precisión” (Bonals, 2007, p 22,23). Lo anterior hace reflexionar acerca de los contextos educativos que van mas allá de la utilización de un término u otro, sino que tiene más que ver con los procesos de enseñanza aprendizaje en los que se encuentran los alumnos y profesores, considerando dentro de esto, los objetivos planteados, las metodologías de enseñanza, la organización de los grupo y las formas de evaluar, es decir alcanzar un mejor aprendizaje y rendimiento para todos los alumnos. (Bonals, 2007) La inclusión en los centros educativos requiere del trabajo colaborativo, para sí compartir las distintas competencias de los profesionales y poner en práctica la creatividad del equipo en la práctica.

La integración de estudiantes con necesidades educativas especiales a escuelas regulares implica cada vez más un avance hacia la construcción de escuelas inclusivas, en donde ciertas características particulares de los estudiantes más que ser vistas como déficit son vistas como una oportunidad de superar barreras y generar una institución educativa que valore y respete las diferencias existentes en la sociedad. Sin embargo para el desarrollo de la inclusión, es necesario un trabajo complementario y constante entre actores educativos, autoridades y familias” (MINEDUC 2013).

Para el optimo desarrollo de una escuela con enfoque inclusivo es fundamental que tanto el director como todo el personal de la escuela acepten la responsabilidad en el progreso de todos los estudiantes (Porter, 1997). Esta responsabilidad implica por ejemplo, trabajar en conjunto con los especialistas de apoyo (docentes y profesionales) que trabajan con estudiantes con características específicas, no depositando la responsabilidad sólo en estos equipos de profesionales especialistas.

Para algunos autores (Ainscow (2003); Moriña (2008)) citados en MINEDUC (2013) se requiere de un estilo de gestión de tipo colaborativa la que se presente en las escuelas inclusivas. Para una gestión colaborativa es relevante que se desarrollen y potencien capacidades de innovación, colaboración y liderazgo de diversos actores educativos relevantes, como son los docentes y además se considere y haga partícipe a estudiantes y familias.

De acuerdo a lo anterior se puede señalar que para que una escuela se presente como inclusiva deben participar todos los actores de la escuela, siendo importante el trabajo en conjunto y en equipo desde una mirada colaborativa entre los profesionales del programa de integración, las profesoras de aula regular y los equipos directivos.

A continuación se dará a conocer la normativa legal que rige en Chile para la integración de personas con necesidades educativas especiales a las escuelas regulares que han optado por la integración de estudiantes con necesidades educativas especiales dentro de sus aulas.

2.1.- NORMATIVA ACTUAL PARA LA INTEGRACION DE PERSONAS CON NEE

Para dar cumplimiento a lo anteriormente señalado es en la actualidad los PIE son normados por el Decreto Nº 170 del año 2009 que regula los requisitos, los instrumentos diagnósticos, perfil de los profesionales competentes y amplía el concepto de necesidades educativas a permanentes y transitorias y regula el trabajo colaborativo entre los profesionales.

A continuación se presentan los principales articulados del Decreto 170/09 y sus literales asociados de manera relevante a la temática de NEE para así poder dar un mejor y mayor entendimiento acerca escenario político y legal en que se desarrollan los Programas de Integración Escolar en nuestro país.

Un Proyecto de Integración Escolar es una estrategia o medio que dispone el Sistema Educacional que permite disponer de recursos humanos y materiales para dar respuestas educativas ajustadas a niños, niñas o jóvenes con necesidades educativas especiales (MINEDUC, 2011).

En el año 2007 se promulga la Ley 20.201, que es la ley de subvenciones y que entrega a los sostenedores un aporte financiero diferenciado dependiendo del tipo de necesidades que presente el estudiante, ya sea de carácter permanente o transitorio. Es por esto que los establecimientos con PIE reciben subvención especial por los estudiantes con discapacidades diagnosticadas por los profesionales competentes descritos en la nueva normativa de ley 170/09. La subvención especial diferenciada debe estar destinada al pago de profesionales especialistas en la atención de las necesidades de los

estudiantes integrados, en adquisición de material especializado para los mismos fines y en capacitación para los profesionales que atienden a los estudiantes con necesidades educativas especiales.

Por otra parte y para lograr un mayor entendimiento de la realidad en estudio se darán a conocer las distintas opciones de integración las cuales son flexibles de acuerdo a las necesidades educativas del alumno, dependiendo de la severidad ésta será la opción de integración a la cual accederá el estudiante.

Opción 1: El alumnos asiste a toda las actividades del curso común y recibe atención de profesionales especialistas docentes o no docentes en el aula de recursos en forma complementaria, es decir dentro o fuera del aula común. Esta es la opción de integración que se efectúa en la realidad en estudio.

Opción 2: El alumno asiste a todas las actividades del aula común, excepto a aquellas áreas o subsectores en que requiera de mayor apoyo, las que deberán ser realizadas en el aula de recursos.

Opción 3: En esta opción, los alumnos asisten una proporción de tiempo al aula común y comparten algunos objetivos del currículum común con todos los alumnos. En la otra porción del tiempo desarrollan un curriculum adaptado a sus características y necesidades en el aula de recursos.

Opción 4: El alumno asiste a todas las actividades en el aula de recursos y comparte con los demás alumnos recreos, actos o ceremonias oficiales del establecimiento o de la localidad, y actividades extraprogramáticas en general (Orientaciones proyectos de integración. Universidad Central Noviembre 2011).

2.1.1.- Profesionales competentes

El cuadro que a continuación se expone da a conocer según el Decreto N° 170, artículo 16 (p.4,5) a los profesionales competentes para realizar la evaluación diagnóstica y el tipo de discapacidades que pueden ser integradas y por ende sujetas a recibir subvención especial.

DISCAPACIDAD	PROFESIONALES
Discapacidad Auditiva	Médico otorrinolaringólogo o neurólogo y Profesor de educación diferencial/ especial
Discapacidad Visual	Médico oftalmólogo o neurólogo y Profesor de educación diferencial/ especial
Discapacidad Intelectual y coeficiente intelectual en rango límite, con limitaciones significativas en la conducta adaptativa	Psicólogo, Médico pediatra o neurólogo o psiquiatra o médico familiar y Profesor de educación diferencial/ especial
Autismo, Disfasia	Médico psiquiatra o neurólogo, psicólogo, fonoaudiólogo y Profesor de educación diferencial/ especial
Multidéficit o discapacidades múltiples y sordoceguera	Médico neurólogo u oftalmólogo u otorrino o fisiatra u otras especialidades, según corresponda; Psicólogo y Profesor de educación diferencial/ especial
Déficit atencional con y sin hiperactividad o trastorno hiperactivo	Médico neurólogo o psiquiatra o médico familiar o médico de sistema público que cuente con la asesoría de especialistas, de acuerdo a lo establecido por el Fondo Nacional de Salud, Psicólogo y/o y Profesor de educación diferencial/ especial o psicopedagogo.
Trastornos específicos del lenguaje	Fonoaudiólogo, Médico pediatra o neurólogo o psiquiatra o médico familiar y Profesor de educación diferencial/ especial
Trastornos específicos del aprendizaje	Profesor de educación especial/diferencial o psicopedagogo y médico pediatra o neurólogo psiquiatra o médico familiar

2.1.2.- Necesidades Educativas Especiales

El concepto de necesidades educativas especiales es más amplio que el de discapacidad ya que son dificultades que se pueden asociar a una discapacidad o deficiencia o bien no atribuibles a una de éstas. En este sentido MINEDUC, 2012 señala que el concepto de necesidades educativas especiales tiene que ver con una forma de entender y trabajar las dificultades o barreras que experimentan los estudiantes para aprender y participar del curriculum escolar.

Las NEE incluyen mayor cantidad de estudiantes que por diversas causas requieren de ayudas especiales para desarrollar sus capacidades y superar dificultades en sus aprendizajes, no centrándose sólo en la discapacidad, sino que pone su atención en las acciones de la escuela para responder a estas diversas necesidades y potenciar los aprendizajes de los estudiantes. (UNICEF, 2001) En este sentido las acciones deben orientadas a superar todo tipo de barrera para lograr el más óptimo acceso al curriculum para todos los estudiantes en igualdad de condiciones.

El Decreto 170/09 entrega una definición de necesidades educativas especiales, ampliando este concepto a transitorias y permanentes dependiendo cual sea el origen de éstas.

“Artículo 2.- Para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

- a. Alumno que presenta Necesidades Educativas Especiales: Aquél que precisa ayudas y recursos adicionales, ya sean humanos, materiales o pedagógicos, para conducir su proceso de desarrollo y aprendizaje y contribuir al logro de los fines de la educación.
- *Necesidades educativas especiales de carácter permanente*: Son aquellas barreras para aprender y participar que determinados estudiantes experimentan durante toda su escolaridad como consecuencia de una discapacidad diagnosticada por un profesional competente y que demandan al sistema educacional la provisión de apoyos y recursos extraordinarios para asegurar el aprendizaje escolar.
- *Necesidades educativas especiales de carácter transitorias*: Son aquellas no permanentes que requieren los alumnos en algún momento de su vida escolar a consecuencia de un trastorno o discapacidad diagnosticada por un profesional competente y que necesita de ayudas y apoyos extraordinarios para acceder o progresar en el curriculum por un determinado periodo de su escolarización” (Mineduc. Noviembre 2011).

2.1.3.- Trabajo colaborativo

En un inicio la atención de los estudiantes con NEE no asociadas a discapacidad dentro de los colegios era normado por el Decreto Supremo de Educación N° 291/99 que norma el funcionamiento de los grupos diferenciales, en él se propicia el trabajo colaborativo entre profesionales de la educación definiendo “trabajo colaborativo como un nuevo tipo de relación entre el profesor de aula regular y el profesor de educación diferencial, que enfatiza la cooperación entre ambos profesionales, quienes asumen y comparten responsabilidades en beneficio de todos los alumnos” (MINEDUC, Ordinario N° 05/766 Noviembre 1999).

Según el Decreto Supremo de Educación N° 291/99, el trabajo colaborativo entre el profesor de aula y el profesor de educación regular se da en tres momentos:

Planificación Conjunta: Jerarquización de objetivos y contenidos, Determinación de actividades y metodología diversas, Organización del aula y del tiempo de trabajo y por último análisis y selección de criterios, procedimientos e instrumentos de evaluación.

Ejecución de las actividades planificadas: Esta fase hace relación a la puesta en marcha de las decisiones adoptadas. Seguimiento y evaluación a fin de ajustar las decisiones. Revisión periódica de las acciones realizadas a fin de asegurar la continuidad de las estudiantes con NEE.

Es así como se puede observar que el llamado a realizar trabajo colaborativo entre profesionales se manifiesta como una necesidad hace mucho tiempo dentro de las escuelas. Sin embargo en la actualidad se han incorporado distintos profesionales para el diagnóstico y atención de los estudiantes con NEE, surgiendo así el concepto de equipo y haciendo más necesario el trabajo colaborativo entre éstos.

De acuerdo a los siguientes artículos extraídos del ya mencionado Decreto N° 170 queda de manifiesto la importancia legal que se establece en cuanto al trabajo en equipo, colaborativo y coordinación entre los profesionales de los proyectos de integración escolar y como legalmente queda establecido.

“Artículo 86.- (...) b- Coordinación, trabajo colaborativo y evaluación del proyecto de integración escolar: La planificación de este aspecto debe considerar las orientaciones

técnicas que MINEDUC define en esta materia. Contempla la asignación de tres horas cronológicas para los profesores de educación regular para la planificación, evaluación y seguimiento de este programa, involucrando en estos procesos a la familia (Dcto. Supr. N° 170. Mineduc Noviembre 2011).

“Artículo 89.- El Programa de Integración Escolar deberá establecer una planificación con los tiempos que los profesionales competentes destinarán al desarrollo de las siguientes acciones:

A- Apoyo a los estudiantes en la sala de clases regular;

B- Acciones de planificación, evaluación, preparación de materiales educativos y otros, en colaboración con el o los profesores de la educación regular;

C- Trabajo con el alumno de forma individual o en grupos pequeños; con la familia; con otros profesionales, y con el equipo directivo del establecimiento educacional” (Dcto. Supr. N° 170. Mineduc Noviembre 2011).

“Artículo 91.- El Programa de Integración Escolar debe establecer sistemas de información y de participación dirigido a la familia y /o a los apoderados, de manera de mantenerlos informados acerca de los progresos y resultados en los aprendizajes que han alcanzado sus hijos, así como las metodologías y estrategias de apoyo que se requieren de la familia” (Dcto. Supr. N° 170. Mineduc noviembre 2011).

Como ya fue mencionado los PIE están formados por un grupo de profesionales especialistas, considerándose dentro de éste a: Profesoras de educación especial, psicopedagogas, fonoaudiólogos, psicólogos. Estos profesionales realizan la atención de los alumnos dependiendo de la especificidad del diagnóstico por el cual haya sido integrado el alumno del cual derivaran las NEE.

El grupo de profesionales especialistas deberán trabajar en forma coordinada entre si y junto a las profesoras de aula regular y equipo directivo de las escuelas, realizando trabajo en equipo, con roles determinados y metas en común que lleven a la optima integración de los estudiantes con necesidades educativas especiales, permitiendo que se enriquezcan tanto profesional como personalmente.

No se puede dejar de mencionar que la nueva normativa y el trabajo colaborativo orientan al trabajar en co docencia, lo que implica un trabajo entre dos o más personas que comparten la responsabilidad de enseñar, implica el compartir responsabilidades en la planificación, distribución de recursos y evaluación. Para llevar a cabo estas prácticas Cook (2004) señala factores que se deben considerar; la relación entre profesionales debe ser de igualdad, respeto, confianza mutua y compromiso con la acción de enseñanza. Los equipos directivos de las escuelas deben proveer de espacios y condiciones para que la co docencia se pueda desarrollar. Existen otros factores que también se deben considerar: Las características y necesidades de los estudiantes siendo flexibles a ellas, las características personales de los docentes, el plan de estudio y contenidos que se abordaran y por último los elementos de condiciones físicas del espacio: tamaño de la sala, cantidad de alumnos, etc. (Cook, 2004).

El nuevo paradigma al que apunta la actual normativa exige disponer de un proyecto educativo compartido por toda la comunidad, que asuma tanto a nivel conceptual como metodológico y organizativo la diversidad y la integración como factor inherente a todo grupo humano, de esta forma podrá llevarse a cabo de una manera más fluida y esencial la implementación del actual Decreto y las políticas de sociales que apuntan a la inclusión social en el sentido mas amplio de las personas con discapacidad, donde todos los miembros que aquí participan lo hagan de manera activa, positiva y constructiva.

2.2- CARACTERIZACION DEL PIE EN UNA COMUNA DEL SECTOR SUR DE LA REGION METROPOLITANA

Con el propósito de llevar a cabo la integración escolar y poder dar la mayor cobertura educativa a los alumnos con necesidades educativas especiales es que el Ministerio de Educación ha implementado como herramienta la posibilidad de que los establecimientos regulares creen sus propios proyectos de integración de acuerdo a sus necesidades y realidades particulares, es por esto que a continuación se expondrá en específico las características generales que presenta el PIE de la comuna en cuestión.

La dirección de educación de la comuna de San Joaquín presenta un “compromiso permanente de trabajar en el desarrollo integral de todos los estudiantes de

la Red de Colegios de dicha comuna con especial énfasis en su formación valórica y en la adquisición de aprendizajes relevantes y significativos que les permita ser personas dignas, libres para determinar su futuro y solidarias para construir una sociedad más humanitaria” (Dirección de Educación Municipal 2012).

De acuerdo al Plan anual de desarrollo educativo municipal (2012) La educación municipal de la comuna en estudio enfrenta los desafíos con la colaboración y participación de todos los integrantes de las comunidades educativas. Se considera que la construcción de la escuela eficaz debe ser inclusiva, que acoja, respete y valore la diversidad cognitiva, social, cultural y física, sin exclusiones de ningún tipo y que genere oportunidades de aprendizaje para todos los estudiantes, incluyendo a aquellos que presentan discapacidades permanentes. Este desafío es asumido como una tarea permanente, la que debe ser abordada en forma responsable, teniendo presente que el sistema escolar asigna roles y funciones a cada uno de sus integrantes.

Para dar curso a lo anteriormente expresado según el plan anual de desarrollo educativo municipal. (2012) es que existen distintos programas en desarrollo, sin embargo para los fines de esta investigación nos centraremos en la descripción del Proyecto de Integración Escolar.

De acuerdo a la política Nacional de Educación Especial en conjunto con la ley 22.422 que refuerzan en sus fundamentos y lineamientos una especial preocupación por los estudiantes con necesidades educativas especiales, los cuales tienen derecho a ser educados y respetados en razón de sus características individuales con el correspondiente apoyo de un equipo multidisciplinario que afronte de manera profesional, comprometida la realidad de aprendizaje de los alumnos.

El proyecto de integración escolar se encuentra presente en la comuna desde el año 2004, implementado en las 8 escuelas de la comuna de acuerdo a los estándares y orientaciones generales, estando destinado a garantizar el máximo desarrollo y aprendizaje de los alumnos/as con necesidades especiales en todos los niveles académicos.

El PADEM (2012) señala: Las proyecciones del PIE van dirigidas a potenciar la intervención pedagógica, reforzar la pesquisa precoz de los alumnos y alumnas que lo requieran incorporando niños y niñas con Necesidades Educativas Especiales según necesidad al Proyecto de Integración Educativa. Desde el equipo de integración, los objetivos van orientados a favorecer la permanencia de al menos la educadora diferencial estable en cada una de la escuelas, evitando la itinerancia.

Fortalecer las instancias de trabajo con docentes de aula en acciones de devolución y retroalimentación de los estudiantes atendidos durante el periodo lectivo y favorecer el trabajo en equipo en cada una de las unidades educativas abordando las temáticas relacionadas con la diversidad como práctica social en los contextos educativos, la perspectiva de los derechos que tienen las personas en este ámbito, los principios y fundamentos de la Educación Inclusiva y su materialización en el aula, con el fin de mantener en constante sensibilización a los actores de cada unidad educativa.

En el convenio comunal del proyecto de integración escolar de la comuna en cuestión, los establecimientos educacionales están destinados a garantizar el máximo desarrollo y aprendizaje a los estudiantes con necesidades educativas especiales, de los niveles de educación parvularia, básica y media, en un sistema escolar común que facilite su integración escolar, social y futuro laboral.

El Programa de Integración de la comuna en estudio está compuesto por distintos profesionales que forman equipos multidisciplinarios que se desempeñan en cada escuela municipal. Estos equipos están compuestos por: Profesora de Educación Diferencial, Fonoaudiólogo y Psicólogo. El tipo de integración que se da es de acuerdo a la opción 1 descrita anteriormente, ya que se atienden estudiantes con Trastornos específicos del lenguaje, Autismo, Discapacidad intelectual en rango leve, Coeficiente intelectual en rango limítrofe, Déficit atencional y Trastornos específicos del aprendizaje. Las características de las NEE que presentan les permiten estar participar en todas las actividades del grupo curso y recibir apoyo del profesor diferencial dentro del aula y apoyo del profesional no docente ya sea psicólogo o fonoaudiólogo fuera de ésta.

2.2.1.- Funciones de los profesionales del proyecto de integración escolar de la comuna en estudio

El desarrollo de los proyectos de integración escolar, no sólo demandan nuevas competencias técnicas a los docentes regulares de la Educación General Básica, sino también cambios fundamentales en el rol, las funciones y contextos de intervención de los profesionales relacionados con la educación especial, es decir, profesores de Educación Diferencial en todas las menciones de especialidad y Profesionales no docentes.

Estos cambios exigen por una parte, que los todos los especialistas mencionados desplacen su foco y ámbito de acción desde la escuela diferencial o centro especializado a la escuela básica regular y por otra, que modifiquen su rol para convertirse en “profesionales de apoyo”.

La Guía y Orientaciones para el trabajo con niños (as) con necesidades educativas especiales de la Corporación municipal describe las funciones de los profesionales del Proyecto de Integración Escolar en dicha comuna de la siguiente manera:

Profesional: Educadora Diferencial
Evaluación Diagnóstica de los aspectos pedagógicos
Detección de las Necesidades educativas especiales
Atención de las necesidades educativas especiales.
Coordinación con profesoras de aula regular
Coordinación con equipo directivo de la escuela.
Coordinación y orientación a la familia.

Profesional: Fonoaudiólogo
Evaluación Diagnóstica de Trastorno Específico del Lenguaje
Atención de los alumnos diagnosticados con Trastorno Específico del Lenguaje.
Coordinación con profesionales del programa de integración.
Coordinación con profesoras de aula regular.
Coordinación con equipo directivo de la escuela.
Coordinación y orientación a la familia.

Profesional: Psicólogo
Evaluación Diagnóstica de Rango Intelectual.
Favorecimiento de una adecuada estimulación emocional, cognitiva y social.
Coordinación con profesionales del programa de integración.
Coordinación con profesoras de aula regular.
Coordinación con equipo directivo de la escuela.
Coordinación y orientación a la familia.

Profesional: Profesores de aula regular
Detección de las NEE dentro del aula regular.
Favorecimiento de una adecuada estimulación emocional, cognitiva y social.
Derivación de estudiantes detectados con NEE a los profesionales especialistas del PIE.
Coordinación con profesionales del Programa de Integración Escolar.
Coordinación con equipo directivo de la escuela.
Atención del estudiante dentro del aula de acuerdo a sus Necesidades Educativas Especiales.
Coordinación y orientación a la familia.

Equipo Directivo
Coordinar el trabajo del Pie con la coordinadora del establecimiento.
Entregar espacios formales y establecidos para el trabajo de los profesionales del PIE.
Entregar los tiempos formales y establecidos para el trabajo de los profesionales del PIE.
Entregar las condiciones necesarias para que se cumpla lo estipulado en el Decreto N° 170 para la detección y atención de los estudiantes con NEE.

Los profesionales ya mencionados se desempeñan dentro de una realidad específica y determinada, para que éstos puedan favorecer la óptima integración de los alumnos con necesidades educativas especiales deben establecer relaciones de comunicación, de metas en común, confianza y motivación recíproca poniendo en práctica un trabajo en equipo y desarrollando acciones colaborativas con profesores de aula regular y equipo directivo del establecimiento.

CAPITULO 3

MARCO TEORICO

Para poder dar curso a la investigación se considera como pilar de este estudio la revisión y discusión bibliográfica con antecedentes teóricos y conceptuales en los cuales se fundamenta: La integración escolar, trabajo en equipo la importancia de éste desde la dimensión de la colaboración y los tipos de enfoques del trabajo en equipo.

3.1.- INTEGRACIÓN ESCOLAR

La palabra integración tiene su origen en el concepto latín integrativo, encontrando su significado en la acción de hacer que algo o alguien pase a formar parte de un todo, siendo un proceso dinámico y dependiente de múltiples factores (económicos, sociales, políticos, culturales y religiosos). Para que en un país pueda darse la integración el estado debe promover políticas y acciones para fomentar la inserción de todos a una sociedad lo mas normalizadora posible.

Bajo esta visión también se puede entender el término integración de la siguiente manera, Rosa Blanco, citado por Guerra (2006) La integración deriva del principio de normalización, lo que se puede entender como el derecho de las personas con discapacidad a participar en todos los ámbitos de la sociedad recibiendo el apoyo que necesitan en el marco de las estructuras comunes de educación, salud, empleo, ocio y cultura, y servicios sociales, reconociéndoles los mismos derechos que el resto de la población.

Es así como se puede concebir que la integración es el derecho que tiene toda persona a participar en una sociedad sin restricción ni discriminación en los diferentes espacios de convivencia en común, teniendo como uno de sus objetivos principales avanzar hacia una educación que acepte a cada persona facilitando al máximo del desarrollo de sus capacidades permitiendo que los estudiantes con necesidades educativas especiales puedan participar de un mismo curriculum que el resto de sus compañeros.

Entre las ventajas de la integración se destaca el reducir los temores y prejuicios de la sociedad, fomentando actitudes de respeto, de solidaridad compartiendo todos en un mundo de igualdad.

En el año 1994 se promulga en nuestro país la Ley N° 19. 284 que entrega normas acerca de la integración social de personas con discapacidad, incluyendo dentro de éstas el derecho a la educación, es así como en el año 1998 se entregan orientaciones específicas para el cumplimiento de la integración escolar de alumnas y alumnos con necesidades educativas especiales, cuyos decretos supremos establecen N° 01/93 y 374/99, entregan alternativas educativas que faciliten el acceso y la permanencia a la educación, estableciendo la necesidad de realizar adecuaciones curriculares. (Tenorio, 2005) a partir de esto es que el Ministerio de Educación ha motivado a las escuelas comunes a integrar dentro de sus aulas a personas con discapacidad, esto por medio de la implementación de proyectos de integración escolar, los cuales una opción educativa, asistida con recursos y apoyos especializados utilizando recursos materiales, humanos y técnicos, según sean necesarios. La integración escolar se sustenta en el derecho que tiene toda persona con discapacidad a desarrollarse en la sociedad sin ser discriminada. Educar en diversidad significa un gran desafío para las comunidades educativas, ya que implica una nueva forma de aprender. Toda la comunidad educativa se ve enriquecida con la mirada integradora, ya que los profesores aprenden distintas formas de enseñar y los demás estudiantes se ven beneficiados con las nuevas innovaciones pedagógicas, junto con aprender a valorar las diferencias individuales (MINEDUC, 2011).

La integración escolar también es concebida como “un proceso consistente en responder a la diversidad de necesidades de todos los alumnos y satisfacerlas mediante una mayor participación en el aprendizaje, las culturas y comunidades, así como en reducir la exclusión dentro de la educación a partir de ella” (UNESCO, 2003, p.7). En este sentido se puede afirmar que la integración escolar es una toma de posición, donde se reconoce en la heterogeneidad la mejor oportunidad para lograr aprendizaje junto con los demás.

Según Acosta, M (1994) la integración escolar puede ser entendida como la integración de menores con discapacidad a la escuela regular, sin embargo para que ésta se dé se deben cumplir ciertos requisitos como que el estudiante presente necesidades educativas especiales y que su atención diferenciada esté siendo apoyada por un equipo de profesionales formados en la educación diferencial.

De acuerdo a las definiciones citadas anteriormente es que en el presente estudio se entenderá por Integración escolar un proceso que implica un cambio de paradigma en

los actores principales que en ella actúan, es un proceso que implica no solo al estudiante sino también a su familia y comunidad. Estos deben conocer y unificar criterios acerca del objetivo a lograr, para así poder establecer en el proceso de la integración un trabajo en común y coordinado hacia el mismo fin. La integración escolar se realiza en la escuela, donde las personas con Necesidades Educativas Especiales (NEE) puedan convivir y aprender en la diversidad. La integración educativa comprende la igualdad de oportunidades para los estudiantes que presentan necesidades educativas para lograr el acceso al curriculum común, estas oportunidades son necesarias para su desarrollo integral, respetando sus potencialidades.

3.2. TRABAJO EN EQUIPO DESDE UNA MIRADA COLABORATIVA

Para muchos autores el problema de la calidad en educación se enfoca desde el trabajo colaborativo entre los profesionales que trabajan en el campo educativo, ya que es un tema poco analizado y transversal a toda la educación. Es por eso que se hace necesario conocer en una primera instancia que se entiende por trabajo en equipo desde una mirada colaborativa.

Zepeda (1999) hace la diferencia que un grupo de personas no necesariamente son un equipo, pues el equipo tiene a la base de que son un solo grupo y poseen un objetivo en común, además existe interdependencia entre las personas para la realización de las actividades, se rigen por un marco normativo único y cada integrante aporta sus conocimientos y habilidades para lograr el cumplimiento de dicho objetivo. En un equipo de trabajo cada integrante sabe que depende de los demás, así como ellos lo hacen de él. La inclusión de los miembros del equipo es el primer paso en la conformación de éste, el siguiente paso es la definición de reglas y responsabilidades y por último el tercer paso en la formación de un equipo es la apertura que hace relación a la honestidad de los participantes ya que una de las características fundamentales de los equipo de trabajo tiene relación con la confianza mutua, la cual se desarrolla y experimenta con la posibilidad de expresar con la verdad los opiniones, reclamos, insatisfacciones, alegrías y reconocimientos entre los miembros del equipo. El trabajo colaborativo se halla donde los individuos trabajan juntos, debido a la naturaleza de sus tareas. Las personas involucradas comparten las mismas metas, parte de las cuales es el cumplimiento de su

tarea compartida. Por esto el trabajo colaborativo es no competitivo. La colaboración existe en un ambiente de trabajo por múltiples razones: es técnicamente necesario, económicamente beneficioso o porque es requerido en una situación educativa. Desde la mirada de la colaboración también se deben respetar normas básicas como: Una meta común, un sistema de recompensas (grupal e individual), respuestas distribuidas, normas claras, un sistema de coordinación.

Luis Carmen Martín, citada por Monereo y Solé (2010) señala que el trabajo en equipo en los centros educativos es fundamental para impulsar la calidad de la enseñanza y el desarrollo profesional. No existe grupo de trabajo sin una tarea compartida. De esta manera la unidad y la coherencia de los equipos no dependen de las características individuales de cada uno de sus componentes sino de su grado de compromiso con una tarea asumida colectivamente. La misma, señala lo importante del trabajo en equipo colaborativo, sin embargo también deja de manifiesto que este tipo de trabajo no se ha impulsado lo suficiente y que a los profesionales en su formación se les ha potenciado mayormente el trabajo individual más que el colectivo. Por último también se hace mención a que, la realidad de cada establecimiento es distinta por lo que los equipos son dinámicos y también sus formas de trabajo, dependiendo en gran medida de los contextos en que se desarrollan.

En la realidad educativa el trabajo debe ser en equipo y coordinado, ya que se debe garantizar que las intervenciones que reciben los estudiantes por parte de los distintos profesionales vayan en un mismo sentido y se organicen a través de la información entregada por cada uno de los profesionales.

En este sentido tal como lo define Ander –Egg, (2005) El equipo de trabajo, está compuesto por un número pequeño de personas con conocimientos y habilidades complementarias, que unen sus capacidades para el logro de determinados objetivos y a la realización de actividades orientadas hacia los mismos.

Antúnez 1999, entrega evidencias que avalan la afirmación acerca de la necesidad de trabajar en equipo, afirmando que la acción conjunta suele ser más efectiva que la acción individual y que mediante la colaboración se mejoran las prácticas pedagógicas. La colaboración a través del trabajo en equipo permite analizar en común problemas que son comunes con mayores y mejores criterios. Además no se puede olvidar que los

estudiantes exigen planteamientos y criterios comunes con prácticas coherentes y coordinadas.

Krieger (2001), define a los equipos de trabajo como un grupo estructurado alrededor de criterios de productividad y eficiencia en el logro de metas en común. Considerando esto la principal diferencia con los grupos de trabajo donde su accionar y finalidad es deliberada e independiente de una meta en común. Ambos, los grupos y equipos de trabajo son organizaciones donde sus miembros interactúan para compartir información y coordinarse.

De acuerdo al mismo autor se puede decir que en los equipos de trabajo cada uno de los miembros debe realizar sus tareas convencido de que la correcta realización de éstas afectará en beneficio del conjunto y al contrario un error en la realización de las acciones podrá tener consecuencias a la totalidad del equipo. Cada integrante, debe orientar sus intereses particulares e individuales, logrando acuerdos con los demás y no utilizarlos en provecho propio, para el logro de esto existen características, funciones y condiciones que se deben asegurar dentro de los equipos de trabajo.

Tomando la exposición realizada se puede mencionar que el trabajar en equipo colaborativo tiene características y ventajas, dentro de las cuales se puede mencionar: a) Las ideas, conocimientos y experiencias individuales cuando se comparten se pueden convertir en un proyecto en común, b) La planificación debe ser común conocida y compartida por todos los miembros del equipo y comunidad educativa. c) Se distribuyen tareas y responsabilidades en forma homogénea entre los miembros del equipo. d) La responsabilidad por lograr el propósito de los objetivos es compartida. e) Ante las dificultades o crisis la solución se piensa en conjunto.

a) Las ideas, conocimientos y experiencias individuales cuando se comparten se pueden convertir en un proyecto en común: En el trabajo colaborativo lo importante es la meta en común, para que esta se dé, debe existir interdependencia positiva entre los miembros del equipo, que los integrantes posean habilidades de intercambio interpersonal y en grupo, que se genere conciencia del funcionamiento colectivo y que exista interacción cara a cara. Si no existe intercambio de experiencia y conocimientos el trabajo colaborativo no puede prosperar (López, 2007).

b) La planificación debe ser común conocida y compartida por todos los miembros del equipo y comunidad educativa: acerca de los quehaceres para lograr la inclusión de todos los estudiantes. Para Rosello (2010) citada en estudio por MINEDUC 2013, la planificación implica un proceso de reflexión que abarca el antes, durante y después de la clase, y es un proceso que no se realiza una vez sino que es un proceso continuo de conocimiento, experimentación, reflexión, discusión, etc. La planificación implica un proceso flexible en el cual se puede reflexionar sobre las características y necesidades de los estudiantes, lo que necesitan aprender y sobre la manera que tienen los alumnos de aprender y cuáles son las estrategias y recursos docentes y materiales pertinentes para ello. Es en este sentido que la práctica hacia la inclusión y trabajo colaborativo requiere de cierta autonomía pedagógica y organizativa dentro de los establecimientos permitiendo planificar de acuerdo a las necesidades particulares de la escuela y que esté acorde a las características de los estudiantes, de los docentes y al contexto social. “Sin embargo la autonomía pedagógica y organizativa muchas veces se ve limitada por modelos de gestión que deben adecuarse a marcos regulativos estructurados previamente o al manejo de recursos y decisiones desde instancias centrales sin un previo diagnóstico de necesidades realizadas de manera conjunta”. (Mineduc, 2013 p 26) La interacción colectiva en la planificación implica dialogo sobre la práctica profesional, evaluar y aceptar críticas positivas sobre el trabajo, diseñar y preparar conjuntamente los materiales de enseñanza (López 2007).

c) Se distribuyen tareas y responsabilidades en forma homogénea entre los miembros del equipo: En el trabajo colaborativo es importante la acción y participación por igual de todos los miembros del equipo, con tareas distribuidas en forma democrática. Los equipos de trabajo tienen funciones de autoadministración y en este sentido son capaces de distribuir las tareas y realizar la organización interna en forma autónoma, siendo capaces de tomar las decisiones en forma colectiva.

d) La responsabilidad por lograr el propósito de los objetivos es compartida Para promover el trabajo colaborativo en las escuelas es indispensable hacer que los profesionales implicados se motiven por un proyecto en común, “ya que solamente se colabora cuando hay algo que se quiere hacer conjuntamente” el objetivo y meta en común constituye la razón de ser del equipo (López (2007) .p 21). Los profesores trabajan colaborativamente para lograr fines comunes que han asumido como propios, cuando

esto no sucede la colaboración deja de existir y pasa a ser una simple técnica grupal (López 2007).

e) Ante las dificultades o crisis la solución se piensa en conjunto: El trabajar en equipo y la colaboración ejercita la capacidad de reflexionar sobre las prácticas individuales y colectivas. Es en este sentido que ante situaciones de conflicto surgen las redes creadas entre los miembros emergiendo la creatividad de los distintos actores para dar las mejores soluciones.

3.2.1.- Elementos para comprender el trabajo en equipo

El trabajo en equipo pasa por distintas etapas de crecimiento y maduración, Del Carmen (2010) define que los equipos presentan la creación de un lenguaje común, resolución de conflictos, aceptación recíproca de los distintos miembros, que requiere actitudes positivas, constructivistas y de respeto, para lograr esto es necesario que cada miembro sea capaz de distanciarse de su punto de vista y aceptar el de los demás.

Los distintos elementos que influyen en la comprensión del cómo actúan los miembros de un equipo, sus relaciones y el logro de la meta en común: La historia, El ambiente, La organización, Las formas de trabajo y las actitudes de los miembros.

La historia, que presenta cada equipo en cuanto a las experiencias, tanto positivas como negativas que les ha tocado enfrentar repercute en la cultura particular y prácticas de trabajo concretas que determinan el tipo de equipo y desempeño. La historia refleja la dinámica seguida por los equipos, ya que todo equipo necesita de un proceso largo para poder consolidarse como tal. A sí mismo es importante reconocer dentro de la historia de los equipos la importancia de su génesis ya que para que la colaboración sea efectiva cuando la iniciativa de colaborar procede de los equipos directivos (o bien otro tipo de objetivos) es preciso que el profesorado asuma las propuestas que se le realizan y se interese realmente por ellas (López, 2007).

Las investigaciones demuestran que **el ambiente** en que se desarrollen los equipos de trabajo también condicionan el desarrollo del mismo (McLaughlin, 1988) Entre las condiciones ambientales favorables las más destacadas son:

Ambiente integrado; con metas, organización clara y sentido colectivo de responsabilidad. Ambiente comunicativo; se dispone de espacios formales e informales para intercambiar información.

Dinámica orientadora a afrontar los problemas profesionales; contextos donde se explicitan y se afrontan en la práctica los conflictos y preocupaciones de los actores. Fomentar y estimular las iniciativas personales de innovación por parte del equipo directivo.

La organización, depende de las características del equipo directivo, siendo responsable de dinamizar y crear condiciones ambientales y organizativas para que el equipo progrese. Para que los equipos puedan organizarse y funcionar deben tener un tamaño no excesivo. El coordinador debe ser capaz de organizar las tareas, conducir las reuniones y tareas de los miembros del equipo. Según Antúnez (1999) el equipo directivo debe promover a través del ejemplo las prácticas de colaboración, coordinación interna y las decisiones tomadas de manera consensuada. Resulta fundamental crear unidades y equipos estables, flexibles y ágiles, dando importancia a la socialización de los profesionales nuevos que llegan a integrarse, es recomendable involucrarlos en los procesos colaborativos y que conozcan la organización al cual se están involucrando. Siempre es conveniente crear oportunidades de socialización y ambientes favorables para la colaboración.

Las formas de trabajo, deben presentar procedimientos funcionales como son; La elaboración de planes de trabajo, reuniones, mecanismos de toma de decisiones, instrumentos, documentos de trabajo y autoevaluación.

Las actitudes del profesorado, considerando las características individuales de los componentes del equipo. Es necesario que los miembros del equipo asuman una actitud adecuada para poder avanzar en las metas propuestas.

Para Montero (2011) Los buenos profesores no nacen, se hacen, siendo aquí donde la formación ocupa un lugar indispensable, la formación del profesorado y las condiciones laborales influyen en las actitudes y prácticas de éstos frente a la colaboración.

El ser humano es un ser único, irrepetible y original que forma parte a la vez de diferentes organizaciones sociales en donde actúa con otros sujetos. Estas organizaciones están regidas por normas, derechos y obligaciones que determinan de cierta manera el modo de comportarse y de actuar frente a determinadas circunstancias. Este comportamiento está dado a través de diversas manifestaciones de conductas frente a un hecho u objeto determinado que corresponden a las actitudes (Toledo, M. 1984).

Las actitudes no son una variable estática e inmodificable, sino todo lo contrario. Es más probable que el profesorado tenga una actitud positiva ante el trabajo en equipo si considera que tiene estrategias, recursos y apoyos para realizar su trabajo. Tales estrategias se adquieren fundamentalmente a través de la formación y el perfeccionamiento del profesorado, siendo responsabilidad de la administración favorecer tales procesos de formación y proporcionar recursos y apoyos suficientes (Piqueros, I 1991).

Mientras más capacitados estén los profesionales, mejores serán las actitudes que manifiesten hacia el trabajo colaborativo y mejor dispuestos estarán para atender las NEE, que demandan sus alumnos. Muchos podrán manifestar temores iniciales, pero estos temores, dudas o inquietudes muchas veces resultan del desconocimiento acerca del trabajar en equipo desde una mirada colaborativa.

Otro aspecto importante de las actitudes personales son las relaciones positivas y de confianza mutua, imprescindibles para el éxito de un trabajo colaborativo. Un alto nivel de confianza permite que se establezca un diálogo abierto, necesario para estudiar los factores ambientales que puedan modificarse y los enfoques alternativos que puedan ponerse en práctica.

3.2.2- Condiciones para realizar trabajo en equipo

Según la propuesta de Krieger (2001) una de las condiciones que el autor destaca es la *confianza mutua* que “implica una expectativa de que la otra persona actuará de cierto modo” “La confianza encierra cierta disposición a asumir el riesgo y la inseguridad de que la otra persona actuará del modo previsto. Confiar en otra persona significa asumir el peligro de que no cumpla” “La confianza es un sentimiento que se puede desarrollar

entre los miembros de un equipo. Cuando existe es muy sólido. Es el principal factor de cohesión del equipo” (Krieger, 2001, p 174,175).

En segundo lugar; la *comunicación y la colaboración*; son uno de los modos a través del cual se expresa la confianza. A través de una buena comunicación se puede transmitir a los otros miembros del equipo información, actitudes, sentimientos, etc.

Por último la *solidaridad*, es la expresión de la equidad en las relaciones humanas. “La solidaridad en el equipo, uno actúa para todos y todos para uno y en conjunto para la consecución de las metas del equipo” (Krieger, 200,1 p176).

Albericio, J (1991), señala que otra condición importante es; la *legitimidad de los liderazgos*; Los miembros de un equipo otorgan consenso a su líder sobre la base de cómo los interpreta, conduce, etc. Este consenso es la base en la confianza de la relaciones dentro del equipo. El liderazgo resguarda las relaciones y resuelve los conflictos. El que exista cultura y normas compartidas dentro de los integrantes de un equipo, favorece el desarrollo de las tareas y la resolución de las diferencias. La cultura de un equipo guía las acciones de éste en alcanzar el logro de las metas en común.

Para este autor, el trabajo en equipo es una consecuencia indispensable en el funcionamiento de un sistema. Donde muchas veces este imperante es una limitación en las escuelas, ya que las variaciones en el profesorado, falta de autoridad, comportamiento y visiones individuales, muchas veces dificultan el cumplimiento de este trabajo: “El trabajar en equipo, es algo que sigue necesariamente de la actuación diaria del profesorado. Es el sistema, por sí mismo, quien lo genera, a la vez que lo favorece; las diversas situaciones, desde las que cada profesor ha de pensar y actuar, hacen que ejerza su profesión con confianza en si mismo y en coordinación con el resto de los profesores” (Albericio, J. 1991 p. 24).

La práctica a trabajar en forma aislada e individual presente en los profesores es una de las características de la profesión docente comúnmente admitida, ya que existe escasas de oportunidades para la observación mutua, intercambiar experiencias, compartir ideas y recursos. López (2007) El individualismo se entiende como el hecho de anteponer el trabajo individual al de grupo. La escuela actual conduce hacia el individualismo, influyendo en esto la formación inicial y la universidad en general otorgan muy pocas habilidades para el desarrollo del trabajo en equipo, la estructura física de los

centros, el tiempo de que se dispone y los materiales que se utilizan también son factores que potencian el individualismo. No se puede olvidar que lo “normal” es trabajar en forma individual donde se piensa que el trabajo colaborativo es un aspecto poco importante dentro de la labor docente. Por otro lado “La socialización profesional del profesorado principiante no suele ser una oportunidad, para la colaboración, si nos atenemos a aspectos tales como la conveniencia de no comentar con los colegas los problemas internos de las aulas o interpretar la petición de ayuda como una confesión de incompetencia” (Antúñez, 1999; Montero, 2011.p 77).

Para Antúñez (1999) la existencia de estructuras rígidas dentro de las escuelas ha dado origen a la creación de equipos cerrados e inalterables, con dificultades para definir sus propios caminos de gestión, dentro de esto también se observa tradiciones en las prácticas de relación entre los equipos directivos y los docentes manifestándose incomunicación, falta de transparencia y de información entre ambos estamentos.

Por otra parte el mismo autor señala la existencia de condiciones que intervienen en el desarrollo de procesos colaborativos como: *La disponibilidad de tiempo*, es mencionada como una de las causas más influyentes, ya que el mayor tiempo en la práctica docente se dispone frente al trabajo directo con los estudiantes dentro del aula, esta tendencia trae consigo escasa disponibilidad de horas para el desarrollo de las tareas de preparación, coordinación y revisión del trabajo entre docentes. En estos contextos las oportunidades de trabajo colaborativo se reducen muchísimo. Otra causa que suele dificultar la colaboración tiene su origen en *El tamaño del centro*, ya que en establecimientos de gran tamaño existe la tendencia excesiva a la departamentalización, lo que dificulta las relaciones interpersonales y de comunicación. Por último *La formación inicial y permanente del profesorado y directivos* se hace evidente la necesidad de formar a los profesionales desde el pre grado en el desarrollo de habilidades colaborativas y continuar con capacitaciones en los mismos centros educativos. Siendo exigible que las personas encargadas de coordinación docente tengan una formación adecuada. La colaboración entre profesionales promueve el desarrollo profesional. Fullan (1995) citado por López (2007) plantea la necesidad de aprender a través de la colaboración, ya que sin habilidades colaborativas y de relación no es posible aprender. Las escuelas pueden ser un nuevo escenario donde los profesionales de todas las áreas puedan aprender unos de otros al compartir sus experiencias, dudas, logros, propósitos y pensamientos.

Por otra parte la dotación directiva docente debe tener una continuidad y estabilidad “La provisionalidad y la rotación de personas es una de las explicaciones de aquella ineficiencia y también sugiere alguna de las causas por las que no se formulan planes a largo plazo en los establecimientos escolares” (Antúnez, 1999, p 103).

3.2.3.- Favorecedores y obstaculizadores para realizar trabajo en equipo de tipo colaborativo

El trabajo colaborativo es un momento de encuentro, donde se pueden compartir las dificultades cotidianas y juntos buscar las mejores soluciones, muchas veces se plantea como un reto la posibilidad de diálogo y el trabajo entre iguales, Las personas que participan del enfoque colaborativo deben trabajar como iguales y mantener relaciones de coordinación. El trabajo colaborativo es un proceso gradual, interactivo y dinámico y dependerá en gran medida de la realidad educativa en que se desempeñe el equipo, donde se encontraran distintos obstaculizadores y favorecedores para el desarrollo de éstos.

En el siguiente cuadro se exponen obstaculizadores y facilitadores para realizar trabajo colaborativo desde la mirada de tres autores diferentes:

AUTORES	OBSTACULIZADORES	FACILITADORES
Lopez, 2007	- Falta de principios comunes ente los miembros del equipo - Ausencia de una base donde cimentar objetivos comunes. - La existencia de jerarquías rígidas. - La competitividad entre profesionales potenciando el individualismo. - Escases en el conocimiento acerca de cómo trabajar en equipo. debido a la inexistencia de preparación en	- La existencia de dialogo interactivo entre profesionales. - La seguridad en el conocimiento profesional. - Seguridad en la forma de conducir la práctica. - El adecuado tamaño del centro. - La democracia y la igualdad de oportunidades. - Existencia de autonomía en los equipos internos y

	los estudiantes. - La organización de los centros no promueve la colaboración. - Falta de disponibilidad horaria del profesorado.	equipos directivos. - Compartir ideas similares de la enseñanza
Antúñez ,1999	- El aislamiento y las prácticas educativas individuales. - Tiempo limitado para relacionarse con los colegas - Acción docente limitada únicamente a la función académica. - Existencia de horarios escolares limitados. - La existencia de estructuras rígidas. - Conductas personales pasivas frente al trabajo en equipo.	- La existencia de recursos suficientes. - Existencia de revisión y evaluación constante. - Ambiente de trabajo agradable y clima institucional satisfactorio y estimulante. - Existencia de autonomía suficiente.
Guerra, Meza Soto, 2006	- Escasa validación de los directivos y sostenedores. - La poca adherencia de los profesores de básica al equipo de integración, lo que produce falta de compromiso en el logro de las metas. - La capacitación de los profesionales en especial los de aula común es muy deficiente, faltando preparación en los profesionales para realizar trabajo en equipo. - La falta de tiempo para labores que no sea específicamente académicas. - Desinterés del profesorado por el trabajo en equipo.	- Necesidad de realizar integración. - Claridad y conocimiento de los roles de los profesionales. - Inicio en el cambio de paradigma dentro de las escuelas. - Buena valoración de las unidades directivas por el trabajo especializado.

De acuerdo a los autores mencionados, se puede evidenciar que el trabajo en equipo no se garantiza a través de crear normas o procedimientos estandarizados, sino que se requiere de personas que lideren el proceso de una manera creativa, dinámica y motivadora, para Dalin y Rust, 1990 citado por Antúnez, 1999 sugieren que para que se produzca un cambio en los establecimientos escolares se necesita de directivos que produzcan innovaciones que dinamicen y faciliten la colaboración.

No se puede dejar de mencionar que cada institución de acuerdo a su organización interna puede promover facilitadores y obstaculizadores para el trabajo colaborativo, siendo recomendable que cada establecimiento con la participación de todos sus miembros pueda definir su propio contexto, objetivos y necesidades, creando oportunidades para trabajar con metas en común. Little (1982) citado por Antúnez 1999, señala que un grupo se consolida cuando existen oportunidades de planificar, diseñar y construir producciones en común.

Todas las medidas para derribar los obstaculizadores requieren de un interés real por la colaboración, desde las modificaciones legislativas existentes, medidas administrativas dentro de los centros e interés por el desarrollo profesional docente.

En consecuencia, y de acuerdo a lo expresado queda de manifiesto que el trabajo en equipo es necesario en todo sistema y que trae consigo beneficios para los integrantes y para el logro eficiente y eficaz de las metas planteadas. Las satisfacciones se pueden ver visualizadas en el logro laboral de cada integrante y en la cohesión del equipo.

3.3.- ENFOQUES DEL TRABAJO EN EQUIPO

El trabajo en equipo atiende diferentes situaciones y busca el logro de metas en común, para el logro de esto, se requiere la participación de diferentes participantes. Dentro del equipo se establecen distintas relaciones entre los participantes, lo que genera enfoques de trabajo o profundidad en que se abordan las relaciones.

A continuación se abordaran los más utilizados, de acuerdo Campabadal (2001).

Enfoque Multidisciplinario: La composición de estos equipos varía de una institución a otra. Se pueden concebir como una sumatoria de disciplinas que se unen para dar una solución. El aporte de cada uno de los miembros fragmenta el conocimiento. Es la forma más incipiente de trabajo en equipo y con frecuencia la más utilizada. Peterson (1980) señala que la mayoría de los miembros del equipo durante la evaluación trabajan aisladamente dejando de lado las necesidades holísticas de estudiante. Las recomendaciones de los equipos multidisciplinarios a menudo son numerosas y complicadas lo que hace extremadamente difícil su implementación.

Enfoque Interdisciplinario: Este enfoque se aplica a grupos constituidos y consolidados. Parten de una visión de totalidad, cada miembro es responsable de una tarea específica, pero la realizan de forma complementaria. Durante el trabajo se debe dar una constante retroalimentación entre los diferentes miembros del equipo. En este tipo de enfoque se complementan los conocimientos y acciones de los participantes. Las relaciones se establecen en una realidad dinámica.

Enfoque Transdisciplinario: En este enfoque los miembros del equipo integran sus conocimientos y se presentan como una unidad, los participantes comparten funciones, lo que permite la transdisciplinariedad. Cada miembro tiene conocimientos específicos, propios y exclusivos, pero también otros que pueden ser compartidos. En el enfoque transdisciplinario los miembros deben tener conocimiento acerca de las áreas de actuación de sus compañeros. Si bien cada disciplina mantiene un dominio propio de conocimientos, en este modelo se encuentran integradas en todos los ámbitos de intervención, existiendo el cambio de información general de conceptos y prácticas, así como informaciones específicas sobre estrategias y métodos en una intervención holística. Las informaciones de una disciplina se transfieren a otra. Esta práctica necesita

entrenamiento constante y disponibilidad de todos los profesionales para dividir conocimientos en una actuación conjunta con la familia del estudiante.

Tabla comparativa (adaptada) de los tres enfoques de equipo según Woodruff & McGonigel (1980) citado por Basso, 2008.

	Multidisciplinario	Interdisciplinario	Transdisciplinario
Evaluación	Las evaluaciones las realizan los profesionales en forma aisladas.	Las evaluaciones las realizan los profesionales en forma aisladas.	Los miembros del equipo y la familia conducen juntos una evaluación funcional.
Desarrollo del plan de acción	Cada profesional realiza sus planes de acción y determina sus objetivos de manera aislada.	Cada profesional realiza sus planes de acción y determina sus objetivos de manera aislada, luego los comparte con los demás miembros.	Los miembros del equipo en conjunto desarrollan el plan de acción basado en las prioridades, necesidades y recursos de la familia.
Responsables plan de trabajo	Los profesionales del equipo son responsables de la implementación de su sección del plan.	Los profesionales del equipo son responsables de compartir información con otros y de implementar su sección del plan.	Los profesionales del equipo son todos responsables y deben dar cuenta de cómo se está implementando el plan de trabajo.
Implementación del plan de trabajo	Los profesionales del equipo implementan la parte del plan de relacionada con sus disciplinas.	Los profesionales del equipo implementan su sección del plan e incorporan otras secciones cuando es posible.	Se designa en conjunto un profesional para poner en práctica el plan
Medios de comunicación	Se utilizan medios informales	Se realizan reuniones periódicas, según las necesidades emergentes.	Se realizan reuniones regulares donde participan todos los miembros del equipo, compartiendo información, conocimiento y destrezas.

Guía Filosófica	Los miembros del equipo reconocen la importancia de las de otras disciplinas.	Los miembros del equipo están dispuestos y pueden desarrollar, compartir y ser responsables del plan en totalidad.	Los miembros del equipo se comprometen a enseñar, aprender y trabajar juntos entre todas las disciplinas para implementar su plan de trabajo.
Desarrollo Personal	Independiente y de acuerdo a su especialidad.	Independiente y flexible a otras disciplina.	Existe una componente integral de reuniones del equipo para aprender entre todas las disciplinas y construir en conjunto.

En algunos programas de educación especial, el enfoque que más se utiliza es el multidisciplinario donde se selecciona un equipo de profesionales para cada estudiante de acuerdo a las necesidades especiales de éste. Cada miembro del equipo evalúa en forma independiente habilidades y necesidades del estudiante, con esta información se formula un plan de tratamiento. Luego cada profesional en forma independiente entrega el tratamiento educativo a cada estudiante. (Campabadal, 2001) Tabla comparativa entre los enfoques multidisciplinario y transdisciplinario. El primer enfoque es el más utilizado dentro de la educación especial y el segundo es el que se promueve según la nuevas tendencias y lineamientos de la educación inclusiva y el trabajo colaborativo.

ENFOQUE MULTIDISCIPLINARIO	ENFOQUE TRANSDISCIPLINARIO
Está formado por distintos profesionales del área, con un rol específico de acuerdo a su profesión. Sus pertenencias son dependientes de los directivos.	Está formado por profesionales y por distintos actores involucrados dentro del sistema (familia, comunidad). Todos trabajan de manera incluyente.
La acción es la suma de competencias profesionales en la intervención con los estudiantes.	La acción corresponde a un intercambio de saberes, los cuales en su interrelación construyen aprendizajes.
La identidad profesional limita los saberes, roles y funciones (profesores, psicólogo, fonoaudiólogo)	Los saberes de cada profesional son vistos como complementarios, y se enriquecen en las distintas interacciones.
Existe coordinación para la distribución de las tareas y planificación del programa en base a criterios disciplinarios.	Presentan una construcción circular de las tareas, intentando evitar los lineamientos verticales.
La planificación establece lineamientos y secuencias de los objetivos planteados y definidos para cada profesional.	Las estrategias de intervención son evaluadas y ajustadas en conjunto por todo el equipo.
La investigación y la intervención se consideran como acciones independientes.	La investigación y la intervención son acciones conjunta.

CAPITULO 4

MARCO METODOLOGICO

En el siguiente apartado se desarrollará el diseño metodológico que se propone para abordar los objetivos de esta investigación. Se darán a conocer, el enfoque metodológico, los participantes, los criterios de selección, el escenario, procedimientos y aportes de la investigación.

4.1.- ENFOQUE METODOLOGICO

El presente estudio se enmarca en un paradigma cualitativo, ya que a través de éste se aspira conocer la esencia del ser humano, permitiendo descubrir las percepciones que tienen los sujetos en el mundo y establecer patrones interpretativos, aportando como base del conocimiento la experiencia subjetiva inmediata de los hechos tal como se perciben (Sandin, 2003). La investigación cualitativa es una actividad sistemática orientada a la comprensión en profundidad de fenómenos educativos y sociales, a la transformación de prácticas y escenarios socioeducativos, a la toma de decisiones y también hacia el descubrimiento y desarrollo de un cuerpo organizado de conocimientos.

Por tanto la investigación cualitativa consiste en “descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones y comportamientos que son observables” (Pérez, 2008, p. 46), se preocupa por la construcción de conocimiento sobre la realidad social y cultural desde el punto de vista de quienes la producen y la viven. Metodológicamente tal postura implica asumir un carácter dialógico en las creencias, los mitos, los prejuicios y los sentimientos, los cuales son aceptados como elementos de análisis para producir conocimiento sobre la realidad humana, en este sentido Pérez sostiene que “la investigación cualitativa incorpora lo que los participantes dicen, sus experiencias, actitudes, creencias, pensamientos y reflexiones, tal y como son expresadas por ellos mismos” (2008, p. 46)

En los tiempos actuales y de acuerdo a las demandas sociales y a las planteadas por el MINEDUC, la escuela es considerada el eje central para el desarrollo de los alumnos, es así que en el presente estudio toma importancia la lógica cualitativa ya que es atinente al contexto, considerando la experiencia humana de los participantes de manera que ambos, experiencia y contexto, no pueden ser comprendidos de forma segmentada. Se busca comprender desde un punto de vista holístico la realidad del trabajo en equipo en el proyecto de integración de dos escuelas municipalizadas,

comprendiendo e integrando los fenómenos de acuerdo a sus atributos y conocimiento cualitativo de ellos.

4.2.- TIPO DE INVESTIGACION

El diseño investigativo corresponde a un Estudio de Casos ya que se caracteriza por centrarse en una situación concreta e identificar los procesos interactivos que lo conforman (Walker, 1982 citado por Latorre, 2005).

Se realizó un estudio holístico considerando la totalidad de las variables de la investigación, describiendo particularmente el trabajo en equipo en una realidad determinada, como es el caso de dos escuelas municipales de una comuna del sector sur de la Región Metropolitana.

El caso en estudio está vinculado a la propia experiencia del investigador, estando contextualizado a la práctica laboral del mismo y sirviendo de referencia cercana a otros profesionales del área a investigar, el objetivo primordial del Estudio de Caso no es la comprensión de otros, sino comprender el caso seleccionado (Stake, 1981)

El tipo de estudio de caso es intrínseco como lo define Stake son los de interés en la educación y en los servicios sociales, los constituyen en su mayoría personas y programas. Personas y programas se asemejan en cierta forma unos a otros, y en cierta manera son únicos también. En este sentido, el presente estudio investigó un programa educativo de integración escolar, vivenciado por un grupo de profesionales que son parte de la comunidad educativa estudiada perteneciente a una comuna del sector sur de la región Metropolitana.

Cohen, Manion y Morrison, citados por Farías (2012) sostienen que los datos del estudio de caso son difíciles de organizar y esto es porque son realizados en el propio contexto y en armonía con la propia experiencia de los actores; Los autores mencionados, señalan que un estudio de caso es un paso para la acción pues sus descubrimientos pueden ser directamente interpretados y puestos en práctica, considerándose como fortaleza, que este tipo de estudio es capaz de llegar a múltiples audiencias, haciendo que la investigación sea accesible a distintos lectores, pues los resultados son más fáciles de

entender para éstos incluso para aquellos sin conocimientos técnicos sobre el tema, ya que hablan por sí mismos y son inmediatamente comprensibles.

Por otro lado se puede señalar que el estudio es Particularista, porque se centra en un programa, donde específicamente su foco está en las formas del trabajo en equipo que implementan los profesionales del Proyecto de Integración escolar en la comuna de San Joaquín, siendo Descriptiva y Heurística ya que su densa y acabada descripción permitió descubrir nuevos significados presentes en la realidad en cuestión, por último el estudio presenta características Inductivas ya que los objetivos y generalizaciones surgen y se fundan en el contexto mismo de investigación (Merriam, citado por Sandín, 1990).

4.3.- PARTICIPANTES Y CRITERIOS DE SELECCIÓN

Para seleccionar los participantes del estudio, se utilizó una muestra de carácter intencional. La muestra elegida reunió criterios de relevancia los que se describirán mas adelante en tabla para los fines del estudio, entregando información significativa para el investigador. Los sujetos seleccionados son actores principales de dos establecimientos educacionales del Proyecto de integración de una comuna del sector sur de la región Metropolitana.

El casos en estudio son dos equipos del Programa de Integración Escolar de dos escuelas municipalizadas de la comuna en estudio, las cuales poseen características semejantes y otras divergentes, permitiendo conocer dos realidades dentro de una misma comuna con coordinación común, enriqueciendo mayormente la investigación y los conocimientos que de esta surjan.

Criterios de selección de los establecimientos

Las características de ambos establecimientos

SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS DE AMBOS ESTABLECIMIENTOS	
Semejanzas	Diferencias
Ambos son establecimientos municipalizados de la comuna de San Joaquín	Cantidad de matrícula.
Ambos son establecimientos de educación general Básica	Tamaño en cuanto a infraestructura.
Ambas poseen Programa de Integración Escolar.	Cantidad de estudiantes en el Programa de Integración Escolar.
Ambas atienden a estudiantes en situación de vulnerabilidad	Cantidad de profesionales que componen el Programa de Integración Escolar.

Los dos establecimientos seleccionados cuentan con un grupo de profesionales: Profesoras Diferenciales, Profesoras Básicas, Psicólogo y Fonoaudiólogo. Además existe el equipo directivo formado por el Jefe de la Unidad Técnica Pedagógica y el Director. Todos estos actores participan del equipo de Integración Escolar en cada establecimiento. En base a esto la muestra seleccionada corresponde a:

Participantes	Cantidad
Profesoras Diferenciales	2
Profesoras Básicas	2
Psicólogo	2
Fonoaudiólogo	2
Jefe UTP	2
Director	2
Total	12

4.3.1- CARACTERIZACIÓN DEL GRUPO EN ESTUDIO

Características de los actores

Como fue mencionado los actores que fueron entrevistados son participantes de los equipos del programa de integración escolar de las dos escuelas seleccionadas, a continuación se entrega una breve descripción de los participantes para lograr una mejor comprensión en la interpretación de los resultados.

CARACTERISTICAS DE LOS ACTORES	
CASO 1	CASO 2
Director: Asumió la dirección del establecimiento hace un año, presenta 25 años de experiencia en la educación particular subvencionada.	Director: Asumió la dirección del establecimiento hace 4 años, presenta 20 años de experiencia en la educación municipal, desempeñándose en sus inicios como docente de aula y luego como Jefa de la Unidad Técnica Pedagógica.
Jefe UTP: Docente con más de 20 años de experiencia en el sector municipal, específicamente en la comuna en estudio, presenta alrededor de 15 años desempeñándose como jefa de UTP, sin embargo en el presente establecimiento se incorporó hace 3 años.	Jefe UTP: Cumple la labor de coordinadora de UTP hace un año, anteriormente se desempeñaba como docente de aula. Aproximadamente presenta 10 años de experiencia, siempre en el sector municipal.
Profesora Diferencial: Presenta 12 años de experiencia, 10 en el sector municipal subvencionado y dos en la educación municipal, es especialista en la atención de estudiantes con Déficit Intelectual y Trastornos específicos del lenguaje. Antes de incorporarse a trabajar en el Pie, se desempeño en escuelas especiales. Presenta una evaluación docente de Competente.	Profesora Diferencial: Presenta 12años de experiencia, 11 en el sector municipal subvencionado específicamente en escuelas de lenguaje y dos en la educación municipal, es especialista en la atención de estudiantes con Déficit Intelectual y Trastornos específicos del lenguaje. Presenta una evaluación docente de Destacada.
Profesora Básica: Presenta alrededor de 8 años de experiencia. Realizó su práctica profesional en el establecimiento que actualmente trabaja, quedando de manera inmediata. Siempre ha trabajado con estudiantes integrados. Presenta una evaluación docente de Competente.	Profesora Básica: Desde que se incorporó al establecimiento siempre ha trabajado con estudiantes integrados. Presenta una evaluación docente de Competente

Fonoaudiólogo: Participa de Programa de Integración desde sus inicios, realizando la evaluación de los primeros estudiantes integrados. Ha trabajado en varias escuelas de la comuna por ser un profesional con características de itinerancia. Presenta la totalidad de horario laboral en la comuna	Fonoaudiólogo: Participa de Programa de Integración desde sus inicios, realizando la evaluación de los primeros estudiantes integrados. Ha trabajado en varias escuelas de la comuna por ser un profesional con características de itinerancia. Presenta solo 20 horas de su horario laboral destinado en la comuna.
Psicólogo: Participa del Programa de Integración desde sus inicios, realizando la evaluación de los primeros estudiantes integrados y la sensibilización inicial a los docentes de básica e información a los equipo directivos. Ha trabajado en varias escuelas de la comuna por ser un profesional con características de itinerancia.	Psicólogo: Participa del Programa de Integración desde sus inicios, realizando la evaluación de los primeros estudiantes integrados. Ha trabajado en varias escuelas de la comuna por ser un profesional con características de itinerancia.

Antecedentes generales de la comuna en estudio

La comuna de San Joaquín, se emplaza en el sector sur de la Región Metropolitana con una superficie aproximada de 10 km². Su territorio es 100% urbano. Existen sectores de la comuna donde se concentra una mayor cantidad de población en situación de pobreza y alto grado de vulnerabilidad, observándose que:

- Es una población que ha ido perdiendo fuerza en el tramo adolescente y jóvenes en contraste con la población de los adultos mayores. Lo que marca un franco envejecimiento de la población.
- Existe un bajo nivel educativo en los jefes de hogar de las familias, existiendo un promedio de alcance escolar hasta 8º básico.
- Gran porcentaje de deserción escolar.
- Alto porcentaje de familias uniparentales, donde las mujeres se presentan y asumen la responsabilidad de ser jefas de hogar.
- Problemas de consumo de alcohol.
- Consumo y trafico de droga.

Antecedentes educacionales

Los alumnos que se educan en las escuelas municipales de la comuna de San Joaquín provienen de sectores cercanos a las escuelas, caracterizándose por ser comunidades territoriales. En siete de las escuelas municipales se imparte educación desde Kinder hasta 8º Básico y en una se atiende en los niveles de pre-básica, básica, media y técnico profesional. La totalidad de estos establecimientos educacionales tiene jornada escolar completa.

En su gran mayoría los alumnos completan la enseñanza general básica y luego se incorporan rápidamente a la vida del trabajo.

Los colegios cuentan con equipo directivos constituidos por: Director, Inspector y Jefe de la Unidad Técnica Pedagógica. Además cada colegio cuenta con profesoras regulares, que asumen una jefatura por curso, más profesores de especialidad referidas a las asignaturas de educación Física, Inglés y Religión. En su mayoría los docentes son de larga trayectoria en los establecimientos.

Todas las escuelas cuentan con Proyecto de Integración Escolar compuesto por equipo multiprofesional: profesoras de educación diferencial, psicólogo y fonoaudiólogo.

4.4.- ESTRATEGIAS DE RECOLECCION DE DATOS

Para poder recolectar la información necesaria y así responder las preguntas directrices de la investigación se utilizó la modalidad de Entrevista en Profundidad.

Entrevista en Profundidad

Se utilizó la estrategia de entrevista en profundidad porque permite conocer como interpretan y explican determinados situaciones los actores principales de la realidad en cuestión, logrando esclarecer la experiencia subjetiva de cada uno de ellos. Además de conocer los factores contextuales de las vivencias de cada participante.

La entrevista en profundidad es una técnica para obtener información mediante una conversación profesional con una o varias personas para un estudio analítico de

investigación, que apunta hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto a experiencias o situaciones (Olabuenaga, 1996). En la investigación cualitativa, como lo señala Stake (1999) es de real importancia las experiencias y percepciones de los actores, donde cada uno presenta historias especiales y únicas, a través de la entrevista en profundidad se le permite al entrevistado expresar sus experiencias evitando las respuestas si o no, permitiendo al investigador alcanzar un conocimiento mas profundo del tema en cuestión.

Se confeccionaron dos guiones de entrevistas distintos, uno para los profesionales especialistas (fonoaudiólogos, psicólogos y educadoras diferenciales) y profesoras de educación general básica y otro para los directores y jefes técnicos. Antes de aplicar las entrevistas fueron validadas, mediante la técnica de Pilotaje, en donde se aplicó la entrevista a profesionales del programa de integración escolar de la misma comuna pero de un colegio distinto a los seleccionados como casos, sin embargo con características contextuales similares, para así poder corregir las dificultades que se podían presentar en las entrevistas. Los profesionales participantes fueron:

- Profesora de educación diferencial
- Fonoaudiólogo
- Ex directora de un establecimiento comunal.

Una vez realizado el pilotaje, se realizaron las modificaciones necesarias y pertinentes al guión de la entrevistas para así poder dar origen al definitivo (ver anexo 1) y dar curso a la aplicación de éstas en el campo investigativo. Las entrevistas fueron realizadas en el mismo lugar de trabajo de los profesionales seleccionados de manera individual y en un clima de profesionalismo, respeto, transparencia y confianza. Además se aseguró a los entrevistados confidencialidad de sus identidades para así evitar cuestionamientos éticos y profesionales, firmando los entrevistados un consentimiento informado (ver anexo 2). La información obtenida en las entrevistas fue grabada en audio y posteriormente transcrita, además durante la actividad se tomó nota de aquellos aspectos relevantes mencionados por los informantes.

Para poder organizar las entrevistas se definieron cuatro dimensiones cada una de ellas con subdimensiones, estas son comunes para todos los entrevistados, sin embargo el guión de la entrevista fue diferenciado, por un lado está el guión de entrevista para profesores diferenciales, de aula regular y profesionales no docentes (fonoaudiólogos y psicólogos) y por otro parte está el guión para el equipo directivo.

A continuación se expone la tabla con las preguntas de investigación, dimensiones, subdimensiones y sus descripciones.

PREGUNTA 1	¿Cómo se origina el Proyecto de Integración Escolar y cómo se realizó la conformación de sus equipos en los dos establecimientos estudiados?
DIMENSION	Génesis y participación del Proyecto de Integración Escolar
SUBDIMENSION 1	Participación en la creación y renovación de los participantes del equipo en el Pie
SUBDIMENSION 2	Proceso de conformación de los equipos
DESCRIPCION 1	Esta subdimensión evalúa el grado expectativas y motivación de los participantes en la creación y renovación del PIE
DESCRIPCION 2	Esta subdimensión evalúa el conocimiento en el proceso de formación de los equipo pie

PREGUNTA 2	¿En qué consisten las formas y funciones de trabajo que se da entre los miembros del equipo del PIE de la comuna de San Joaquín?
DIMENSION	Funcionamiento
SUBDIMENSION 1	Funciones del Equipo PIE dentro del establecimiento
SUBDIMENSION 2	Funciones de los participantes dentro del equipo.
DESCRIPCION 1	Esta subdimensión evalúa las funciones que desarrolla el Equipo del Programa de Integración Escolar dentro del establecimiento.
DESCRIPCION 2	Esta subdimensión evalúa el conocimiento de los participantes acerca de su propia función y de la función de los otros miembros del equipo.

PREGUNTA 3	¿Qué rasgos caracterizan el ambiente en que se desarrollan los equipos de trabajo de los PIE de los dos establecimientos en estudio de la comuna de San Joaquín?
DIMENSION	Condiciones existentes en el establecimiento para el desarrollo del trabajo en equipo.
SUBDIMENSION 1	Gestión (Entendiendo gestión con las decisiones que se toman o deberían tomarse por el equipo directivo en beneficio del desarrollo del trabajo en equipo)
SUBDIMENSION 2	Ambiente
SUBDIMENSION 3	Motivación
DESCRIPCION 1	Esta subdimensión evalúa las condiciones entregadas por el equipo directivo de los establecimientos para el cumplimiento del trabajo colaborativo entre los profesionales del equipo según la normativa del D° 170
DESCRIPCION 2	Esta subdimensión evalúa la existencia de tiempos y espacios establecidos para el cumplimiento del trabajo en equipo.
DESCRIPCION 3	Esta dimensión evalúa la motivación individual y colectiva hacia el trabajo en equipo dentro del establecimiento educacional.

4.6.- CRITERIOS DE RIGOR METODOLOGICO

De acuerdo a los criterios de rigor metodológicos propuestos por Lincoln y Guba, 1985:

Credibilidad: Este criterio se observa mediante trabajo de campo de donde se obtendrá la información a través de entrevistas para las cuales se utilizarán grabaciones para así poder contrastar información y relatos entregados por los informantes.

Transferencia: El presente estudio podrá servir de replicable a otras realidades educativas, donde las características de la población y condiciones sean similares a la comuna de San Joaquín.

Consistencia: Este punto se desarrollará una vez realizado el análisis de investigación, verificando el grado de consistencia de la investigación.

Confirmabilidad: En la presente investigación se realizó revisión bibliográfica de distintos autores e investigaciones, pudiendo establecer un marco teórico de base.

CAPITULO 5

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación se presenta el análisis de resultados del estudio de casos acerca de las características que presentan el trabajo en equipo entre especialistas del proyecto de integración escolar, profesoras de aula regular y equipo directivo de dos establecimientos municipales de una escuela del sector sur de la región Metropolitana.

El análisis de resultados dará respuesta explícita a los objetivos específicos planteados en la investigación, a través de las experiencias de los participantes recogidas en las entrevistas y el diálogo con el marco teórico. Por último se mostrará un cuadro comparativo entre ambos casos.

Para lograr comprender quien es el actor de cada cita se entregará un cuadro explicativo

Actor	Sigla
Director caso 1	D1
Director caso 2	D 2
Jefa Unidad Técnica Pedagógica caso 1	UTP 1
Jefa Unidad Técnica Pedagógica caso 2	UTP 2
Educadora Diferencial caso 1	ED1
Educadora Diferencial caso 2	ED 2
Profesora Básica caso 1	PB 1
Profesora Básica caso 2	PB2
Fonoaudiólogo caso 1	F 1
Fonoaudiólogo caso 2	F2
Psicólogo caso 1	P1
Psicólogo caso 2	P2

5.1.- GENESIS DE LOS PROYECTOS DE INTEGRACIÓN Y CONFORMACIÓN DE LOS EQUIPOS

La historia que presenta cada equipo en cuanto a las experiencias que les ha tocado enfrentar repercute en las prácticas de trabajo concretas que determinan el tipo de equipo y desempeño. La historia refleja la dinámica seguida por los equipos. Así mismo es importante reconocer dentro de la historia de los equipos la importancia de su génesis siendo preciso que el profesorado asuma las propuestas que se le realizan y se interese realmente por ellas (Del Carmen, 2010; López, 2007).

5.1.1.- Desinformación y sin participación

En ambas escuelas las profesoras diferenciales y de educación básica informan no tener claridad sobre el origen del PIE. Al insistir relatan lo que han escuchado o creen acerca de la génesis del programa, lo que en algunos casos puede provocar poca pertenencia al equipo, ya que se integran a un equipo con un estilo de trabajo ya establecido, el no conocer la historia del equipo puede repercutir en la cultura particular de los equipos.

“No sé, porque yo llegué a trabajar cuando el programa ya llevaba alrededor de siete años de funcionamiento” (ED 1)

“No, no tengo idea, cuando yo ingrese ya estaba funcionando el pie” (PB 2)

También se manifiesta no haber tenido nunca la oportunidad de dar su opinión en algún tipo de modificación del PIE, las disposiciones ya están establecidas por el Decreto y por las formas de gestión del equipo directivo, lo que produce poca motivación ya que la única forma de colaborar realmente es cuando hay algo que se quiere hacer conjuntamente y no cuando han asumido propuestas que vienen desde fuera. En efecto tal como lo señala Krieger (2001) la comunicación es indispensable para que surja la confianza mutua y la pertenencia al equipo. Las siguientes citas reflejan este aspecto.

“No, nunca se nos ha preguntado la opinión acerca de algún cambio que requiramos o alguna sugerencia que queramos realizar” (PB 2). “La verdad es que

no. en las reflexiones se ha ido informando acerca de los cambios en la modalidad de atención.”(PB1)

Los directores de ambas escuelas hacen referencia a la necesidad que presentan las escuelas por tener un Programa de integración escolar. Sin embargo el director de caso 1 manifiesta que no conoce y no ha tenido participación en la génesis del PIE, pero supone su origen en la necesidad presentes en las escuelas.

“no te podría decir como comenzó el programa de integración específicamente acá en la comuna, claro que puedo suponer que para dar respuesta a la necesidad presente en los estudiantes de las escuelas y porque la integración es una ley”
(D.1)

5.1.2.- Participación en la creación y permanencia en el PIE.

La provisionalidad y la rotación de personas es una de las explicaciones de ineficiencia y también sugiere alguna de las causas por las que no se formulan planes a medio y largo plazo en los establecimientos escolares (Antúnez, 1999). Es por esto que se considera como un factor positivo dentro de la realidad estudiada la permanencia de los profesionales no docentes quienes relatan con más claridad la creación del Pie y sus aportes en éste. Dos fonoaudiólogo y un psicólogo se encuentran trabajando desde el comienzo en el programa. Evidenciándose mayor permanencia y pertenencia de estos profesionales en el Programa de integración escolar:

“Surge como necesidad de atender a niños con necesidades educativas que ya pertenecían a los establecimientos educacionales” (F.1)

“Si colaboré como fonoaudiólogo en realizar, junto a otra compañera, las primeras evaluaciones de lenguaje para integrar a alumnos con trastorno específico de lenguaje”. (F. 2)

Cuando se le pregunta a las jefas de UTP acerca de la génesis y participación en el PIE ambas manifiestan conocimiento acerca del origen y en la necesidad de su creación. Desde la mirada técnica, se sienten parte de la creación habiendo participado

en la sensibilización y motivación de los docentes, sin embargo la jefa de UTP, del caso 2 menciona que las acciones son propuestas por el sostenedor, lo que provoca poca motivación por partes de ésta en el trabajo con el PIE.

“Yo llevo más de 20 años trabajando en la comuna como jefa de UTP, por lo que comienzo a participar del PIE desde sus comienzos en el año 2003, como te decía antes nuestra labor inicial fue la de informar, sensibilizar y motivar a las profesoras de aula en el trabajo específico con niños con problemas, los cuales ya estaban en nuestras salas, pero ahora había que ser capaz de reconocerlos y hacerse cargo, además de integrar a un equipo de profesionales. Lo cual no siempre es fácil aceptar más gente dentro de los equipos de trabajo” (UTP 1)

5.1.3.- Propósito de Programa de Integración Escolar.

El PADEM (2012) señala: Las proyecciones del PIE van dirigidas a potenciar la intervención pedagógica, reforzar la pesquisa precoz de los alumnos y alumnas que lo requieran incorporando niños y niñas con Necesidades Educativas Especiales según necesidad al Proyecto de Integración Educativa. Fortalecer las instancias de trabajo con docentes de aula en acciones de devolución y retroalimentación de los estudiantes atendidos durante el periodo lectivo y favorecer el trabajo en equipo en cada una de las unidades educativas.

Entre los entrevistados de ambas escuelas existen diversas opiniones acerca del propósito del PIE, sin embargo todos apuntan a la integración del estudiante en el ámbito académico, nadie describe la importancia de la inclusión de los alumnos en cuanto a la calidad de su estadía dentro del establecimiento considerando en esto las relaciones entre pares, trabajo con la familia o niveles de satisfacción de los estudiantes. Tampoco se evidencia dentro de los propósitos el trabajar colaborativamente entre todos los agentes involucrados en la integración de los estudiantes.

“El propósito principal del PIE, es incluir o integrar a los estudiantes con necesidades educativas de carácter transitorio y permanente. Entregar una adecuada atención, otorgando los espacios necesarios para que esta se lleve a cabo” (ED.1)

“Por supuesto que es integrar a los estudiantes con necesidades educativas especiales, darles la mejor atención dentro del sistema educativo” (UTP 1)

5.1.4.- Criterios en la selección de profesionales para trabajar en el programa de integración escolar

Para trabajar en la atención a la diversidad y colaborativamente es necesario mantener un perfil de profesionales que sean capaces de razonar y justificar sus decisiones, con disposición y habilidades para trabajar con otros, indagar su práctica y construir conocimientos, deben ser profesionales reflexivos, investigadores de su práctica, generadores de conocimiento y no solo reproductores (Montero, 2011, p 76). De acuerdo a esto los criterios de selección de profesionales debiera ser rigurosa y apuntar a incluir en los equipos de trabajo, profesionales con estas características o bien apuntar al desarrollo de estas habilidades a lo largo del proceso laboral.

Nuestros hallazgos muestran que no se reconocen criterios técnicos en la selección profesional, por parte de las profesoras de educación básica, diferenciales y profesionales especialistas no docentes en ambas escuelas, la selección apunta a la disposición horaria que presenten. Los entrevistados identifican una selección psicolaboral como obligatoria a partir este año. Los directores tampoco reconocen criterios técnicos en la selección y manifiesta no tener mayor incidencia en esta labor, la cual es tarea principal de la coordinadora comunal. Esta falta de criterios técnicos de selección trae consigo mayor dificultad para el desarrollo de trabajo en equipo de tipo colaborativo, ya que por característica general en la sociedad y especialmente en educación la tendencia es a trabajar en forma individual y aislada.

“Actualmente se utilizan test y entrevistas psicolaborales, cuando yo ingresé me entrevistó la coordinadora del PIE comunal y la directora del establecimiento

E:En la entrevista, ¿visualizó algún tipo de criterio técnico para la selección? P: La verdad es que no, ya que las preguntas apuntaron más acerca de mi disponibilidad horaria y a explicarme en qué consistía el PIE”. (ED1)

“pero por lo que sé, estas pruebas solo describen rasgos de personalidad, por ejemplo, detectan si es que hay alguien que no esté habilitado para trabajar con

niños. Pero no existe ninguna prueba o tipo de entrevista que filtre con criterios más técnicos y profesionales a los trabajadores del pie". (F2)

5.2.- CONDICIONES EN QUE SE DESARROLLAN LOS EQUIPOS DE TRABAJO

El desarrollo de los profesionales, cual sea su experticia depende en gran medida de las condiciones existentes en sus lugares de desempeño profesional, esta idea toma más fuerza aún cuando se trata de un equipo de profesionales que deben trabajar en forma colaborativa, es por esto importante conocer específicamente en este caso la disponibilidad de tiempo con que cuentan los profesionales para el trabajo en equipo, a infraestructura o el ambiente físico con que cuentan y los recursos materiales a su disposición.

5.2.1.- La disponibilidad de tiempo

Antúñez (1999) menciona que la disponibilidad del tiempo es una de las causas más influyentes en la calidad del trabajo en equipo ya que el mayor tiempo en la práctica docente se dispone frente al trabajo directo con los estudiantes dentro del aula, esta tendencia trae consigo escasa disponibilidad de horas para el desarrollo de las tareas de preparación, coordinación y revisión del trabajo entre docentes. La organización de las escuelas prefieren dirigir el tiempo a la atención de los alumnos (López 2007).

Por lo demás, este aspecto queda expresado en el "Artículo 86.- (...) b- Coordinación, trabajo colaborativo y evaluación del proyecto de integración escolar: La planificación de este aspecto debe considerar las orientaciones técnicas que MINEDUC define en esta materia. Contempla la asignación de tres horas cronológicas para los profesores de educación regular para la planificación, evaluación y seguimiento de este programa, involucrando en estos procesos a la familia. (Dcto. Supr. N° 170. Mineduc Noviembre 2011) para cumplir con esta normativa a partir de marzo del año 2013 las profesoras de aula común cuentan con tres horas de trabajo colaborativo, cumpliendo con la exigencia de la normativa vigente, sin embargo en un establecimiento no se cumple la colaboración, ya que no están las horas coordinadas con los profesionales especialistas.

En la escuela 1, las profesoras de aula regular y de educación diferencial cuentan con una hora pedagógica a la semana para reunirse.

“Yo dispongo de 10 horas para la atención del 2º y 3º básico y 6 horas para atención de estudiantes con necesidades educativas permanentes que son del 6º y 7º básico. Dentro de estas horas debo asignar una hora por curso para el trabajo de coordinación con las profesoras de aula regular”. (ED 1)

En la escuela 2 las profesoras de educación básica realizan colaboración con las educadoras diferenciales ya que no han logrado coincidir los horarios para reunirse.

“la dirección de la Escuela no considera la disponibilidad horaria, especialmente la de los profesores de aula, enviándolos a cubrir cursos en los horarios que les corresponde colaboración” (ED 2)

“Yo considero que no ya que aunque como te decía este año se nos han aumentado y se nos pagan las tres horas pie, en el colegio no se ha considerado el coordinar para que nos coincidan las horas con las profesoras diferenciales y poder hacer efectivo el trabajo en equipo” (PB 2)

No existe disposición horaria para los profesionales especialistas no docentes (psicólogo y fonoaudiólogo) para poder realizar trabajo en equipo de tipo colaborativo. Realizando algún tipo de coordinación en espacios informales atribuyendo éste a la buena voluntad.

“No, no tengo horario asignado para el trabajo en equipo, si necesito hablar o coordinar algo específico con alguien del equipo, lo realizo en el desayuno, comedor o antes de entrar a clases” (Ps 2)

“Nosotras las profesionales que no somos profesoras no contamos con tiempo destinado para el trabajo en equipo, coordinamos en los pasillos, en el desayuno, en la puerta de la sala de clases... en fin donde se pueda... en conclusión me doy cuenta que la dirección no nos entrega tiempo específico para el trabajo en equipo”. (Ps 1)

La mayoría de los entrevistados consideran que uno de los factores importantes para que se comience a dar trabajo colaborativo es poder coincidir con los horarios de los integrantes del Pie, aunque sea un día a la semana y así poder programar y realizar reuniones técnicas.

“No se da en cuanto a lo que norma un decreto, porque yo creo que el que una práctica se realice por buenas voluntades no se puede considerar como una práctica del establecimiento, solo te puedo decir que lo que si se cumple del famoso decreto 170 es el que nos den las tres horas para el pie” (PB 2)

“Como te decía hacemos lo posible para que se cumpla, sin embargo aún estamos en deuda considerando la falta de tiempo articulado entre las profesoras especialistas y las profesoras de básica” (D 2)

Para algunos autores Ainscow (2003); Moríña (2008)) se requiere de un estilo de gestión de tipo colaborativa la que se presente en las escuelas inclusivas. Para una gestión colaborativa es relevante que se desarrollen y potencien capacidades de innovación, colaboración y liderazgo de diversos actores educativos relevantes, como son los docentes y además se considere y haga partícipe a estudiantes y familias. El equipo de profesionales tanto docentes como no docentes menciona a la dirección del establecimiento como un agente responsable de facilitar el trabajo en equipo. Sugiriendo mayor participación y compromiso por parte de los equipos directivos de los establecimientos, no basta con asignar horas Pie a las profesoras de básica.

“Cuento con 3 horas de apoyo asignadas para cada curso. De estas horas, 45 minutos están destinados a coordinación con cada educadora especialista del curso. Sin embargo esos minutos, son también para trabajar con apoderados, hacer trabajo administrativo, confección de materiales etcétera, por lo que no se logra un trabajo adecuado en esos tiempos, debiendo buscar la mayoría de las veces instancias alternativas de reunión”. (F 1)

Así mismo se observa poca autocrítica en los equipo directivos acerca de las iniciativas presentes en la gestión para que se de trabajo colaborativo, existe una tendencia a depositar en los demás actores la falta de habilidades y ganas para colaborar. Los directores de ambas escuelas consideran que su gestión tiene directa relación con hacer cumplir la normativa vigente.

“Crear un ambiente dentro de la sana convivencia y hacer que las normativas de los decretos que nos rigen se cumplan de la mejor manera y así como tú dices que el decreto 170 llama al trabajo en equipo es que intentamos potenciarlo, aunque a veces es muy difícil por las costumbres que se dan por año en el colegio y por las creencias de cada persona y también es difícil hacer coincidir los tiempos de todos los actores involucrados” (D 2)

“Hacer que las horas de colaboración se cumplan, para esto la jefa de la unidad técnica pedagógica realizó el horario de los profesionales haciendo coincidir las horas para articular, además la coordinadora de la escuela debe informar a la dirección acerca del cumplimiento de éstas y velar por el óptimo desarrollo del programa” (D 1)

5.2.2.- Infraestructura con la que cuentan los establecimientos para el óptimo desarrollo profesional del programa de integración escolar.

El tamaño del centro educativo y sus dependencias de infraestructura son una condición necesaria para el desarrollo del trabajo en equipo. En ambas escuelas los profesionales señalan escases de infraestructura ya que en la actualidad son muchos profesionales y el aula de recurso no es suficiente para la cantidad de actividades que se deben desarrollar en éstas. Por otro lado también se hace mención a la mala calidad de la oficina de los profesionales no docentes de la escuela 1 y a la falta de solución ofrecida por el equipo directivo, ya que presenta goteras, mojándose cuando llueve. Los profesionales especialistas de ambas escuelas señalan la necesidad de habilitar un espacio físico exclusivo y adecuado para el trabajo colaborativo entre profesionales. Sin embargo los directores y jefes técnicos consideran que los espacios que hay son suficientes.

“No se cuenta con un espacio especial para las reuniones de trabajo colaborativo, se efectúan, cuando se hacen, en la sala de integración, sala común del profesor o en el comedor” (F2)

“La sala es amplia, luminosa, con mobiliario bastante adecuado. A mí me gustaría tener una sala así para reunirme con las profesoras” (UTP 1)

5.2.3.- Recursos materiales

La existencia del recurso de material y humano también es considerado una condición influyente en el desarrollo del trabajo profesional. En ambas escuelas existe una variedad de recursos, considerándose dentro de estos: materiales específicos de aprendizaje, material fungible y material tecnológico. Los profesionales especialistas, las profesoras diferenciales y profesoras de básica, reconocen y enumeran distintos tipos de materiales, sin embargo en ambas escuelas son considerados insuficientes para el óptimo desarrollo profesional y atención del alumnado. En contraposición se observa la visión de los equipos directivos quienes también mencionan distintos materiales, sin embargo para ellos lo existente es suficiente para desarrollar un trabajo de calidad.

“Es necesario mas material didáctico específico para el desarrollo de habilidades cognitivas, pues nosotras las psicólogas no poseemos material específico. También se hace necesario mayor cantidad de computadores e impresora, imagínate que el computador y la impresora están actualmente en la sala de recursos y si la profe esta en clases uno no puede interrumpir la clase y ponerse a imprimir... lo que hace que el trabajo se dificulte... y para que te digo en los periodo en que hay que confeccionar e imprimir los formularios... ¡no terminamos nunca de imprimir! Y cada una de nosotras debemos traer nuestros propios computadores, con la incomodidad y peligro de robo que eso trae.” (Ps 1)

5.3.- ACTITUDES QUE ASUMEN LOS MIEMBROS DEL EQUIPO PIE

Para facilitar el trabajo en equipo los miembros de éste deben poseer determinadas características como creencias educativas compatibles y actitudes dialogantes, la falta de tradición colaborativas y la existencia de estructuras organizativas rígidas dificultan la colaboración. (López, 2007)

5.3.1.- Relaciones interpersonales

Según Krieger, 2001 las relaciones interpersonales entre los miembros de un equipo deben estar basadas en la confianza mutua, comunicación, solidaridad. Además de debe desarrollar un tipo de comunicación directa, abierta y positiva. (López 2007)

Los directores de ambas escuelas señalan relacionarse a través de cortesía con los miembros del equipo y con el profesorado en general, obviándose la necesidad de establecer relaciones de confianza y comunicación.

“Con el resto del equipo nos relacionamos de manera muy cordial y por sobre todo profesional. Lo que pasa es que hoy en día en las escuelas hay tanto que hacer que no queda mucho tiempo para relacionarnos más íntimamente entre todos, el espacio formal para esto es en las jornadas de reflexión los días miércoles.” (D 2)

“De la misma manera que me relaciono con todos los integrantes del establecimiento de manera profesional y respetuosa.” (D 1)

Las relaciones interpersonales entre los miembros del equipo están caracterizadas por; la empatía, amistad, compañerismo, respeto, dialogo fluido, profesionalismo, igualdad. Este tipo de relaciones son un favorecedor para el desarrollo del trabajo colaborativo.

“Mi relación con mis compañeras es de amistad con algunas y con otras de buenas compañeras de trabajo. En general las relaciones que se establecen son de profesionalismo y por sobre todo de respeto” (Ps 1)

“Me relaciono a través del diálogo fluido y respetuoso, escucho y emito opiniones, respeto los acuerdos tomados y cumplo con los plazos establecidos.” (ED 2)

5.3.2.- Aportes que entrega cada profesional al equipo de trabajo

De acuerdo al individualismo que caracteriza el trabajo en las escuelas y el afán por competir entre profesionales hace que las formas de trabajo y los aportes que cada profesional entregue tengan relación con la competición y el individualismo más que con la colaboración. Muchos profesionales no ven la necesidad de trabajar en equipo para desarrollar la tarea final sino más bien aportan solo desde su especialidad en forma aislada y parcelada a las otras disciplinas. (López, 2007)

Según la descripción que hacen los profesionales especialistas de la escuela 2 acerca del aporte que realizan al equipo, todos señalan que tiene que ver con su expertis profesional, lo que según Campabadal (2001) esto tiene relación con la forma de trabajo del equipo multidisciplinario, ya que de acuerdo a este enfoque la identidad profesional limita los saberes, roles y funciones”

“Aporto de acuerdo a mi mirada según mi especialidad, en la planificación de los objetivos de los niños con necesidades educativas especiales, o como te mencione anteriormente en los diferentes estudios de casos que vemos en las reuniones de coordinación.” (F 2)

“Aportando con mi experiencia y conocimiento en las diferentes especialidades” (Ps 2)

En la escuela 1 los profesionales señalan compartir desde las experiencias profesionales y desde sus propias habilidades y competencias. De acuerdo con la cita anterior de Campabadal, 2001 esto también responde a un enfoque multidisciplinario de trabajo en donde las relaciones y construcciones se establecen desde la especialidad de cada profesional y no de las relaciones entre los miembros.

“yo apporto desde lo específico de mi profesión...además también apporto la experiencia, buena voluntad y disposición, que siempre son necesarias.” (F 1)

“Participar de las articulaciones, reflexiones pedagógicas, reuniones, donde entrego mis opiniones para que puedan contribuir al trabajo con los niños. También intento cumplir de la mejor manera con las tareas que se van demandando”. (ED 1)

Los equipos directivos deben ser un ejemplo de trabajo colaborativo, deben ejercer su liderazgo y gestión por medio de conductas de colaboración (Antúñez 1999) No hay indicios claros sobre este rol en el discurso de los directivos quienes señalan sus aportes de gestión desde lo administrativo y en hacer cumplir la normativa, no señalan competencias o habilidades colaborativas en su acción, la necesidad de trabajar en equipo la asumen como algo positivo, pero que es obligatorio desde el nuevo decreto y tendencias educativas.

“realizar y revisar el horario y carga horaria de todos los profesionales de la escuela, tanto profes de básica como el de las profes diferenciales, para que les pudieran coincidir el horario para realizar la colaboración entre ellas, esta tarea no fue fácil pero se logro. Además debo controlar que estas horas se ocupen para esto y no para otras tareas de carácter administrativo.” (UTP 1)

“Crear un ambiente dentro de la sana convivencia y hacer que las normativas de los decretos que nos rigen se cumplan de la mejor manera” (D2)

En cuanto a la idoneidad profesional se observan distintas opiniones en ambas escuela, sin embargo es coincidente que la opinión de que los equipos están formados por excelentes profesionales y de buenísima calidad profesional, sin embargo también se identifican características individuales y distintas capacidades de acuerdo a la individualidad y conocimientos específicos de cada profesional. Se hace mención que todos los entrevistados centraron la descripción de la idoneidad en cuanto al desarrollo y competencias profesionales y laborales.

“No...yo creo que todos tenemos distintos ritmos de trabajo y diferentes caracteres, lo importante es poder conjugarlos para generar un buen clima laboral y un buen trabajo en equipo.” (F 2)

“Bueno, creo que no, ya que las diferencias individuales también afectan en las capacidades de las personas, lo que si te puedo señalar es que son todos profesionales capaces de trabajar y atender a niños con dificultades.” (UTP 2)

Los profesionales entrevistados de la escuela 2 coinciden que dentro de las tareas que se deben realizar en equipo, consideran que las más difíciles de realizar son la motivación, el coordinar tiempos junto con escasez de éste, aunar criterios, aceptar y tolerar las distintas opiniones.

“La organización de los tiempos para poder participar de las diversas reuniones del equipo, aunar criterios, aceptar y tolerar las distintas visiones y concepciones no siempre es fácil” (ED 2)

Los profesionales de la escuela 1 señalan que realizan trabajo en equipo y dentro de estas tareas que son más fáciles de realizar son, la organización, planificación, escuchar a los demás y dar opiniones, contener y compartir experiencias, recibir apoyo y ser solidario.

“Escuchar a los demás integrantes del equipo, siento que cuando están superadas por los quehaceres diarios las puedo contener y ayudar a buscar nuevas salidas ante las dificultades en las que se ven enfrentadas” (Ps 1)

5.3.3.- Cumplimiento de metas

López (2007), El trabajo en equipo no solo se define porque un grupo de personas se reúne y realizan una tarea en común sino, el trabajo colaborativo no se limita a que varios profesionales trabajen junto, éstos deben tratar de conseguir finalidades comunes, de manera que cada miembro del equipo solo pueda conseguir sus propios objetivos si los demás componentes del grupo logran los suyos. Esta interdependencia en el cumplimiento de metas, conduce a una interdependencia en las relaciones. En el trabajo colaborativo lo importante es la meta en común. A partir del grado en que esta se asuma por parte de cada uno de los miembros, será la fuerza y la profundidad de las relaciones que se generen.

Los entrevistados coinciden en que el objetivo del programa tiene que ver con la atención de los estudiantes con necesidades educativas especiales al aula de clases

alcanzando la mejor y mayor cobertura profesional. De acuerdo todos los profesionales y equipo directivo están de acuerdo en que se trabaja en forma responsable y profesional para el logro de la integración.

“todos apuntamos hacia el cumplimiento de las metas planteadas. Por ejemplo nos ponemos plazos para aplicar las pruebas de reevaluación y todos cumplimos con esos plazos” (ED 2)

“Si, yo creo y veo que todos los integrantes del equipo trabajan de acuerdo a sus tareas específicas cumpliendo con lo que se les pide y su labor profesional.” (UTP 1)

Así como se mencionó que la meta en común es factor primordial para el trabajo colaborativo en las realidades estudiadas se pueden describir ciertos conflictos en base a la falta de cumplimiento de acuerdos tomados en equipo para llegar a la meta final. El trabajar en equipo no es tarea fácil, el compartir y aunar criterios es una habilidad que se desarrolla, por lo que en ambos casos estudiados se pueden describir algunos conflictos, los cuales se solucionan siempre en base al respeto mutuo, conversando, escuchando a los demás, tolerando las distintas opiniones y puntos de vista, a fin de llegar a acuerdos claros y consensuados.

En la escuela dos los entrevistados hacen mención a que los conflictos han surgido por la falta de compromiso del profesional psicólogo, quien en algunas oportunidades no ha cumplido con los plazos acordados.

“En ocasiones, por lo mismo que te explicaba, por funciones que no sean cumplido y que debe realizar otro sintiendo que se pasa a llevar con su tiempo y sus labores...y generalmente se resuelven conversando en ocasiones fuerte pero a medida que pasa la conversación se van calmando , llegando a resolver el asunto sin mayores dificultades.” (F2)

“Grandes conflictos no han existido, yo se que al interior de equipo ha habido problemas de tipo profesional porque en ocasiones el profesional psicólogo no han cumplido con los plazos de entrega de informes, lo que es de real importancia. También hace años atrás se tuvo que colocar a una profesora especial a disposición de la corporación, ya que tampoco cumplía con los plazos de entrega

de información ni con la atención de los estudiantes, haciendo que toda la comunidad estuviera en desacuerdo con el trabajo profesional de esta persona.”
(D2)

En la escuela uno, los conflictos han tenido más relación con asuntos de tolerancia y respeto entre sus miembros, de todas maneras son descritos como conflictos simples.

“No han existido grande conflictos, si intercambios de opinión, en donde cada uno da su punto de vista y finalmente se llegan a acuerdos. Ahora bien si llegasen a existir creo que se resolverían conversando, dando opiniones, respetándolas y asumiendo en muchos casos la razón de los profesionales.” (ED 1).

5.3.4.- Conocimientos para trabajar en equipo

La formación inicial y permanente del profesorado y directivos se hace evidente ante la necesidad de formar a los profesionales desde el pre grado en el desarrollo de habilidades colaborativas y continuar con capacitaciones en los mismos centros educativos. Siendo exigible que las personas encargadas de coordinación docente tengan una formación adecuada (Antúñez, 1999).

La jefa de la unidad técnica pedagógica y la fonoaudióloga de la escuela 1 señala la importancia de que en los estudios de pregrado se impartan cátedras destinadas a desarrollar habilidades para realzar un buen trabajo en equipo y a la necesidad de educar desde el inicio en las competencias de trabajar colaborativamente.

“Este es un tema que se ha tocado en otras oportunidades en las reuniones de equipo de gestión y todos coincidimos que la educación primaria debiera apuntar desde muy pequeños al trabajo colaborativo, debemos enseñar desde la educación primaria a tolerar al otro, a respetar y saber opinar con respeto. Y por supuesto esta educación debe seguir en la educación universitaria, creo que ahí tenemos una gran deuda con los jóvenes de esta generación que están trabajando en las escuelas y no se les ha enseñado a trabajar en conjunto y ahora llegan al mundo laboral y las exigencias no tiene que ver con sus competencias” (UTP 1).

“... en las universidades debiera existir a lo largo de toda la carrera cursos de trabajo en equipo o colaborativo, donde se puedan desarrollar en los estudiantes habilidades para el futuro trabajo profesional” (F 1).

El trabajar en equipo de manera colaborativa, implica promover el desarrollo profesional, ya que aumenta la capacidad de reflexión, aumenta el diálogo y la retroalimentación, invitando a los profesores a reflexionar sobre su propia práctica, produciéndose reconstrucciones conceptuales, procedimentales y actitudinales. (López, 2007) En este sentido las jefas de las unidades técnicas pedagógicas de ambas escuelas señalan realizar jornadas de motivación y reflexión acerca de la importancia y beneficios que trae el trabajo en equipo.

“siempre intento motivar a los docentes en el trabajo en equipo mostrando en las reflexiones los aportes de articular e integrar todas las miradas dejando de lado el trabajo aislado en forma de isla al que estamos tan acostumbrados a realizar” “Y por supuesto como te he mencionado el siempre motivar acerca de los beneficios de trabajar articuladamente” (UTP 1).

“Coordinamos jornadas de sensibilización para motivar y darle la importancia que se merece el trabajo en equipo.” (UTP 2)

5.4.- FORMAS DE TRABAJO DENTRO DEL EQUIPO PIE

5.4.1.- Información acerca de la composición del equipo PIE

De acuerdo a las orientaciones MINEDUC 2012, señala que los equipos de aula están compuestos por las profesoras de educación diferencial, la profesora de educación básica y los profesionales especialistas no docentes, sin embargo en ambas escuelas las profesoras de educación básica no se consideran parte del equipo PIE y los profesionales especialistas (profesoras de educación diferencial, fonoaudiólogo y psicólogo) y equipo directivo tampoco reconocen a las profesoras básicas como parte del equipo PIE. Siendo así como todos los entrevistados reconocen como miembros del equipo solo a los profesionales especialistas. Lo anterior se ve reflejado en la calidad del trabajo en equipo, ya que si los integrantes de éste no se sienten parte difícilmente van a poder trabajar en el logro de una meta común, ya que como señala Meza, (2006) un obstaculizador para lograr el trabajo en equipo tiene que ver con la poca adherencia de los profesores de básica al equipo de integración.

“El equipo PIE de la escuela lo forman Cuatro educadoras diferenciales, dos psicólogas y una fonoaudióloga.” (UTP 1)

“El equipo de integración acá en la escuela lo forman tres educadoras de educación diferencial una psicóloga y una fonoaudióloga.” (PB 2)

5.4.2.- Semejanzas en las funciones administrativas y técnicas

Existe coincidencia en ambas escuelas en cuanto a la descripción de las tareas realizadas por los profesionales, lo que permite visualizar que existen procedimientos sistematizados en el pie comunal tanto en las funciones técnicas como administrativas. Los profesionales especialistas describen claramente sus acciones en el programa. Es importante señalar que todos los entrevistados reconocen las tareas o acciones de los demás miembros del equipo, según señala Meza, 2006, la claridad y conocimiento de los roles profesionales es un favorecedor para el trabajo en equipo.

Antúnez, (1999) menciona como obstaculizador del trabajo en equipo que la acción docente está limitada a la función académica, manifestándose esto en que las profesoras básicas describen sus tareas limitadas a la atención de los estudiantes dentro del aula y en general todos los entrevistados describen las tareas que realizan en cuanto a la atención de los estudiantes, pero ninguno es capaz de identificar un rol específico dentro del equipo siendo relevante mencionar que ningún entrevistado reconoce algún tipo de liderazgo en otro integrante.

“depende de la profesión de cada una las educadoras especiales tiene la función de dar atención desde lo académico y dentro del aula, las psicólogas atienden a los niños con discapacidad intelectual, los evalúan y dan atención individualizada o en pequeños grupo, también hacen talleres dentro del aula para todos los estudiantes y tiene un papel más protagónico en la jornadas de sensibilización y la fonoaudióloga atiende a los más pequeños con trastornos del lenguaje.” (D 2)

Albericio, J (1991), la legitimidad de los liderazgos como elemento importante dentro del funcionamiento de los equipos, es así como los miembros de un equipo otorgan consenso a su líder sobre la base de cómo los interpreta, conduce, etc. Este consenso es la base en la confianza de las relaciones dentro del equipo. En ambas realidades educativas estudiadas no reconocen el rol de la coordinadora comunal en forma influyente en el trabajo dentro de las escuelas. Los entrevistados de ambas escuelas reconocen a la coordinadora interna del establecimiento, sin embargo no la mencionan como componente importante dentro del equipo, solo los directores y jefas técnicas son capaces de reconocer en esta persona una forma importante de vinculación con el equipo. No se mencionan roles específicos dentro del equipo, los roles mencionados tienen que ver con lo estrictamente profesional. Lo que hace vincular a los equipos de trabajo a un enfoque multidisciplinario.

“Cada profesional tiene un rol asignado de acuerdo a su profesión y especialidad”
(D 2)

“Existe el cargo de coordinadora del PIE dentro del establecimiento, este cargo lo realiza una profesora diferencial que cuenta con 10 horas asignada a esta tarea, ella asiste a las reuniones de coordinación comunal, es la que se coordina en

forma directa con el equipo directivo del establecimiento, realiza trabajo de red con el consultorio y se encarga de que todo funcione más o menos bien” (ED 1).

El director de la escuela 2 reconoce a la coordinadora comunal y a la coordinadora interna del equipo, manifestando que la forma de vincularse con el equipo es por medio de esta profesional, evidenciándose un tipo de gestión lineal

“Mi vinculación tiene más estrecha relación con la coordinadora comunal y con la coordinadora del equipo dentro del colegio, con ellas tenemos reuniones mas periódicas donde se me dan cuenta de las acciones realizadas y ante cualquier inconveniente también es con ellas con quien lo solucionamos”. (D2)

5.4.3.- Desconocimiento de las tareas propias de la colaboración

Las tareas de colaboración entre los profesionales deben apuntar al logro de la meta en común, para esto debe existir roles y tareas asignadas a cada profesional, todos los miembros deben sentirse parte del equipo y ser protagonistas dentro de él. En las actividades que deben realizar los equipo de aula esta el poder planificar juntos, compartir estrategias metodológicas, crear la escenografía de la clase, evaluar y autoevaluar la dinámica presentada. Todos los participantes del equipo, considerando al equipo directivo deben estar en conocimiento de las necesidades y realidad existente en los equipo, para así poder no solo realizar aportes sino que participar de estos de manera activa y comprometida.

El horario dispuesto para realizar trabajo colaborativo entre la profesora de aula común y profesora diferencial se utiliza en distintas actividades que no se rigen al trabajo colaborativo, encontrándose algunas de tipo técnicas y otras de tipo administrativas. La colaboración es considerada como el poder compartir las planificaciones semanales. No existe colaboración ni trabajo en equipo con tareas designadas exclusivamente a esto.

“En el horario destinado al PIE lo que realizo son adecuaciones curriculares, coloco notas, planifico las clases” (PB 2)

“... ahí yo le muestro mis planificaciones y juntas ideamos las actividades y motivación para trabajar con los chiquillos. Esto solo se da en la asignatura de

lenguaje que es en la asignatura en que ella ingresa al aula. La verdad es que mucho más no podemos hacer ya que son solo 45 minutos. Las otras dos horas yo las destino a buscar el material que quedamos en utilizar o en poder realizar evaluaciones diferenciadas". (EB 1)

5.5.- RESULTADOS COMPARATIVOS

En cuanto a la génesis del Programa de Integración en la comuna en estudio se puede señalar que en el caso uno existe mayor conocimiento acerca de éste ya que hay una mayor cantidad de profesionales que participan desde el inicio y han aportado en evaluaciones y en las jornadas de sensibilización e información inicial a la comunidad, observándose una mayor adherencia al PIE.

En ambas escuelas los participantes señalan no tener incidencia en las innovaciones que se han realizado en las prácticas del programa. Las modificaciones se han basado en las disposiciones legales que han ido surgiendo.

En ambas escuelas los directores no presentan mayor incidencia en la selección de los profesionales. Además todos los entrevistados mencionan la inexistencia de criterios técnicos en la selección de los profesionales, manifestando la disponibilidad horaria de cada profesional como el mayor filtro de selección.

En los dos casos estudiados las profesoras básicas no se consideran parte del equipo PIE. Los profesionales especialistas y equipos directivos tampoco consideran a las profesoras básicas parte del equipo.

En ambas escuelas las profesoras de educación básica cuentan con tres horas cronológicas para realizar actividades de colaboración en el PIE, sin embargo solo en la escuela 1 se cumple la colaboración entre las profesoras de Educación general básica y las educadoras diferenciales, ya que los horarios se encuentran coordinados. En la escuela 2 los horarios no se coordinaron por lo que la colaboración en algunos casos es inexistente, o se realiza en espacios y tiempos informales o se comunican a través de internet, socializando las planificaciones.

En ambos casos hay inexistencia de horas de colaboración para los psicólogos y fonoaudiólogos. Sus tiempos están limitados para la atención directa de los estudiantes con necesidades educativas especiales.

Los profesionales especialistas y profesoras básicas de ambos establecimientos consideran que los espacios físicos son limitados y que es necesario adecuar una sala para la realización de reuniones, ya que están siempre ocupadas en la atención de estudiantes, también se señala escases de material específico en ambos equipos de trabajo. Sin embargo los dos equipos directivos señalan como adecuados y suficiente los espacios y materiales existentes en las escuelas.

En ambas escuelas los profesionales muestran un gran compromiso por cumplir con los objetivos del programa de integración, sin embargo en la escuela 2 el trabajo en equipo lo consideran alejado a su realidad, ya que no existen los tiempos ni espacios establecidos. Además hacen mención a la falta de conocimientos reales para lograr un trabajo en equipo.

En cuanto a las relaciones interpersonales los entrevistados de ambas escuelas señalan relacionarse en base al respeto, tolerancia y de manera profesional. En su mayoría los profesionales señalan ser solidarios a la hora de compartir sus conocimientos. Los directores manifiestan que se relacionan con los equipos de las escuelas a través de la coordinadora local.

Las formas de trabajo en ambos equipos se da a través del aporte profesional y específico, donde cada uno realiza sus propias evaluaciones, realizan informe por escrito y se confecciona un plan de trabajo de acuerdo a la especialidad, las reevaluaciones también son por expertis profesional.

CAPITULO 6

CONCLUSIONES

Esta investigación permitió conocer en profundidad las características que presentan dos equipos del Programa de Integración Escolar de una comuna del sector sur de la región Metropolitana.

De acuerdo a la revisión bibliográfica realizada y a la experiencia de los distintos actores manifestadas en las entrevistas, se considera que el trabajo en equipo desde una mirada colaborativa es esencial para lograr un trabajo de calidad y una adecuada atención de las necesidades educativas especiales de los estudiantes y su inclusión en la escuelas regulares. Para mejorar la enseñanza, facilitar la inserción y potenciar el profesionalismo es necesario el trabajo en equipo. Su práctica proporciona numerosas ventajas, como potenciar la reflexión, aumentar la eficiencia de los establecimientos educacionales y apoyar el cambio de mirada. Trabajando en equipo se potencia la autoestima, se construyen normas compartidas, vínculos afectivos y relaciones sociales. Es así como las conclusiones de múltiples estudios señalan con claridad que el trabajo colaborativo entre profesionales de la educación constituye uno de los más determinantes criterios de calidad. La colaboración solo será posible a través de estructuras adecuadas.

A lo largo de esta tesis constatamos que promover la colaboración de manera adecuada supone tener en consideración las diferencias. No todos responden igual a los distintos estímulos. Los profesionales de los equipos de integración tienen distintas edades, distinta formación profesional y sus conductas dependerán mucho de sus situaciones personales y de sus oportunidades de desarrollo personal y profesional. Es bueno también reconocer los diversos modos de interrelación y de aceptar conductas colaborativas diferentes, según los casos y las personas, se puede participar dando información, tomando decisiones, lo importante es que sea siempre con la mirada hacia una meta en común, estando de acuerdo con los procedimientos de trabajo, aceptando un compromiso, resolviendo conflictos en discusiones abiertas y con respeto. Todo esto no surge de una vez, sino que es un proceso; cada equipo tiene su propia historia. De esta manera es necesario que los directivos conozcan las etapas por las que han transitado sus equipos, en cuanto al origen, organización, condiciones, necesidades y formas de trabajo.

De acuerdo a los hallazgos descritos se puede vislumbrar la importancia de conocer **la génesis** de un Programa de Integración Escolar. Para que se de colaboración la iniciativa por colaborar debe venir de los propios participantes. Cuando la propuesta viene dada a través de decretos y leyes se hace muy necesario que los equipos directivos de los establecimientos motiven a sus profesionales en los beneficios de esta práctica asumiendo la iniciativa como un interés propio. De esta manera en la escuela uno, (donde hay mayor cantidad de actores que trabajan desde el inicio en el programa) presentan mayor adherencia al centro educativo, al programa y el equipo y han podido poner en práctica la coordinación entre docentes. También en esta escuela la jefa de la Unidad Técnica Pedagógica participó desde el inicio en jornadas de motivación e información a los docentes acerca de lo que es la integración y hoy es quien también realiza jornadas de motivación acerca de los beneficios del trabajo en equipo entre profesionales. Así como señala Del Carmen (2010) la historia de los equipos en cuanto a las experiencias negativas y positivas que les ha tocado vivir marcan la cultura particular y la dinámica. A través de la cultura de cada equipo se puede observar la forma en que se relacionan los miembros, prácticas de trabajo y las formas en que afrontan los conflictos. Es importante que los directivos de las escuelas estén capacitados en el trabajo colaborativo y que tengan la autonomía para crear sus propios planes de mejora, para decidir y seleccionar los profesionales que conformen su planta, respondiendo a un perfil determinado según la cultura de cada establecimiento, de esta manera se podrán fomentar e incentivar innovaciones en los profesionales.

Por otro lado, esta tesis pudo dar cuenta de la ausencia de criterios técnicos en la selección de los profesionales. Tampoco se conoce o se describe un perfil del profesional con competencias para trabajar en equipo, lo cual entrega luces de la existencia de una debilidad desde la gestión del PIE y de la poca importancia que se le entrega a las características profesionales y personales para poder integrarse a los equipos de trabajo. De acuerdo a López (2007) los miembros de los equipo deben presentar determinadas características como creencias educativas compatibles, capacidad para tomar decisiones en interacción con los demás miembros, tener interés por innovar y mantener una actitud dialogante sin imponer sus ideas a través de la jerarquía.

En esta línea no se puede dejar mencionar que las profesoras de educación básica no se sienten parte del equipo de integración y que los equipos directivos y los profesionales especialistas tampoco las consideran como integrantes de éste. De acuerdo

a esto se manifiesta lo difícil que es poder llevar adelante un trabajo en equipo dentro de los programas de integración escolar si los integrantes que debieran conformar activamente los equipos no presentan pertenencia.

En las realidades estudiadas, el trabajo en equipo se caracteriza por estar fragmentado en las distintas áreas de acuerdo a los profesionales que intervienen. Sus aportes y **formas de trabajo** se expresan únicamente desde las especialidades y funciones específicas. Esto se debe principalmente al individualismo que caracteriza la cultura escolar. En los centros educativos analizados se observa una división en las tareas lo que motiva aún más el aislamiento. Si bien los actores entrevistados mencionan la importancia y las ventajas de trabajar en equipo, las prácticas y condiciones dentro de los establecimientos lo dificultan. Los profesores trabajan en sus salas de manera separada de sus colegas y tiene pocas oportunidades para comunicarse, afirmando más aún el individualismo es a través de la evaluación que se les realiza a los profesionales la cual se hace dentro de sus salas de clases y no por el trabajo conjunto que pueda hacer fuera de ella. Las formas de trabajo colaborativo conducen a la formación permanente que va mas allá del individualismo y de la dependencia con los especialistas, surgiendo así nuevas formas de trabajo en donde los profesionales pueden aprender unos de otros compartiendo experiencias, propósitos y conflictos. De esta manera el trabajo en equipo ofrece nuevas prácticas las que apuntan a la flexibilidad entre sus miembros. Se concluye que en ninguna de las dos escuelas se trabaja en equipo desde una mirada colaborativa, ya que como fue mencionado anteriormente cada profesional aporta desde su especialidad y desarrollo profesional e individual. Aunque todos los profesionales conocen la función que cumplen los demás miembros, sin embargo en ningún caso se cuestiona que las formas de trabajo no tengan relación con una cultura colaborativa, solo se considera como práctica colaborativa las horas de coordinación que deben realizar las profesoras de educación diferencial y profesoras de aula, pero no reconoce el tipo de relaciones, el tipo de comunicación, la importancia de la meta en común ni el profesionalismo que entrega trabajar en equipo desde la colaboración. Lo anterior deja a la luz el desconocimiento existente desde los equipo directivos de las escuelas hasta los profesionales especialista y profesoras básicas en cómo se constituye y en que consiste un verdadero trabajo colaborativo.

En relación a las **funciones** de los profesionales se concluye que en ambas escuelas se trabaja desde un enfoque multidisciplinario, en donde cada profesional aporta desde su especialidad, donde todos los miembros conocen la evaluación y plan de trabajo del otro compartiendo la meta en común, sin embargo cada uno trabaja desde su expertis para lograr el objetivo. Campabadal (2001) señala que en los equipos multidisciplinarios la identidad profesional limita los saberes, roles y funciones. Los equipos directivos de las escuelas cumplen un rol más bien regulador del cumplimiento de la normativa, no sintiéndose un facilitador ni tampoco participe del equipo PIE.

Por otro lado, a pesar de que los casos seleccionados se caracterizan por ser dos realidades distintas, dentro de un mismo contexto, la situación al interior de cada escuela en cuanto a las **condiciones** para el desarrollo del trabajo en equipo son bastante similares. Se observa escaso tiempo para colaborar, inexistencia de horario de colaboración para los profesionales especialistas, reuniones de equipos limitadas y sin la participación de todos los miembros. La falta de disponibilidad de tiempo es una de las razones más influyentes en la calidad del trabajo en equipo, ya que en ambos establecimientos la mayor parte del tiempo se emplea frente a los estudiantes, ya sea en las aulas comunes o en las aulas de recursos para los profesionales especialistas. En este contexto, las posibilidades del trabajo en equipo se reducen quedando dependiente de las voluntades de los participantes, reuniéndose generalmente en horarios informales. Los espacios físicos también son considerados uno de los elementos determinantes para la práctica del trabajo en equipo, ya que cuando estos son de gran tamaño, existe la tendencia a la departamentalización, lo que dificulta las relaciones interpersonales y de comunicación. Las características de las aulas son influyentes en cuanto a cantidad para no crear atochamiento de profesionales y que finalmente no exista un lugar físico para reunirse, esta situación es descrita claramente por los profesionales entrevistados de ambas escuelas en donde se considera que los espacios físicos son insuficiente además en la escuela dos se describen como de mala calidad, también sus condiciones en cuanto a la iluminación, mobiliario y tamaño, repercuten en la disposición psicológica de los miembros para desarrollar su trabajo profesional.

La actitud de los profesionales frente al trabajo en equipo, en ambas escuelas también es coincidente en cuanto a la creencia del cómo se trabaja en equipo y a las percepciones y expectativas del mismo. Evidenciándose falta de conocimiento acerca de las actividades que se realizan al trabajar en equipo desde una mirada colaborativa, lo que pone a la luz y como lo señalan algunos entrevistados la necesidad de formar profesionales desde sus inicios en las práctica colaborativas. López (2007) señala que ni la formación inicial de los profesionales ni su posterior formación los prepara para colaborar en el ejercicio de su profesión. Haciéndose evidente la necesidad de formar a los profesionales desde el pre grado en el desarrollo de habilidades colaborativas y continuar con capacitaciones en los mismos centros educativos. Citando a Montero (2011) hace mención que los buenos profesionales no nacen se hacen, poniendo énfasis en la formación del profesorado. Los miembros del equipo deben reconocer a los otros con todas sus diferencias, asumiendo y favoreciendo la diversidad, buscar el encuentro personal, la comunicación directa, valorar las experiencias y conocimientos de los otros y ser capaces de aprender de ellas. La empatía constituye una de las habilidades principales para el desarrollo de la colaboración, la capacidad de organización, negociación y búsqueda de soluciones ante los conflictos.

Este trabajo de investigación permitió fundamentar la idea que para instaurar la cultura de colaboración en las escuelas es necesario que todos los participantes se convenzan de la importancia que tiene esta práctica en la sociedad y que las escuelas no están ajenas a esta necesidad. La práctica de colaboración otorga numerosos beneficios como son: el facilitar la investigación, la innovación en las escuelas, favorece la eficiencia de los profesionales, otorga seguridad profesional, mejora las relaciones interpersonales y aumenta la posibilidad de perfeccionamiento profesional.

Es importante señalar que las prácticas colaborativas no deben imponerse, ya que decretar su obligatoriedad conduce a prácticas desajustadas, si se quiere promover en su medio natural deben generarse condiciones adecuadas para su desarrollo, en cuanto a medios, recursos, disponibilidad de tiempo y equipos directivos capacitados, flexibles, innovadores y motivadores.

La cultura colaborativa, a pesar de sus dificultades, es una de las necesidades más urgentes en el campo educativo, y su desarrollo supone una contribución a un

cambio para que mejore la educación. Lograrla constituye un verdadero reto: El desafío para conseguir una educación nueva para una sociedad mejor.

Finalmente cabe destacar que los análisis y conclusiones de las características que presentan los trabajos en equipo de los PIE presentes en la investigación pueden ser un aporte para comprender la realidad de otras comunas de la región metropolitana con contextos similares a la comuna en cuestión.

Una vez concluido el trabajo y dando respuesta a las interrogantes planteadas, se deja la motivación e inquietud para futuras investigaciones en cuanto a plantear un plan de acción para instaurar estrategia dentro de los establecimientos, investigando y describiendo en profundidad las competencias profesionales que deben desarrollarse en los profesionales de la educación para lograr practicas colaborativas.

BIBLIOGRAFIA

Ainscow, M. (2003, octubre). *Desarrollo de Sistemas Educativos Inclusivos*. Ponencia presentada en el congreso Guztientzako Eskola: La respuesta a las necesidades educativas especiales en una escuela vasca inclusiva, San Sebastián, España.

Albericio, J. J. (1991). *Educación en la Diversidad*. Madrid: Bruño.

Antúñez, S. (1999). El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: factor de calidad, necesidad y problema. El papel de los directivos escolares. *Revista Educar*, 24, 89-110.

Araneda P., Calisto P., Cortéz, N., González, F., Miranda, M., Muñoz, C. & Negrotti, C. G. (2006). *Guía de Orientaciones Pedagógicas para la Atención a la Diversidad en Educación Parvularia: Niños y Niñas con Necesidades Educativas Especiales (3 a 6). Años*. Santiago: Editorial Atenas.

Basso, L. (2008). *La transdisciplina como modelo para el abordaje de los niños con retos múltiples*. Tesis para optar al grado de Magister en Educación Diferencial, Departamento de Educación Diferencial, Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, Santiago, Chile.

Bonals, J. & Sánchez-Cano, M. (2007). *Manual de Asesoramiento Psicopedagógico*. Barcelona: Graó.

Campabadal, M. (2001). *El niño con discapacidad y su entorno*. San José: Editorial Universidad Estatal a Distancia.

Chile, Ministerio de Educación (1999). *Proyectos de Integración Escolar. Orientaciones*. Disponible en: http://biblioteca-digital.ucentral.cl/documentos/ministerio/pdf/int_escolar1999/int_escolar1999.pdf

Chile, Ministerio de Educación (2011a). *Presentación Proceso PIE 2011*. Santiago: Autor.

Chile, Ministerio de Educación (2011b). *Presentación de Educación Especial 2011*. Santiago: Autor.

Chile, Ministerio de Educación (2012). *Orientaciones técnicas para programas de integración escolar (PIE)*. Santiago: Autor.

Chile, Ministerio de Educación (2013). *Unidad de Educación Especial 2013*. Disponible en: http://www.mineduc.cl/index.php?id_portal=20.

Corporación Municipal de Desarrollo Social (2012). *Plan anual de desarrollo de educación municipal*. Disponible en: <http://190.114.253.135/~sjeducac/wp-content/uploads/2012/08/PADEM-2012.pdf>

Dirección General de Desarrollo Curricular de la Subsecretaría de Educación Básica (2010). *Experiencias exitosas de integración educativa*. Disponible en: <http://www.educacionespecial.sep.gob.mx/pdf/noticias/ExplIntegrEducFINAL.pdf>.

Decreto N° 170. Fija normas para determinar los alumnos con necesidades educativas especiales que serán beneficiarios de las subvenciones para educación especial. Publicado en el Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 21 de abril de 2010.

Farías, J. (2012). *Estudio sobre el proceso de inclusión al sistema escolar chileno y sus repercusiones en las vivencias de niñas y niños con ascendencia mapuche e inmigrantes latinoamericanos en el jardín infantil intercultural de la comuna de San Ramón*. Tesis para optar al título de Magíster en Curriculum, Departamento de Educación. Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, Santiago, Chile.

Gibbs, G. (2012). *El análisis de datos cualitativos en investigación cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.

Guerra, C., Meza, P. M. & Soto, I. (2006). *Proyectos de Integración Escolar. Factores que facilitan y obstaculizan su funcionamiento*. Seminario para optar al título de Educadora de Párvulos y escolares iniciales, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile, Santiago, Chile.

Hernández, R., Fernández-Collado, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación* (4ª Ed.). México. D.F: McGraw-Hill.

Jiménez, C. (2005). *Pedagogía diferencial. Diversidad y equidad*. Madrid: Pearson Educación.

Krieger, M. (2001) . *Sociología de las organizaciones: una introducción al comportamiento organizacional*. Buenos Aires: Prentice Hall.

Ley N° 20.422. Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad. Publicada en el Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 10 de febrero de 2010.

López, A. (2007). *El Trabajo en Equipo del Profesorado*. Barcelona: Graó.

Monereo, C. & Solé, I. (1996). *El Asesoramiento Psicopedagógico: una perspectiva profesional y constructivista*. Madrid: Alianza Editorial.

Montero, L. (2011). El trabajo colaborativo del profesorado como oportunidad formativa. *Participación Educativa*, 16, 68-88.

Moriña, A. (2008). ¿Cómo hacer que un centro educativo sea inclusivo?: análisis del diseño, desarrollo y resultados de un programa formativo. *Revista de Investigación Educativa*, 26(2), 521-538.

Navalón, J. (1993). *Un modelo de evaluación para los equipos de asesoramiento psicopedagógicos*. Tesis de Doctorado para la obtención del título de Doctor en Pedagogía, Departamento de Didáctica y Organización Educativa, Universidad de Barcelona, España.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2003). *Superar la exclusión mediante planteamientos integradores en la educación. Un desafío y una misión*. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001347/134785s.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2008, noviembre). *La educación inclusiva: el camino hacia el futuro*. Conferencia presentada en la 48ª Reunión de la Conferencia Internacional de Educación, Ginebra, Suiza.

Parrilla, A. (2002). Acerca del origen y sentido de la educación inclusiva. *Revista de Educación*, 327, 11-29.

Pérez, G. (2002). *Investigación cualitativa. Retos e Interrogantes: Tomo II: Técnicas y análisis de datos* (4ª Ed.). Madrid: Editorial La Muralla.

Pérez, G. (2008). *Investigación cualitativa. Retos e Interrogantes: Tomo I: Métodos* (5ª Ed.). Madrid: Editorial La Muralla.

Piquero, I. (1991). Sugerencias a la administración derivadas del programa de integración. *Cero*.

Rosselló, M. R. (2010). El reto de planificar para la diversidad en una escuela inclusiva. *Revista Iberoamericana de educación*, 51(4), 1-10.

Ruiz, J. I. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa* (5ª Ed.). Bilbao: Deusto.

Sandín, M. P. (2003). *Investigación Cualitativa en Educación. Fundamentos y Tradiciones*. Madrid: McGraw-Hill.

Stake, R. E. (2007). *Investigación con Estudio de Caso* (4ª Reimpresión). Madrid: Morata.

Tenorio, S. (2005). La integración escolar en Chile: perspectiva de los docentes sobre su implementación. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 3(1), 823-831.

Toledo, M. (1984). *La Escuela ordinaria ante el niño con Necesidades Educativas Especiales*. Madrid: Santillana.

Valladares, M. (2001). *Texto de apoyo para un proceso de integración educativa*. Disponible en: <http://l225y.files.wordpress.com/2008/11/trabajo-diferenciado-en-el-aula.pdf>

Videla, C. (2007). *Guía y Orientaciones para el trabajo con niños (as) con necesidades educativas especiales de la Corporación municipal de San Joaquín*. Santiago: Autor.

ANEXOS

ANEXO 1

VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS

VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS

El instrumento utilizado en la investigación será; la Entrevista en Profundidad, la cual fue validada por una aplicación piloto a un grupo de profesionales de una escuela básica de la comuna de San Joaquín, quienes presentan características similares a los sujetos de estudio.

La muestra se aplicó a:

- Una profesora de Educación Diferencial.
- Un fonoaudiólogo.
- Un Jefe de la Unidad Técnica pedagógica.

En la aplicación se realizaron las siguientes observaciones a la pauta de entrevista, los entrevistados entregaron información relevante acerca del instrumento:

- Se observan preguntas cerradas, por lo que se solicita mucho la descripción.
- Existen algunas preguntas extensas que hace que el entrevistado se confunda, pidiendo muchas veces la repetición de la pregunta.
- Se observa coherencia entre las preguntas y la dimensión que se está midiendo.
- La mayoría de las preguntas se comprenden fácilmente, siendo su sintaxis y semántica adecuadas.
- La entrevista en su totalidad entrega información relevante para el objeto de estudio, siendo esencial e importante la realización de esta.

OBSERVACIONES AL GUION ORIGINAL DE ENTREVISTA A PROFESIONALES

Profesores Diferenciales Profesores de aula regular, fonoaudiólogos y psicólogos

Preguntas iniciales	Observaciones y/o modificaciones
1.- ¿Conoce como se creó el PIE en la comuna? Cuénteme un episodio relevante en el que usted haya participado. Ejemplifique.	¿Cómo surge el PIE en la comuna? Ejemplifique.
2.- ¿Cuál fue su participación en la creación del Pie? ¿Puede describirla?	¿Cómo y cuándo comienza usted a participar en el PIE?
3.- ¿Conoce el criterio de selección de los profesionales especialistas para conformar los el equipo Pie? Descríbalo.	¿Cuál es el criterio de selección de los profesionales especialistas que conforman los equipos PIE?
4.- ¿Qué tipo de aporte tuvo o debiera tener en la implementación o modificación de nuevas prácticas para el adecuado desarrollo profesional del equipo?	¿Cuál es su aporte en la implementación de las nuevas prácticas en el trabajo de equipo?
5.- ¿Quiénes componen el Equipo Pie?	Sin observaciones
6.- Describa las funciones del equipo PIE dentro del establecimiento. Ejemplifique.	Sin observaciones
7.- Describa su propio rol y tareas dentro del equipo.	Sin observaciones
8.- ¿Conoce los roles, funciones y tareas	¿Cuál es el rol de los otros miembros del

de los otros miembros del equipo? Descríbalas.	equipo? ¿Cuáles son las funciones de los otros miembros del equipo en cuanto a los roles de cada uno?
9.- Cuénteme, ¿Cuáles son los recursos con que cuenta el establecimiento para el correcto desarrollo de sus funciones? 10.- ¿Considera que son suficientes? 11.- ¿Qué recursos son los faltantes, según sus necesidades y las del equipo 12.- La normativa del D° 170 establece que se debe realizar trabajo en equipo de tipo colaborativo entre los profesionales especialistas y profesores de aula regular, considerando los tiempos específicos para la coordinación y colaboración de los distintos actores. 13.- Dada esta nueva exigencia ¿En el establecimiento se da trabajo en equipo? 14.- ¿De qué forma se realiza el trabajo en equipo? Puede ejemplificar acciones concretas de la colaboración entre los participantes. 15.- En este sentido ¿ud, considera qué en el establecimiento que usted labora, se cumple la normativa entregada por el D° 170 en relación al trabajo	Sin observaciones Pregunta eliminada, por si sola no entrega mayor información. Sin observaciones Sin observaciones Sin observaciones Sin observaciones Sin observaciones

colaborativo?	
16.- ¿Cómo podría mejorar?	Sin observaciones
17.- ¿La dirección del colegio considera la disponibilidad horaria para el adecuado desarrollo del trabajo en equipo? ¿Cuáles son sus horarios?	Sin observaciones
18.- ¿Cuentan con un espacio físico determinado para el trabajo en equipo?	Sin observaciones
19.-¿Considera que es adecuado para el desarrollo profesional? Descríbalo.	Sin observaciones
20.-Si considera que es inapropiado, puede describir ¿Cómo considera ud. que debiera ser?	Sin observaciones
21.- Frente a la nueva normativa ¿Qué piensa y cómo se siente frente a las exigencias del trabajo en equipo?	Sin observaciones
22.- ¿Se siente preparado/a para realizar trabajo colaborativo con otros profesionales?	Pregunta eliminada, por si sola no entrega información relevante, es redundante con la anterior
23.- ¿Qué tareas le resultan fáciles del trabajo en equipo?	Sin observaciones

24.- ¿Qué tareas le dificultan mas del trabajo en equipo?	Sin observaciones
25.- ¿Cuáles son los propósitos del PIE?	Sin observaciones
26 ¿Considera usted que todos los integrantes del equipo buscan el cumplimiento de las metas planteadas? ¿De qué manera se manifiesta?	Sin observaciones
27.- En relación al trabajo colaborativo ¿Cómo se relaciona usted con los otros integrantes de equipo?	Sin observaciones
28.- ¿Comparte sus conocimientos, habilidades, estrategias con los demás miembros del equipo? Ejemplifique.	Sin observaciones
29.- ¿Cree ud, qué realiza aportes al equipo? ¿De qué manera?	¿Cuáles son los aportes que usted realiza al equipo?
30.- ¿Cree ud. que todos los integrantes del equipo tienen las mismas capacidades e idoneidad en el trabajo? ¿Cómo las podría describir?	Sin observaciones
31.- ¿Considera que las tareas y funciones están bien asignadas? Ejemplifique.	Sin observaciones

32.- ¿De qué manera su práctica profesional de adecua a las necesidades del equipo?	Pregunta eliminada, el tipo de información entregada redundante con la pregunta nº 29
33.- El trabajo colaborativo, ¿Permite establecer lazos afectivos o a su vez puede crear asperezas con los demás miembros del equipo? ¿De qué manera?	Pregunta poco clara ¿De qué manera el trabajo colaborativo influye en las relaciones interpersonales entre los miembros del equipo?
34.- ¿Han existido conflictos dentro del equipo?	Sin observaciones
35.- ¿Cómo se resuelven los conflictos?	Sin observaciones

**OBSERVACION AL GUION ORIGINAL A LA ENTREVISTA A
DIRECTIVOS**

Directores y Jefes Técnicos

Preguntas iniciales	Observaciones y/o modificaciones
1.- ¿Conoce como se creó el PIE en la comuna? Cuénteme un episodio relevante en el que usted haya participado .Ejemplifique.	¿Cómo surge el PIE en la comuna? Ejemplifique.
2.- ¿Cuál fue su participación en la creación del Pie? ¿Puede describirla?	¿Cómo y cuándo comienza usted a participar en el PIE?
3.-¿Conoce el criterio de selección de los profesionales especialistas para conformar los el equipo Pie? Descríbalo.	¿Cuál es el criterio de selección de los profesionales especialistas que conforman los equipos PIE?
4.-¿Qué tipo de aporte tuvo o debiera tener en la implementación o modificación de nuevas prácticas para el adecuado desarrollo profesional del equipo?	¿Cuál es su aporte en la implementación de las nuevas prácticas en el trabajo de equipo?
5.- ¿Quiénes componen el Equipo Pie?	Sin observaciones
6.-Describa las funciones del equipo PIE entro del establecimiento. Ejemplifique.	Sin observaciones
7.- Describa su propio rol y tareas para el óptimo funcionamiento del equipo Pie.	Sin observaciones

8.- ¿Conoce los roles, funciones y tareas de los miembros del equipo? Descríbalas.	¿Cuál es el rol de los otros miembros del equipo? ¿Cuáles son las funciones de los otros miembros del equipo en cuanto a los roles de cada uno?
9.- La normativa del D° 170 establece que se debe realizar trabajo en equipo de tipo colaborativo entre los profesionales especialistas y profesores de aula regular, considerando los tiempos específicos para la coordinación y colaboración de los distintos actores. Dada esta nueva exigencia ¿En el establecimiento se da trabajo en equipo? 10.- ¿De qué forma se realiza el trabajo en equipo? Puede ejemplificar acciones concretas de la colaboración entre los participantes. 11.-En este sentido ¿ud, considera qué en el establecimiento que usted labora, se cumple la normativa entregada por el D° 170 en relación al trabajo colaborativo? 12.- ¿Qué dificultades se han percibido para el desarrollo de trabajo en equipo? 13.- ¿Qué iniciativas se han llevado a cabo para la realización del trabajo en equipo?	Pregunta cerrada. ¿Cuál es la gestión que usted realiza para el desarrollo del trabajo en equipo? Sin observaciones. En este sentido, ¿Usted, considera que en su establecimiento se cumple la normativa entregada por el D° 170 en relación al trabajo colaborativo? Sin observaciones ¿Qué iniciativas se han llevado a cabo para la práctica del trabajo en equipo?

14.- Cuénteme, ¿Cuáles son los recursos con que cuenta el establecimiento para el correcto desarrollo de sus funciones?	Sin observaciones
15.- ¿Considera que son suficientes?	Sin observaciones
16.- ¿En el establecimiento se considera el tiempo necesario para que los profesionales realicen trabajo en equipo? ¿Cómo se han distribuido?	¿Cuál es el tiempo que brinda el establecimiento para que los profesionales realicen trabajo en equipo? ¿Cómo se han distribuido?
17.- ¿Cuentan con un espacio físico determinado para el trabajo en equipo?	¿Cómo es el espacio físico determinado para el trabajo en equipo?
18.- ¿Considera que es adecuado para el desarrollo profesional? Descríbalo.	Sin observaciones
19.- Si considera que es inapropiado, puede describir ¿Cómo considera ud. que debiera ser?	Sin observaciones
20.-¿Qué iniciativas se han tomado desde dirección para generar un espacio físico apropiado?	Sin observaciones
21.-¿Cómo observa la motivación del equipo para trabajar colaborativamente?	Sin observaciones
22.-¿De qué manera motivan al equipo de profesionales a trabajar colaborativamente?	Sin observaciones

23.-Según sus conocimientos ¿Cuáles es la finalidad del Equipo del Programa de Integración	Sin observaciones
24.-¿Considera usted que todos los integrantes del equipo buscan el cumplimiento de las metas planteadas? ¿De qué manera se manifiesta?	Sin observaciones
25.-¿De qué manera se evalúa el cumplimiento de los objetivos del Equipo Pie? Descríbala	Sin observaciones
26.-¿Cómo se vincula usted, como directivo en el trabajo con los integrantes del Pie?	¿Qué tipo de dificultades o conflictos de han vivido en el equipo Pie?
27.- ¿Se han vivido conflictos en el equipo Pie?	Sin observaciones.
28.-¿Cómo se han abordado? Puede describir alguna estrategia.	Sin observaciones.
29.- En relación al trabajo colaborativo ¿Cómo se relaciona usted con los integrantes del equipo Pie?	Sin observaciones.
30.- ¿Cree ud. que todos los integrantes del equipo tienen las mismas capacidades e idoneidad en el trabajo? ¿Cómo las podría describir?	

31.-¿Considera que las tareas y funciones están bien asignadas? Ejemplifique. 32.-El trabajo colaborativo, ¿Permite establecer lazos afectivos o a su vez puede crear asperezas con los demás miembros del equipo? ¿De qué manera?	Sin observaciones Pregunta poco clara ¿De qué manera el trabajo colaborativo influye en las relaciones interpersonales entre los miembros del equipo?
--	--

ANEXO 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Equipo Directivo

Estudio: “Características que presenta el trabajo en equipo entre especialistas del proyecto de integración escolar, profesoras de aula regular y equipo directivo en dos establecimientos municipales de la comuna de San Joaquín”

Yo, _____, he sido invitada a participar en el estudio *Características que presenta el trabajo en equipo entre especialistas del proyecto de integración escolar, profesoras de aula regular y equipo directivo en dos establecimientos municipales de la comuna de San Joaquín*.

El propósito del estudio es conocer en profundidad las características del trabajo en equipo en el Proyecto de Integración Escolar en dos escuelas municipalizadas de la comuna de San Joaquín.

Mi participación en esta investigación contempla:

Una sesión de entrevista individual grabada, donde resaltaré mi experiencia de trabajo como Director o Jefe de la Unidad Técnica Pedagógica del establecimiento con el equipo de profesionales del Proyecto de Integración Escolar.

Una o dos sesiones de Focus group grabadas, donde se tratarán temas vinculados a las formas del trabajo en equipo en el proyecto de integración del establecimiento en que me desempeño como directivo.

Acepto que estas sesiones sean grabadas y transcritas en su totalidad para uso del estudio.

Mi participación en este estudio es absolutamente libre y voluntaria. Tengo derecho a rechazar esta invitación y a suspender mi participación si así lo estimo conveniente, sin que esta decisión tenga ningún efecto.

He leído y comprendo esta hoja de consentimiento. Estoy de acuerdo con participar en este estudio.

En Santiago, _____ de _____ del año 2013

**Firma y Nombre del
Participante**

**María Eva Armisen Causarano
Investigadora Responsable**

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Profesionales Equipo Proyecto de Integración Escolar

Estudio: “Características que presenta el trabajo en equipo entre especialistas del proyecto de integración escolar, profesoras de aula regular y equipo directivo en dos establecimientos municipales de la comuna de San Joaquín”

Yo, _____, he sido invitada a participar en el estudio *Características que presenta el trabajo en equipo entre especialistas del proyecto de integración escolar, profesoras de aula regular y equipo directivo en dos establecimientos municipales de la comuna de San Joaquín*.

El propósito del estudio es conocer en profundidad las características del trabajo en equipo en el Proyecto de Integración Escolar en dos escuelas municipalizadas de la comuna de San Joaquín. Toda información que se entregué, de manera escrita o verbal, será tratada de manera confidencial, de acuerdo a la ley 19.628 de 1999, sobre protección de la vida privada o protección de carácter personal. En el informe final del estudio, no se dará a conocer ningún dato que permita identificar su nombre, ni el del establecimiento donde usted y trabaja.

Mi participación en esta investigación contempla:

Una sesión de entrevista individual grabada, donde resaltaré mi experiencia como profesional del equipo de integración. La entrevista tendrá una duración de aproximadamente una hora y treinta minutos.

Acepto que estas sesiones sean transcritas en su totalidad para uso del estudio.

Mi participación en este estudio es absolutamente libre y voluntaria. Tengo derecho a rechazar esta invitación y a suspender mi participación si así lo estimo conveniente, sin que esta decisión tenga ningún efecto.

He leído y comprendo esta hoja de consentimiento. Estoy de acuerdo con participar en este estudio.

En Santiago, _____ de _____ del año 2013

**Firma y Nombre
Del Participante**

**María Eva Armisén Causarano
Investigadora Responsable**

ANEXO 3

TRANSCRIPCION DE ENTREVISTAS

ENTREVISTA JEFE DE LA UNIDAD TECNICO PEDAGOGICA

ESCUELA N° 1

Participan : Entrevistadora y Jefe de la Unidad Técnica pedagógica

Fecha : 23 de Septiembre de 2013

Hora : De 16:00 hrs a 17:05 hrs

E : Entrevistadora

UTP : Unidad Técnica Pedagógica

E: Buenas Tardes, me podría decir ¿Cómo se origina el Proyecto de Integración Escolar y cómo se realizó la conformación del equipo dentro del establecimiento?

UTP: Hola, buenas tardes, mira el pie en la comuna surgió en el año 2003, cuando se evidencio a través de las jornadas de evaluación de esa época la necesidad existentes en las escuelas de tener un equipo de profesionales capaz de atender las necesidades específicas y especiales de nuestros alumnos presentes en el aula. Coincidiendo además con el escape que se producía de los mas pequeños a las escuelas de lenguaje. Es ahí cuando al coordinador comunal de ese entonces se le presentó la oportunidad de crear el pie. El mismo coordinador se preocupo de contratar a los profesionales especialistas y de crear la sensibilización con los directivos para que nosotros bajáramos la información a los demás docentes de las escuelas. Bueno, con el tiempo los equipo han ido rotando se ha ido incorporando gente nueva y otros han ido saliendo. De todas maneras siempre la función de incorporar profesionales es tarea del coordinador comunal de que este en el momento, claro que siempre con la aprobación del director de las escuelas.

E: ¿Cómo y cuándo comienza usted a participar en el PIE?

UTP: huy!! Yo llevo mas de 20 años trabajando en la comuna como jefa de UTP, por lo que comienzo a participar del pie desde sus comienzos en el año 2003, como te decía antes nuestra labor inicial fue la de informar, sensibilizar y motivar a las profesoras de aula en el trabajo específico con niños con problemas, los cuales ya estaban en nuestras salas, pero ahora había que ser capaz de reconoceros y hacerse cargo, además de integrar a un equipo de profesionales. Lo cual no siempre es fácil aceptar mas gente dentro de los equipos de trabajo.

E: ¿Cuál es su aporte en la implementación de las nuevas prácticas en el trabajo de equipo?

UTP: Bueno, primero estar al tanto y muy informada acerca de la legalidad vigente en cuanto a la normativa que nos va rigiendo, y que como tú sabes siempre va cambiando. Y en segundo lugar siempre intento motivar a los docentes en el trabajo en equipo mostrando en las reflexiones los aportes de articular e integrar todas las miradas dejando de lado el trabajo aislado en forma de isla al que estamos tan acostumbrados a realizar.

E: ¿Cuál es el criterio de selección de los profesionales especialistas que conforman los equipos PIE?

UTP: La selección la realiza el coordinador comunal del pie, es esta persona quien contacta a los profesionales, entrevista y decide, luego asisten a una entrevista con los directores de las escuelas donde van a ser asignados y si el director aprueba se da curso a la contratación. Nosotros como UTP no tenemos aporte en esto por lo que no te podría decir si existe formalmente un criterio de selección.

E: ¿Quiénes componen el Equipo Pie?

UTP: El equipo PIE de la escuela está formado por equipo maravilloso de profesionales jóvenes, proactivas y muy comprometidas con el trabajo en la diversidad. Lo forman Cuatro educadoras diferenciales, dos psicólogas y una fonoaudióloga.

E: Muy bien, me puede describir las funciones del equipo PIE entro del establecimiento y darme algún ejemplo concreto de la acción.

UTP: Mira la función del equipo pie dentro de los establecimientos se ha ido ampliando y empoderando cada vez más, lo que me parece muy bueno, por ejemplo ahora las coordinadoras de los establecimientos están participando de las reuniones de coordinación técnica de la corporación que se realizan una vez al mes, esto ha sido muy bueno, ya que logramos darle un hilo conductor a las acciones pedagógicas. Ahora bien la función del equipo dentro del establecimiento tiene que ver con poder integrar a los estudiantes con necesidades a la sala de clases, dando una cobertura curricular lo más real posible que esté de acuerdo a sus necesidades y al grupo curso.

E: ¿Cuál es el rol de los miembros del equipo?

UTP: Bueno las profes diferenciales cumplen el rol de dar atención a los estudiantes desde lo pedagógico, la fonoaudióloga tiene un rol más clínico de atender los trastornos específicos del lenguaje y todo lo que tiene que ver con el lenguaje oral y la psicóloga atiende a los niños con discapacidad intelectual, imagino que sobre todo en los aspectos emocionales y de autoestima que presentan estos chicos producto de sus propias limitaciones.

E: ¿Cuáles son las funciones de los miembros del equipo en cuanto a los roles de cada uno?

UTP: Las que te mencione... bueno además todas evalúan, atienden a los estudiantes, orientan a las familias, se reúnen con las profesoras de educación básica, participan en las jornadas de reflexión, confeccionan informes y ahora también unos formularios únicos...

E: La normativa del Dº 170 establece que se debe realizar trabajo en equipo de tipo colaborativo entre los profesionales especialistas y profesores de aula regular, considerando los tiempos específicos para la coordinación y colaboración de los distintos actores. Dada esta nueva exigencia ¿Cuál es la gestión que usted realiza para el desarrollo del trabajo en equipo?

UTP: Mira específicamente, en esta área al principio de año tuve que realizar y revisar el horario y carga horaria de todos los profesionales de la escuela, tanto profes de básica como el de las profes diferenciales, para que les pudieran coincidir el horario para realizar la colaboración entre ellas, esta tarea no fue fácil pero se logro. Además debo controlar que estas horas se ocupen para esto y no para otras tareas de carácter administrativo. Y por supuesto como te he mencionado el siempre motivar acerca de los beneficios de trabajar articuladamente.

E: ¿De qué forma se realiza el trabajo en equipo? Puede ejemplificar acciones concretas de la colaboración entre los participantes

UTP: Las profesoras diferenciales y las profesoras de aula regular se juntan una hora vez a la semana por curso de atención, en esta hora deben compartir las necesidades de los chicos, y planificar para poder avanzar en el camino de la co docencia. Además ellas cada tanto se juntan en reuniones de especialistas para tratar los temas más técnicos.

E: En este sentido, ¿Usted, considera que en su establecimiento se cumple la normativa entregada por el Dº 170 en relación al trabajo colaborativo?

UTP: Creo que todo es un proceso sobre todo en educación y el tema del trabajo colaborativo es nuevo... por lo que creo que vamos avanzando y que estamos por buen camino, no te podría decir de manera absoluta que si se cumple a cabalidad ya que aún no hay horario de coordinación para los profesionales especialistas...y siempre hay que estar motivando y recordando la importancia de trabajar colaborativamente. Estamos en una sociedad muy individualista es más fácil seguir trabajando en islas.

E: ¿Qué dificultades se han percibido para el desarrollo de trabajo en equipo?

UTP: .. Bueno la inexistencia de horas de colaboración para los profesionales especialistas y por sobre todo como te he mencionado el que no sabemos trabajar en equipo, estamos acostumbrados a trabajar en nuestras islas que son nuestras salas de clases u oficinas. Creo que lo más difícil ha sido crear conciencia y poder evidenciar los beneficios del trabajo en equipo.

E: En relación a lo que usted manifiesta ¿qué se podría hacer para revertir la situación?

UTP: Este es un tema que se ha tocado en otras oportunidades en las reuniones de equipo de gestión y todos coincidimos que la educación primaria debiera apuntar desde muy pequeños al trabajo colaborativo, debemos enseñar desde la educación primaria a tolerar al otro, a respetar y saber opinar con respeto. Y por supuesto esta educación debe seguir en la educación universitaria, creo que ahí tenemos una gran deuda con los jóvenes de esta generación que están trabajando en las escuelas y no se les ha enseñado a trabajar en conjunto y ahora llegan al mundo laboral y las exigencias no tiene que ver con sus competencias.

E: ¿Qué iniciativas se han llevado a cabo para la práctica del trabajo en equipo?

UTP: Bueno, en primer lugar hacer coincidir los horarios para la colaboración entre profes y hacer que se cumpla. Insistir y gestionar que la mayor cantidad de profesionales participe de las reflexiones los días miércoles y se ha luchado por mantener unas horas los días jueves para articular. Y siempre pero siempre motivar.

E: Cuénteme, ¿Cuáles son los recursos con que cuenta el establecimiento para el correcto desarrollo de sus funciones del equipo?

UTP: En el colegio se cuenta con útiles escolares, El programa de integración a su disposición un computador e impresora, una sala de recursos, material pedagógico específico para trabajar las necesidades de los chiquillos. Ah y también tiene la oficina de la psicóloga y fonoaudióloga.

E: ¿Considera que son suficientes?

UTP: Creo que si.

E: Me podría decir ¿Cuál es el tiempo que brinda el establecimiento para que los profesionales realicen trabajo en equipo? ¿Cómo se han distribuido?

UTP: La verdad que el tiempo destinado tiene más que ver con la corporación, ellos son los que pagan las horas profesionales. Ahora bien, a las profesoras de educación básica a partir de este año se les cancelan tres horas para la realización del trabajo colaborativo, sin embargo las profesoras diferenciales solo pueden destinar una para esta acción. Entonces coinciden una hora para trabajo colaborativo en conjunto y las profes de básica les quedan dos para confeccionar materiales, pruebas adecuaciones, etc. Para los chiquillos integrados. Como el tiempo de coincidencia es tan poco es que se aprovecha de alguna manera las jornadas de reflexión y las de articulación los jueves

E: ¿En estas jornadas pueden reunirse para tratar temas particulares?

UTP: La verdad es que no, se organizan desde dirección y se toman temas más generales de la escuela, pero sirven para que todos sepamos donde y en qué lugar estamos.

E: Los profesionales especialistas no docentes ¿tienen horas para coordinar?

UTP: No.

E: ¿Cómo es el espacio físico determinado para el trabajo en equipo?

UTP: Las chiquillas se juntan en la sala de recursos de PIE.

E: ¿Considera que es adecuado para el desarrollo profesional? Lo puede describir

UTP: La sala es amplia, luminosa, con mobiliario bastante adecuado. A mí me gustaría tener una sala así para reunirme con las profesoras (se ríe)

E: La fonoaudióloga comentaba que su oficina se llueve en invierno. ¿Qué iniciativas se han tomado desde dirección para generar un espacio físico apropiado?

UTP: Sí, es verdad ellas lo han mencionado en distintas oportunidades en los consejos. Las acciones tienen que ver con la corporación. Desde acá lo que se ha hecho ha sido informar a la dirección de educación para lograr una reparación, pero ya pasó el invierno y aún no se ha logrado nada.

E: Cambiando de tema ¿Cómo observa la motivación del equipo para trabajar colaborativamente?

UTP: Excelente! Las profesionales como te decía en un principio son muy buenas... siempre están dispuestas a compartir lo que de acuerdo a su expertis les corresponde y en jornadas de sensibilización PIE, han intentado motivar a los demás en la importancia del trabajo colaborativo. Motivar a las profesoras básicas no siempre es fácil, ya que siempre apuntan a la falta de tiempo, incluso ahora que se les han entregado tres horas exclusivas para esto igual alegan que no hay tiempo.

E: ¿De qué manera motivan al equipo de profesionales a trabajar colaborativamente?

UTP: Mira la manera de motivar es mostrando que las nuevas tendencias sirven, que tiene beneficios para todos. Es así como hemos tratado de evidenciar la importancia y los logros obtenidos durante este año en el que se ha trabajado en equipo. En las jornadas de evaluación del primer semestre nos centramos bastante en eso.

E: Según sus conocimientos ¿Cuáles es la finalidad del Equipo del Programa de Integración?

UTP: Por supuesto que es integrar a los estudiantes con necesidades educativas especiales, darles la mejor atención dentro del sistema educativo, acompañar a los apoderados sobre todo a las mamitas que son las que más se angustian cuando ven que sus niños tienen dificultades.

E: ¿Considera usted que todos los integrantes del equipo buscan el cumplimiento de las metas planteadas?

UTP: Si, yo creo y veo que todos los integrantes del equipo trabajan de acuerdo a sus tareas específicas cumpliendo con lo que se les pide y su labor profesional.

E: ¿De qué manera se manifiesta?

UTP: Se manifiesta en la integración de los niños con sus compañeros, en los logros que han ido obteniendo, en que los estudiantes egresan del programa lo que quiere decir que han logrado superar sus dificultades lo que depende del trabajo profesional y también se manifiesta en las evaluaciones de finalización de proceso donde las profesoras básicas dan excelentes reporte del equipo.

E: ¿De qué manera se evalúan el cumplimiento de los objetivos del Equipo Pie? Las puede describir

UTP: Se evalúan en las reuniones del equipo de gestión, donde el equipo directivo en conjunto evalúa el desempeño de los profesionales del pie y en las jornadas de evaluación docente al finalizar los procesos educativos del primer y segundo semestre se pide la opinión de las profesoras de básicas acerca de rendimiento del PIE y de las evaluaciones de los chiquillos acerca de sus desempeños académicos.

E: ¿Cómo se vincula usted, como directivo en el trabajo con los integrantes del Pie?

UTP: La verdad es que los profesionales son bastante independientes y autónomos, yo no los controlo, por supuesto como ya te he mencionado hicimos coincidir el horario de colaboración y cumplimos con la atención en el aula de recurso. Siempre se intenta poder cumplir la normativa en beneficio de nuestros estudiantes.

E: ¿Qué tipo de dificultades o conflictos se han vivido en el equipo PIE?

UTP: El equipo del colegio ha sido bastante estable. Han existido dificultades cuando nos hemos quedado por un tiempo sin horas de psicólogo que han sido los mas rotativos en todos estos años. Y hace años atrás tuvimos un conflicto con una profesora de carácter personal que origino que se retirara en el mes de noviembre, quedando las atenciones y evaluaciones de los niños sin terminar y teniendo que asumir la otra profe la pega.

E: ¿Cómo se han abordado? Puede describir alguna estrategia.

UTP: Mira, cuando nos quedamos sin profe, realizamos una reunión informativa con los apoderados para darles a conocer lo sucedido en forma general. Y tuvimos que liberar a la otra profesora de algunas actividades para que pudiera realizar las reevaluaciones pendientes.

E: Ahondando mas en el tema del trabajo colaborativo ¿Cómo se relaciona usted con los integrantes del equipo PIE?

UTP: Mantenemos una relación súper buena. El trato más directo desde lo profesional y técnico lo mantengo con la coordinadora del colegio, es con ella con quien calendarizamos reuniones informativas y jornadas de sensibilización para los demás profesores.

E: ¿Usted participa de las reuniones internas del equipo?

UTP: No, pero si después se me informa lo tratado y leo las actas de la reunión.

E: ¿Cree usted que todos los integrantes del equipo tienen las mismas capacidades e idoneidad en el trabajo? ¿Cómo las podría describir?

UTP: Bueno, creo que no, ya que las diferencias individuales también afectan en las capacidades de las personas, lo que si te puedo señalar es que son todos profesionales capaces de trabajar y atender a niños con dificultades. Pero de todas maneras en las diferencias de cada uno de ellos es que se nota que hay algunos mas capacitados que otros, por ejemplo la fono es de una excelencia mayor al igual que la profesora diferencial que coordina acá en el establecimiento. Son profesionales muy claras que han estado en constante perfeccionamiento, capaces de orientar a las profesoras e incluso al equipo directivo en los quehaceres mas específicos del programa, además han demostrado que tiene la capacidad de liderar al equipo, creo que por eso acá funciona muy bien la integración. Acá les sacamos el jugo.

E: Entonces, ¿usted me podría decir cuales son los profesionales menos idóneos?

UTP: Comparativamente y por la historia te podría decir que en general los psicólogos que han pasado por acá son los menos expertos en el tema, Claro hemos tenido unos muy bueno, pero en general ellos son a los que mas ha costado integrar a ritmo de trabajo del colegio, es por eso también la rotación que presentan

E: ¿Considera que las tareas y funciones están bien asignadas? Ejemplifique.

UTP: Mira, lo que yo entiendo es que las tareas están súper descritas y especificadas en el decreto, sin embargo las profesoras diferenciales son las que realizan la mayor cantidad de trabajo, esto es por su permanencia y carga horaria dentro del colegio, sin embargo considero que muchas veces hace muchísimas mas cosas que la fono y que la psicóloga.

E: ¿De qué manera el trabajo colaborativo influye en las relaciones interpersonales entre los miembros del equipo?

UTP: Debiera influir positivamente, siempre el trabajar colaborativamente es beneficioso. La dificultad en la realidad se encuentra en el escaso tiempo que hay para poder realizar trabajo colaborativo. Sin embargo el poder intercambiar experiencias exitosa y otras no tanto es un beneficio sustancial para la educación y es un lujo poder tener profesionales expertos en nuestros colegios y que estén dispuestos a compartir sus conocimientos, hace 15 años atrás no existía nada de eso.

ENTREVISTA DIRECTOR

ESCUELA N° 2

Participan : Entrevistadora y Director establecimiento 1

Fecha : 7 de octubre 2013

Hora : De 14:00 hrs a 15: 05 hrs

E : Entrevistadora

D : Director

E: Buenas Tardes, para comenzar con esta entrevista me podría decir si usted sabe ¿Cómo comienza el Pie en la comuna?

D: Claro, mira el Programa de Integración escolar en la comuna surge en el año 2003, debido a la necesidad de atender dentro de nuestras escuelas a los estudiantes que presentaban dificultades de aprendizaje y que ya estaban en nuestra salas, es por eso que en esa época Don Alonso Lobos jefe de la coordinación técnica comunal creo el programa. Además y de acuerdo a la evaluación de ese año muchos niños estaban emigrando a las escuelas de lenguaje cercanas, y tampoco podemos olvidar la ley de integración y la subvención especial. Pero la motivación inicial como te decía era poder hacernos a cargo de nuestros niños en nuestras escuelas.

E: ¿Cuál es su aporte en la implementación de las prácticas en el trabajo de equipo?

D: Mira, yo desde mi gestión apoyo todas las instancias e iniciativas que favorezcan el buen funcionamiento de la escuela y que impacten directamente en los aprendizajes de los estudiantes. En todo caso y específicamente en cuanto al trabajo en equipo intento por sobre todo gestionar espacios de reflexión y siempre estar dispuesta a escuchar a la gente de mi equipo.

E: ¿Conoce usted los criterios de selección de los profesionales especialistas que conforman los equipos PIE?

D: La primera selección desde el contacto hasta el ingreso del profesional lo realiza la coordinadora comunal del pie, quien imagino debe tener ciertos requisitos técnicos formales para el ingreso del profesional al programa, ahora bien cuando viene a la entrevista con migo, intento contarles acerca del colegio, el horario que tendrán las dinámicas que se dan aquí adentro y darle mucha importancia al tipo de alumnos que

atendemos acá. Claro en esta entrevista yo también puedo realizar un filtro en la medida que si el profesional que estoy entrevistando me doy cuenta que no cumple con el perfil de la escuela me comunico con la coordinadora y se hago saber. Ah! Se me olvidaba que ahora también se realiza un entrevista psicolaboral, si el profesional no la aprueba no puede trabajar en los colegios de la comuna

E: Me podría mencionar ¿Quiénes componen el Equipo Pie de su establecimiento?

D: El equipo del programa de integración de acá de la escuela lo componen tres educadoras de educación especial, una fonoaudióloga que también tiene la función de coordinar y una psicóloga.

E: Me puede describir las funciones del equipo PIE dentro del establecimiento y darme algún ejemplo concreto de la acción.

D: La función principal de integración en la escuela es como su nombre lo dice Integrar a los estudiantes que presentan dificultades en su aprendizaje a causa de algún diagnóstico a la base y bueno, como ejemplo te puedo mencionar el mismo echo que existan alumnos diagnosticados con discapacidad intelectual y que estén presentes en nuestras salas, con un optimo nivel de desempeño, tanto en lo académico como en lo social.

E: ¿Cuál es el rol de los miembros del equipo?

D: Cada profesional tiene un rol asignado de acuerdo a su profesión y especialidad.

E: ¿Cuáles son las funciones de los miembros del equipo en cuanto a los roles de cada uno?

D: Como te decía depende de la profesión de cada una las educadoras especiales tiene la función de dar atención desde lo académico y dentro del aula, las psicólogas atienden a los niños con discapacidad intelectual, los evalúan y dan atención individualizada o en pequeños grupo, también hacen talleres dentro del aula para todos los estudiantes y tiene un papel mas protagónico en la jornadas de sensibilización y la fonoaudióloga atiende a los más pequeños con trastornos del lenguaje.

E: Como usted sabe, la normativa del D° 170 establece que se debe realizar trabajo en equipo de tipo colaborativo entre los profesionales especialistas y profesores de aula regular, considerando los tiempos específicos para la coordinación y colaboración de los distintos actores. Dada esta nueva exigencia ¿Cuál es la gestión que usted realiza para el desarrollo del trabajo en equipo?

D: Crear un ambiente dentro de la sana convivencia y hacer que las normativas de los decretos que nos rigen se cumplan de la mejor manera y así como tú dices que el decreto 170 llama al trabajo en equipo es que intentamos potenciarlo, aunque a veces es muy difícil por las costumbres que se dan por año en el colegio y por las creencias de cada persona y también es difícil hacer coincidir los tiempos de todos los actores involucrados.

E: ¿De qué forma se realiza el trabajo en equipo? Puede ejemplificar acciones concretas de la colaboración entre los participantes

D: Las profesionales del programa de integración realizan reuniones de equipo para trabajar temas más específicos de los niños.

E: En este sentido, ¿Usted, considera que en su establecimiento se cumple la normativa entregada por el Dº 170 en relación al trabajo colaborativo?

D: Como te decía hacemos lo posible para que se cumpla, sin embargo aún estamos en deuda considerando la falta de tiempo articulado entre las profesoras especialistas y las profesoras de básica.

E: ¿Qué dificultades se han percibido para el desarrollo de trabajo en equipo?

D: Las diferencias que existen en la formación profesional de los profesionales tanto los de integración como los de educación básica ya que nadie enseña a trabajar colaborativamente por lo que llegan a las escuelas y se les pide trabajo colaborativo, pero no se sabe cómo hacerlo, y las profesoras más antiguas también tiene sus propias formas de trabajar por lo que ha sido difícil hacerles entender que se debe trabajar en equipo. No es fácil cambiar sistemas de trabajo que han estado instalados por años en una cultura tan individualista como la nuestra

E: ¿Qué iniciativas se han llevado a cabo para la práctica del trabajo en equipo?

D: Hemos realizado jornadas de sensibilización dando a conocer la importancia del trabajo en equipo. Y la corporación de educación ha entregado tres horas a las profesoras de educación básica exclusivas para el pie, sin embargo a estas horas son las que me refiero que no se han podido articular en conjunto, de todas maneras ellas tienen más tiempo para el trabajo específico y realizar adecuaciones para los niños que están integrados. Nosotros hemos sugerido que por lo menos este año utilicen los medios tecnológicos como el internet para compartir información. Esperamos que el próximo año podamos articular estas horas en el horario de todos los profesionales desde el principio.

E: Cambiando un poco de tema me podría decir ¿Cuáles son los recursos con que cuenta el establecimiento para el correcto desarrollo de sus funciones del equipo?

D: En el establecimiento hay mucho material específico, ya que antes cuando existían los grupos diferenciales se compraba una vez al año material didáctico, el cual era de muy buena calidad y este lo ha heredado el pie, además desde que está la SEP, también se han comprado materiales específicos, y mucho material de escritorio, por lo que considero que esa es una fortaleza dentro del colegio.

E: ¿Considera que son suficientes?

D: Siempre van a surgir nuevas necesidades, sin embargo creo que lo que hay es suficiente para realizar un buen trabajo.

E: Me puede describir cómo es el espacio físico determinado para el trabajo en equipo

D: Se cuenta con dos salas de recursos y una oficina, las salas son amplias y cómodas, la oficina es pequeña pero en ella trabajan la fonoaudióloga y la psicóloga en horarios alternados, o sea no se topan

E: ¿Considera que es adecuado para el desarrollo profesional? ¿y si es suficiente considerando la cantidad de profesionales?

D: Los espacios son bastante adecuados en tamaño y calidad para la atención con pocos estudiantes que realizan las chiquillas, pero nos hemos ido quedando cortos en la cantidad ya que como el decreto exige mayor cantidad de horas de profesionales se han hecho poco las dos salas, sobre todo para la atención de los apoderados.

E: Cambiando nuevamente de tema ¿Cómo observa la motivación del equipo para trabajar colaborativamente?

D: Buena, el equipo de integración está muy al tanto de lo que deben hacer y como hacerlo, por lo que la motivación para trabajar en equipo esta, ellas siempre manifiestan la necesidad urgente de reunirse en tiempos y espacios formales con las profesoras de básica, lo que te da cuenta del interés de ellas por realizarlo como corresponde. Esto también se manifiesta en las jornadas de sensibilización que son ellas quienes las realizan y siempre hacen recalcar el como trabajar en equipo.

E: ¿De qué manera motivan al equipo de profesionales a trabajar colaborativamente?

D: Como te he mencionado en las jornadas de sensibilización, pero nosotras como equipo directivo sabemos que estamos en deuda con las horas de articulación, porque como te mencionaba a pesar de que se les pagan a las profesoras de básicas no las pueden realizar en conjunto con el equipo pie.

E: Según sus conocimientos ¿Cuáles es la finalidad del Equipo del Programa de Integración?

D: La finalidad del programa de integración es atender a los estudiantes con dificultades dentro de los establecimientos a cargo de profesionales competentes y especialistas evitando así la deserción escolar y migración de los niños a otros establecimientos ya sea especiales o particulares subvencionados.

E: ¿Considera usted que todos los integrantes del equipo buscan el cumplimiento de las metas planteadas?

D: Si, así lo creo y así se manifiesta.

E: ¿De qué manera se manifiesta?

D: Se manifiesta en que cumplen con el objetivo principal del pie, que es el que te mencionaba antes, ya que evalúan y atienden a los chiquillos. Los apoderados están

felices y así lo dicen cada vez que se les pregunta. En general las profesoras también están conformes. Bueno y por ultimo en las evaluaciones técnicas que se realizan desde la corporación queda en evidencia el logro de los objetivos y eso tiene que ver con que todos los integrantes del equipo trabajan para esto.

E: ¿De qué manera se evalúan el cumplimiento de los objetivos del Equipo Pie? Las puede describir

D: Como te decía en forma semestral realizan desde la corporación un informe técnico. Y nosotros en forma interna lo realizamos en las jornadas de evaluación también al finalizar cada semestre. Y desde el aspecto más pedagógico o técnico es la jefa de UTP quien evalúa en el cumplimiento de las adecuaciones curriculares, evaluaciones diferenciadas, el rendimiento académico de los chiquillos y que todos los aspectos administrativos como los registros y planificaciones estén al día.

E: Bien, me puede contar cómo se vincula usted, como directivo en el trabajo con los integrantes del Pie

D: Mi vinculación tiene más estrecha relación con la coordinadora comunal y con la coordinadora del equipo dentro del colegio, con ellas tenemos reuniones mas periódicas donde se me dan cuenta de las acciones realizadas y ante cualquier inconveniente también es con ellas con quien lo solucionamos. Con el resto del equipo nos relacionamos de manera muy cordial y por sobre todo profesional. Lo que pasa es que hoy en día en las escuelas hay tanto que hacer que no queda mucho tiempo para relacionarnos más íntimamente entre todos, el espacio formal para esto es en las jornadas de reflexión los días miércoles.

E: Durante los años que usted lleva en dirección ¿Qué tipo de dificultades o conflictos se han vivido en el equipo Pie?

D: Grandes conflictos no han existido, yo se que al interior de equipo ha habido problemas de tipo profesional porque en ocasiones el profesional psicólogo no han cumplido con los plazos de entrega de informes, lo que es de real importancia. También hace años atrás se tuvo que colocar a una profesora especial a disposición de la corporación, ya que tampoco cumplía con los plazos de entrega de información ni con la atención de los estudiantes, haciendo que toda la comunidad estuviera en desacuerdo con el trabajo profesional de esta persona.

E: ¿Cómo han resuelto los conflictos?

D: Bueno es ahí donde yo como directora he tenido que llamar a terreno como se dice a las personas involucradas y solicitarles en una primera instancia la entrega y cumplimiento de su trabajo. Posteriormente cuando esto se ha repetido con los mismos profesionales se les informa en forma verbal y por escrito que sus cargos serán puestos a disposición de la corporación. También me he reunido con el resto del equipo para informar lo sucedido y las medida de acción que se han tomado, de esta forma ellas

también se han sentido respaldadas y se las valida como profesionales son meter a todos dentro de una misma canasta.

E: ¿Usted participa de las reuniones internas del equipo?

D: No, en estas reuniones participan solo las integrantes del equipo, por lo demás cuando se reúnen lo hacen los días miércoles y yo estoy en las jornadas de reflexión pedagógica. De todas maneras siempre se me informa lo tratado en la reunión.

E: ¿Cree usted. que todos los integrantes del equipo tienen las mismas capacidades e idoneidad en el trabajo? ¿Cómo las podría describir?

D: Creo que no, como te decía nos han tocado psicólogas y profesoras que dejan bastante que desear en su desempeño profesional y de la misma manera, creo que en el equipo hay profesionales que están mas capacitados que otras, aunque de todas maneras todas son muy buenas, en lo que hacen y manifiestan en sus trabajos el hecho de estar bien preparadas. pero siempre hay profesionales que se destacan más que otros, pero eso es normal en todo grupo humano no podemos pretender que todas tengan las mismas capacidades.

E: ¿Considera que las tareas y funciones están bien asignadas? Ejemplifique.

D: Si ya que se distribuyen de acuerdo a la profesión y especialidad de cada una y de acuerdo a lo estipulado en el decreto 170 que es bien claro en ese sentido, a lo mejor siempre queda mas ambigüedad en las tareas del psicólogo ya que aparte de la evaluación que realizan el trabajo en campo es poco claro y depende mucho de ellos, creo que ahí hay una deuda, donde debiera explicitarse mejor las tareas para luego poder sistematizarlas al igual que con el resto de los profesionales.

E: ¿De qué manera el trabajo colaborativo influye en las relaciones interpersonales entre los miembros del equipo?

D: Siempre el trabajo en equipo es enriquecedor, el poder compartir con otros profesionales distintas visiones de un mismo hecho es tremenda gracia, además que el trabajar colaborativamente no solo trae beneficio a los estudiante por las distintas miradas si no también a los profesionales se debiera ver facilitado el trabajo, haciendo mucho más efectivo y eficaz los tiempos de trabajo. Además no se puede olvidar que el trabajar en equipo desarrolla la tolerancia y amplía los criterios de acción.

Entrevista a Psicóloga

Escuela Nº 1

Participan : Entrevistadora y Psicóloga

Fecha : 6 de Septiembre de 2013

Hora : De 11:00 a 11:50 hrs

E : Entrevistadora

P : Psicóloga

E: Hola, Buenos días me gustaría comenzar la entrevista preguntándole si usted sabe ¿Cómo surge el PIE en la comuna?

P: El PIE, en la comuna surge de la necesidad de atender a todos los alumnos con dificultades de las escuelas, ya que en las aulas de estas escuelas siempre ha existido mucha necesidad, es por eso que se vio que creando el programa se podrían atender las dificultades de nuestro alumnos en las mismas escuelas y que era la oportunidad de contratar diversos profesionales, como el PIE tiene recursos propios.

E: Me podría describir ¿Cómo y cuándo comienza usted a participar en el PIE?

P: Yo ingresé a trabajar en la comuna en el año 2003, en el Cefam, fue ahí cuando conocí a la persona que formo el programa y que me invitó a trabajar en el área de educación. Así que en marzo del 2004 me incorporé al programa. En ese entonces la primera tarea era evaluar a los estudiantes derivados por las profesoras de aula para descartar o confirmar un posible déficit intelectual. También durante ese año estuvo muy fuerte el trabajo de sensibilización a la comunidad escolar, realizando talleres informativos y de sensibilización acerca de la integración. Otra tarea que tuve que realizar en un comienzo fue la de orientar a los profesionales que se iban incorporando al programa.

E: ¿Conoce usted los criterios utilizados para seleccionar a los profesionales especialistas?

P: La selección se realiza por medio de una entrevista con la coordinadora comunal y con el director de los establecimientos. No sé si existe algún tipo de criterio técnico como filtro.

De todas maneras, desde el año pasado, se le aplica a los profesionales un test de idoneidad a cargo de psicólogos externos, pero se de casos que se les cita para realizar estos test un mes después que ya han empezado a trabajar.

E: y... En la entrevista las preguntas tienden a apuntar a obtener algún tipo de información especial?

P: Mira, por lo que me han contado son entrevistas muy simples, que al parecer no es muy selectiva, se basa más en informar lo que es el PIE, y en conocer la disponibilidad y experiencia de la persona.

E: ¿Quiénes componen el Equipo PIE?

P: En esta escuela que es más pequeña y que tiene poco alumnos integrados, el equipo está compuesto por 7 profesionales... educadoras diferenciales, psicólogas y una fonoaudióloga.

E: Puede describir las funciones del equipo PIE dentro del establecimiento

P: Su nombre lo dice, el equipo PIE, debe INTEGRAR a los estudiantes que presenten necesidades educativas especiales derivadas de algún tipo de discapacidad. Cuando hablamos de integrar, no solo nos referimos al aspecto pedagógico, sino también a la integración social y al acompañamiento que se realiza con la profesora de aula y apoderados de los chiquillos...mmm es importante no olvidar mencionar que intentamos dar una atención integral a los chiquillos.

E: Puede describir su propio rol y tareas dentro del equipo.

P: En una primera instancia, yo evalúo a los estudiantes que derivan las profesoras de aula común, se evalúan con el Wisc- r, que es el test que mide rango intelectual. De acuerdo a los resultados de la evaluación se ve si el alumno puede integrarse. Después de la evaluación, se le informa a las profesoras el resultado, si el alumno presenta discapacidad, se cita al apoderado, se le informa y ahí comienzo el trabajo de acompañamiento a la familia. Durante el año entrego atención individual a los chiquillos con el fin de desarrollar ciertas habilidades cognitivas que presentan descendidas. Ah! Y una vez por semestre realizó un taller para todo el grupo curso, la temática del taller surge de la necesidad que ven las profesoras. Por ejemplo: discriminación, hábitos de estudio, control de impulsos, etc.

E: ¿Solo atiende alumnos con discapacidad intelectual?

P: No, también atiende alumnos que presentan déficit intelectual e hiperactividad, pero estos niños son diagnosticados por un médico especialista.

E: ¿Cuáles son las funciones de los otros miembros?

P: Las educadoras diferenciales, evalúan a los estudiantes con pruebas para conocer su rendimiento pedagógico y las necesidades educativas que presentan los chiquillos. Realizan atención pedagógica en el aula común y aula de recursos. Actualmente las profesoras de aula tienen horas para coordinar con la profe diferencial, asique la coordinación también está dentro de las tareas. Realizan atención a los apoderados, participan de las reflexiones pedagógicas y también informes pedagógicos.

La fonoaudióloga, diagnóstica los Trastornos Específicos del lenguaje. Los atiende en aula de recurso en forma individual o en grupo de hasta tres niños... también realizan informes de su especialidad.

E: Y dentro del equipo ¿presenta usted o algún otro profesional algún tipo de tarea o rol específico?

P: mmm, una de las profesoras diferenciales, cumple el rol de coordinadora del PIE dentro del establecimiento, Ella cuenta con 10 horas semanales para esta labor, lo cual es muy poco y está muy por debajo de lo que la norma exige.

E: Dentro de la coordinación ¿Qué tareas se realizan?

P: La coordinadora es la que mantiene el contacto directo con la coordinadora general del PIE y con el director del colegio, asiste a reuniones... mantiene relación con la gente de los consultorios, se preocupa de que esté toda la documentación de los chiquillos al día. Coordina reuniones internas con el equipo, organiza las fechas de evaluación y reevaluación. Como te decía es harta pega para tan pocas horas.

E: Bien, cuénteme ¿Cuáles son los recursos con que cuenta el establecimiento para el correcto desarrollo de sus funciones?

P: Mira desde que esta la SEP, contamos con mucho material fungible. También nos ha llegado algún tipo de material didáctico. Ah, en la sala de recursos hay un computador y una impresora.

E: ¿Considera que son suficientes?

P: No.

E: ¿Qué recursos cree usted que son los faltantes?

P: Es necesario mas material didáctico específico para el desarrollo de habilidades cognitivas, pues nosotras las psicólogas no poseemos material específico. También se hace necesario mayor cantidad de computadores e impresora, imagínate que el computador y la impresora están actualmente en la sala de recursos y si la profe esta en clases uno no puede interrumpir la clase y ponerse a imprimir... lo que hace que el trabajo se dificulte... y para que te digo en los periodo en que hay que confeccionar e imprimir los formularios... ¡no terminamos nunca de imprimir! Y cada una de nosotras debemos traer nuestros propios computadores, con la incomodidad y peligro de robo que eso trae.

E: La normativa del Decreto 170 establece que se debe realizar trabajo en equipo de tipo colaborativo entre los profesionales especialistas y profesores de aula regular, considerando los tiempos específicos para la coordinación y colaboración de distintos actores. Dada esta nueva exigencia, ¿En el establecimiento se da trabajo en equipo?

P: Vamos en camino...tengo la sensación de que recién este año se ha perfilado el trabajo hacia lo que el decreto exige, sobre todo porque aunque sean pocas las horas de

coordinación existen y a las profesoras de aula se les han asignado sus tres horas de colaboración de las cuales cumplen una con las profes diferenciales para preparar la clase en aula común. Creo que nos falta mucho, pero como te dije vamos en camino...

E: Puede dar más ejemplos concretos del trabajo en equipo.

P: Las horas colaboración y coordinación que se realiza entre las profesoras diferenciales y profesoras de aula común.

Reuniones mensuales que realizamos con el equipo.

E: ¿La Dirección del establecimiento considera la disponibilidad horaria para el adecuado desarrollo del trabajo en equipo? ¿Cuáles son sus horarios?

P: Actualmente, desde la corporación de educación se han entregado 3 horas pedagógicas para las profes de básica, de las cuales utilizan una en coordinación con las profes diferenciales, para preparar las clases y socializar las planificaciones. Sin embargo ese tiempo no lo entrega la dirección del colegio sino la corporación. En el colegio nos entregan una vez al mes el tiempo de jornada de reflexión pedagógica para reunirnos como equipo pie. De todas maneras ese tiempo hay que solicitarlo todos los meses y justificarlo previamente y después debemos entregar un informe de los temas tratados. Nosotras las profesionales que no somos profesoras no contamos con tiempo destinado para el trabajo en equipo, coordinamos en los pasillos, en el desayuno, en la puerta de la sala de clases... en fin donde se pueda... en conclusión me doy cuenta que la dirección NO nos entrega tiempo específico para el trabajo en equipo.

P: ¿Cuentan con un espacio físico determinado para el trabajo en equipo?

E: Las reuniones mensuales las realizamos en la sala de recursos.

P: ¿Considera que el espacio físico es el adecuado para el desarrollo profesional? Lo puede describir

E: La sala es súper agradable, es amplia, iluminada, con mobiliario adecuado, es bien acogedora. Pero en esta sala se atienden alumnos, apoderados y también se reúnen las profesoras.

E: Considerando que son 7 profesionales del PIE, ¿Una sola sala es suficiente? ¿Cómo debiera ser el espacio físico?

P: Claramente que una sola sala se hace nada, debiera existir por lo menos un espacio más destinado solo a la atención de apoderados y a la coordinación que realizan las profes.

E: Frente a la nueva normativa ¿Qué piensa y cómo se siente frente a las exigencias del trabajo en equipo?

P: Me parece fantástico que se potencie el trabajo colaborativo, creo que siempre se consiguen más y mejores logros trabajando en equipo. Personalmente me siento bien de trabajar en equipo me gusta escuchar a los demás y también poder aportar desde mi especialidad.

E: ¿Qué tareas le resultan fáciles del trabajo en equipo?

P: Escuchar a las demás integrantes del equipo, siento que cuando están superadas por los quehaceres diarios las puedo contener y ayudar a buscar nuevas salidas ante las dificultades en las que se ven enfrentadas.

E: ¿Qué tareas le resultan difíciles del trabajo en equipo?

P: Lo más difícil de poder realizar trabajo en equipo, tiene que ver la escases de tiempo destinado para esto.

E: Bien, ahondando en otros temas... me podría decir ¿Cuáles son los propósitos del PIE?

P: El objetivo principal del PIE, es diagnosticar a los estudiantes con necesidades educativas, darles la atención terapéutica y pedagógica necesaria. Pero por sobre todo incluir a los estudiantes al sistema escolar y social.

E: ¿Considera usted que todos los integrantes del equipo buscan el cumplimiento de las metas planteadas? Y me puede mencionar ¿De qué manera se manifiesta?

P: Si, el equipo del colegio es muy bueno, todas trabajamos para poder cumplir con el objetivo principal que es poder integrar a los estudiantes. En cuanto a como se manifiesta, te podría decir que se ve el contento y compromiso de los padres, en la buena evaluación de las profesoras y del equipo directivo. Además se manifiesta un compromiso de todas por lograr la mejor atención hacia los niños.

E: En relación al trabajo colaborativo ¿Cómo se relaciona usted con los otros integrantes del equipo?

P: Mi relación con mis compañeras es de amistad con algunas y con otras de buenas compañeras de trabajo. En general las relaciones que se establecen son de profesionalismo y por sobre todo de respeto.

E: ¿Comparte sus conocimientos, estrategias con los demás miembros del equipo?

P: Si, siempre que me solicitan algún tipo de estrategia para poder trabajar con algún niño o con alguna mamá, estoy dispuesta a entregar orientaciones. Incluso he tenido que participar de ciertas reuniones y entrevistas para poder mediar con estrategias más específicas.

E: ¿Cuáles son los aportes que usted realiza al equipo?

P: Experiencia, ya que llevo muchos años trabajando en el programa y en el establecimiento. También entrego contención a mis compañeras, muchas ganas de trabajar y de seguir aprendiendo de los conocimientos de los demás.

E: ¿Cree usted que todos los profesionales del equipo tienen las mismas capacidades e idoneidad en el trabajo?

P: Si, todas son excelentes profesionales, capaces de enfrentar desafíos y siempre todas tenemos ganas de seguir aprendiendo y capacitándonos, lo que hace que el trabajo sea de calidad y la capacidad profesional de buenísima calidad.

E: ¿Considera que las tareas y funciones están bien asignadas?

P: Si, las tareas y roles están asignadas de acuerdo a la especificidad de cada profesional.

E: ¿De qué manera el trabajo colaborativo influye en las relaciones interpersonales entre los miembros del equipo?

P: Influye de manera positiva, permite que se trabaje en un clima de respeto, de confianza y con un máximo compromiso con las propias tareas y con las del equipo.

E: ¿Han existido conflictos dentro del equipo?

P: No.

Entrevista a Fonoaudiólogo

Escuela Nº 2

Participan : Entrevistadora y Fonoaudiólogo

Fecha : 10 de Septiembre de 2013

Hora : De 10:00 hrs a 11: 45 hrs.

E : **Entrevistadora**

F : **Fonoaudióloga**

E: Hola, para comenzar la entrevista me gustaría que me pueda contar acerca de ¿Cómo surge el PIE en la comuna?

F: Según el coordinador comunal de esa época surge del interés de algunos profesores de la comuna, entre ellos él, por dar respuestas a las numerosas necesidades que presentaban los alumnos de la comuna, los precursores de este programa fueron el jefe técnico comunal y una profesora diferencial.

E: ¿Usted tuvo participación en la creación del Pie?

F: En la creación directamente del programa ninguna, pero si colabore como fonoaudiólogo en realizar, junto a otra compañera, las primeras evaluaciones de lenguaje para integrar a alumnos con trastorno específico de lenguaje.

E: ¿Podría describir más específicamente su participación?

F: Si, en el mes de noviembre del año 2003 me contacto una colega para realizar una evaluaciones de lenguaje en la comuna, fue ahí cuando vine a la entrevista con el coordinador comunal de esa época, quien me explico en lo que consistía el proyecto que estaba recién iniciándose, nos indica las necesidades y lineamientos del programa. La pega en sí era diagnosticar alumnos con tel dentro de las escuelas para ser posteriormente integrados. Para eso realizamos un trabajo de itinerancia por todas las escuelas de la comuna que en esa época eran once. Esto lo hicimos durante los meses de noviembre y diciembre y fue en enero que confeccionamos los informes.

E: ¿Conoce usted si actualmente existen criterios específicos o técnicos utilizados para seleccionar a los profesionales especialista?

F: Bueno, ahora se realizan entrevistas psicológicas y de habilidades sociales, por decreto, durante el tiempo en que yo ingrese, hace ya cerca de 10 años solo se realizaban entrevistas con los coordinadores comunales.

E: ... ¿Usted ha participado de alguna entrevista psicológica... de las que me menciona?

F: No, a mi no me ha tocado participar, ya que es para la gente que ingresa este año, pero por lo que sé, estas pruebas solo describen rasgos de personalidad, por ejemplo, detectan si es que hay alguien que no esté habilitado para trabajar con niños. Pero no existe ninguna prueba o tipo de entrevista que filtre con criterios más técnicos y profesionales a los trabajadores del pie.

E: Bien.

E: ¿Quiénes componen el Equipo Pie?

F: El equipo se divide por colegios, en el colegio donde estoy yo hay tres profesoras diferenciales, una psicóloga, y yo la fono, cada colegio tiene su propio equipo. La conformación de los equipos dependen de la cantidad de alumnos integrados que haya por colegio... de acuerdo a eso es la cantidad de hora que le entrega la corporación a cada colegio y a los especialistas, ahora bien, esto tiene que ver con las horas que el decreto 170 exige... acá se cumple con la mínima exigida y si a veces se puede un poco menos pasa...

E: Por favor me puede describir las funciones del equipo PIE dentro del establecimiento. Y darme algunos ejemplos concretos de las tareas.

F: Las funciones del equipo son la atención de niños con necesidades educativas especiales que están dentro del programa de integración escolar en sus diferentes modalidades para las profesoras diferenciales, en aula de recursos y en sala común, apoyo a las profesores de aula común en reuniones periódicas, atención y apoyo a apoderados. Mira en concreto el equipo está instalado en permanencia dentro de las escuelas, solo los profesionales de apoyo es decir los psicólogos y fonoaudiólogos tenemos itinerancia. En general las profesoras son las que dan el mayor apoyo a todos por lo que te digo esto de la permanencia en el colegio, y muchas veces ellas también atienden niños que no están integrados por temas de cupos que son limitados por el decreto, pero como tu sabes las necesidades son muchísimas y la ansiedad de la profesoras de aula mucho mas... entonces además de atender la necesidad de los niños también se da apoyo y contención a las profesoras.

E: Puede describa su propio rol y tareas dentro del equipo.

F: Mi rol como fonoaudióloga es atención de niños con dificultades de lenguaje que están dentro del programa de integración, coordinación y apoyo con profesores de aula común, coordinación con profesoras especialistas en relación al trabajo realizado con alumnos integrados. Esto es en lo formal, sin embargo como el tiempo asignado en cuanto a horas es limitado mis acciones específicas o tareas se limitan a la atención de estudiantes con T.E.L en forma individual o en grupo de a tres en aula de recursos y cuando hay tiempo no en tiempos formales destinado a esto coordino o intercambiamos experiencias y apreciación de los avances de los niños con las profesoras diferenciales y con las profesoras de aula solo en los momento en que voy a buscar a los peques a la sala. La

comunicación con ellas es más bien por intermedio de las mismas profesoras diferenciales.

E: ¿Cuáles son las funciones de los otros miembros del equipo?

F: Las funciones de los demás integrantes del equipo son, en el caso de las profesoras diferenciales, es el trabajo en aula común y de recursos prestando apoyo a los niños con necesidades educativas especiales que están dentro del programa de integración escolar, apoyo y coordinación con profesores de aula común, coordinación con otras profesoras especialistas. La psicóloga, diagnóstica a los niños derivados por las profesoras de aula común, los diagnostica aplicándoles el Wisc- r para así visualizar su coeficiente intelectual, Luego realiza el informe respectivo. Posteriormente si el estudiante presenta déficit intelectual o rango intelectual limítrofe los atienden desde una mirada de la psicología educativa para así lograr su integración social. También están constantemente reuniéndose con los apoderados de los niños integrados e intercambiando opiniones con las profesoras de aula común y las profesoras diferenciales... y por supuesto! Que también tiene que apagar incendios con niños del colegio que cuando se portan mal o tienen algún conflicto los mandan a hablar con ellas.

E: También mencionaste a la coordinadora como parte del equipo, ¿me podrías describir cuáles son sus tareas?

F: Si, la coordinación la realizo yo y coordino los tiempos de evaluación y reevaluación del equipo, organiza las reuniones internas, asiste a las reuniones de coordinación comunal, gestiona la mayoría de las valoraciones de salud y también se reúne con la gente del Cesfam para ver si los niños que necesitan medicación los están tomando o no. Ella es la que tiene mayor relación con el equipo directivo de la escuela, las necesidades y dudas se canalizan en ella.

E: Cuénteme, ¿Cuáles son los recursos con que cuenta el establecimiento para el correcto desarrollo de sus funciones?

F: Contamos con dos salas de recursos, donde trabajan todos los integrantes del equipo, lavamanos, espejo, un poco de materiales didácticos y mobiliario en general. Y una oficina que es compartida por mí y la psicóloga

E: ¿Considera que son suficientes? ¿Qué recursos son los faltantes, según sus necesidades y las del equipo?

F: Considero que son insuficientes, sobre todo en la parte de materiales de trabajo, en ocasiones se hace poco para todos los integrantes del equipo, normalmente yo uso mi propio material que lo traslado diariamente al colegio donde me toca trabajar. También creo que el espacio físico es poco para todos, deberían existir por lo menos paneles separadores de ambiente para trabajar sin interferencia con los otros profesionales.

E: Cambiando un poco de tema, viendo la exigencia del trabajo en equipo me podría decir si en el establecimiento se da.

F: Si existe, el trabajo colaborativo se da en los espacios libres que tienen los profesores de aula siempre y cuando no exista otra actividad que demande mayor atención por parte del profesor, en ocasiones se da en conversaciones de pasillo y de una manera muy informal.

E: Ok, se puede decir que se colabora pero no con los espacios y tiempos determinados para esto. Me podría ejemplificar acciones concretas de la colaboración entre los participantes.

F: Como te decía la colaboración entre los participantes se realizan en conversaciones de pasillo, o cuando se van a buscar a los niños a las salas, o sea de manera muy informal... Las profesoras diferenciales si tiene horas de coordinación con las profesoras de aula común, pero también ahí surgió el problema que no siempre se logran reunir porque no les coinciden los horarios, es como gracioso que les están dando horas para coordinar y que no hayan reparado en el tema de los horarios... entonces finalmente ellas también colaboran o coordinan sus acciones desde lo informal en el desayuno, almuerzo, en los pasillos o en la misma sala de clases. Poco es el intercambio de experiencia que se puede realizar de esa manera... y más difícil aún llegar a la co docencia.

E: Entonces ¿Usted, considera qué en el establecimiento que usted labora, se cumple la normativa entregada por el Dº 170 en relación al trabajo colaborativo? ¿Por qué?

F:... mmm...como corresponde no, por las razones que te di anteriormente y lamentablemente es como si no importara o fuera algo no trascendental para el trabajo y avance de los niños. Creo que aún los mandos más altos no están sensibilizados con la importancia de del trabajo colaborativo. En las escuelas siempre se ha trabajado como isla cada profesor entra a su sala y no se comunica con nadie hasta los recreos, en donde generalmente también están resolviendo situaciones académicas y cuando tienen tiempos libres los mandan a cubrir cursos de profesores faltantes o simplemente tienen que planificar, entonces como te digo en las escuelas siempre se ha trabajado en forma aislada, por lo que es muy difícil incorporar el nuevo paradigma de trabajo en equipo o de colaboración y lograr visualizar los beneficios que este trae.

E: ¿Cómo cree usted que podría mejorar esta situación?

F: Creo que es un proceso largo, ya que hay una cultura instalada... pero se debería dar por parte del colegio, es decir por parte del equipo de gestión entregar no solo las las horas necesarias según decreto sino también enseñar a trabajar en equipo, porque no se saca nada que las hora existan si no se sabe que hacer en ellas, finalmente podría terminar siendo un gasto de recurso profesional y económico mal utilizado y al no manifestarse lo cambios positivos a lo largo del tiempo, podría perderse las horas destinadas para el trabajo colaborativo. En conclusión creo debiera sensibilizarse e informar a los profesionales a trabajar en equipo. Pero esta iniciativa debe partir por parte de los equipos directivos de las escuelas.

E: ¿Cuentan con un espacio físico determinado o especial para el trabajo en equipo?

F: No se cuenta con un espacio especial para las reuniones de trabajo colaborativo, se efectúan, cuando se hacen, en la sala de integración, sala común del profesor o en el comedor.

E: ¿Cómo considera usted que debiera ser el espacio destinado a reuniones entre profesionales?

F: Idealmente debiera existir un espacio físico destinado solo para esto y con horario establecido para su uso para los distintos profesionales. Debiera ser una sala luminosa, de tamaño regular, por lo menos donde puedan estar cómodamente ocho personas. Su mobiliario también debe ser adecuado en tamaño y condiciones. Y por supuesto que hoy en día donde todo es digital tener un par de computadores con acceso a internet e impresora para su uso durante las reuniones.

E: De acuerdo a todo lo conversado y frente a la nueva normativa me puede decir ¿Qué piensa y cómo se siente frente a las exigencias del trabajo en equipo?

F: Bueno, como te decía no existe un real trabajo en equipo porque no se considera importante, y me da impotencia el tema de que sea una exigencia pero que no se ha considerado por ningún lado la situación real de los colegios... entonces se ha publicado un decreto sin conocer realmente las fortalezas y debilidades de los profesionales.

E: Bien, ahora me podría mencionar ¿Cuáles con los propósitos del PIE?

F: Asegurar una inclusión de los niños con necesidades educativas especiales en su grupo curso, logrando las habilidades y competencias necesarias y así lograr un desarrollo igualitario junto a sus pares.

E: ¿Considera usted que todos los integrantes del equipo buscan el cumplimiento de las metas planteadas? ¿De qué manera se manifiesta?

F: Si... todos los integrantes el equipo buscan el cumplimiento de las metas planteadas, se manifiesta en el cumplimiento de las tareas específicas que cada uno tiene. Ahora bien igual hay veces que no todos cumplen de la misma manera y es ahí donde el equipo sale mal evaluado considerándose para el resto que no se lleva a cabo el trabajo específico.

E: ¿En qué sentido, menciona usted que no todos cumplen? Me podría dar un ejemplo más concreto

F: ...mmm Bueno, han existido casos en los que se han pedido informes más completos por situaciones específicas de algunos alumnos, y a veces hay profesionales del mismo equipo más relajados con los tiempos y no cumple con los plazos. O simplemente con la responsabilidad en el cumplimiento de los horarios, ya que como nosotros no somos responsables de recibir a los cursos a veces no se cumple en los horarios de ingreso y eso a la larga se manifiesta y deja molestias en los demás participantes del equipo o del mismo colegio... en fin las diferencias individuales de cada

profesional en ocasiones hace que quede una sensación en los demás que no se está cumpliendo con el objetivo del pie. Sin embargo yo te podría decir que el propósito central de atender e incluir a los estudiantes si se cumple.

E: En relación al trabajo colaborativo ¿Cómo se relaciona usted con los otros integrantes de equipo?

F: Me relaciono en forma empática, tratando de generar una igualdad entre los miembros donde no existan diferencias o se puedan conjugar las distintas formaciones personales.

E: Usted ¿Comparte sus conocimientos, habilidades, estrategias con los demás miembros del equipo?

F: Para no ser tan reiterativo... Existe poco tiempo para realizar ese tipo de actividades, generalmente se dan las distintas opiniones de los diferentes casos en las escasas reuniones de coordinación planificadas con anticipación.

E: ¿Cuáles son los aportes que usted realiza al equipo?

F: Aporto de acuerdo a mi mirada según mi especialidad, en la planificación de los objetivos de los niños con necesidades educativas especiales, o como te mencione anteriormente en los diferentes estudios de casos que vemos en las reuniones de coordinación.

E: ¿Cree usted que todos los integrantes del equipo tienen las mismas capacidades e idoneidad en el trabajo? ¿Cómo las podría describir?

F: No...yo creo que todos tenemos distintos ritmos de trabajo y diferentes caracteres, lo importante es poder conjugarlos para generar un buen clima laboral y un buen trabajo en equipo. Siempre he pensado que es necesario asesorar o guiar a los profesionales más jóvenes cuando se integran al equipo... ahora bien también sucede que hay otros mayores o que llevan mucho tiempo en el sistema que están más cansados o tienen su estilo de trabajo ya definido y que les cuesta más poder aceptar sugerencias en sus modalidades de atención.

E: ¿Considera que las tareas y funciones están bien asignadas? Ejemplifique.

F: Si...Cada una de las distintas tareas y funciones están bien asignadas, algunos realizan tareas más específicas que otro pero al fin de cuentas se realizan en forma correcta.

E: ¿De qué manera el trabajo colaborativo influye en las relaciones interpersonales entre los miembros del equipo?

F: Influye...ya que todos deben realizar trabajo colaborativo, independiente del que sea, de acuerdo sus distintas funciones, ya que si alguno no lo realiza puede provocar choques de distintos caracteres y ocasionar dificultades en las relaciones interpersonales llegando a provocar quiebres definitivos que influyan directamente en el desarrollo de los objetivos planteados para con los niños.

E: ¿Han existido conflictos dentro del equipo? ¿Cómo se resuelven los conflictos?

F: En ocasiones, por lo mismo que te explicaba, por funciones que no sean cumplido y que debe realizar otro sintiendo que se pasa a llevar con su tiempo y sus labores...y generalmente se resuelven conversando en ocasiones fuerte pero a medida que pasa la conversación se van calmando , llegando a resolver el asunto sin mayores dificultades.

Entrevista a Profesor de Educación General Básica

Escuela N° 1

Participan : Entrevistadora y Profesora de Educación General Básica

Fecha : 9 de Septiembre de 2013

Hora : De 15:00 hrs a 16:20 hrs

E : Entrevistadora

P.B : Profesora Básica

E: Hola Buena tardes, para comenzar esta entrevista me podría decir si es que usted sabe ¿Cómo surge el PIE en la comuna?

P.B: Hola, la verdad es que no tengo idea, ya que cuando llegue en el año 2006 a trabajar acá al colegio, el pie ya estaba funcionando.

E: Pero, nunca ha escuchado acerca de los inicios del pie o por que causa se formó.

P.B: Por lo que sé, no por lo que viví, tengo entendido que lo formo una persona que trabaja en la corporación de educación, debido a que se hacía muy presente el tema de las numerosas necesidades presentes acá en las escuela y que además en ese tiempo muchos niños pequeños se estaban matriculando en las escuelas de lenguaje cercanas y los mayores que tenían muchas dificultades se iban a escuela especiales, entonces creo que además de dar atención a las necesidades presentes en las escuelas se intento detener la perdida de estudiantes hacia otras escuelas que no son municipales. Además era lame parece que era la forma de obtener mas recursos económicos y profesionales, ya que la subvención que se entrega por alumno integrado es considerable.

E: Me puede contar ¿Cómo y cuándo comienza usted a participar en el PIE?

P.B Bueno, yo no pertenezco al equipo PIE, sin embargo participo de la integración de los estudiantes, porque siempre he tenido en mi aula niños integrados, ya sea por problemas de lenguaje o por discapacidad intelectual... desde cuándo? Desde que llegué a trabajar a esta escuela en el año 2006.

E: ... ¿Y a lo largo de estos años, en alguna oportunidad se le ha tomado su opinión para realizar modificaciones en el pie o en el tipo de profesionales que trabajaran con usted?

P.B:. con el tiempo se han ido integrando mas profesoras especialistas por el asunto del nuevo decreto... eso es lo que uno ve cuando llega en marzo a la escuela que hay profesionales. Y lo otro es que en las reflexiones se ha ido informando acerca de los cambios en la modalidad de atención, antes era solo en aula de recursos y ahora las

profes diferenciales atienden a los niños más tiempo en el aula de común. Y el otro cambio es la cantidad de niños permitidos para ser integrados. Pero nunca se me ha consultado acerca de alguna de estas cosas, solo se nos informa para que estemos al tanto.

E: ¿Conoce usted los criterios utilizados para seleccionar a los profesionales especialista?

P.B: No, no tengo idea, imagino que debe ser como a nosotras las profesoras de básica, solo a través de una entrevista con la dirección de la escuela y en el caso de ellas a lo mejor con la coordinadora comunal. Pero no tengo idea si existe algún tipo de criterio, a lo mejor puede ser si es que son especialistas en algo... no lo sé.

E: ¿Quiénes componen el Equipo Pie?

P.B: Lo componen tres profesoras diferenciales, dos psicólogas, una fonoaudióloga y otra profe diferencial que realiza la función de coordinadora dentro de la escuela.

E: Podría describir las funciones del equipo PIE entro del establecimiento.

P.B: Bueno, las chiquillas realizan atención de todos los alumnos integrados, los evalúan primero para confirmar algún tipo de diagnóstico para que puedan ser integrados, luego realizan los informes, entrevistan a los apoderados, atinen a los alumnos, en el aula común con nosotras y también en aula de recursos, después a final de años vuelven a reevaluar para ver si los niños continúan integrados o se dan de alta.

E: Me podría describir su propio rol dentro de las actividades que realiza con la integración de sus estudiantes.

P.B: Si, yo sigo las adecuaciones y orientaciones que me da la profe diferencial que trabaja con migo, además con ella realizamos las clases en conjunto, ella hace la motivación de la actividad y luego entre las dos el desarrollo, para esto nos juntamos una vez a la semana, yo le muestro mis planificaciones y los contenidos a trabajar durante esa semana en la asignatura de lenguaje... entonces juntas organizamos las clases para que sean lo más motivadoras posibles, y de acuerdo a lo que la Jenny (profesora diferencial) me ha señalado la idea de que ella intervenga es que la mayor cantidad de estudiantes se vean beneficiados.

E: ¿Conoce usted las funciones de los otros miembros del equipo pie?

P.B: Las Profes tienen la función que describía antes, evaluar, reevaluar, atender a los chicos en aula de recursos y también en la sala junto a nosotras. Atienden a los apoderados de los estudiantes integrados y realizan informes de diagnóstico, avance y final.

Las Psicólogas, evalúan a los pequeños que tiene discapacidad intelectual y los atienden en forma individual, también atienden a los apoderados... Ah también realizan algunos talleres en los cursos de los niños integrados por discapacidad intelectual o por lo que he visto lo hacen en pequeños grupos

La fonoaudióloga, evalúa y atiende en forma individual a los chicos que tienen problemas de lenguaje, pero oral... ella trabaja con los niños más pequeños de la escuela. En ocasiones también realiza talleres a los niños del kinder.

Eso... creo que ahí mencioné todo...déjame hacer memoria... ahhh me falta la coordinadora... creo que ella es la asiste a las reuniones con la coordinadora del pie a nivel comuna, las chiquillas tienen otra coordinación que se desprende directamente de la corporación de educación. Bueno la coordinadora de acá es una profe diferencial que lleva muchos años trabajando en la escuela, es una excelente profesional, ella organiza a las chiquillas en las fechas y también es el puente entre el equipo pie y la dirección del colegio, ya que ella es la asiste a las reuniones con el equipo de gestión de la escuela.

mmm... ahí si esta todo...

E: Cuénteme, ¿Cuáles son los recursos con que cuenta el establecimiento para el correcto desarrollo de sus funciones, siempre en el contexto de la integración?

P.B: Creo que el mejor recurso es el equipo de profesionales que trabaja en la escuela, ya que tenemos profesoras especialistas en los distintos trastornos, además de la fonoaudióloga y a la psicóloga. Eso... no podría mencionar mucho más ya que hay solo una sala de recursos lo cual es poco, las coordinaciones con la profe diferencial las realizamos en la sala de profesores, que tampoco es un espacio muy adecuado, ya que siempre esta desordenado, entra y sale gente, incluso alumnos, por lo que se nos hace difícil la concentración.

E: ¿Qué recursos son los faltantes, según sus necesidades y las del equipo?

P.B: Por lo menos un par de salas más para poder juntarnos en privacidad a trabajar y sí hacer rendir el tiempo que es muy escaso. Por supuesto computadores de buena calidad, mas de una impresora y que este siempre con tinta...y mucho pero mucho material didáctico, sobre todo en cantidades para poder trabajar con todo el grupo curso.

E: La normativa del D° 170 establece que se debe realizar trabajo en equipo de tipo colaborativo entre los profesionales especialistas y profesores de aula regular, considerando los tiempos específicos para la coordinación y colaboración de los distintos actores. Dada esta nueva exigencia ¿En el establecimiento se da trabajo en equipo?

P.B: Como te decía nosotras nos enteramos de todos estos cambios o nuevos reglamentos en los consejos de profesores. Este año si nos han dado y nos pagan tres horas extras para realizar trabajo colaborativo con las profes diferenciales del pie, de estas tres horas una la dedicamos a coordinar y a organizar el trabajo que se realizara en aula, en este sentido te podría decir que se está empezando a dar el trabajo en equipo.

E: ¿Me podría dar un ejemplo concreto de cómo realizan el trabajo en equipo o la colaboración y con quién la realiza?

P.B: Bueno las reuniones de coordinación las realizamos con la Jenny que es la profe diferencial que trabaja con mi curso, nosotras nos juntamos los días jueves en el segundo bloque en la sala de profesores, ahí yo le muestro mis planificaciones y juntas ideamos las actividades y motivación para trabajar con los chiquillos. Esto solo se da en la asignatura de lenguaje que es en la asignatura en que ella ingresa al aula. La verdad es que mucho más no podemos hacer ya que son solo 45 minutos. Las otras dos horas yo las destino a buscar el material que quedamos en utilizar o en poder realizar evaluaciones diferenciadas.

E: ¿Usted, considera qué en el establecimiento que usted labora, se cumple la normativa entregada por el Dº 170 en relación al trabajo colaborativo? ¿Por qué?

P.B: Si, en el sentido que se nos están dando y pagando las tres horas para poder coordinar con las profes diferenciales... por algo se empieza, antes igual atendíamos a los niños y realizábamos adecuaciones curriculares y evaluaciones diferenciadas, pero en nuestros horarios libres o simplemente en la casa.

E: ¿La dirección del colegio considera la disponibilidad horaria para el adecuado desarrollo del trabajo en equipo? ¿Cuáles son sus horarios?

P.B: Creo que sí como te decía por lo menos este año se nos han dado hora para esto. Nosotras nos juntamos los jueves en el segundo bloque. Quizás lo que falta es que a las chiquillas de integración les den más horas para poder hacer más trabajo colaborativo, ellas tienen casi todo su horario en atención con los niños.

E: ¿Cuentan con un espacio físico determinado para el trabajo en equipo?

P.B: No, nosotras nos reunimos en la sala de profesoras, sin ningún tipo de privacidad.

E: ¿Considera que el espacio físico es adecuado para el desarrollo profesional? Lo puede describir.

P.B: Bueno, como te estaba contando antes nos juntamos en la sala de profesores, que es chica, tiene poca luz y siempre esta desordenada, llena de papeles y es de libre acceso, o sea entran profesores y alumnos casi indiscriminadamente... imagínate no es muy fácil trabajar así... entre que el tiempo es poco y mas encima la constante interrupción se hace difícil que el trabajo cunda.

E: Muy bien, está claro que el espacio físico no es adecuado, entonces me podría decir, cómo considera usted que debiera ser.

P.B: En primer lugar un creo que debe ser un lugar que mientras estemos reunidas no tengamos interrupciones y podamos aprovechar el tiempo. Debe ser una sala, no es necesario que sea grande puede ser una oficina pequeña, con un par de mesas y sillas... ahora bien es muy importante que tengamos un computador con internet e impresora, de esa manera podríamos buscar en forma inmediata el material que vamos a utilizar o incluso sacar ideas por internet para realizar actividades mas motivadoras.

E: Muy bien, me puede decir ¿Qué piensa y cómo se siente frente a las exigencias del trabajo en equipo?

P.B: Me parece súper bueno que ahora lo estén exigiendo ya que ha sido la única manera que nos paguen las horas y no tengamos que hacer la misma pega pero en la casa, además que es súper bueno haber sistematizado un horario para trabajar con la profesora diferencial el poder compartir experiencias y también juntas poder crear actividades ayuda mucho, además yo me siento mas contenida no me siento tan sola, sobre todo en esos momentos en todo cuesta mucho y los niños no avanzan, el poder compartir estas experiencias con alguien que conoce al curso igual que yo es súper bueno. Por todo esto me parece súper bueno el realizar trabajo en equipo y yo me siento muy bien.

E: ¿Qué tareas le resultan fáciles del trabajo en equipo?

P.B: El planificar junto a otra persona, compartir experiencias y el sentirme acompañada.

E: ¿Qué tareas le dificultan más del trabajo en equipo?

P.B: El ser tolerante a las otras miradas de los otros profesionales, no sé como que a veces me cuesta eso el aceptar otras opiniones distintas a las mía, sin embargo creo que este año eso lo he podido ir trabajando de a poco

E: ¿Usted conoce el propósito del Pie, me lo puede decir?

P.B: Creo que si, es prestarles ayuda en lo pedagógico a todos los niños que presenten necesidades y que se puedan integrar a todas las actividades del colegio

E: ¿Considera usted que todos los integrantes del equipo buscan el cumplimiento de las metas planteadas? ¿De qué manera se manifiesta?

P.B: Me parece que sí, yo veo que todas las chiquillas trabajan, van a las salas, se llevan a los niños... en los periodos de evaluación o de reevaluación también veo que todas se organizan y se colaboran entre sí para poder cumplir con la pega. Y creo que también es importante mencionar que si uno les pide ayuda con algún niño ellas siempre están dispuestas a ayudar, creo que eso también tiene que ver con el cumplir con las metas del equipo

E: ¿Cómo se relaciona usted con los otros integrantes de equipo Pie?

P.B: Muy bien, tenemos muy buena onda con todas las chiquillas, siempre en un contexto de respeto y cordialidad, ahora bien por razones lógicas tengo más relación con una de las psicólogas, con la fono y la profe diferencial que viene a mi sala.

E: ¿Comparte sus conocimientos, habilidades, estrategias con los demás miembros del equipo? Me puede dar un ejemplo.

P.B: No mucho, pero no porque sea egoísta sino porque nunca me han pedido sugerencias de estrategias. Pero si tuviese que hacerlo lo haría feliz.

E: ¿Cuáles son los aportes que usted realiza al equipo?

P.B: Mi experiencia como profesora de educación básica y mi conocimiento que mantengo de cada uno de mis niños, entonces si alguien necesita algún dato específico acerca de los peques, yo puedo dárselos de manera muy profesional, para mi es muy importante conocer bien y en todos sus aspectos a todos mis niños.

E: ¿Cree usted. que todos los integrantes del equipo tienen las mismas capacidades e idoneidad en el trabajo? ¿Cómo las podría describir?

P.B: No lo sé no te podría decir mucho... me imagino que sí que cada uno en su especialidad, de todas maneras hay integrantes del Pie que se nota que saben más que otras, por ejemplo la profe que es la coordinadora es la que más conocimiento tiene desde lo legal que lo ha manifestado en exposiciones en las jornadas de reflexión y también lleva mucho tiempo en el colegio trabajando, yo he trabajado con ella y sé que es muy buena, y de esta misma manera se también se nota en las profesionales más jóvenes que necesitan mayor orientación.

E: ¿Considera que las tareas y funciones están bien asignadas? Ejemplifique.

P.B: No siempre he creído que las profesoras son las que realizan mas actividades y que se las debieran repartir de mejor manera. No me parece muy justo.

E: ¿De qué manera el trabajo colaborativo influye en las relaciones interpersonales entre los miembros del equipo?

P.B: De buena manera ya que permite conocer y compartir más a las demás personas que trabajan con uno y como te decía antes para mi en lo personal ha sido bueno ya que he tenido que aprender a ser más tolerante en cuanto a las opiniones de los demás, me ha servido de aprendizaje personal.

E: ¿Han existido conflictos dentro del equipo?

P.B: Que yo sepa no.

Entrevista a Profesora de Educación Diferencial

Escuela Nº 2

Participan : Entrevistadora y Educadora Diferencial

Fecha : 30 de Septiembre de 2013

Hora : De 15:00 hrs a 16:15 hrs

E : **Entrevistadora**

ED : **Educadora Diferencial**

E: Para comenzar, me puede contar ¿Cómo surge el PIE en la comuna?

ED: Me parece que el PIE se inicio hace alrededor de 10 años en la comuna con la necesidad de dar cobertura curricular a todos los estudiantes incluso aquellos que presentan alguna necesidad educativa, adquiriendo el carácter de Escuelas Inclusivas, que integran a todos los estudiantes con diversas necesidades educativas, sociales y culturales.

E: ¿Tuvo usted participación en la creación del Pie? Y si fue así puede describirla.

ED: En particular yo no tuve participación en la creación del PIE, porque trabajo hace dos años en la comuna y el PIE ya estaba formado, de todas maneras, he participado en las modificaciones que siempre se están realizando de acuerdo a las normativas vigentes, es así como de acuerdo a lo que plantea el decreto 170 acerca de la atención de los estudiantes integrados en el aula común, he implementado el trabajo co-docencia en los niveles que trabajo.

E: Me puede especificar ¿Cómo y cuándo comienza usted a participar en el PIE?

ED: Como te decía me integre al PIE de la Escuela Poeta Víctor Domingo Silva año 2012 y fue a través del contacto de otra educadora diferencial que trabaja desde el inicio del PIE en la comuna de San Joaquín.

E: ¿Usted se enfrentó a algún tipo de selección? ¿Conoce usted los criterios utilizados para seleccionar a los profesionales especialista?

ED: Bueno, en mi caso como te decía una amiga que es educadora diferencial me dio el dato que en el colegio estaban necesitando otra educadora diferencial por lo que envié mis datos... más o menos al mes me llamó la directora del colegio, me entrevistó me pidió mi curriculum y eso sería todo... en marzo comencé a trabajar. Por lo que te podría decir que no existe ningún tipo de criterio técnico en la selección. Ahora bien, tengo entendido que actualmente se realizan evaluaciones psicolaborales a cargo de psicólogos especialista... en todo caso estas pruebas evalúan personalidad y no se evalúa nada de tipo técnico.

E: Me puede contar ¿Quiénes componen el Equipo Pie?

ED: El equipo PIE de la Escuela esta compuesto por la coordinadora, las educadoras diferenciales, la psicóloga y la fonoaudióloga. Además, existe a nivel comunal una coordinadora general

E: Bien, me puede describir las funciones del equipo PIE dentro del establecimiento.

ED: El equipo PIE está encargado de evaluar, brindar atención pedagógica, fonoaudiológica y psicológica desde la especialidad que cada una tiene y reevaluar a los estudiantes que presentan alguna necesidad educativa. También, se realizan talleres informativos y entrevistas personales de apoyo a las familias y a los profesores de aula, con quienes se trabaja articuladamente en la planificación de las clases, creación de estrategias, preparación de material, etc. que se realizan en el aula común y de todo lo que se refiere a los estudiantes que se encuentran integrados.

E: Describa su propio rol y tareas dentro del equipo.

ED: Mi rol es evaluar y realizar el diagnóstico de los estudiantes con necesidades educativas especiales, realizar el PEI de cada estudiante e implementarlo, tanto en el aula común como el aula de recursos. Al término del año escolar se realiza la reevaluación de los estudiantes integrados, se realizan los informes para las familias y los formularios. También, aportó en el trabajo articulado entre el equipo de la escuela, realizando talleres para padres, entrevistas personales con estos; y talleres para los docentes de la Escuela.

E: ¿Cuáles son las funciones de los otros miembros del equipo?

ED: La función de los otros miembros es similar a los que yo desempeño, siempre deben realizar el diagnóstico de los estudiantes, elaborar el PEI e implementarlo, y al final del proceso realizar la reevaluación. También participan en la implementación de talleres para padres y docentes de la Escuela.

E: Cuénteme, ¿Cuáles son los recursos con que cuenta el establecimiento para el correcto desarrollo de sus funciones?

ED: En cuanto a los recursos materiales, la escuela cuenta con material concreto y de apoyo adecuado a las necesidades de los estudiantes y lo que las educadoras necesitamos. En cuanto a recursos humanos, me parece que es lo suficiente para dar cobertura a los estudiantes integrados de la Escuela.

E: ¿Considera que son suficientes?

ED: No

E: ¿Qué recursos son los faltantes, según sus necesidades y las del equipo?

ED: Me parece que falta material audiovisual que es tan necesario para realizar el trabajo pedagógico con los estudiantes integrados. También se carece de algunos protocolos de evaluación originales, ante los cual se ha tenido que usar fotocopias de éstos.

E: La normativa del D° 170 establece que se debe realizar trabajo en equipo de tipo colaborativo entre los profesionales especialistas y profesores de aula regular, considerando los tiempos específicos para la coordinación y colaboración de los distintos actores. Dada esta nueva exigencia ¿En el establecimiento se da trabajo en equipo?

ED: Se da pero de acuerdo a las voluntades de cada uno, lo que veo es que es bastante difícil para los profesores de aula pues siempre tienen tanto que hacer y carecen del tiempo para realizarlo. Lo otro que ha afectado bastante durante el presente año son las reiteradas inasistencias por lo que los profesores deben tomar los cursos y por lo tanto se quedan sin el tiempo para realizar las reuniones de articulación, lo cual sin duda perjudica el trabajo colaborativo. En general el trabajo colaborativo se realiza entre la educadora diferencial y la profesora de aula, el equipo directivo se mantiene al margen de este trabajo, perjudicando en ocasiones la efectividad de este.

E: ¿De qué forma se realiza el trabajo en equipo? Puede ejemplificar acciones concretas de la colaboración entre los participantes.

ED: Por ejemplo cuando podemos nos reunimos un rato y planificamos el trabajo de la semana y se organizan los roles de cada una en la clase, la profesora diferencial realiza el inicio y prepara el material audiovisual, la educadora de aula realiza el desarrollo y cierre de esta, y la asistente de aula prepara el material concreto y grafico se usará en la clase. El Equipo PIE de la escuela trabaja de manera colaborativa, se realizan reuniones organizativas de cada período del año, se toman decisiones en conjunto y de manera consensuada, se asumen diversos roles y responsabilidades.

E: Me puede describir concretamente ¿Cuáles son esos roles y responsabilidades que se asumen?

ED: ... Bueno de acuerdo a las necesidades que van surgiendo se van designando tareas específicas, como por ejemplo citar a los apoderados, organizar talleres... eso ...

E: ¿Usted, considera qué en el establecimiento que usted labora, se cumple la normativa entregada por el D° 170 en relación al trabajo colaborativo? ¿Por qué? (pedir argumentos.)

ED: Digamos que en este establecimiento se cumple de manera parcial con el trabajo colaborativo, existe apoyo entre los integrantes del equipo PIE, entre los docentes, pero falta apoyo del equipo directivo, especialmente en aquello referente a las normas de convivencia escolar.

E: ¿Cómo podría mejorar?

ED: En relación a lo planteado en el punto anterior, esto se podría mejorar con la disposición y coherencia del equipo directivo, a fin de que sea un facilitador del trabajo en equipo.

E: ... Pero concretamente que acciones debiera de realizar el equipo directivo

ED: Coordinar mejor los horarios para poder realizar más reuniones de equipo. Creo que además deben informarse más acerca del quehacer del equipo de integración. Y por supuesto ser menos burocráticos, ya que para todo hay que enviarles informes y presenta proyectos...

E: Entonces y de acuerdo a lo que menciona antes ¿La dirección del colegio considera la disponibilidad horaria para el adecuado desarrollo del trabajo en equipo? ¿Cuáles son sus horarios?

ED: Corroborando lo ya mencionado en la pregunta anterior, no siempre la dirección de la Escuela considera la disponibilidad horaria, especialmente la de los profesores de aula, enviándolos a cubrir cursos en los horarios que les corresponde colaboración. Yo trabajo 42 horas, 22 en la Escuela de Lenguaje y 20 en el PIE, de martes a viernes estoy de 8:00 a 17:30 hrs. y los lunes de 13:30 a 17:30 hrs.

E: ¿Usted no siempre puede cumplir su hora de colaboración con la profesora de aula?

ED: No, porque muchas veces cuando faltan profesores los mandan a cubrir cursos sin respetar el horario de colaboración, como si esa hora no fuese importante de realizar.

E: Bien, por otro lado ¿Cuentan con un espacio físico determinado para el trabajo en equipo?

ED: Si, en la Escuela disponemos de dos salas que se utilizan para el trabajo con los estudiantes integrados y que también nos sirven para realizar nuestras reuniones pero, igual en ciertas ocasiones se produce un colapso de los espacios.

E: ¿Considera que el espacio físico es adecuado para el desarrollo profesional? Lo puede describir.

ED: El espacio físico es adecuado, ya que son salas luminosas y amplias, pero el mobiliario de estos no, en una de las salas en donde se trabaja con los niños de kínder y 1º básico, las sillas y mesas son de un tamaño que no corresponde al de los niños. Esta sala también presenta la dificultad de que se llueve en invierno y presenta poca ventilación.

E: Entonces me podría describir ¿Cómo considera usted que debiera ser?

ED: Un espacio con mayor ventilación natural, con mobiliario acorde a los niños, con la revisión permanente de su techumbre para que no se produzcan goteras durante la temporada de invierno. Un espacio acogedor para los estudiantes.

E: Frente a la nueva normativa ¿Qué piensa y cómo se siente frente a las exigencias del trabajo en equipo?

ED: Me parece que es la mejor forma de trabajar ya que facilita el desempeño de cada integrante de los equipos, organiza la función de cada uno y ayuda a la consecución de los objetivos. Yo me siento cómoda trabajando en equipo, me da seguridad y claridad para desempeñar mi función.

E: ¿Qué tareas le resultan fáciles del trabajo en equipo?

ED: La organización y planificación de lo que se realiza en cada período escolar, escuchar a mis pares y expresar mis opiniones.

E: ¿Qué tareas le dificultan más del trabajo en equipo?

ED: La organización de los tiempos para poder participar de las diversas reuniones del equipo, aunar criterios, aceptar y tolerar las distintas visiones y concepciones no siempre es fácil.

E: ¿Cuáles son los propósitos del PIE?

ED: Los propósitos del PIE como mencione al comienzo de esta entrevista, es entregar cobertura curricular a todos los estudiantes, abordarlos de manera integral, brindándoles herramientas que les permitan formar parte importante de su familia, de su comunidad y de la sociedad de la cual forma parte.

E: ¿Considera usted que todos los integrantes del equipo buscan el cumplimiento de las metas planteadas? ¿De qué manera se manifiesta?

ED: Si, el trabajar en equipo te da claridad de los objetivos que se busca alcanzar, por lo que todos apuntamos hacia el cumplimiento de las metas planteadas. Por ejemplo nos ponemos plazos para aplicar las pruebas de reevaluación y todos cumplimos con esos plazos, al menos las profesoras, siempre hay más conflictos con los profesionales que son itinerantes, ósea los psicólogos y los fonoaudiólogos, pero más específicamente con los psicólogos y el no cumplimiento de los plazos si es un tema importante para el logro de los objetivos y el propósito general del pie, ya que si no se cumplen las reevaluaciones o las evaluaciones no se puede integrar a los chiquillos quedando fuera del proyecto y de las atenciones especiales.

E: En relación al trabajo colaborativo ¿Cómo se relaciona usted con los otros integrantes de equipo?

ED: Me relaciono a través del dialogo fluido y respetuoso, escucho y emito opiniones, respeto los acuerdos tomados y cumplo con los plazos establecidos.

E: ¿Comparte sus conocimientos, habilidades, estrategias con los demás miembros del equipo? Me puede dar un ejemplo de cómo lo hace

ED: Si por supuesto. Cuando se tratan temas acerca de la coeducación yo describo el trabajo que realizo en el aula común en colaboración con las profesoras de aula, menciono aquellas estrategias metodológicas que han funcionado bien y aquellas que no.

E: Me puede mencionar ¿Cuáles son los aportes que usted realiza al equipo?

ED: Quizá mi aporte es haber comenzado a trabajar la co-docencia que servirá como una experiencia piloto dentro del establecimiento y como te decía el compartir esta experiencia con el resto de mis compañeras.

E: ¿Cree usted que todos los integrantes del equipo tienen las mismas capacidades e idoneidad en el trabajo? ¿Cómo las podría describir?

ED: Todos los seres humanos somos personas diferentes, con capacidades y debilidades distintas, por lo tanto cada uno aporta al trabajo desde su propia singularidad, potenciando de esta forma un equipo diverso, enriquecido con el aporte de cada uno.

Por ejemplo, algunos aportan desde su capacidad organizativa, otros desde su conocimiento de las metodologías, otro desde sus conocimientos teóricos, otros desde su experiencia en la práctica, etc. Si creo que todas las profesionales del equipo tenemos capacidades para trabajar en el Proyecto de Integración.

E: ¿Considera que las tareas y funciones están bien asignadas? Ejemplifique.

ED: Si, las funciones las designamos nosotras mismas, de acuerdo a las potencialidades de cada una, por lo tanto cada una asume su rol en función de su aspecto potencial y también en relación a la confianza que le brinda el equipo para desempeñar diversos roles, incluso aquellos en los que no presenta facilidad.

Por ejemplo, la que tiene facilidad para expresarse en público realiza las exposiciones en los talleres para padres o para los docentes de la Escuela, apoyada por otra par que quizá no presenta tanta facilidad para hablar en público pero con la confianza que le brinda el equipo lo asume.

E: ¿De qué manera el trabajo colaborativo influye en las relaciones interpersonales entre los miembros del equipo?

ED: El trabajo colaborativo enriquece los equipos, con la organización, planificación, distribución de los roles, se tiene mayor claridad de los objetivos que se busca alcanzar, apuntando todos hacia la consecución de estos, lo que sin duda influye en las relaciones interpersonales, ya que al tener claridad de los roles de cada uno y hacia donde se apunta, se produce de manera natural la colaboración mutua para el logro de los objetivos, lo que implica una comunicación permanente entre los integrantes de este.

E: ¿Han existido conflictos dentro del equipo?

ED: Sin duda, pero los conflictos enriquecen a los equipos, los lleva a estar permanentemente analizando el trabajo que se realiza, como estamos desempeñando nuestras funciones, que aspectos se deben mejorar, que es lo que genera el conflicto y como lo podemos solucionar. En fin nos obliga a estar en un constante análisis del proceso que estamos viviendo.

E: ¿Cómo se resuelven los conflictos?

ED: Creo que la mejor forma es hablando y analizando, con respeto hacia mis opiniones y la de los demás, siendo claros y consecuentes en nuestra comunicación.

ANEXO 4

EJEMPLOS DE MEMOS ANALITICOS

MEMORANDUM

Dimensión: Génesis y Participación del Proyecto de Integración Escolar

- Dentro de los profesionales pie, existe una diversidad en cuanto a la antigüedad en su participación en el pie, habiendo profesionales que están desde el comienzo y otros recientemente incorporados.
- Todos los profesionales entrevistados coinciden en que la creación del PIE tiene relación con la demanda de atender a los estudiantes con necesidades educativas especiales dentro de las escuelas municipales.
- Los profesionales que reconocen algún tipo de participación en la creación del PIE, tiene relación con haber realizado evaluaciones específicas, sin embargo ningún profesional identifica su participación desde el aporte en la estructura técnica del pie.
- Ningún profesional reconoce criterios técnicos en la selección de los profesionales.
- Todos los entrevistados manifiestan haber participado de una entrevista con la directora del establecimiento y coordinador pie comunal al ingresar, sin embargo en estas entrevistas no se visualizan antecedentes curriculares ni técnicos.
- Todos los entrevistados identifican una selección psicolaboral como obligatoria a partir este año.

Dimensión: Funcionamiento

- Todos los entrevistados reconocen como miembros del equipo solo a los profesionales especialistas.
- Los profesionales especialistas no reconocen a las profesoras de educación básicas como miembros del equipo.
- Las profesoras de educación básica no se reconocen como miembros del equipo pie.
- Solo tres entrevistados reconocen la presencia de una coordinadora local.
- Solo un entrevistado reconoce la presencia de una coordinadora a nivel comunal como parte del equipo.
- El reconocimiento de las funciones del equipo es similar en todos los entrevistados.
- No se reconoce en la coordinación comunal un rol determinante dentro del equipo pie.
- Todos coinciden que la función del equipo tiene que ver con la atención de los estudiantes con necesidades especiales.
- Existe coincidencia en ambas escuelas en cuanto a la descripción de las tareas realizadas por los profesionales, lo que permite visualizar que existen procedimientos sistematizados en el pie comunal.
- Los entrevistados describen las tareas que realizan, sin embargo ninguno es capaz de identificar un rol específico dentro del equipo.

- Los profesionales especialistas describen claramente sus acciones en el programa.
- Las profesoras básicas describen sus tareas limitadas a la atención de los estudiantes dentro del aula.
- Se manifiesta que todos los entrevistados reconocen las tareas o acciones de los demás miembros del equipo.
- Solo tres entrevistados reconocen el rol y acciones de una coordinadora dentro del establecimiento.
- Ningún miembro manifiesta algún tipo de liderazgo en otro integrante.

Dimensión: Condiciones Existentes en el establecimiento para el desarrollo del trabajo en equipo

- Todos los entrevistados señalan que son escasos los recursos existentes en los establecimientos, tanto en lo que respecta a los espacios físicos como en lo referente a los materiales fungibles y didácticos.
- La mayoría de los entrevistados señalan la necesidad de habilitar un espacio físico exclusivo y adecuado para el trabajo colaborativo entre profesionales.
- Se señala escases de material didáctico y específico para los estudiantes con NEE.
- La mayoría de los entrevistados consideran que uno de los factores importantes para que se comience a dar trabajo colaborativo es poder coincidir con los horarios de los integrantes del Pie, aunque sea un día a la semana y así poder programar y realizar reuniones técnicas.
- Se sugiere mayor participación y compromiso por parte de los equipos directivos de los establecimientos, no basta con asignar horas Pie a las profesoras de básica.
- En la escuela 1 se señala que se realiza trabajo colaborativo entre profesora de aula regular y profesora diferencial, ya que coinciden sus horas de colaboración pudiendo reunirse y compartir las planificaciones y situaciones emergentes.
- En la escuela 2 se señala inexistencia del trabajo colaborativo ya que a pesar de que en la actualidad a las profesora básicas se le hayas asignado hora para el Pie, no están coordinadas con las horas de las profesora diferenciales.
- Ningún entrevistado señala colaboración entre profesoras básicas y profesionales no docentes.
- La colaboración es considerada como el poder compartir las planificaciones semanales. No existe colaboración ni trabajo en equipo con tareas designadas exclusivamente a esto.
- En la escuela 2 no se evidencia tiempo destinado para realizar reuniones de coordinación entre los profesionales del Pie.
- Se señala que en la escuela 1 se realizan reuniones de coordinación en forma esporádica, sin embargo en estas no participan las profesoras básicas.
- En ningún establecimiento se menciona a la dirección del establecimiento como un agente responsable de facilitar el trabajo en equipo.
- Las profesoras de educación Básica señalan a la corporación como la única responsable las tres horas asignadas para pie.

- En su mayoría los entrevistados señalan sentirse conformes y a gusto con el trabajo en equipo, incluso en la escuela 2 en donde se manifiesta que no se realiza trabajo en equipo, describiendo que están dispuestos a realizarlo.
- Una entrevistada señala disconformidad en cuanto a las exigencias del decreto 170 y el trabajo en equipo, ya que en las escuelas no están los espacios ni los tiempos establecidos para poder realizar un adecuado trabajo colaborativo.
- Dos entrevistadas señalan la importancia de que en los estudios de pregrado se impartan cátedras destinadas a desarrollar habilidades para realizar un buen trabajo en equipo.
- Para la mayoría de los participantes es más cómodo describir las tareas que le resultan fáciles de trabajar en equipo, mencionando como las más importantes: Poder compartir experiencias con otros profesionales y darle solución a situaciones emergentes.
- Las profesoras de educación básica valoran el aporte de los profesionales especialistas.
- Dentro de las tareas difíciles de realizar se mencionan el coordinar los horarios de atención y el lograr tolerar la opinión de los demás aunando criterios.

Dimensión: Objetivos del Pie y Relaciones frente al trabajo en equipo

- Existe similitud entre los profesionales en cuanto a lo que conocen del propósito del Pie, sin embargo se considera limitado solo a la atención de los estudiantes.
- Los entrevistados de la escuela 1 describen que todos los miembros del equipo trabajan por el cumplimiento de las metas, acordando fechas de evaluaciones y reevaluaciones, confección de informes, tiempo de atención de los estudiantes y modalidad de la misma.
- Los entrevistados de la escuela 2 señalan que el profesional psicólogo no siempre cumple con los plazos acordados, lo que afecta en el cumplimiento de objetivos del pie.
- Todos los entrevistados describen que se relacionan desde el respeto y profesionalismo con los demás integrantes del equipo.
- Los profesionales de la escuela 1 señalan que comparten estrategias y conocimientos específicos con los demás miembros.
- Los entrevistados de la escuela 2 manifiestan que no existen los espacios para compartir experiencias ni estrategias.
- Los profesionales especialistas mencionan que aportan desde su experticia al equipo.
- Las profesoras de educación básica describen que aportan desde la amplitud de integrar a los estudiantes y del conocimiento que tienen de los niños.
- La mayoría de los entrevistados considera que existe diferencia en la idoneidad de los profesionales y que esto se manifiesta en la calidad de atención que se da a los estudiantes y en la responsabilidad que asumen frente a acuerdos de equipo.
- En ambas escuelas se considera que las tareas están distribuidas de acuerdo a la especialidad de cada profesional y de acuerdo a las tareas asignadas y descritas

por el decreto 170.

- Los profesionales de ambas escuelas señalan que han existido conflicto entre los miembros del equipo, el motivo mas mencionado tiene que ver con la falta de cumplimiento de acuerdos, la manera de resolver los conflictos ha sido a través del dialogo y respeto.
- Se identifican actitudes personales para desarrollo del trabajo en equipo, como por ejemplo; existen profesionales flexibles, creativos, comunicativos y tolerantes.
- Todos los profesionales señalan que el trabajo en colaborativo es beneficioso para las relaciones interpersonales, permitiendo intercambiar ideas, conocimientos y estrategia.

ANEXO 5

MATRICES DE CODIFICACION

GENESIS Y PARTICIPACION DEL PIE		
Desinformación y sin participación	Desconocimiento	¿Cómo surge el PIE en la comuna?
	No se	
	No tengo idea	No tengo idea cuando yo ingresé ya estaba funcionando el PIE en la comuna.
	Imagino que...	¿Tuvo participación en la creación del PIE?
	...Ya estaba funcionando	No tuve ninguna participación en la creación del PIE.
	No tuve participación.	¿A lo largo de estos años ha tenido la posibilidad de dar su opinión o realizar aportes para realizar modificaciones en el PIE?
	Ningún tipo de participación	No nunca se me ha consultado nada acerca de estas cosas.
Educación Inclusiva según la nueva normativa	Necesidad	¿Cómo surge el PIE en la comuna?
	Atender	
	Diversidad	Surge alrededor de 10 años atrás para dar cobertura curricular a todos los estudiantes.
	NEE	¿Cómo surge el PIE en la comuna?
	Cobertura Curricular	
	Estudiantes con dificultades	Como necesidad de atender a los niños con necesidades educativas
	Decreto 170	¿Cómo surge el PIE en la comuna?
	Normativa vigente	
	Subvención especial	Surge de la necesidad de atender a todos los alumnos presentes en las aulas, dándole atención a sus necesidades, para que así a cargo de profesionales especialistas puedan superar sus necesidades evitando repitencias y en los
	Integrar	
	Inclusión	
	Deserción	

Criterios para la selección de profesionales	Dificultades	cursos mas grandes evitando posibles deserciones escolares muy presentes en nuestras escuelas.
	Test	
	Entrevistas	¿Conoce los criterios utilizados para la selección de los profesionales?
	Entrevistas psicolaborales	
	Habilidades sociales	Actualmente se utilizan test y entrevistas psicolaborales, cuando yo ingresé me entrevistó la coordinadora del pie y la directora del establecimiento.
	Criterios técnicos	
	Desconozco	
	Idoneidad	¿Conoce los criterios utilizados para la selección de los profesionales? Los profesionales del PIE son seleccionados por la coordinadora comunal del PIE, quien imagino que debe de plantearse un mínimo de criterios técnicos para hacer la contratación de los profesionales. Ahora bien durante el año yo como director evaluó si el profesional tiene las competencias necesarias para trabajar en la escuela.
FUNCIONAMIENTO		
Equipo PIE	Profesoras de educación Diferencial	¿Quiénes componen el equipo PIE?
	Fonoaudiólogo	El equipo PIE de la escuela está compuesto por la coordinadora, las educadoras diferenciales, la psicóloga y la fonoaudióloga. Además existe a nivel comunal una coordinadora general.
	Psicólogo	
	Coordinadora del establecimiento	
	Coordinadora Comunal	
		¿Me puede describir las

Funciones del equipo	Evaluación Atención Entrevistas Reevaluación Integrar Articulación Evaluaciones diferenciadas Adecuaciones curriculares Reuniones Entrevistas Talleres informativos Confección de informes Orientación	funciones del equipo PIE dentro del establecimiento? El equipo Pie está encargado de evaluar, brindar atención pedagógica, fonoaudiológica y psicológica desde la especialidad de cada una. Reevaluar a los estudiantes. También hacer talleres informativos, entrevistas personales de apoyo a las familias, planificar y articular con las profesoras de aula. ¿Me podría describir las funciones del equipo Pie dentro del establecimiento? Si, las profesionales de integración se dedican a atender a los alumnos que presentan necesidades educativas especiales, Bueno claro que antes de atenderlos les realizan evaluaciones diagnósticas, informes y también reevaluaciones... también se encargan de las adecuaciones curriculares. Y evaluaciones diferenciadas.
Condiciones existentes dentro del establecimiento para el desarrollo del trabajo en equipo		
Recursos existentes	Útiles escolares Material didáctico Computador impresora Material concreto Recursos humanos Mobiliario Internet	¿Cuáles son los recursos con que cuenta el establecimiento para el correcto desarrollo profesional? Contamos con la sala de recursos, donde trabajan todos los integrantes del equipo, tenemos lavamanos, espejo un poco de material didáctico y mobiliario en general. ¿Qué recursos son los faltantes según sus necesidades y las del equipo?
Recursos Faltantes	Dispensador de jabón	Por lo menos un par de salas más para poder juntarnos en

Infraestructura Material Tecnológico Material fungible	Lava manos	privacidad... computadores de buena calidad, impresoras con tinta y mucho pero mucho material didáctico...
	Espejo	
	Salas	
	Espacio físico iluminado	¿Qué recursos son los faltantes según sus necesidades y las del equipo?
	Retroproyector	
	Software educativos	Creo que falta mayor cantidad de material fungible... también falta mayor acceso a capacitaciones del equipo y docentes de aula ... Sería bueno asignar mayor cantidad de horas para coordinación del equipo... también se podría incluir a un terapeuta ocupacional.
	Material Audiovisual	
	Computadores	
	Impresora	
	Fotocopiadora	
	Protocolos de evaluación originales	
	Tinta	
		¿Cree usted que la dirección del colegio considera la disponibilidad horaria para el adecuado desarrollo del trabajo en equipo?
		Creo que si como te decía por lo menos este año se nos han dado hora para esto. Nosotras nos juntamos los jueves en el segundo bloque. Aunque igual esto se hace poco
	Tres horas pedagógicas45 minutos	¿Cree usted que la dirección del colegio considera la disponibilidad horaria para el Cree usted que la dirección del

Horario para el trabajo colaborativo de las profesoras de aula común	El recreo El desayuno El comedor Buena voluntad	colegio considera el adecuado desarrollo del trabajo en equipo? Yo considero que no, ya que aunque... se nos han aumentado las horas y se nos pagan tres horas pedagógicas para el trabajo colaborativo, en el colegio no se han considerado el coordinar esta hora para que nos coincidan las horas con la profesoras diferenciales y poder hacer efectivo el trabajo en equipo ¿Cree usted que la dirección del colegio considera la disponibilidad horaria para el adecuado desarrollo del trabajo en equipo? No. Cuento con tres horas de apoyo a cada curso. De estas 45 minutos destinadas a la coordinación con cada especialista... ¿Cree usted que la dirección del colegio considera la disponibilidad horaria para el adecuado desarrollo del trabajo en equipo? No, no tengo horario asignado para el trabajo en equipo, si necesito hablar o coordinar algo específico... lo realizo en el desayuno , comedor o antes de entrar a clases... yo no tengo el horario para realizar el trabajo en equipo que exige el decreto 170....
Disposición para el trabajo en equipo de los profesionales especialistas	Sala de profesores No existe Aula de recursos El comedor	¿Cuentan con un espacio físico determinado para el trabajo en equipo? Si la sala Pie, que es el aula de recursos.

Espacio físico	La sala PIE	¿Cuentan con un espacio físico determinado para el trabajo en equipo? ...Nos juntamos en la sala de profesores, que es chica, tiene poca luz, siempre esta desordenada, llena de papeles y es de libre acceso... ¿Cuentan con un espacio físico determinado para el trabajo en equipo? Existe la sala de pie que es grande y luminosa, ahí se juntan las chiquillas del pie a trabajar los aspectos administrativos y de coordinación con las otras colegas.
	Luminoso	¿Me podría decir como considera usted que debiera ser el espacio físico?
	Amplio	Deberia ser un espacio o sala limpio, luminoso con mobiliario adecuado, con un computador o impresora y acceso a internet...
	Limpio	¿Qué piensa y como se siente frente a las exigencias del trabajo en equipo?
Espacio físico ideal	Con mobiliario adecuado	Me parece que es la mejor forma de trabajar, ya que facilita el desempeño de cada integrante de los equipo, organiza la función de cada uno y ayuda a la consecución de los objetivos.
Características físicas	Con acceso a internet	¿Qué piensa y como se siente frente a las exigencias del trabajo en equipo?
Recursos necesarios	Con computadores	...
	Con impresora	...
Nivel de satisfacción frente al trabajo en equipo	Impotencia	¿Qué piensa y como se siente frente a las exigencias del trabajo en equipo?
	Complicada	...
	Segura	... Me da un poco de impotencia que una vez mas se dicten leyes o decretos que se alejan tanto de la realidad...
	Abierta	¿Qué tareas le resultan fáciles
	Me siento bien	

Competencias para el trabajo en equipo: - Habilidades para el trabajo en equipo	Me acomoda Me parece regio Fantástico Me gusta escuchar Aportar La mejor forma de trabajar	del trabajo en equipo? Escuchar a los demás integrantes del equipo, siento que cuando están superadas por los quehaceres diarios las puedo contener y ayudar a buscar nuevas salidas ante las dificultades en las que se ven enfrentadas.
	Organización Planificación Escuchar Dar opiniones Contener Compartir experiencias Recibir apoyo Ser solidario	¿Qué tareas le resultan fáciles del trabajo en equipo? El compartir experiencias y recibir mas apoyo y sugerencias por parte de las especialistas. ¿Qué tareas le resultan difíciles del trabajo en equipo? Lo que mas se me dificulto en primera instancia fue el motivar a algunas profesoras de aula a ocupar la hora de coordinación en esta tarea y no en otras como en las planificaciones de sus cursos...No es fácil coordinar los tiempos...
- Debilidades para el trabajo en equipo	Motivar Coordinar Aunar criterios Escasez de tiempo Aceptar Tolerar	¿Qué tareas le resultan difíciles del trabajo en equipo? Coincidir los tiempos, Escasez de tiempo. Aunar criterios
OBJETIVOS DEL PIE Y RELACIONES FRENTE AL TRABAJO EN EQUIPO		

Propósito del pie	Integrar	¿Conoce el propósito del PIE?
	Ayuda Pedagógica	Creo que si, es prestarles ayuda en lo pedagógico a todos los niños que presenten necesidades y que se puedan integrar a todas las actividades del colegio.
	Inclusión	
	Desarrollo igualitario	
	Acompañar	¿Conoce el propósito del PIE?
	Sensibilizar	Principalmente atender a los alumnos que presentan necesidades educativas especiales, desarrollar habilidades y destrezas que les ayuden a acercarse lo más posible al curriculum y al desarrollo de sus habilidades sociales. También acompañar y sensibilizar a los profesores y padres de los estudiantes.
	Atender	
	Diagnosticar	
	Cobertura curricular	
Actividades que se realizan en el horario de colaboración	Socializar planificaciones	¿De qué forma se realiza el trabajo en equipo?
	Atención de apoderados	
	Adecuaciones curriculares	En la reunión de articulación se planifica el trabajo de la semana...
	Planificación de la clase	
	Evaluaciones diferenciadas	¿De qué forma se realiza el trabajo en equipo?
	Trabajo administrativo	Me junto con la profesora para mostrarle mis planificaciones. Intento realizar las adecuaciones curriculares... Lo otro que hago es citar apoderados... y en las otras horas aprovecho de planificar y colocar notas.
	Colocar notas	En relación al trabajo colaborativo ¿Cómo se relaciona usted con los otros integrantes?
		Me relaciono a través del dialogo fluido y respetuoso, escucho y emito opiniones, respeto los acuerdos tomados

Relaciones interpersonales dentro del equipo de trabajo	Empática	Y cumplo con los plazos establecidos.
	Igualdad	En relación al trabajo colaborativo ¿Cómo se relaciona usted con los otros integrantes?
	Profesional	
	Aportando	Mi relación con mis compañeras es de amistad con algunas y con otras de buenas compañeras de trabajo. En general las relaciones que se establecen son de profesionalismo y por sobre todo de respeto.
	Amistad	
	Compañerismo	
	Buena disposición	
	Compartiendo	
	Respeto	¿Cuáles son los aportes que usted realiza al equipo de la escuela?
	Dialogo fluido	Aporto desde mi experiencia y conocimiento en las diferentes especialidades... a mi me encanta compartir.
Aportes individuales al		¿Cuáles son los aportes que usted realiza al equipo de la escuela?
	Experiencia	Aporto desde mi mirada, según mi especialidad, en la planificación de los objetivos de los niños con Nee.
	Ayuda	¿Cuáles son los aportes que usted realiza al equipo de la escuela?
	Compartir	
	Contener	
	Conocimiento	¿De qué manera el trabajo colaborativo influye en las relaciones interpersonales entre los miembros del equipo?
	Especialidad	D buena manera ya que permite conocer y compartir más con las

Idoneidad Profesional	Distintas capacidades Conocimientos específicos Especialidad Excelentes profesionales Buenísima calida Egos Voluntad Individualismo	¿Cree usted que todos los profesionales del equipo tienen las mismas capacidades e idoneidad en el trabajo? Considero que los integrantes del equipo no todos tienen las mismas capacidades, ya que no todos se perfeccionan y actualizan... ¿Han existido conflictos dentro del equipo? Si ¿Cómo se han resuelto los conflictos? En mi caso específico conversando con las personas directamente y en el minuto no espero ...y cuando ha sido en el equipo se ha conversado, pero aquí es de otra manera se ha esperado que el problema y los ánimos se calmen para escuchar y respetar las ideas de cada uno y así tratar de llegar a acuerdos. ¿Han existido conflictos dentro del equipo? Si, debido a que las personas sin perfeccionamiento y actualización solida de conocimiento quieren imponer su voluntad sin una base... como te decía muchísimo ego... ¿Cómo se resuelven los conflictos? Cuando la situación ya no da mas se conversa... pero siempre se busca llegar a acuerdos en pro
-------------------------------------	---	---

