



**Identificación de las condiciones laborales que modifican la
colaboración entre docentes en una institución de educación superior
en Colombia**

Tesis que para obtener el grado de:

Maestría en Educación

Presenta:

Pablo Andrés Fuquen Vargas

Registro CVU

565583

Asesor tutor:

Mtra. Leonor Silva Schutte

Asesor titular:

Dra. Silvia Tecpan Flores

Bogotá DC, Colombia mayo, 2017

Dedicatorias

- Al padre creador quien me ilumina y me guía con su inmensa sabiduría.
- A mis padres, hijos y hermanos quienes me apoyaron día tras día y por quienes trabajo y me esfuerzo por ser un mejor ser humano.
- A mis amigos y amigas quienes siempre me alentaban en momentos difíciles.

Agradecimientos

El agradecimiento especial a la Maestra Leonor Silva Schutte y a la Dra. Silvia Tecpan Flores, quienes día tras día tuvieron la paciencia y constante colaboración por orientar mi tesis; a pesar de no ser el tema de investigación propio de ellas, se esforzaron grandiosamente por comprender y guiarme a un feliz término.

Identificación de las condiciones laborales que modifican la colaboración entre docentes en una institución de educación superior en Colombia

Resumen

El objetivo principal de la investigación es identificar las condiciones laborales que promueven o inhiben la colaboración presencial entre los docentes de tiempo completo y medio tiempo del programa de Ingeniería de Sistemas de Unitec en Colombia, para lo cual se estudiaron referentes teóricos que permitieron definir el concepto, identificar antecedentes de estudio y metodologías empleadas, principalmente de Flores y Flores (2005); Mesa, (2011); Imbernon y Canto, (2013); González et al., (2013), entre los más importantes. El enfoque metodológico es cualitativo esencial a través de la aplicación de los siguientes tres instrumentos: una observación directa, un focus group y una entrevista semiestructurada a cada participante. Los resultados obtenidos se agruparon en las siguientes cuatro categorías: aspectos que facilitan el trabajo colaborativo, aspectos que inhiben el trabajo colaborativo, oportunidades o incentivos para la colaboración docente, condiciones laborales para la colaboración docente; esta clasificación facilitó concluir que existen condiciones laborales favorables caracterizadas por un ambiente de trabajo agradable donde prevalece el compañerismo entre los docentes de tiempo completo y medio tiempo; por el liderazgo positivo y motivante de la directora de la escuela; y por el acceso a los medios tecnológicos. Sin embargo, se identificaron aspectos negativos o desfavorables como el escaso tiempo que tienen los docentes de tiempo completo y medio tiempo para cumplir las actividades asignadas y la falta de planeación estratégica de la institución para lograr armonizar todas las dependencias académicas y administrativas en la organización de actividades.

Índice

1. Marco teórico	1
1.1. La colaboración entre docentes	1
1.1.1. Fundamentos teóricos.....	1
1.1.2. Contextos de la colaboración docente.....	2
1.2. Medios y modalidades en la colaboración docente	5
1.2.1. Modalidades o formas de comunicación presencial entre docentes	5
1.3. Herramientas tecnológicas para el trabajo colaborativo	6
1.4. Experiencias de la colaboración entre docentes	8
1.4.1. Experiencias en instituciones de distintos niveles educativos.....	8
1.4.2. Experiencias en instituciones de educación superior.....	9
2. Planteamiento del problema	13
2.1. Antecedentes del problema	13
2.2. Definición del problema.....	14
2.3. Objetivo de investigación.....	15
2.3.1. Objetivos específicos	15
2.4. Justificación y beneficios	15
2.5. Limitaciones y delimitaciones	16
3. Método	18
3.1. Justificación.....	18
3.2. Participantes	19
3.3. Instrumentos	20
3.4. Procedimientos	21
3.5. Estrategias de análisis de datos	23
4. Resultados	25
4.1. Matriz de resultados.....	25
4.1.1. Categoría 1: aspectos que facilitan el trabajo colaborativo.	25
4.1.2. Categoría 2: aspectos que inhiben el trabajo colaborativo.	26
4.1.3. Categoría 3: oportunidades o incentivos para la colaboración docente.	27
4.1.4. Categoría 4: condiciones laborales para la colaboración docente.	28
4.2. Generalidades del trabajo colaborativo en Unitec	30
4.3. Aspectos que promueven o inhiben la colaboración.	34
4.3.1. Aspectos positivos sobre la colaboración docente.....	34
4.3.2. Aspectos negativos sobre la colaboración docente	36
5. Conclusiones	39
Referencias	43
Apéndices	47
Apéndice A: Guía de entrevista	47
Apéndice B: Guía grupo focal.....	48
Apéndice C: Modalidades, formas y experiencias de la colaboración docente.	49
Apéndice D. Guía de observación de reunión de trabajo colaborativo	54

Apéndice E: Formato de verificación de la validez por expertos del instrumento: Guía de observación de reunión de trabajo colaborativo	55
Apéndice F: Autorización rector	58
Apéndice G: Consentimiento informado	59
Apéndice H: Transcripción entrevistas.....	60
Apéndice I: Observación de reunión de trabajo colaborativo.....	92
Apéndice J: Transcripción grupo focal.....	94
Curriculum Vitae	110

1. Marco teórico

En este capítulo se tratará el tema de la colaboración docente en la educación superior; su desarrollo está organizado de lo general a lo particular, por lo tanto el capítulo está constituido en tres partes, en la primera se plasma la revisión del concepto de colaboración docente y el significado de la misma desde las experiencias y definiciones de varios autores, la segunda parte describe las estrategias y herramientas tecnológicas para el trabajo colaborativo, y la tercera parte enuncia las experiencias más significativas en distintos niveles educativos.

1.1. La colaboración entre docentes

1.1.1. Fundamentos teóricos

Hablar de colaboración entre docentes implica revisar la base conceptual y la fundamentación teórica, así como su aplicabilidad, con el fin de comprender ampliamente su trascendencia en el contexto natural de las instituciones educativas.

Desde el punto de vista semántico, los términos cooperación, colaboración, participación, trabajo en equipo, son utilizados de manera indistinta como sinónimos, que también significan, compartir, contribuir, coadyuvar y comunicar (Mesa, 2011).

Al abordar el concepto de colaboración de manera integrada con otros conceptos, se puede definir a los equipos docentes como unidades con una estructura definida, constituidas por profesores responsables de facilitar la aprehensión del conocimiento de un grupo de estudiantes (González, 2007); en este mismo sentido Rue y Lodeiro (2010), afirma que un equipo docente es una organización de docentes que siempre trabajan de manera colaborativa en torno a un mismo grupo de estudiantes, enmarcado en unas características determinadas, ya sea en un mismo nivel o curso educativo, o en una misma institución educativa (Rué, 2001, citado por González, 2007).

Las comunidades educativas, están conformadas por docentes, estudiantes, administrativos, directivos, egresados, el sector externo y padres de familia; este amplio

abánico de estamentos exige una comunicación entre todos y cada uno de sus miembros, por lo tanto buscan agruparse en torno a grupos de trabajo colaborativo; por ejemplo los docentes buscan una colaboración recíproca con un fin común y con una población con características similares, los equipos se forman de manera natural por la afinidad que tienen los docentes con el área del conocimiento y según pertenezcan a una misma institución educativa.

Sin embargo, no siempre el trabajo colaborativo entre docentes gira en torno a una misma población estudiantil; por ejemplo, el trabajo de los docentes investigadores que pertenecen a redes investigativas y del conocimiento puede enmarcarse desde un objetivo de investigación particular sin la participación de estudiantes (Rivas y Ugarte, 2014).

1.1.2. Contextos de la colaboración docente

A continuación se describen los contextos donde se presenta de la colaboración docente, desde algunas experiencias ya que existen diferentes escenarios en los que se puede aplicar el trabajo colaborativo entre docentes; por ejemplo para solucionar una situación académica común en diferentes instituciones, para potencializar el crecimiento profesional de los docentes, como una forma de intercambiar experiencias, como una estrategia de comunicación para solucionar problemas al interior de las escuelas, como una forma de organización escolar, como una forma de innovación educativa, entre otros (Mesa, 2011; Moreno, 2006; Muñoz, 2002).

La colaboración o trabajo en equipo entre docentes, debe tener una trascendencia y un sentido desde el rol que cada uno de los actores desempeña, hasta los resultados esperados del proceso formativo. De este modo, la colaboración deber de ser una característica ineludible que todo profesor debe aplicar en su desempeño profesional, el sentido profundo de ser profesor y profesora, significa cooperar entre pares y facilitar la cooperación entre estudiantes para posibilitar el aprendizaje (Mesa, 2011). La colaboración se convierte en una estrategia provechosa para promover el desarrollo del profesorado (Moreno, 2006); adicionalmente el trabajo colaborativo se plantea como un

medio para potenciar la calidad de la enseñanza y por ende el desarrollo profesional del profesorado (Fernández y Malvar, 1999).

La sociedad actual exige mucho de los sistemas educativos, por esta razón, los sistemas educativos deben exigir a las escuelas reorientar sus esfuerzos y buscar los apoyos necesarios para su transformación (Jiménez y Jiménez, 2004). El trabajo colaborativo debe ser una iniciativa que surja de los docentes ya que resulta uno de los aspectos más provechosos, que indudablemente genera un ambiente favorable para la construcción del conocimiento y además un valor agregado para las instituciones a las cuales pertenecen los participantes (Flores, Rodríguez, y García, 2015). Empero, las políticas de las instituciones educativas deben favorecer estos espacios ya que los mejores resultados en la educación, se potencian con el trabajo colaborativo, sin embargo, depende mucho de las políticas internas de cada escuela en cuanto a la disposición y colaboración de la administración (Flores y Flores, 2005).

Por lo tanto, es importante tener en cuenta que dentro de los factores que influyen en la colaboración docente, está el salario, los tiempos que invierten en su labor directa con los estudiantes y en los momentos de trabajo colaborativo, la demanda del mercado laboral que permanente los motiva a otros horizontes, el clima organizacional, la promoción en la profesión, las estructuras jerárquicas en las organizaciones, entre otras.

Puede existir una política muy buena en cuanto a la formación docente y en la colaboración, pero existe el riesgo de una sindicalización por el descuido de las instituciones educativas sobre otros factores directamente relacionados con el desarrollo profesional como por ejemplo la remuneración por categorías o logros alcanzados, la revisión y/o ajuste de la asignación de responsabilidades, entre otras, (Imbernon y Canto, 2013). Es importante entonces trabajar en la formulación e implementación de modelos educativos inclusivos y participativos, que contemplen trabajo entre iguales y que el mismo permita una colaboración recíproca tendiente a alcanzar fines comunes (Escorcia y Gutiérrez, 2009).

La colaboración también debe permitir la inclusión social en cuanto al acceso a la información, a las tecnologías, a las necesidades personales de identidad, al derecho de

ser reconocido y ser líder; lo cual busca satisfacer las necesidades de tipo personal como la confirmación del ser y la pertenencia a su grupo social (Barragán, De Aguinaga, y Ávila, 2010). De este modo, cuando un docente pertenece a un equipo de trabajo colaborativo, lo reconoce como parte de una comunidad educativa dinámica y como actor protagónico de la construcción de sociedades más educadas y justas, así como de agentes de cambio.

De otro lado, la colaboración entre docentes se organiza en torno a la solución de problemas que aquejan la comunidad educativa, problemas que pueden ir de la violencia escolar, hasta situaciones psicológicas de los estudiantes. Al respecto Cutanda y González (2015) en su investigación sobre la exploración de las relaciones entre docentes de programa de cualificación profesional inicial y otros profesionales del departamento de orientación, resalta que el motivo por el cual se organiza el equipo de trabajo es la disminución de la exclusión entre estudiantes y por lo tanto la deserción de la institución; el autor destaca la actuación del departamento de orientación en la implementación de estrategias que le permitan ayudar y asesorar a estudiantes, analizar dificultades de aprendizaje, informar sobre alternativas profesionales; una de las estrategias más frecuentes y a la vez efectivas es la organización de equipos de trabajo colaborativo.

Por otra parte la investigación sobre el proceso participativo entre los docentes que evidencian violencia entre los alumnos, realizada por Valadez y Martín (2008), plantea que el objetivo común que agrupó a los docentes de una institución educativa, fue la disminución de los altos índices de violencia escolar, entendiendo así el trabajo colaborativo como una estrategia funcional y loable de los centros educativos para la búsqueda de soluciones.

Los procesos de formación de docentes, son otro frente desde el cual se aborda el trabajo colaborativo dado que es un mecanismo cooperativo que ellos necesitan como preparación para su desempeño y con las competencias propias de su profesión. Al respecto Orozco (2013); Mesa (2011); Imbernon y Canto (2013) coinciden en que la colaboración mutua entre los docentes que se encuentran en un proceso formativo

facilita el consenso al interior de un equipo de trabajo, así como la misma formación individual del docente (Villa y Yániz, 1999). La colaboración permite que los docentes aprendan unos de otros y posibilita el apoyo mutuo para trabajar a través de las Tecnología de la Información y la Comunicación –TIC-, les ayuda en su proceso de autoevaluación y autorregulación y les permite mejorar su práctica docente (González et al., 2013).

Finalmente, la colaboración debe involucrar no solo a docentes y estudiantes sino también a todos los miembros de la comunidad educativa comenzando por los administrativos, hasta las familias de los estudiantes, que como eje estructural y núcleo de una sociedad deben ser parte activa de las comunidades de las instituciones educativas. Ser parte activa de una comunidad educativa significa participar constantemente en escenarios que permitan la construcción de seres íntegros para la sociedad, como la escuela de padres, el acompañamiento en las tareas (cuando se trata de los primeros años escolares), el acompañamiento psicológico para padres e hijos en situación de conflictos por parte del equipo de psicólogos de las instituciones, entre otros.

1.2. Medios y modalidades en la colaboración docente

1.2.1. Modalidades o formas de comunicación presencial entre docentes

Son muchas las formas o modalidades que los docentes y las instituciones pueden emplear para facilitar los espacios de colaboración como encuentros presenciales con reuniones periódicas y grupos focales, sin embargo, en la siguiente sección se aborda el tema de la colaboración a través del internet.

El trabajo desarrollado por Flores y Flores (2005), presenta la experiencia trabajo colaborativo entre dos escuelas públicas del norte de México; estas dos instituciones realizaron encuentros presenciales por la cercanía entre las instituciones, lo cual facilitó la realización de talleres de diálogo y discusión de experiencias comunes. Una estrategia similar surge a través de las denominadas tertulias dialógicas, estrategia que puede ser muy efectiva y práctica dado que tanto docentes como estudiantes se sienten libres de

compartir sus experiencias y no se encasillan en una estructura rígida y compleja de investigación (González et al., 2013; Chocarro, 2013).

Las reuniones periódicas son estrategias que pueden resultar muy efectivas, ya que la comunicación constante entre el grupo de participantes asegura una ilación en las ideas que se exponen, un seguimiento más comprometido en las tareas asignadas, entre otras; dicha efectividad depende del contexto y de las características del equipo de trabajo, por ejemplo si los participantes pertenecen a una misma institución, la cual está ubicada en una misma ciudad, será mucho más fácil lograr una periodicidad y una sincronía en los encuentros; dichos encuentros pueden darse a través de reuniones informales o de tertulias dilógicas (Chocarro, 2013).

La comunicación personal es en sí misma un medio para la creación de soluciones en los equipos de trabajo (Valadez y Martín, 2008), siempre que se apliquen principios básicos como autonomía en la decisión y funcionamiento del grupo de trabajo, lo cual permite, entre otras cosas, ejecutar acciones en diferentes aspectos de cada uno de los miembros (Linares, 2010; Chocarro, 2013).

Finalmente, los grupos focales son un medio conducente al trabajo colaborativo, dado que la metodología empleada para la participación de los integrantes se realiza como un diálogo ameno sobre temas particulares, además los grupos no son tan grandes para que el manejo y la relatoría sean muy prácticos (Baltar et al., 2012; Gómez et al., 2014).

1.3. Herramientas tecnológicas para el trabajo colaborativo

El éxito del trabajo colaborativo en un equipo de docentes depende en gran medida de las herramientas tecnológicas que tengan a su alcance, por ejemplo, un software de videoconferencia facilita el trabajo cuando se requieren reuniones sincrónicas. En suma, un medio que indudablemente es imprescindible a la hora de hacer más efectivo un trabajo en equipo entre docentes es la internet y la intranet ya que a través de estos se potencializan los resultados, se efectúa la comunicación sincrónica y asincrónica, se indaga información, entre otras; por ejemplo, si existe un equipo interdisciplinario, y

además conformado por docentes de instituciones diferentes y ubicadas en lugares alejados entre sí, la única forma efectiva y económica de dinamizar este trabajo colaborativo es a través de la internet y la intranet.

Mesa (2011) afirma que en era de la globalización, de la sociedad del conocimiento, de la era digital, de la aplicación de diversas y nuevas tecnologías de la comunicación y la información – TIC-, etc., son tiempos que exigen de los docentes y estudiantes, cambios a la misma velocidad con que las tecnologías lo hacen. Fajardo (2012) propone cuatro pasos primordiales para el uso y desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación en comunidades educativas como son: 1) la alfabetización digital del profesorado a través de redes sociales, comunidades en línea y la web 2.0; 2) la infraestructura tecnológica para la educación colaborativa; 3) la motivación hacia los estudiantes en aprovechar al máximo las tecnologías colaborativas; y 4) la creación de comunidades y plataformas colaborativas locales, regionales y nacionales.

Se pueden mencionar algunas experiencias que promueven el uso de plataformas libres como apoyo a las asignaturas tanto en la educación media como en la educación superior (Alfaro y Ramírez, 2012; Fajardo, 2012; González, 2007). Al respecto, Galindo y Lasala (2012), presentan la experiencia en la construcción de una Wiki donde se muestran características generales de la información que contiene datos relevantes sobre el método de construcción, también resaltan las características propias de un trabajo en equipo y planificado. En este tipo de experiencias mediadas por las tecnologías de la información y la comunicación, además del uso de las plataformas de formación virtual, también es frecuente el uso de la Web 2.0, las redes sociales, plataformas de trabajo asincrónico como Google Drive, entre otras (Ángel y Cano, 2011; Galindo y Lasala, 2012).

1.4. Experiencias de la colaboración entre docentes

Es conveniente citar algunas investigaciones sobre colaboración en los distintos niveles del sistema educativo colombiano como referencia dado que la presente investigación se desarrolla en una institución de educación superior.

1.4.1. Experiencias en instituciones de distintos niveles educativos.

En Rio de Janeiro, se plantean algunas reflexiones sobre la conformación de los equipos, la colaboración docente y el trabajo conjunto de los profesores que imparten clase en un mismo grupo de alumnos de la educación secundaria, estas reflexiones son contempladas en la política nacional de calidad en la educación media de Brasil. El artículo titulado: “Equipos docentes en la enseñanza secundaria obligatoria: posibilidades e incertidumbre” por González (2007), resalta este tipo de reflexiones, entre otras, la tendencia de los docentes a relacionarse básicamente con colegas que trabajan en una misma área curricular, en una misma escuela o institución; esto coincide con la definición de los equipos docentes que cita este mismo autor y se menciona en los fundamentos teóricos de la colaboración de este capítulo.

Por su parte, la investigación desarrollada por María Isabel Juri (2012) realizada en una escuela de educación media de la ciudad de Córdoba Argentina, aborda el desarrollo profesional de los profesores en el desempeño de su trabajo en torno a la cátedra de pedagogía; como conclusión del estudio se resalta que si un grupo estudiantes y/o docentes se involucra en propuestas colectivas emancipadoras teniendo como horizonte la autonomía de los sujetos, la escuela puede repensar su especificidad pedagógica, modificar al menos en parte la mirada que tienen los propios docentes sobre la escuela como espacio para aprender (Juri, 2009).

Otra investigación realizada en una institución de educación media de carácter estatal en Costa Rica, propone un cambio en la forma del trabajo en este tipo de instituciones; el cambio consiste en el paso de un modelo de trabajo tradicional, a un modelo de trabajo en equipo, la premisa en conformar un sistema de trabajo colaborativo, en el que cada miembro es importante para todo el engranaje, lo cual

redunda en un trabajo armonioso y bajo un clima de confianza y trabajo en equipo (Jiménez, 2009).

1.4.2. Experiencias en instituciones de educación superior.

Dado que el fin último de esta investigación gira en torno a la colaboración docente en el nivel de la educación superior, a continuación, se presentan algunas experiencias que permitirán a su vez vislumbrar el estado del arte de este tipo de estudios.

La investigación sobre el estudio y análisis de la tipología de los equipos de docentes de la Facultad de Pedagogía de la Universidad de Barcelona busca identificar la tipología, composición y funcionamiento de los equipos colaborativos de docentes con el objetivo de conocer la realidad en que se encuentra el profesorado, el perfil de los equipos y la percepción del profesorado (Gómez et al., 2014). No siendo el único estudio que trata sobre el funcionamiento de los equipos docentes, se evidencia que, en muchos estudios, la característica común es la unidad bajo un mismo fin de enseñanza a los estudiantes (Gómez et al., 2014; González, 2007; González et al., 2013; Jiménez y Jiménez, 2004).

Dentro de los resultados más relevantes, se identificaron diferentes clases de equipos de docentes, por niveles de aprendizaje, por categoría laboral, por la experiencia en ciertos temas, entre otros; como resultados cualitativos se puede inferir que los docentes universitarios muestran una valoración positiva frente a los equipos docentes; así mismo, ven la necesidad de ser reconocidos, así como una dedicación de tiempo para el buen funcionamiento de los equipos (Gómez et al., 2014).

El estudio denominado: “Tertulias dialógicas, un recurso didáctico para la formación de docentes” (Chocarro, 2013) presenta las percepciones de los futuros maestros de la educación primaria de la Universidad de la Rioja, que tienen acerca de una experiencia de innovación docente desarrollada en torno a encuentros voluntarios en los cuales tratan temas académicos de interés común (Chocarro, 2013; Linares, 2010). Este trabajo se desarrolló en espacios de la asignatura Educación Inclusiva y Respuesta a

la diversidad; allí, los estudiantes tuvieron la posibilidad de participar y de reflexionar sobre las barreras de aprendizaje. Entre los resultados más destacados, el autor concluye que los futuros maestros aprendieron una estrategia metodológica que les permitió comprender los principios del aprendizaje dialógico y además, saber manejar situaciones similares con sus estudiantes y compañeros docentes.

Moreno (2006) desarrolla una experiencia similar en la se resalta la evaluación como un espacio de discusión de la formación y la cultura profesional del docente universitario; el autor afirma que la colaboración y la colegialidad hacen que el desarrollo del profesorado trascienda la reflexión personal e idiosincrásica y la dependencia de expertos externos, hasta un punto en que los docentes pueden aprender unos de otros, poner en común su pericia y desarrollarla juntos (Moreno, 2006). Por su parte, Chocarro (2013) coincide en que la colaboración promueve el desarrollo de los docentes, como profesionales y como personas.

Por su parte, Gil et al. (2009), encontraron una forma corregir anquilosamientos y de potenciar el desempeño profesional de los docentes; su investigación giró en torno a cuatro equipos docentes del Campus de Gipuzkoa de la universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea, donde se identificó la forma como dichos equipos afrontan las propuestas de cambio en el modelo de enseñanza que parecen promoverse al tenor de los procesos de convergencia (Gil et al., 2009).

Otro enfoque sobre experiencias en instituciones de educación superior gira en torno a la colaboración entre docentes que pertenecen a varias instituciones; así, la investigación titulada redes colaborativas, tecnología y formación. modelos tecnológicos de comunicación en la conformación de grupos colaborativos con estudiantes de Colombia, España y México a partir del usos de la plataforma de formación virtual Moodle (Ángel y Cano, 2011) se constituye en un proyecto colaborativo interuniversitario mediado por las tecnologías de la información y la comunicación, que si bien no participaron docentes, es un referente de modelo de trabajo colaborativo con participantes de tres países; el proyecto pretendió comprender las opciones que ofrece

esta plataforma para el desarrollo de trabajos colaborativos, y así también reconocer la versatilidad de los diferentes roles que puede asumir cada participante.

A propósito de colaboración interinstitucional, Moreno (2006) indica que hay varios momentos en la aplicación de las estrategias de colaboración y colegialidad entre docentes de la misma institución y con docentes de otras instituciones, momentos en los que las instituciones educativas deberán poner de su parte y otros en los que los docentes deberán hacer lo suyo para que exista un beneficio mutuo.

Otra experiencia que congrega la colaboración entre docentes surgió a partir de la investigación realizada por Valadez y Martín (2008), la cual tuvo como objetivo principal “promover un proceso participativo entre los docentes sobre la realidad que enfrentan en su práctica en cuanto a la violencia manifiesta en sus alumnos” (Valadez y Martín, 2008, p. 87). Igualmente, los motivos por los cuales se organiza el equipo de trabajo giran en torno a un fin común y por lo tanto coinciden con lo expuesto por Cutanda y González (2015).

También se encuentra la investigación desarrollada por un grupo de docentes de una institución de educación superior, quienes perteneciendo a diferentes áreas del conocimiento, se organizaron colaborativamente para mitigar el alto índice de exclusión educativa y deserción de los estudiantes (Cutanda y González, 2015); esta experiencia, de alguna manera, es contraria a la posición de González (2007), quien afirma que los equipos de docentes se agrupa según el área del conocimiento; sin embargo en todos los casos estos equipos de trabajo se reúnen en función de un fin común.

La experiencia de colaboración docente ocurrida en la Universidad de Adén surge como una necesidad del gobierno cubano después de implementar la Facultad de Medicina en esta institución. Dicha colaboración consistió en la asesoría de la Universidad de Ciencias Médicas “Carlos Juan Finlay” de Camagüey de Cuba a la Facultad de Medicina de Adén de la República de Yemen a lo largo de cinco años; este acompañamiento se realizó a través de misiones médicas y académicas, las cuales consistieron en aplicación de la estrategia de “médicos – docentes residentes” con el fin de asegurar una alta calidad académica en esta universidad (Castañeda y Ramos, 2015).

Teniendo en cuenta que el propósito de la investigación busca identificar las condiciones laborales que promueven o inhiben el trabajo colaborativo entre los docentes de tiempo completo y de medio tiempo del programa de Ingeniería de Sistemas de la Corporación Universitaria Unitec de Colombia, se destacan los siguientes elementos concluyentes de esta reseña teórica.

Se resaltan las políticas internas de las instituciones educativas en cuanto en cuanto a la disposición y apoyo hacia la colaboración docente (Flores y Flores, 2005); sin embargo debe tenerse cuidado porque puede existir una política muy buena en cuanto a la formación docente y en la colaboración, pero existe el riesgo de una sindicalización por el descuido sobre otros factores directamente relacionados con el desarrollo profesional como por ejemplo la remuneración por categorías o logros alcanzados, la revisión y/o ajuste de la asignación de responsabilidades, entre otras, (Imbernon y Canto, 2013).

Estas afirmaciones de Flores y Flores (2005); Imbernon y Canto (2013) permiten inferir que es importante tener en cuenta que dentro de los factores que influyen en la colaboración docente, está el salario, los tiempos que invierten en su labor directa con los estudiantes y en los momentos de trabajo colaborativo. Adicionalmente los docentes ven la necesidad de ser reconocidos en la vida institucional, así como una dedicación de tiempo para el buen funcionamiento de los equipos (Gómez et al., 2014).

2. Planteamiento del problema

Este capítulo contiene el planteamiento del problema que permite abordar el tema de la colaboración docente en el contexto de la educación superior; para ello se presentan los antecedentes que justifican y explican el origen del problema de investigación, la definición del problema la cual presenta concretamente la pregunta de investigación elegida, los objetivos de la investigación, la justificación, los beneficios y finalmente las posibles limitaciones del problema de investigación.

2.1. Antecedentes del problema

Una característica importante para alcanzar altos estándares en la calidad de la educación superior es la colaboración entre docentes (Antúnez, 1999; Jiménez y Jiménez, 2004); por su parte, el Consejo Nacional de Acreditación de Colombia – [CNA]- a través de los lineamientos de acreditación de alta calidad para los programas académicos orienta que uno de los diez factores más importantes que cualifican y califican la calidad es el factor relacionado con los docentes. Allí se resalta entre otros aspectos los mecanismos que deben generar las instituciones de educación superior en pro de un trabajo colaborativo entre docentes.

La colaboración facilita los procesos de inclusión social dado que, a través de esta, los docentes participantes se motivan y a la vez se obligan a acceder a la información y a las tecnologías de la información y la comunicación (Barragán, De Aguinaga, y Ávila, 2010; Salinas, 1998). La colaboración también potencializa el desarrollo profesional de los docentes pues de manera casi natural, aprenden unos de otros y posibilita el apoyo mutuo, les ayuda en su proceso de autoevaluación y autorregulación tendiente a mejorar siempre la práctica docente y consecuentemente la calidad en educación (González et al., 2013; Montecinos, 2003; Salinas, 1998; Sandoval, 2008).

Por la importancia que tiene la colaboración docente y por las ventajas que estas acciones generan en las instituciones educativas, el trabajo en equipo se ha convertido en una imperante necesidad más que en una opción o iniciativa de mejoramiento tanto para los docentes como para las instituciones. Así, uno de los principales puntos que permiten

iniciar la colaboración es la intención de solucionar un problema en común (Escorcia y Gutiérrez, 2009; Flores y Flores, 2005).

La Corporación Universitaria Unitec es una Institución de Educación Superior ubicada en la ciudad de Bogotá Colombia, al finalizar el año 2016 cuenta con 25 programas académicos en el nivel de pregrado y posgrado, 216 docentes y 3317 estudiantes. Según políticas institucionales la asignación de tiempos para los docentes incluye actividades como docencia, investigación, prácticas profesionales, autoevaluación, gestión curricular y otras funciones de apoyo administrativo al programa, pero no se contemplan tiempos para que los docentes trabajen colaborativamente; a pesar de ello, los programas académicos deben garantizar la gestión académica y administrativa que permita una educación de calidad de sus estudiantes.

Esta necesidad de tiempo de los docentes para el trabajo en equipo se convierte en un fin común para que desde cada uno de los programas académicos, entre ellos la Ingeniería de Sistemas organicen estrategias de trabajo colaborativo; específicamente se debe enfocar sobre los puntos en común que deben trabajar los docentes que tiene a su cargo los procesos de investigación, prácticas profesionales, proyección social, internacionalización, autoevaluación, gestión curricular, entre otras.

2.2. Definición del problema

Las diferentes investigaciones y experiencias documentadas sobre colaboración docente evidencian la importante necesidad de que las instituciones educativas aborden este tema, en particular González (2007) y Hargreaves (1995) coinciden en que las condiciones y/o voluntades de las directivas en las instituciones educativas son factores que influyen en gran medida en el desarrollo de equipos de trabajo que potencialicen la calidad en la educación.

Al revisar los antecedentes del problema de investigación se plantea la siguiente pregunta: ¿Cuáles son las condiciones laborales que promueven el trabajo colaborativo entre los profesores de tiempo completo y medio tiempo de la Escuela de Ingenierías?

2.3. Objetivo de investigación

El propósito de la presente investigación es identificar las condiciones laborales que promueven o inhiben el trabajo colaborativo entre los docentes de tiempo completo y de medio tiempo del programa de Ingeniería de Sistemas de la Corporación Universitaria Unitec de Colombia.

2.3.1. Objetivos específicos

- Identificar y analizar los aspectos que facilitan el trabajo colaborativo en los docentes de tiempo completo y medio tiempo.
- Identificar y analizar los aspectos que inhiben el trabajo colaborativo en los docentes de tiempo completo y medio tiempo.
- Identificar las oportunidades o incentivos que tienen los docentes de tiempo completo y medio tiempo.

2.4. Justificación y beneficios

El desarrollo de esta investigación surge a partir de la necesidad de indagar cuáles son las condiciones laborales que tienen los docentes en la educación superior, mismas que permiten promover el trabajo colaborativo con miras a integrar los esfuerzos académicos y pedagógicos de un grupo de docentes que pertenecen a un mismo programa académico y que por lo tanto deben trabajar colaborativamente en torno a los objetivos que se propone en el programa académico y su integración con el plan de estudios.

Si bien es cierto, existen varias experiencias debidamente documentadas acerca de la colaboración docente a nivel de educación superior (Gil et al., 2009; Gómez et al., 2014; Moreno, 2006; Sandoval, 2008), tal como se referencia en el marco teórico, actualmente se conocen solo tres investigaciones que refieren de algún modo las condiciones laborales que tienen los docentes en un equipo de trabajo, tal es el caso de Flores y Flores (2005); Imbernon y Canto (2013); Gómez et al. (2014).

Esta investigación permitió la identificación de las condiciones laborales que favorecen o inhiben la colaboración entre los docentes de tiempo completo y medio tiempo del programa de Ingeniería de Sistemas de Unitec.

2.5. Limitaciones y delimitaciones

La presente investigación se desarrolló en la ciudad de Bogotá, Colombia, en la Corporación Universitaria Unitec, particularmente en el programa de Ingeniería de Sistemas; se desarrolló en el segundo semestre académico del año 2016, participaron cuatro docentes de tiempo completo y dos docentes medio tiempo de dicho programa, son cinco hombres y una mujer en edades entre los 30 y 50 años de edad, todos son ingenieros, quienes se han desempeñado como docentes en promedio siete años.

Los docentes de tiempo completo dedican a la institución 40 horas por semana mientras que los de medio tiempo dedican 20 horas; en ambos casos, este tiempo se distribuyen entre las clases, preparación de las mismas, acompañamiento al estudiante y apoyo a otras actividades como la relación con el sector externo, los procesos de autoevaluación, la coordinación de prácticas, la revisión y ajuste curricular del programa, entre otras.

La dirección de la escuela de ingenierías acuerda con sus docentes un horario de clases y un horario en el cual deben realizar las demás actividades, incluidas la realización de reuniones; dentro de la programación para el cumplimiento de estas actividades adicionales a las clases, se coordinan los horarios de todos los docentes para que por lo menos una vez a la semana se realice una reunión de todo el equipo de trabajo; dada esta facilidad, el trabajo de campo de esta investigación se realiza dentro de la jornada laboral.

Las principales limitaciones que se presentaron en el desarrollo del proyecto de investigación fue la disponibilidad de tiempo de los docentes del programa de Ingeniería de Sistemas debido a varias actividades simultaneas, algunas de ella fueron programadas a último momento por otras áreas de la institución.

Al concluir este capítulo, se resalta la necesidad de la comunidad universitaria por tener condiciones laborales que propendan por el trabajo colaborativo entre docentes de

un mismo programa y consecuentemente mejorar la calidad del mismo; de este modo, se presentaron los antecedentes del problema, la definición del problema con sus respectivos objetivos coherentes entre sí y finalmente la justificación del mismo.

3. Método

En esta sección se presenta el enfoque metodológico que se empleó para el desarrollo de este proyecto de investigación; se acoge al enfoque metodológico empleado en la investigación sobre “la colaboración como medio de desarrollo profesional del profesor y organización escolar” dirigida por Manuel Flores Fahara Ph.D; es una metodología cualitativa esencial, a través de la cual se puede describir en detalle las condiciones laborales que promueven o inhiben el trabajo colaborativo entre el grupo de docentes de Ingeniería de Sistemas de la Corporación Universitaria Unitec de Colombia.

3.1. Justificación

Se ha seleccionado un enfoque metodológico de naturaleza cualitativa dado que permite una riqueza altamente descriptiva ya que es posible encontrarse situaciones particulares de los participantes en el contexto donde se desenvuelven y no de manera aislada (Valenzuela y Flores, 2011). El problema planteado está orientado a conocer las condiciones de trabajo que promueven el trabajo colaborativo en los docentes del programa ya mencionado, es adecuado el método cualitativo porque permite indagar la percepción de cada participante de manera natural.

La colaboración entre docentes se caracteriza por la particularidad de cada grupo colaborativo, las personas que los conforman se reúnen para tratar un fin común (Cutanda y González, 2015), pero vale la pena aclarar que no solo se congregan según las áreas del conocimiento (González, 2007); ya que esta especificidad de cada grupo también depende del contexto en que se desarrolla la colaboración; de hecho, toda investigación cualitativa se enfoca a describir realidades en interacción con el mundo social (Valenzuela y Flores, 2011).

Se trabajó un enfoque de investigación cualitativa de tipo esencial, cuyas principales características que se reflejan en esta investigación son: el enfoque en significados, comprensión y procesos; la selección de la unidad de análisis se realizó con

base en un propósito; la colección de datos a través de entrevistas, grupo focal y observación directa; el análisis de los datos se realiza de forma inductiva; y la riqueza en la descripción de hallazgos se enfoca en temas y categorías.

3.2. Participantes

La unidad de análisis seleccionada son los docentes de tiempo completo y medio tiempo que trabajan en el programa de ingeniería de sistemas de Unitec; son en total seis docentes, quienes fueron elegidos por conveniencia, por el tiempo de dedicación al programa y por el tipo de contrato laboral con la institución.

Los docentes de tiempo completo son aquellos que han sido vinculados a Unitec con una dedicación de 40 horas semanales de trabajo académico; por su parte, los docentes de medio tiempo son aquellos que han sido vinculados a la institución con una dedicación de 20 horas semanales de trabajo académico; este tiempo en horas semanales es asignado por la autoridad competente a nivel interno para el desempeño de las actividades descritas en el artículo 2 del Reglamento Docente.

Tanto los docentes de tiempo completo como medio tiempo dentro las 40 y 20 horas semanales de dedicación al programa, disponen de una proporción 70% de horas de clase directa y 30% asignado para actividades académico - administrativas, así por ejemplo el docente de tiempo completo tiene una asignación de 28 horas de docencia directa y 12 horas destinadas para actividades de preparación de clases, evaluación y retroalimentación, elaboración de informes, organización de reuniones, atención a estudiantes, apoyo académico y administrativo a las jefaturas de programa, entre otras.

El apoyo académico – administrativo comprende una amplia gama de responsabilidades orientadas a la coordinación de la proyección social, las prácticas profesionales, el proceso de autoevaluación, la investigación, la internacionalización y la gestión curricular; estas responsabilidades son distribuidas entre los docentes de tiempo completo y de medio tiempo.

3.3. Instrumentos

Para el desarrollo de esta investigación se elaboró una entrevista semiestructurada (apéndice A), dado que gira en torno a un tema claramente definido y consecuentemente las preguntas contentivas (Valenzuela y Flores, 2012); la aplicación de este instrumento también se justifica dado que la temática a tratar requiere respuestas abiertas y se hace énfasis en el tema central del trabajo colaborativo. La entrevista consta de nueve reactivos construidos con base en la investigación sobre “la colaboración como medio de desarrollo profesional del profesor y organización escolar” dirigida por Manuel Flores Fahara Ph.D, y adaptados al contexto de la presente investigación.

También se diseñó una guía para realizar un grupo focal o entrevista grupal (apéndice B), el cual consta de 12 puntos a saber: bienvenida, objetivos de la reunión, aclaración sobre la grabación, reglas, presentación de los participantes, introducción, discusión abierta 1 constituida por dos preguntas detonantes, presentación del tema central de la investigación, discusión abierta 2 conformada con tres preguntas orientadoras, discusión abierta 3 donde se solicitó la percepción libre sobre las políticas institucionales, resumen y agradecimientos por la participación de la reunión.

En este focus group participaron seis personas en un mismo lugar, quienes conversaron bajo una forma semiestructurada y focalizada en la colaboración docente (Valenzuela y Flores, 2012); esto permitió un diálogo tranquilo entre los docentes, el cual trató sobre las experiencias concretas de colaboración entre ellos y las facilidades o dificultades que tuvieron.

Por último se construyó una guía (apéndice D) para el ejercicio de observación, el cual se realizó en una reunión de equipo de trabajo cotidiano programada previamente por la Dirección de la Escuela, con el fin de no generar prevención o predisposición por parte de los docentes, no se realizó videograbación dado que el investigador de este proyecto fue invitado a dicha reunión de trabajo en equipo; se utilizó una guía de observación validada por una psicóloga experta en estudios cualitativos y cuantitativos en instituciones de educación superior.

3.4. Procedimientos

El procedimiento empleado para coleccionar y analizar la información necesaria para esta investigación comprende varios momentos como son la construcción de los instrumentos, la validación de los mismos y finalmente la recolección de la información tal como se ilustra en la siguiente figura.

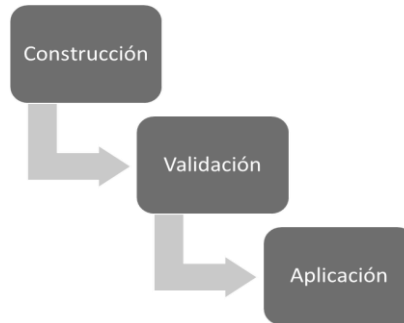


Figura 1. Construcción de instrumentos y recolección de información (Construcción realizada por el autor).

Se construyeron tres instrumentos de recolección de información: una guía para la aplicación de las entrevistas (apéndice A), una guía para la realización del grupo focal (apéndice B) y una guía de observación (apéndice D). Se realizó la validación de la guía para la aplicación del grupo focal y de la guía de observación (apéndice E).

Es importante mencionar que esta investigación fue autorizada por el rector de la institución (apéndice F), a partir de la cual se explicó el alcance y los tiempos a la Dirección de la Escuela de Ingenierías y consecuentemente a los seis docentes participantes de la investigación. La siguiente figura permite apreciar el orden en que se recolectó la información; primero se realizó el grupo focal con el fin de contextualizar a cada uno de los participantes sobre el tema de investigación, de tal forma que al realizar las entrevistas los docentes se sintieran más familiarizados con el tema; finalmente se desarrolló el ejercicio de observación, el cual no tuvo ninguna intención de ejecutarse al final.



Figura 2: Recolección de la información (Construcción realizada por el autor).

En primera instancia el grupo focal se desarrolló el 4 de octubre con la participación voluntaria de los seis docentes en una sesión previamente acordada por los entes directivos antes referidos, se realizó en una sesión privada en sala de juntas de la institución durante una hora y media, fue guiado por el investigador.

Para la aplicación de las entrevistas se realizó una convocatoria a los seis docentes de tiempo completo y de medio tiempo del programa de Ingeniería de Sistemas; al igual que el grupo focal, esta convocatoria fue aceptada voluntariamente por los docentes, reflejada a través del consentimiento informado (apéndice G). Para generar un ambiente tranquilo y sin interrupciones, este instrumento fue aplicado por el investigador a los docentes antes mencionados en una oficina privada del Centro de Bienestar Universitario -CEMBI- de la misma institución desde el 2 al 16 de octubre del año 2016; se realizó de manera individual con cada entrevistado durante aproximadamente una hora.

El 20 de octubre se desarrolló otra sesión con los seis docentes participantes de la investigación en donde se efectuó la observación; dicha reunión fue programada por la dirección de la escuela para trabajar sobre un tema común que se enmarca dentro de la programación normal de reuniones de trabajo colaborativo de la escuela; es decir que la reunión no fue solicitada por el investigador sino por la dirección de la escuela, se invitó

al investigador como observador de la sesión pero nunca se anunció que se realizaría observación sobre actitudes y comportamientos de colaboración docente in situ.

Vale la pena mencionar que, en esta sesión de trabajo, participaron en total ocho personas; los seis docentes ya mencionados, la directora de la escuela y el investigador. Este último asistió espontáneamente ya que por las funciones del cargo que desempeña en la institución, puede participar en este tipo de reuniones sin ninguna restricción.

3.5. Estrategias de análisis de datos

El análisis de los datos está orientado a identificar los aspectos comunes de los participantes en cuanto al trabajo colaborativo, siempre teniendo en cuenta el contexto, lo cual permite al investigador la organización, el manejo, la selección, síntesis, orden, comparación y agrupación de los datos; para lograr esto se realizaron las siguientes acciones:

- Se escucharon las grabaciones de las entrevistas y se transcribieron textualmente.
- Se identificaron categorías emergentes para agrupar los datos; es decir, que surgen desde el levantamiento de la información a partir de la indagación (Cabrera, 2005), o también llamados “conceptos sensibilizadores” (Elliot, 1990).
- Se clasificaron y codificaron las unidades de análisis según las categorías identificadas de acuerdo a la metodología propuesta por Porta y Silva (2003), según este autor, la categorización requiere tres operaciones: 1) la clasificación de las unidades de significado asignado a cada unidad de registro; 2) la asignación de códigos a cada categoría del sistema anterior; 3) el inventario en el que se aíslan las unidades de significado dando un contenido empírico a las categorías del sistema (Porta y Silva, 2003).
- Se ordenaron las categorías identificando una categoría principal que le apunta con mayor preponderancia a la pregunta de investigación y así sucesivamente las demás categorías; seguidamente se comparan las categorías y el contenido de cada fragmento para ratificar o ajustar cada una.

Se agruparon los datos con una matriz simple de acuerdo a cada categoría.

Para la triangulación de la información, se interpretaron y analizaron los datos teniendo en cuenta en forma simultánea la información recolectada en el focus group, en las entrevistas y en la sesión de observación, allí se construyeron diagramas o esquemas representativos de los temas analizados.

4. Resultados

Este capítulo presenta los resultados obtenidos en el trabajo de campo para la investigación sobre colaboración docente, identificando las condiciones laborales que promueven el trabajo colaborativo entre los docentes de medio tiempo y tiempo completo del programa de Ingeniería de Sistemas de Unitec.

A partir del análisis de la información recolectada en el trabajo de campo a través de la observación, de entrevistas individuales y grupales, se presentan los principales hallazgos contrastados con la literatura consultada y contextualizados con las características del entorno; para reservar la identidad de los participantes, se identificaron como participante 1, participante 2, y así sucesivamente hasta el participante 6.

El capítulo está dispuesto en tres secciones: 1) matriz de resultados 2) generalidades del trabajo colaborativo en Unitec y 2) aspectos que promueven o inhiben la colaboración.

4.1. Matriz de resultados

Los datos obtenidos a partir de las entrevistas individuales, el grupo focal y de la observación, se transcribieron literalmente en los apéndices H, I y J respectivamente; se realizaron anotaciones para identificar las categorías más relevantes con respecto de la pregunta de investigación. Producto de este ejercicio se identificaron y codificaron las siguientes categorías para agrupar los datos de los tres instrumentos con el fin de responder a la pregunta de investigación.

4.1.1. Categoría 1: aspectos que facilitan el trabajo colaborativo.

Según los datos recolectados, dentro de los aspectos que facilitan la colaboración docente es la existencia de docentes de tiempo completo y medio tiempo en el programa (participante 1 y 2), lo anterior se presenta puesto que las políticas institucionales contemplan que estos docentes tengan un tiempo adicional a las clases destinado al trabajo en equipo. Consecuente con ello, “en la medida que existan más docentes tiempo

completo, habrá más posibilidad de generar un ambiente de colaboración docente (...)” (participante 2).

Por otro lado, el participante 3 menciona que “la disponibilidad de espacios físicos como salas de juntas o sala de profesores y de herramientas como el acceso a internet facilitan el trabajo colaborativo, dado que en su gran mayoría las actividades asignadas requieren de un lugar para reunión y de herramientas informáticas para el trabajo en línea”. Los docentes encuentran la nube virtual del correo electrónico “Drive” una gran ventaja para realizar el trabajo colaborativo de manera sincrónica o asincrónica (Participante 2, 3, 4 y 5).

Así mismo, los seis docentes participantes de la investigación coinciden en afirmar que el liderazgo y la gerencia estratégica de la directora de la Escuela es uno de los aspectos más relevantes que promueve la colaboración, por ejemplo, el participante 4 menciona que ella sabe delegar funciones al equipo de docentes según las fortalezas de cada uno.

Otro aspecto que favorece la colaboración es la motivación intrínseca que tienen todos los docentes participantes de esta investigación, pues se sienten muy bien con el equipo de trabajo porque sin ninguna excepción la colaboración es mutua y el ambiente de trabajo es agradable. Los docentes se entienden muy bien como grupo de trabajo (participante 3), hay un ambiente de camaradería que favorece y dinamiza el trabajo de todos (participante 1).

4.1.2. Categoría 2: aspectos que inhiben el trabajo colaborativo.

Todos los participantes coinciden en que no existe una planeación de todas las áreas académicas que se relacionan con los docentes del programa; en muchas ocasiones traslapan varias actividades porque desde las diferentes direcciones se asignan tareas sin tener en cuenta las actividades planeadas con anticipación desde la Dirección de la Escuela (participantes 3 y 4).

El participante 3 afirma: “(...) hemos podido detectar en este semestre es que estamos entregando productos a dos áreas (...)”, también menciona el participante 4 que

algunas veces se presentan casos en los que dos áreas solicitan un mismo producto, pero entregado en diferentes formatos dando una impresión de falta de coordinación entre esas dependencias.

Según los participantes 1, 3 y 4, el trabajo asignado para las responsabilidades relacionadas con los procesos de proyección social, prácticas profesionales, investigación, internacionalización, autoevaluación, gestión curricular, entre otras; en la mayoría de los casos se requiere invertir tiempo adicional a lo pactado en cuanto a la permanencia presencial en la institución (participantes 1, 3 y 4).

A pesar de ello, los docentes tratan de cumplir con todas las actividades y tareas asignadas pero algunas veces es difícil entregar a tiempo y con la calidad que se requiere por la falta de planeación a nivel de las diferentes direcciones académicas encargadas de (participantes 1, 2, 3, 4, 5 y 6).

4.1.3. Categoría 3: oportunidades o incentivos para la colaboración docente.

Los docentes encuentran una relación directa entre las oportunidades e incentivos con la escuela de formación docente, que es una estrategia de la institución para mejorar las competencias pedagógicas de los docentes y el nivel de formación pos gradual; así mismo la relación con el reconocimiento personal por los logros alcanzados por cada docente.

“La institución genera espacios para que los docentes se puedan capacitar” (participante 1), por ejemplo, el curso sobre ambientes virtuales de aprendizaje de la plataforma EPIC es uno de los cursos más recientes (participante 2). Aunque “(...) no todos participan por falta de tiempo, ya sea porque la institución ofrece los cursos de educación continua pero los horarios no favorecen a todos, o porque las diferentes actividades y tareas a realizar les impiden tomar dichos cursos” (participante 3).

De igual forma, la directora de la Escuela reconoce el buen desempeño de los docentes de forma individual y también públicamente; pero si algún docente necesita mejorar en algún trabajo la directora hace una retroalimentación en privado y genera un plan de mejora individual y hace el acompañamiento respectivo (Participante 2). Según

los participantes 1, 2 y 4, la forma como la directora de la Escuela motiva el trabajo de los docentes, se convierte en un incentivo de trabajo colaborativo.

4.1.4. Categoría 4: condiciones laborales para la colaboración docente.

En la institución existen algunas condiciones laborales que influyen de manera directa con el trabajo colaborativo; una de ellas es el escaso tiempo que la institución le asigna a los docentes para las actividades diferentes a las clases, relacionadas con los procesos de investigación, proyección social, internacionalización, autoevaluación, gestión curricular y prácticas académicas; al respecto, los participante 1, 3 y 4 afirman que una de las limitantes de la colaboración docente es la elevada carga laboral.

Por otra parte, como el tiempo de contratación contempla exactamente el periodo académico, es decir solamente las 16 semanas, situación que dificulta mucho la planeación de las actividades durante el semestre (participantes 1, 3, 5 y 6); “(...) se debería contratar desde una semana antes para poder hacer los tiempos, no solamente en la parte de planificación sino en las capacitaciones para que todo quede entendido (...)” (participante 1).

Tampoco existe una planeación estratégica a nivel de las direcciones académicas a cargo de los procesos de gestión curricular, proyección social, internacionalización, investigación, autoevaluación y prácticas profesionales, pues en muchos casos se cruzan las agendas y las actividades, se solicita la entrega de productos en las mismas fechas, causando una carga laboral elevada (participante 1 y 3).

La siguiente matriz presenta de manera resumida los aspectos más relevantes de las cuatro categorías identificadas en los tres instrumentos.

Tabla 1. Matriz de análisis de hallazgos en los tres instrumentos.

	Entrevistas	Grupo Focal	Observación
Categoría 1. Aspectos que facilitan el trabajo colaborativo.	<ul style="list-style-type: none"> • La existencia de docentes tiempo completo. • La existencia de espacios físicos para realizar reuniones. • El excelente liderazgo de la directora de la escuela de ingenierías. 	<ul style="list-style-type: none"> • La existencia herramientas tecnológicas que facilitan la comunicación y colaboración. • La buena organización al interior de la escuela. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se observa la armonía de trabajo de los docentes. • Se observa puntualidad al inicio de la actividad. • Se observa participación activa del equipo de trabajo.
Categoría 2. Aspectos que inhiben el trabajo colaborativo.	<ul style="list-style-type: none"> • Los tiempos que se requieren para la colaboración son muy reducidos frente a los productos que la institución espera. • La mayoría de productos requeridos entregables se solicitan con poco tiempo de antelación. • Hay pocos docentes de tiempo completo. 	<ul style="list-style-type: none"> • La institución no planifica un cronograma de actividades para los diferentes productos de trabajo colaborativo. • Algunas áreas de la Institución desconocen las actividades de otras áreas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se observa inconformismo porque hay muchas actividades al mismo tiempo y poca planeación por la institución.
Categoría 3. Oportunidades o incentivos para la colaboración docente.	<ul style="list-style-type: none"> • Hay una amplia oferta de cursos de formación para docentes. • La dirección de la escuela retroalimenta asertivamente sobre el trabajo realizado. 	<ul style="list-style-type: none"> • La dirección de la escuela retroalimenta asertivamente sobre el trabajo realizado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se observa una motivación intrínseca por la colaboración entre los docentes.
Categoría 4. Condiciones laborales para la colaboración docente.	<ul style="list-style-type: none"> • La contratación de los docentes de tiempo completo y medio tiempo debe contemplar espacios para la planificación de las actividades del semestre. 	<ul style="list-style-type: none"> • La institución no planifica todas las actividades de los docentes, lo que conlleva a una sobrecarga de actividades en tiempos poco sensatos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se observa que los docentes disponen de las herramientas necesarias y que cuentan con el apoyo permanente de la dirección de la escuela de ingenierías.

Además del análisis individual de los tres instrumentos de recolección de información, se presenta el resultado de la triangulación entre los mismos instrumentos y su confrontación con la literatura consultada; para estos fines a continuación, se presenta las generalidades del trabajo colaborativo en la institución y seguidamente se identifican los aspectos que lo inhiben o promueven.

4.2. Generalidades del trabajo colaborativo en Unitec

La colaboración docente en Unitec y particularmente en el programa de Ingeniería de Sistemas, en términos generales se caracteriza por ser la manera más común de trabajo en los docentes, ya sea porque ellos se organizan de manera autónoma por un fin común, porque la Dirección de la Escuela de Ingenierías les programa reuniones periódicas de trabajo, o porque otras direcciones académico – administrativas les asignan tareas y ellos deben buscar la manera de programar sus propias reuniones para cumplir con estas actividades.

Tener un objetivo común es una característica general para todas las formas y estrategias de trabajo colaborativo al interior del programa; indistintamente que los docentes sean expertos en varios campos de la ingeniería. “Normalmente casi todas las actividades que se realizan buscando un fin, y obvio que ese fin requiere de un trabajo colaborativo por parte del grupo de docentes, pero generalmente todas van orientadas a una actividad específica” (participante 5).

Lo encontrado coincide con lo expresado por Cutanda y González (2015), quien a partir de su investigación infiere que los docentes de diferentes áreas del conocimiento pueden trabajar a partir de un fin común, el cual no necesariamente debe ser curricular; por su parte Jiménez (2009), afirma que la premisa para conformar un sistema de trabajo colaborativo debe girar en torno a un trabajo armonioso en un clima de confianza siempre y cuando todos trabajen para un fin común.

Ahora bien, dentro de las formas de colaboración en este grupo de docentes, se destacan las reuniones programadas por la Dirección de la Escuela como una de las formas más comunes este tipo de trabajo, así como el trabajo sobre gestión curricular que demanda una coordinación exhaustiva y una programación periódica de reuniones, y finalmente la realización del Congreso Internacional de Ingeniería el cual requirió no solo la participación de Unitec sino de dos instituciones más, entre las actividades más representativas de trabajo rutinario de la Escuela.

Con respecto a las reuniones periódicas que organiza la Dirección de Escuela, principalmente con el equipo de docentes de tiempo completo y medio tiempo, y algunas de ellas incluyendo a los docentes de hora cátedra. Estas reuniones se caracterizan por ser muy provechosas porque la Dirección de la Escuela traza un plan de trabajo semestral y asigna roles a cada docente según sus potencialidades.

Sin embargo, esta planeación de la escuela se ve entorpecida por otras actividades paralelas asignadas por otras direcciones académico-administrativas como, por ejemplo, las tareas sobre gestión curricular, autoevaluación, investigación, internacionalización, proyección social, prácticas profesionales, entre otras. Lo que resulta en un cruce de actividades en tiempos simultáneos y muchas veces solicitadas cerca al tiempo límite de entrega.

Al respecto los participantes 3 y 4 afirman que en muchas ocasiones se cruzan varias actividades porque desde las diferentes direcciones asignan tareas sin contemplar la planeación realizada con anticipación desde la Dirección de la Escuela, trayendo como consecuencia un embotellamiento de actividades y una carga laboral excesiva con respecto al tiempo asignado para este tipo de actividades.

Todos los participantes coinciden en afirmar que ellos tratan en lo posible de cumplir con todas las actividades y tareas asignadas pero algunas veces es difícil cumplir a tiempo y con la calidad que se requiere, también concuerdan en que el trabajo en equipo es la mejor solución para cumplir con todo porque el rol que tienen cada uno de los docentes es mutuamente complementario, lo que permite apoyarse entre sí.

Ahora bien, el trabajo relacionado con la gestión curricular, ocupa el segundo lugar en las formas de colaboración más frecuentes en el programa, frente a la cual afirman los docentes que si bien es cierto ha sido una labor interesante porque genera un beneficio de todos los docentes y del propio currículo del programa, ha sido también desarticulada porque no todos los docentes comprenden a profundidad como se realiza este trabajo de currículo, por lo cual requieren una mayor orientación.

Esta situación se presenta en todos los docentes, incluyendo a los catedráticos porque el tiempo asignado es muy corto y el tiempo de contratación es apenas suficiente para el inicio de las clases, pero no contempla la preparación curricular de los cursos asignados ni mucho menos la capacitación sobre estos aspectos fundamentales para el cumplimiento de estas tareas.

Para coordinar esta gestión curricular hay un docente con tiempo asignado además de las horas de clase directa, en este tiempo, el docente debe organizar colaborativamente el trabajo con todos los docentes del programa; adicional a esto, debe también armonizar las actividades con los docentes que realizan la misma función en otros programas.

En otras palabras, este trabajo requiere de una exigente y total disposición de colaboración entre todos y cada uno de los docentes al interior de un mismo programa, así como la sincronía con los demás docentes que cumplen esta labor de gestión curricular. Por las mismas razones de alta exigencia, se requieren tiempos más sensatos que permitan una reflexión previa sobre el planteamiento curricular para que sea coherente con la ejecución de las clases.

Finalmente, la tercera forma de trabajo más frecuente o que genera más trabajo colaborativo al interior del programa fue la realización del Congreso Internacional de Ingeniería; este evento también requirió de un exigente y comprometido trabajo colaborativo, pero adicionalmente debía contar con la colaboración entre los docentes y directivos de ingenierías de otras dos instituciones.

Sobre esta actividad, todos los docentes participantes en esta investigación afirman que al interior del programa de Ingeniería de Sistemas y de la Escuela de Ingenierías se realizó una excelente labor porque cada docente tenía una tarea asignada y por consiguiente cumplió a cabalidad en los tiempos establecidos y con la calidad requerida.

Sin embargo, al momento de integrar el trabajo realizado al interior de la institución con el realizado en las otras dos instituciones, denotó una falta de sincronía porque algunos productos finales comunes del congreso no se cumplieron a tiempo

porque los docentes y directivos de las otras dos instituciones no cumplieron a cabalidad ocasionando así retrasos en otros cumplimientos.

Por otra parte, los docentes participantes mencionan que, para el óptimo desarrollo de la colaboración, utilizan algunos medios tecnológicos como el correo electrónico, los documentos en línea como Google Docs, Drive, WhatsApp y las plataformas virtuales, entre otras formas.

Sobre el aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y la Comunicación –TIC- (Mesa, 2011), respalda la idea de explotar cada recurso tecnológico en pro de la colaboración de los docentes, afirma también que en estos tiempos de la globalización y de la era digital, exige que los docentes apropien en el menor tiempo posible la utilidad de las TIC para facilitar su labor y por consiguiente el trabajo colaborativo.

Los docentes que participaron en esta investigación encuentran en la nube virtual del correo electrónico “Drive” una gran facilidad para realizar el trabajo colaborativo porque pueden compartir un documento entre varios compañeros para que cada uno realice su aporte de manera sincrónica o asincrónica y todos estén enterados del avance para la entrega final del producto.

El participante 2 resalta que si bien es cierto el WhatsApp no ha sido difundido como una herramienta de uso académico, se ha convertido en un medio muy útil para estos fines dado que se pueden crear grupos donde interactúan todos los participantes y pueden rápidamente estar informados de los pormenores del trabajo en equipo que están desempeñando. A este respecto, las buenas experiencias de aprendizaje en línea, frecuentemente se relacionan con la creación y puesta en marcha de comunidades de práctica (Rodera, 2014).

Según los participantes 4 y 5, en todas las acciones que requieren trabajo colaborativo se distinguen dos momentos, el primero se genera a través de una reunión presencial donde se definen los objetivos del trabajo que se debe realizar, los responsables y los roles de cada uno, el medio de entrega y los tiempos, entre otros

aspectos; el segundo momento surge cuando se comienza a trabajar en equipo, para el cual mencionan los participantes que siempre se acude por lo menos a una herramienta tecnológica como correo electrónico, WhatsApp, documentos en Drive, plataformas virtuales, Blogs, solo por mencionar algunas.

El trabajo colaborativo realizado a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, facilita y potencia el trabajo o el producto que se debe entregar, así como el apoyo mutuo y el aprendizaje recíproco, además de permitirle mejorar la práctica docente (González et al., 2013).

4.3. Aspectos que promueven o inhiben la colaboración.

A continuación, se abordan los aspectos más sobresalientes que promueven o inhiben la colaboración docente en el programa de Ingeniería de Sistemas; primero identificaremos los aspectos positivos y seguidamente los negativos.

4.3.1. Aspectos positivos sobre la colaboración docente

Según todos los docentes participantes de esta investigación unos de los principales aspectos que facilita en trabajo colaborativo es la forma como se gerencia la escuela de ingenierías y por ende el programa académico objeto de este estudio; la dirección de escuela siempre está pendiente del seguimiento a los planes de trabajo de los docentes, y también apoya la consecución de las metas mediante la convocatoria a reuniones la consecución de información o la gestión de insumos por parte de otras dependencias.

En caso de requerir intervención directa sobre una actividad, la dirección de la escuela entra a hacer acuerdos entre los integrantes del equipo de trabajo para el consenso o disenso de los aspectos que pudieron motivar el desacuerdo; por ejemplo, el participante 1 afirma que en algunos casos tienen que acudir a la dirección de la escuela para que a través de esta se gestione la información que hace falta para cumplir lo requerido.

El participante 4 por su parte resalta una cualidad estratégica de la ingeniera que tiene a su cargo la dirección de escuela, la cual consiste en identificar las potencialidades

de cada uno de los docentes con el fin de delegar responsabilidades a cada uno con gran posibilidad de éxito, y periódicamente hace seguimiento y presta el apoyo y acompañamiento necesario.

Todos los docentes encuestados coinciden en afirmar que uno de los aspectos más importantes que promueven el trabajo en equipo es la actitud constante de colaboración entre los docentes; es una colaboración recíproca que permite a todos apoyar en la consecución en una determinada meta y luego de haberla terminado todos, vuelcan la colaboración a otra meta que fue asignada a otro docente; ellos la denominan “fuerzas prestadas”

Otra circunstancia favorable y permanente para el trabajo colaborativo es el encuentro sincrónico en un mismo espacio que para este grupo de profesionales es la sala de docentes, así como a la misma hora, por lo menos un día a la semana. Esta programación de horarios y de espacios se realiza de manera estratégica para que los docentes tengan oportunidad de intercambiar experiencias, de coordinar con más facilidad las reuniones de trabajo y de entablar relaciones laborales armoniosas en un ambiente de camaradería y respeto. Las reuniones periódicas pueden resultar muy efectivas, ya que la comunicación constante entre el grupo de participantes permite una ilación en las ideas que se exponen y un seguimiento más comprometido en las tareas asignadas (Chocarro, 2013).

Así, la comunicación personal se convierte en un medio para la búsqueda de soluciones en los equipos de trabajo (Valadez y Martín, 2008), siempre que se apliquen principios básicos como autonomía en la decisión y funcionamiento del grupo de trabajo; esto permite proponer acciones en diferentes aspectos de cada uno de los miembros (Linares, 2010; Chocarro, 2013), y que estén de acuerdo con las potencialidades identificadas para cada integrante.

En términos generales, todos los participantes resaltan el excelente ambiente de trabajo que existe en la escuela; la pertenencia y la lealtad del equipo de trabajo para con el programa, la escuela y la institución; el compromiso y la responsabilidad de cada uno

de los docentes; y la disposición permanente para las actividades que se tengan que realizar desde el programa o desde la escuela.

4.3.2. Aspectos negativos sobre la colaboración docente

Lo referente a los aspectos que inhiben o dificultan la colaboración docente se identifica principalmente factores de carácter institucional, es decir aquellos que dependen de las directivas de Unitec; entre ellos se puede mencionar los escasos tiempos que se le asigna los docentes para las responsabilidades asignadas, la falta de sincronía de todas las dependencias de la institución que están relacionadas con los programas académicos como es el caso de Ingeniería de Sistemas y la solicitud de tareas y productos entregables sobre el tiempo límite; a continuación se describe brevemente cada una.

El aspecto negativo que según los entrevistados tiene mayor preponderancia es el escaso tiempo asignado para funciones de los docentes de apoyo académico – administrativo como proyección social, internacionalización, autoevaluación, gestión curricular, investigación y prácticas profesionales; en suma, los docentes recalcan que los productos a entregar requieren gran trabajo individual y colectivo, pero no es proporcional con el tiempo semanal asignado por el programa de acuerdo a las directrices de la institución.

Los participantes 1, 3 y 4 concuerdan en afirmar que, a partir de las experiencias realizadas sobre el trabajo asignado para estas responsabilidades ya mencionadas, en la gran mayoría de casos se requiere invertir tiempo adicional a lo pactado en cuanto a la permanencia física en la institución, sacrificando en algunos casos los fines de semana.

Por otra parte, las diferentes áreas académicas y administrativas como las direcciones de proyección social e internacionalización, pedagogía y currículo, autoevaluación y acreditación, investigaciones, entre otras, solicitan información o productos para entregar en momentos a veces simultáneos, desconociendo la programación, los cronogramas y los planes de trabajo establecidos desde el comienzo de cada periodo lectivo.

Sobre este aspecto, el participante 3 afirma "...hemos podido detectar en este semestre es que estamos entregando productos a dos áreas..." también menciona el participante 4 que algunas veces se presentan casos en los que dos áreas solicitan un mismo producto, pero entregado en diferentes formatos dando una impresión de falta de coordinación entre esas dependencias.

Como consecuencia de esta situación, los docentes recomiendan que exista una mayor comunicación entre las áreas directivas de la academia con miras a hacer más eficientes los procesos a nivel de las responsabilidades asignadas a los docentes, así como también realizar una planeación estratégica general de la institución y luego una planeación detallada a nivel de los programas y finalmente a nivel de los planes de trabajo de los docentes.

Se presenta con frecuencia que algunas áreas solicitan trabajo sobre el tiempo límite de entrega desconociendo las otras actividades paralelas que ya tienen los docentes y sin tener en cuenta el plan de trabajo pactado al inicio del semestre; en otras ocasiones se presentan reuniones de última hora, requiriendo la presencia no discrecional de los docentes, desconociendo así mismo el horario de permanencia de los docentes, el plan de trabajo y naturalmente las actividades que están realizando en ese momento.

Por último, es importante resaltar que las políticas institucionales relacionadas con las condiciones laborales influyen significativamente en el desempeño individual y colaborativo de los docentes, coincidiendo así con Flores y Flores (2005) en cuanto a la necesidad de que a nivel institucional se generen políticas que propendan por la disposición y apoyo hacia la colaboración docente.

Las políticas deben incluir entre otros aspectos, el reconocimiento por los logros alcanzados y consecuentemente la remuneración por dichos logros, la revisión y/o ajuste de la asignación de responsabilidades, así como el tiempo que deben invertir en dichas responsabilidades, entre otras, (Imbernon y Canto, 2013; Gómez et al., 2014). Lo cual resulta concordante con el hallazgo de esta investigación en cuanto a lo expresado por

los docentes sobre el escaso tiempo que tienen para cumplir con las responsabilidades asignadas y por consiguiente para realizar trabajo colaborativo.

También se resalta que uno de los aspectos que favorece la colaboración es el reconocimiento por el buen desempeño; situación que coincide con Gómez et al. (2014) sobre la necesidad que esperan los docentes de ser reconocidos en la vida institucional y que a su vez influye en el buen funcionamiento de los equipos.

5. Conclusiones

Este capítulo presenta las conclusiones obtenidas en el trabajo de campo para la investigación sobre colaboración docente, a partir del análisis de la información recolectada se presentan los principales hallazgos y con ellos, algunas ideas nuevas, así como los aspectos que afectaron el estudio y una nueva pregunta de investigación.

La colaboración docente en Unitec y particularmente en el programa de Ingeniería de Sistemas, en términos generales se caracteriza por ser la manera más común de trabajo en los docentes, ya sea porque ellos se organizan de manera autónoma por un fin común, porque la Dirección de la Escuela de Ingenierías organiza reuniones periódicas de trabajo, o porque otras direcciones académico – administrativas les asignan tareas y ellos deben buscar la manera de programar sus propias reuniones para cumplir con dichas tareas.

La principal característica para todas las formas y estrategias de trabajo colaborativo al interior del programa es un fin común que permite congregar a los docentes; coincide con ello Cutanda y González (2015), quien a partir de su investigación infiere que los docentes de diferentes áreas del conocimiento pueden trabajar a partir de un fin común, el cual no necesariamente debe ser curricular. Por su parte Jiménez (2009), afirma que la premisa para conformar un sistema de trabajo colaborativo debe girar en torno a un trabajo armonioso en un clima de confianza siempre y cuando todos trabajen para un fin común.

Se destacan tres formas de trabajo colaborativo entre los docentes del programa mencionado: la primera tiene que ver con las reuniones programadas por la Dirección de la Escuela, identificada como una de las formas más comunes; la segunda forma está relacionada con la realización de acciones de proyección social, prácticas profesionales, internacionalización, autoevaluación, investigación y gestión curricular, en donde interactúan los docentes del programa de Ingeniería de Sistemas y otros dos programas de la escuela; la tercer forma de colaboración fue la realización del congreso

internacional de ingeniería el cual no solo requirió la participación del programa mencionado en esta investigación sino de dos instituciones más, entre las actividades más representativas de trabajo cotidiano del programa y de la escuela.

En la revisión de estas tres formas de trabajo colaborativo se puede inferir que en cada una de las situaciones estudiadas se requiere una forma más compleja de colaboración; la primera requirió una participación solamente de los docentes del programa de Ingeniería de Sistemas y de la escuela de ingenieras; en el segundo caso el trabajo sucede entre los docentes del programa, de la escuela y de otras áreas de la misma institución; y finalmente en el tercer caso, se requirió además de la coordinación entre los docentes del programa, las demás áreas de la institución, y otras dos instituciones de educación superior.

Por otra parte, los docentes participantes mencionan que, para el óptimo desarrollo de la colaboración, utilizan algunos medios tecnológicos como el correo electrónico, los documentos en línea como Google Docs, Drive, la comunicación por WhatsApp y las plataformas virtuales, entre otras formas, ya que facilita la realización de tareas cuando no hay posibilidad de organizar un encuentro sincrónico, o cuando el tiempo es muy corto.

Una vez realizado el estudio se sugiere trabajar sobre algunos aspectos que pueden facilitar las condiciones laborales sobre las cuales se realiza la colaboración docente; entre ellos se puede mencionar los escasos tiempos que se le asigna los docentes para las responsabilidades asignadas, la falta de sincronía de todas las dependencias académicas y administrativas de la institución que están relacionadas con el programa de ingeniería de sistemas y la solicitud de tareas y productos entregables sobre el tiempo límite.

El aspecto sobre el cual se debe dedicar mayor esfuerzo es el escaso tiempo asignado para funciones de los docentes de apoyo académico – administrativo como proyección social, internacionalización, autoevaluación, gestión curricular, investigación y prácticas profesionales; en suma, los docentes recalcan que los productos a entregar requieren gran trabajo individual y colectivo, pero no es proporcional con el tiempo semanal asignado por el programa de acuerdo a las directrices de la institución.

También es importante que exista una mayor comunicación entre las áreas directivas de la academia con miras a hacer más eficientes los procesos a nivel de las responsabilidades asignadas a los docentes, así como también realizar una planeación estratégica general de la institución y luego una planeación detallada a nivel de los programas y finalmente a nivel de los planes de trabajo de los docentes.

Por último, se observa con frecuencia que algunas áreas solicitan trabajo sobre el tiempo límite de entrega desconociendo las otras actividades paralelas que ya tienen los docentes y sin tener en cuenta el plan de trabajo pactado al inicio del semestre; en otras ocasiones se presentan reuniones de última hora, requiriendo la presencia no discrecional de los docentes, desconociendo así mismo el horario de permanencia de los docentes, el plan de trabajo y naturalmente las actividades que están realizando en ese momento.

Así, con respecto a la pregunta de investigación formulada en el capítulo 2 sobre “las condiciones laborales que promueven el trabajo colaborativo entre los profesores de tiempo completo y medio tiempo de la Escuela de Ingenierías” se concluye que hay condiciones laborales favorables caracterizadas por un ambiente de trabajo agradable al interior de la escuela y de camaradería sana entre los docentes, por el liderazgo positivo y motivante por parte de la directora de la escuela; también hay favorabilidad en cuanto al acceso a los medios tecnológicos como el correo electrónico, Google Docs, Drive, la comunicación por WhatsApp y las plataformas virtuales, entre otros medios a los cuales tienen acceso los docentes.

Por otra parte, se concluye que los aspectos negativos o desfavorables directamente relacionados con las condiciones laborales son el escaso tiempo que tienen los docentes para cumplir las actividades asignadas al inicio de cada periodo académicos y que consecuentemente inhiben la colaboración; también la falta de planeación estratégica de la institución para lograr armonizar todas las dependencias académicas y administrativas en la organización de actividades.

Consecuente con estas conclusiones sobre la pregunta de investigación también se cumplió a cabalidad con el objetivo de la investigación en tanto que se logró identificar las condiciones laborales que promueven o inhiben el trabajo colaborativo.

Una vez cumplidos los objetivos de la investigación y analizados los resultados obtenidos, se logra identificar una pregunta de investigación emergente; se trata de indagar ¿Cuáles son los medios o herramientas tecnológicas que utilizan los docentes de ingeniería de sistemas para la colaboración docente? Ó ¿de qué forma influye las tecnologías de la información y la comunicación en el trabajo colaborativo entre los docentes de ingeniería de sistemas de Unitec?

Referencias

- Alfaro, J. y Ramírez, M. (2012). Relaciones interpersonales virtuales en los procesos de formación de investigadores en ambientes a distancia. *RAES*, 4(5), 246-266.
- Angel, I. y Cano, L. (2011). Experiencia de un trabajo colaborativo con estudiantes y docentes de diferentes países mediado por las tecnologías de la información y la comunicación: proyecto colaborativo interuniversitario, capítulo Colombia. *Revista Q*, 6(11), 1-20. Recuperado a partir de <http://search.proquest.com/openview/0790bd7824350db8b70fccda4774c498/1?pq-origsite=gscholar>
- Antúñez, S. (1999). El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: factor de calidad, necesidad y problema. El papel de los directivos escolares. *Educación*, (24), 89-110.
- Baltar, Carrasco, Jensen, Villegas, y Tapia. (2012). El trabajo interdisciplinario entre psicólogos y profesores: estudio cualitativo sobre los significados de asesores técnicos en educación respecto de su experiencia como equipo de trabajo. *Revista de Psicología*, 21(2).
- Barragán, A. De Aguinaga, P. y Ávila, C. (2010). El trabajo colaborativo y la inclusión social. *Apertura*, 10(12), 48 - 49.
- Castañeda, L. y Ramos, M. (2015). Experiencias de colaboración docente en la Universidad de Adén. *Educación Médica Superior*, 29(1), 191-197. Recuperado a partir de <http://ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/426>
- Cabrera, C. (2005). Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa. *Theoria*; 14(1), 61-71.
- Chocarro, E. (2013). Las tertulias dialógicas, un recurso didáctico en la formación de docentes. *Historia y comunicación social*, 18(0), 219-229. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/HICS/article/viewFile/44238/41800>
- Elliott, J. (1990). *La investigación-acción en educación*. Madrid: Morata.
- Escorcía, R. y Gutiérrez, A. (2009). La cooperación en educación: una visión organizativa de la escuela. *Educación y educadores*, 12(1), 121-133. Recuperado de <http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/762>
- Fajardo, D. (2012). Profesores, aprendan de los nativos digitales propuesta de utilización de sistemas colaborativos en la educación pública. *Chasqui. Revista Latinoamericana de Comunicación*, (117), 33-36. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5791110>
- Fernández, D. y Malvar, L. (1999). La colaboración en los centros educativos: una oportunidad de aprendizaje profesional. *Profesorado: Revista de curriculum y formación del profesorado*, 3(1), 143-150. Recuperado de <https://www.ugr.es/~recfpro/rev31COL3res.pdf>
- Flores, E. y Flores, M. (2005). Public schools as learning communities: a multiple-case study of collaborative research in Northern Mexico (pp. 1 - 16). Presentado en Annual meeting of the American Educational Research Association, Montreal, Canada. Recuperado a partir de <http://www.escuelasqueaprenden.org.mx/wp-content/uploads/aera2005.pdf>

- Flores., M., Rodríguez, M. G., y García, M. (2015). Building a professional learning community: a way of teacher participation in mexican public elementary schools. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 3(2), 113 - 142. Recuperado de <http://doi.org/10.4471/ijelm.2015.09>
- Galindo, F. y Lasala, P. (2012). Lefispedia: el alcance mediante Internet de una experiencia docente de trabajo colaborativo. *Ibersid* (6), 111-117. Recuperado a partir de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authType=crawler&jrnl=18880967&AN=82187728&h=nt%2BoTsIJnkZZgB7iUe86y%2FALEB0rg9fa%2FkUjxtLzRtllmua7uHoeMAe1tDanvFGrliscl0cYnAXklfwCrYz35w%3D%3D&crl=c>
- Gil, P., Elizalde, L., Amiama, J., Bernarás, E., Garaizar, J. y Monzón F. (2009). El profesorado universitario ante las propuestas de cambio. Cuatro equipos docentes del campus de Gipuzkoa ante los retos del EEES. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 12(3), 139–152. Recuperado a partir de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3086570>
- Gómez M., Escofet A. y Freixa M. (2014). Los equipos docentes en la educación superior ¿utopía o realidad? *Revista española de pedagogía*, 72(259), 509-523.
- González, M. (2007). Equipos docentes en la enseñanza secundaria obligatoria: posibilidades e incertidumbres. *Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 15 (20), 1–20. Recuperado a partir de http://132.248.192.201/seccion/bd_iresie/iresie_busqueda.php?indice=autor&busqueda=GONZALEZ%20GONZALEZ,%20MARIA%20TERESA&par=&a_inicial=&a_final=&sesion=&formato=largo
- González, R. Castañeda, F. Torres, M. Banda, R. Vargas, R. y Ruiz, F. (2013). Colaboración en comunidad de práctica para el desarrollo profesional del profesor. *Pixel-Bit: Revista de medios y educación*, (42), 103–113. Recuperado a partir de <http://acdc.sav.us.es/pixelbit/images/stories/p42/08.pdf>
- Hargreaves. (1995). La modificación de las culturas de trabajo de la enseñanza. *Kikiriki*, (35), 49-61.
- Imbernon, F. y Canto, P. (2013). La formación y el desarrollo profesional del profesorado en España y Latinoamérica. (41), 1-12. Recuperado a partir de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-109X2013000200010&script=sci_arttext
- Imbernon, F. (2002). Reflexiones globales sobre la formación y el desarrollo profesional del profesorado en el Estado español y Latinoamérica. *Educación*, (30), 15–25.
- Jiménez, C. y Jiménez, E. (2004). Colaboración entre docentes para promover el aprendizaje del lenguaje en la primaria. *Revista iberoamericana de educación* 35(2), 1-14. Recuperado a partir de <http://www.rieoei.org/deloslectores/593Jimenez.pdf>
- Jiménez, K. (2009). Propuesta estratégica y metodológica para la gestión en el trabajo colaborativo. *Revista Educación*, 33(2), 95–107. Recuperado a partir de <http://www.redalyc.org/pdf/440/44012058007.pdf>
- Juri, M. (2012). Los proyectos educativos institucionales como dispositivos para la formación de los docentes en los escenarios de trabajo. *Cuadernos de Educación*,

- (7). Recuperado a partir de <http://www.revistas.unc.edu.ar/index.php/Cuadernos/article/download/788/743>
- Linares, M. (2008). De la formación de grupos a equipos de trabajo docente mediante procesos de comunicación personal. Apuntes sobre la concepción metodológica del proceso. *Ingeniería Industrial*, 29(2). Recuperado a partir de <http://rii.cujae.edu.cu/index.php/revistaind/article/viewArticle/14>
- Cutanda, M. y González, M. (2015). La colaboración entre docentes del programa de cualificación profesional inicial: el papel del departamento de orientación. *Educatio siglo XXI* 33(2), 303-322. Recuperado a partir de <http://revistas.um.es/educatio/article/view/233261>
- Mesa, L. (2011). El trabajo colaborativo del profesorado como oportunidad formativa. *Participación Los docentes, conciencia educativa de la sociedad*, (16), 69-88. Recuperado a partir de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4942213>
- Montecinos, C. (2003). Desarrollo profesional docente y aprendizaje colectivo. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 2(1), 105-128. Recuperado a partir de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=171018074005>
- Moreno, T. (2006). La colaboración y la colegialidad docente en la universidad: del discurso a la realidad. *Perfiles educativos*, 28 (112), 98-130. Recuperado a partir de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982006000200005
- Orozco, M. (2013). Fundamentos y características de un programa de formación de docentes en servicio, centrado en la reflexión común sobre la práctica educativa. *Revista Cultura de Guatemala*, 2, 35-55. Recuperado a partir de https://issuu.com/revistaculturadeguatemala/docs/ii_n_mero_2013._revista_cultura_de
- Porta, L., y Silva, M. (2003). La investigación cualitativa: El Análisis de Contenido en la investigación educativa. *Red Nacional Argentina de Documentación e Información Educativa* Recuperado a partir de http://www.uccor.edu.ar/busquedas/?txt_palabra=REDUC
- Rivas, S. y Ugarte, C. (2014). Formación docente y cultura participativa del centro educativo: claves para favorecer la participación familia-escuela. *Estudios sobre educación*, 27, 153-168. Recuperado a partir de <http://doi.org/10.15581/004.27.153-168>
- Rue, J. y Lodeiro, L. (2010). Equipos docentes y nuevas identidades académicas. *Estudios sobre educación*, 19, 285-309. Recuperado a partir de <http://0-content.ebscohost.com/millennium.itesm.mx/ContentServer.asp?T=P&P=AN&K=57429649&S=R&D=zbh&EbscoContent=dGJyMMvI7ESeqLY40dVuOLCmr02eqLFSsq24SbeWxWXS&ContentCustomer=dGJyMPGusk6vqbFKuePfgex44Dt6fIA>
- Salinas, J. (1998). Redes y desarrollo profesional del docente: entre el dato de serendipiti y el foro de trabajo colaborativo. *Profesorado*, 2(1), 13-24. Recuperado a partir de [https://www.ugr.es/~recfpro/Profesorado_2\(1\)_13-24.pdf](https://www.ugr.es/~recfpro/Profesorado_2(1)_13-24.pdf)
- Sandoval, M. (2008). La colaboración y la formación del profesorado como factores fundamentales para promover una educación sin exclusiones. *Contextos*

- educativos, (11), 149-159. Recuperado a partir de <https://publicaciones.unirioja.es/ojs/index.php/contextos/article/view/600>
- Valadez, I. y Martín, S. (2008). El trabajo participativo con docentes, una búsqueda de propuestas para enfrentar el maltrato entre iguales. *Revista mexicana de investigación educativa*, 13(36), 87–111. Recuperado a partir de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662008000100005
- Valenzuela, J. y Flores, M. (2011). *Fundamentos de investigación educativa*. Monterrey, México: Editorial Digital del Tecnológico de Monterrey.
- Villa, A. y Yániz, C. (1999). Aprendizaje organizativo y desarrollo profesional. *Profesorado: Revista de curriculum y formación del profesorado*, 3(1), 45–68. Recuperado a partir de <https://www.ugr.es/~recfpro/rev31ART3.pdf>

Apéndices

Apéndice A: Guía de entrevista

Esta entrevista se realiza en el marco del proyecto de investigación sobre la colaboración entre docentes del programa de Ingeniería de Sistemas de la Corporación Universitaria Unitec; el objetivo principal de esta investigación es identificar las condiciones laborales que promueven el trabajo colaborativo, de antemano le agradecemos su valiosa participación.

Nombre del entrevistado:

1. Motivaciones para dedicarse a la docencia:
2. ¿Cuándo está con sus compañeros en espacios de colaboración cómo se siente?
¿Son espacios dirigidos o convocados por la administración? ¿Son espacios informales “naturales”? ¿Espacios, impuestos?
3. ¿Cuál es el reto más difícil para establecer trabajo colaborativo entre colegas en el programa?
4. ¿Existen oportunidades o incentivos dirigidos a los profesores de aprender en comunidad en el programa?
5. ¿Qué aspectos facilitan el trabajo colaborativo en el programa de Ingenierías de Sistemas?
6. ¿Qué aspectos dificultan el trabajo colaborativo en el programa de Ingenierías de Sistemas?
7. Describe los tipos de intercambios que existen entre los profesores del programa, de la escuela y de Unitec.
8. ¿Cómo describiría el ambiente en su escuela en cuanto a la colaboración entre profesores y directivos?
9. ¿De qué manera la dirección de la escuela estimula la colaboración entre profesores? ¿Podría señalar algunos ejemplos?

Apéndice B: Guía grupo focal

Agenda

<p>1. Bienvenida</p> <p>2. Objetivo de la reunión</p> <p>3. Aclaración sobre la grabación</p> <p>4. Reglas</p> <p>5. Presentación participantes</p> <p>6. Introducción</p>	15'
<p>7. Discusión abierta 1: diagnóstico breve sobre el conocimiento del tema.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué entiende por trabajo colaborativo? • ¿Cuáles son las formas o modalidades de trabajo colaborativo que conocen? 	10'
<p>8. Presentación las modalidades, formas y experiencias de colaboración entre docentes.</p>	10'
<p>9. Discusión abierta 2: sobre tres preguntas detonantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son las formas o modalidades de trabajo colaborativo en el programa de Ingenierías de Sistemas? • ¿Para qué situaciones o temas se aplica el trabajo colaborativo en el programa? • ¿Existen condiciones institucionales que favorezcan o promuevan el trabajo colaborativo en el programa? 	15'
<p>10. Discusión abierta 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Percepción abierta sobre las políticas institucionales en cuanto a los objetivos, ventajas, desventajas y utilización de las experiencias de colaboración docente en Ingeniería de Sistemas. 	15
<p>11. Resumen</p>	10'
<p>12. Agradecer y terminar la reunión</p>	

Apéndice C: Modalidades, formas y experiencias de la colaboración docente.

Contextos de la colaboración docente

A continuación se describen los contextos donde se presenta de la colaboración docente, desde algunas experiencias ya que existen diferentes escenarios en los que se puede aplicar el trabajo colaborativo entre docentes; por ejemplo para solucionar una situación académica común en diferentes instituciones, para potencializar el crecimiento profesional de los docentes, como una forma de intercambiar experiencias, como una estrategia de comunicación para solucionar problemas al interior de las escuelas, como una forma de organización escolar, como una forma de innovación educativa, entre otros (Mesa, 2011; Moreno, 2006; Muñoz, 2002).

La colaboración o trabajo en equipo entre docentes, debe tener una trascendencia y un sentido desde el rol que cada uno de los actores desempeña, hasta los resultados esperados del proceso formativo. De este modo, la colaboración deber de ser una característica ineludible que todo profesor debe aplicar en su desempeño profesional, el sentido profundo de ser profesor y profesora, significa cooperar entre pares y facilitar la cooperación entre estudiantes para posibilitar el aprendizaje (Mesa, 2011). La colaboración se convierte en una estrategia provechosa para promover el desarrollo del profesorado (Moreno, 2006); adicionalmente el trabajo colaborativo se plantea como un medio para potenciar la calidad de la enseñanza y por ende el desarrollo profesional del profesorado (Fernández y Malvar, 1999).

La sociedad actual exige mucho de los sistemas educativos, por esta razón, los sistemas educativos deben exigir a las escuelas reorientar sus esfuerzos y buscar los apoyos necesarios para su transformación (Jiménez y Jiménez, 2004). El trabajo colaborativo debe ser una iniciativa que surja de los docentes ya que resulta uno de los aspectos más provechosos, que indudablemente genera un ambiente favorable para la construcción del conocimiento y además un valor agregado para las instituciones a las cuales pertenecen los participantes (Flores, Rodríguez, y García, 2015). Empero, las políticas de las instituciones educativas deben favorecer estos espacios ya que los mejores resultados en la educación, se potencian con el trabajo colaborativo, sin

embargo, depende mucho de las políticas internas de cada escuela en cuanto a la disposición y colaboración de la administración (Flores y Flores, 2005).

Por lo tanto, es importante tener en cuenta que dentro de los factores que influyen en la colaboración docente, está el salario, los tiempos que invierten en su labor directa con los estudiantes y en los momentos de trabajo colaborativo, la demanda del mercado laboral que permanente los motiva a otros horizontes, el clima organizacional, la promoción en la profesión, las estructuras jerárquicas en las organizaciones, entre otras.

Puede existir una política muy buena en cuanto a la formación docente y en la colaboración, pero existe el riesgo de una sindicalización por el descuido de las instituciones educativas sobre otros factores directamente relacionados con el desarrollo profesional como por ejemplo la remuneración por categorías o logros alcanzados, la revisión y/o ajuste de la asignación de responsabilidades, entre otras, (Imbernon y Canto, 2013). Es importante entonces trabajar en la formulación e implementación de modelos educativos inclusivos y participativos, que contemplen trabajo entre iguales y que el mismo permita una colaboración recíproca tendiente a alcanzar fines comunes (Escorcía y Gutiérrez, 2009).

La colaboración también debe permitir la inclusión social en cuanto al acceso a la información, a las tecnologías, a las necesidades personales de identidad, al derecho de ser reconocido y ser líder; lo cual busca satisfacer las necesidades de tipo personal como la confirmación del ser y la pertenencia a su grupo social (Barragán, De Aguinaga, y Ávila, 2010). De este modo, cuando un docente pertenece a un equipo de trabajo colaborativo, lo reconoce como parte de una comunidad educativa dinámica y como actor protagónico de la construcción de sociedades más educadas y justas, así como de agentes de cambio.

De otro lado, la colaboración entre docentes se organiza en torno a la solución de problemas que aquejan la comunidad educativa, problemas que pueden ir de la violencia escolar, hasta situaciones psicológicas de los estudiantes. Al respecto Cutanda y González (2015) en su investigación sobre la exploración de las relaciones entre docentes de programa de cualificación profesional inicial y otros profesionales del

departamento de orientación, resalta que el motivo por el cual se organiza el equipo de trabajo es la disminución de la exclusión entre estudiantes y por lo tanto la deserción de la institución; el autor destaca la actuación del departamento de orientación en la implementación de estrategias que le permitan ayudar y asesorar a estudiantes, analizar dificultades de aprendizaje, informar sobre alternativas profesionales; una de las estrategias más frecuentes y a la vez efectivas es la organización de equipos de trabajo colaborativo.

Por otra parte la investigación sobre el proceso participativo entre los docentes que evidencian violencia entre los alumnos, realizada por Valadez y Martín (2008), plantea que el objetivo común que agrupó a los docentes de una institución educativa, fue la disminución de los altos índices de violencia escolar, entendiendo así el trabajo colaborativo como una estrategia funcional y loable de los centros educativos para la búsqueda de soluciones.

Los procesos de formación de docentes, son otro frente desde el cual se aborda el trabajo colaborativo dado que es un mecanismo cooperativo que ellos necesitan como preparación para su desempeño y con las competencias propias de su profesión. Al respecto Orozco (2013); Mesa (2011); Imbernon y Canto (2013) coinciden en que la colaboración mutua entre los docentes que se encuentran en un proceso formativo facilita el consenso al interior de un equipo de trabajo, así como la misma formación individual del docente (Villa y Yániz, 1999). La colaboración permite que los docentes aprendan unos de otros y posibilita el apoyo mutuo para trabajar a través de las Tecnología de la Información y la Comunicación –TIC-, les ayuda en su proceso de autoevaluación y autorregulación y les permite mejorar su práctica docente (González et al., 2013).

Finalmente, la colaboración debe involucrar no solo a docentes y estudiantes sino también a todos los miembros de la comunidad educativa comenzando por los administrativos, hasta las familias de los estudiantes, que como eje estructural y núcleo de una sociedad deben ser parte activa de las comunidades de las instituciones educativas. Ser parte activa de una comunidad educativa significa participar

constantemente en escenarios que permitan la construcción de seres íntegros para la sociedad, como la escuela de padres, el acompañamiento en las tareas (cuando se trata de los primeros años escolares), el acompañamiento psicológico para padres e hijos en situación de conflictos por parte del equipo de psicólogos de las instituciones, entre otros.

Medios y modalidades en la colaboración docente

Modalidades o formas de comunicación presencial entre docentes

Son muchas las formas o modalidades que los docentes y las instituciones pueden emplear para facilitar los espacios de colaboración como encuentros presenciales con reuniones periódicas y grupos focales, sin embargo, en la siguiente sección se aborda el tema de la colaboración a través del internet.

El trabajo desarrollado por Flores y Flores (2005), presenta la experiencia trabajo colaborativo entre dos escuelas públicas del norte de México; estas dos instituciones realizaron encuentros presenciales por la cercanía entre las instituciones, lo cual facilitó la realización de talleres de diálogo y discusión de experiencias comunes. Una estrategia similar surge a través de las denominadas tertulias dialógicas, estrategia que puede ser muy efectiva y práctica dado que tanto docentes como estudiantes se sienten libres de compartir sus experiencias y no se encasillan en una estructura rígida y compleja de investigación (González et al., 2013; Chocarro, 2013).

Las reuniones periódicas son estrategias que pueden resultar muy efectivas, ya que la comunicación constante entre el grupo de participantes asegura una ilación en las ideas que se exponen, un seguimiento más comprometido en las tareas asignadas, entre otras; dicha efectividad depende del contexto y de las características del equipo de trabajo, por ejemplo si los participantes pertenecen a una misma institución, la cual está ubicada en una misma ciudad, será mucho más fácil lograr una periodicidad y una sincronía en los encuentros; dichos encuentros pueden darse a través de reuniones informales o de tertulias dilógicas (Chocarro, 2013).

La comunicación personal es en sí misma un medio para la creación de soluciones en los equipos de trabajo (Valadez y Martín, 2008), siempre que se apliquen principios

básicos como autonomía en la decisión y funcionamiento del grupo de trabajo, lo cual permite, entre otras cosas, ejecutar acciones en diferentes aspectos de cada uno de los miembros (Linares, 2010; Chocarro, 2013).

Finalmente, los grupos focales son un medio conducente al trabajo colaborativo, dado que la metodología empleada para la participación de los integrantes se realiza como un diálogo ameno sobre temas particulares, además los grupos no son tan grandes para que el manejo y la relatoría sean muy prácticos (Baltar et al., 2012; Gómez et al., 2014).

Apéndice D. Guía de observación de reunión de trabajo colaborativo

Esta observación se realiza en el marco del proyecto de investigación sobre la colaboración entre docentes del programa de Ingeniería de Sistemas de la Corporación Universitaria Unitec; el objetivo principal de esta investigación es identificar las condiciones laborales que promueven el trabajo colaborativo.

El propósito de la presente investigación es identificar las condiciones laborales que promueven el trabajo colaborativo entre los docentes de tiempo completo y de medio tiempo del programa de Ingeniería de Sistemas de la Corporación Universitaria Unitec de Colombia

Datos generales:	
Fecha y lugar de la observación:	
Nombre del observador:	
Nombre de los profesores participantes en la observación:	
Criterios de observación:	Descripción de la observación:
1. ¿Se observan comportamientos de los participantes que indiquen si conocen o no el tema propuesto en la reunión?	
2. ¿Sobre el tema tratado, se observan expresiones positivas, reluctantes, distantes o negativas?	
3. ¿Se observa participación activa en el tema propuesto?	
4. ¿Los participantes demuestran interés por las aportaciones y opiniones de sus colegas?	
5. ¿De qué forma resuelven sus diferencias de opinión?	
6. ¿La reunión se desarrolla en un ambiente agradable, de confianza, respeto y colaborativo?	

**Apéndice E: Formato de verificación de la validez por expertos del instrumento:
Guía de observación de reunión de trabajo colaborativo**

Esta observación se realiza en el marco del proyecto de investigación sobre la colaboración entre docentes del programa de Ingeniería de Sistemas de la Corporación Universitaria Unitec; el objetivo principal de esta investigación es identificar las condiciones laborales que promueven el trabajo colaborativo.

El propósito de la presente investigación es identificar las condiciones laborales que promueven el trabajo colaborativo entre los docentes de tiempo completo y de medio tiempo del programa de Ingeniería de Sistemas de la Corporación Universitaria Unitec de Colombia

Respetado evaluador, por favor califique cada una de las variables de la planilla en una escala de uno (1) a tres (3), marcando con una equis (X) según corresponda a uno (1) como mínimo valor y tres (3) como máximo valor, de acuerdo con las siguientes dimensiones:

Claridad: Hace referencia al grado en que la redacción, lenguaje y estructura del ítem facilitan su comprensión.

Pertinencia: Refiere al nivel con que el ítem resulta adecuado para los propósitos de lo que se pretende analizar en el estudio.

		Claridad			Pertinencia		
Preguntas o ítems		1	2	3	1	2	3
1	¿Se observan comportamientos de los participantes que indiquen si conocen o no el tema propuesto en la reunión?			-	-		
Observación o corrección que el experto haga del ítem o pregunta.							

2.	¿Sobre el tema tratado, se observan expresiones positivas, reluctantes, distantes o negativas?			-			
Observación o corrección que el experto haga del ítem o pregunta.							
3.	¿Se observa participación activa en el tema propuesto?			-			
Observación o corrección que el experto haga del ítem o pregunta.							
4.	¿Los participantes demuestran interés por las aportaciones y opiniones de sus colegas?			-	-		
Observación o corrección que el experto haga del ítem o pregunta.							
5.	¿De qué forma resuelven sus diferencias de opinión?			-			
Observación o corrección que el experto haga del ítem o pregunta.							
6.	¿La reunión se desarrolla en un ambiente agradable, de confianza, respeto y colaborativo?			-	-		
Observación o corrección que el experto haga del ítem o pregunta.							
Otras observaciones o comentarios que tenga el evaluador:							

Muchas gracias por su valiosa colaboración.

Pablo Andrés Fuquen Vargas

Investigador

**Formato de verificación de la validez del instrumento Guía de
observación de reunión de trabajo colaborativo**

Nombre del Evaluador: _____

Estudios académicos: _____

Nombre de la institución donde trabaja el evaluador:

Fecha de la evaluación: _____

Ítem	Porcentaje (0-100%)	Comentarios
¿Son pertinentes las preguntas con el objetivo de la investigación?		
¿Es clara la redacción de las preguntas propuestas con relación a lo que se pretende observar?		
¿Las preguntas permiten recopilar información necesaria para dar respuesta al objetivo de la investigación?		
Total		

Firma del evaluador: _____

Apéndice F: Autorización rector

Doctor

José Leonardo Valencia

Rector

Corporación Universitaria Unitec

Bogotá D.C.

Asunto: Autorización realización proyecto de investigación sobre trabajo colaborativo

Respetado Doctor José Leonardo, lo saludo cordialmente deseando éxitos en sus labores diarias; así mismo, a través de la presente acudo a su amable colaboración para que me permita desarrollar mi proyecto de investigación como requisito para optar al título de Magister en Educación que actualmente estoy cursando con Uniminuto y el Tecnológico de Monterrey. El propósito de la investigación es identificar las condiciones laborales que promueven el trabajo colaborativo entre los docentes de tiempo completo y medio tiempo del programa de Ingeniería de Sistemas de la Corporación Universitaria Unitec.

Adjunto encontrará una carta con información más detallada sobre la investigación.

En espera de una pronta y positiva respuesta se suscribe,



Pablo Andrés Fuquén Vargas
C.C. 74186840

Copia a: Lilibian Consuelo Bernal
Vicerrectora de Planación – Unitec

Sonia Rosalba Bejarano
Directora escuela de Ingenierías - Unitec

Uo Bo

Oct-31 / 17

Apéndice G: Consentimiento informado

Forma de consentimiento | 1

Forma de Consentimiento

Entrevista para emitir un diagnóstico sobre las condiciones laborales que promueven el trabajo colaborativo entre los docentes del programa de Ingeniería de Sistemas de la Corporación Universitaria Unitec de Colombia.

Por medio de la presente, Yo Oswaldo Muñoz R., con correo electrónico oswaldomunoz@unitec.edu.co, declaro que **Pablo Andrés Fuquen Vargas** me ha informado sobre las condiciones de confidencialidad que se seguirán para trabajar con los datos que se registren en **la entrevista individual, grupo focal y observación para emitir un diagnóstico sobre las condiciones laborales que promueven el trabajo colaborativo entre los docentes del programa de Ingeniería de Sistemas de Unitec de Colombia.** Sé que toda información obtenida a través de este cuestionario será estrictamente confidencial. Ni los profesores ni las autoridades del Tecnológico de Monterrey ni de Unitec ni de ninguna otra institución educativa tendrán acceso a la información que se proporcione en lo particular. Toda la información recolectada será manejada con cuidado y resguardado. Si los resultados de este estudio son publicados, estos contendrán únicamente información global sin hacer mención a ningún participante en lo específico.

Entiendo que, si tuviera dudas en relación con este instrumento o con el proceso en general, puedo comunicarme con el investigador principal y responsable del diseño de esta actividad, Pablo Andrés Fuquen Vargas (andrespfv@hotmail.com)

Oswaldo

Nombre del participante

Oswaldo Muñoz R.

Firma

31-10-2016

Fecha

Apéndice H: Transcripción entrevistas

Participante 1

Motivaciones para dedicarse a la docencia:

Pues a mí siempre me ha gustado desde que yo estaba en la universidad dar conferencias, incluso me daban algunos espacios para dar conferencias cuando era estudiante y digamos que en ese momento pues yo investigaba bastantes temas y eso me llevaba a que me dieran espacios, ya sea en clases o en otros espacios académicos y podía presentar ponencias (en esos momentos se llamaban conferencias), entonces de ahí arrancó el tema de la docencia.

Y bueno, yo pienso que el contexto docente va cambiando porque una cosa es diferente cuando uno está enfocado solamente a la docencia y otra cuando uno tiene que hacer una serie de cosas y que a veces se cruzan las dos, entonces cuando hay bastantes cargas de trabajo, como que trata uno de repensar y reevaluar porque a veces los tiempos son muy escasos; a veces uno quisiera preparar más cosas, tener más recursos, opero los tiempos nada, a veces quisiera haberlos tenido este semestre en tres o cuatro visitas empresariales pero los tiempos no lo permites; también uno tiene que contar con estudiantes que son nocturnos entonces uno tiene que tratar de cuadrar en lo posible algunas actividades como visitas empresariales nocturnas y no es tan sencillo.

¿Cuándo está con sus compañeros en espacios de colaboración cómo se siente?
¿Son espacios dirigidos o convocados por la administración? ¿Son espacios informales “naturales”? ¿Espacios, impuestos?

Lo que nos ha tocado en este semestre, particularmente lo que me ha tocado trabajar con Oswaldo ha sido bastante interesante porque ya hemos venido con algunos otros docentes en algunos otros docentes en cosas conjuntas cuando yo se que hay un insumo que le puede servir a alguien más bien sea de la escuela, bien sea de otras partes puede optimizarse para no generar dobles esfuerzos porque lo que uno debe es aportar,

es decir en que puede ayudar en las áreas donde sea necesario, y digamos que en este semestre con Oswaldo hemos hecho un trabajo bastante interesante, digamos que se ha dado para un trabajo colaborativo, pero este trabajo colaborativo en lo que nosotros hemos hecho nos ha llevado a integrar cosas el va adelantando algunas cosas, entonces yo digo –yo ya tengo estas otras- entonces establecemos esa cooperación y ese trabajo colaborativo que nos ha llevado a tener adelantado una serie de procesos.

A veces dependemos de otros para organizar y culminar un proceso, pero nos toca es –hasta aquí llega, ya hicimos, ya llevamos, ya avanzamos, ya gestionamos- y a partir de acá si ya dependemos de otras personas que deben entregar resultados pues ya nos toca evidenciarlo.

¿Cuál es el reto más difícil para establecer trabajo colaborativo entre colegas en el programa?

Yo pienso que los tiempos; ahora hemos visto un tema curricular y ha sido terrible porque nuevamente volvemos a al mismo caso del catedrático quien va a dar su cátedra porque le pagan solamente ese tiempo y pues le están pidiendo cosas que están fuera de tiempo, o trabajos que implican otra serie de cosas que de alguna u otra manera es posible que este en su plan de trabajo pero que generalmente ellos no se comprometen con eso.

Por ejemplo el viernes teníamos una reunión donde estaba citados todos los docentes, de los 26 docentes llegamos solo cinco de tiempo completo y medio tiempo y finalmente nos toco fue tratar de sacar la tarea de la mejor manera; a pesar que fue una reunión extraordinaria urgente para mirar un tema especial pero que afecta el desempeño de cada uno de ellos en sus contextos, pero a la vez de que nosotros estamos manejando la situación tenemos que ayudarles ofreciendo espacios para explicarles lo que no han entendido: es decir, cual es el rol de lo que usted tiene que hacer y el compromiso que usted hizo con la institución, y por eso queremos ayudarle para que se dé cumplimiento en lo que usted tiene que entregar.

¿Existen oportunidades o incentivos dirigidos a los profesores de aprender en comunidad en el programa?

Yo pienso que la institución si genera unos espacios para que nosotros podamos trabajar y capacitar; por ejemplo, todo el tema de diseño curricular que se hizo este semestre, sin embargo volvemos a los mismo, cuando los tiempos no son los adecuados o hay cruces con actividades múltiples que se están presentando, pues no se alcanza a evidenciar toda esa serie de elementos como deberían darse, por ejemplo se ha cruzado con actividades de registro calificado, con el congreso que se realizó.

Entonces hay una serie de actividades que a veces no son tenidas en cuenta y uno si quisiera participar, pero los tiempos no lo permiten o a veces por las mismas complicaciones de la persona que viene a dictar el curso y la charla, a veces cancela; entonces frente a eso, digamos que si están los espacios pero parece que hay que mirar otra dinámica diferente a ver cuándo se programa. Parece que estamos fallando es en la parte de planeación para sacarle el mayor provecho de la capacitación.

Moderador: Ósea que una instancia pueda que tenga el espacio, pero eso es torpedeado por la programación de otra instancia, entonces se necesita haber una comunicación desde arriba para que no se pisen los cronogramas, los tiempos o las tareas.

Nosotros por ejemplo hicimos un curso de inglés la semana pasada y hubo algunos docentes, pero en la medida que fue corriendo el tema fueron desertando porque eran tres días a la semana y finalmente fueron desertando y solo terminamos cinco docentes, pues fue más por tesón y resistencia de nosotros porque había días en que se cruzaban reuniones y no permitían asistir a clases.

¿Qué aspectos facilitan el trabajo colaborativo en el programa de Ingenierías de Sistemas?

Los aspectos que facilitan en la medida que hallan más docentes tiempo completo o medio tiempo va a facilitar mucho más la tarea porque van a ver muchos más tiempos y espacios en los que se puede llegar a reunir para buscar puntos comunes.

¿Qué aspectos dificultan el trabajo colaborativo en el programa de Ingenierías de Sistemas?

Lo que más dificulta es el trabajo con los docentes catedráticos; sin embargo sería importante es que cuando nos contratan es al inicio del semestre, el primer día de clases, pero uno asiste a las reuniones que hacen antes, entonces se tiene que mirar esos aspectos porque si algo le pasa al docente dentro de la institución es responsabilidad de la institución. En esa media, yo creo que si la institución contrata un día antes no pierdo nada y lo puedo emplear en las capacitaciones y demás actividades de preparación, porque el primer día de clases uno está corriendo con actas, con formatos, con preparación de clases y son temas que se van colgando en ese proceso debería quedar todo preparado, todo actualizado, material ya listo; es más el docente debe tener todo listo para revisar haber que más puedo actualizar.

Describe los tipos de intercambios que existen entre los profesores del programa, de la escuela y de Unitec.

Se utilizan mensajes de WhatsApp, correo electrónico, Google Docs; de alguna manera se utiliza la parte tecnológica para ver que nos hace falta; es decir, nosotros miramos y validamos. El trabajo que hemos venido realizando con Oswaldo es muy interesante porque nos apoyamos entre los dos en áreas de cumplir con el objetivo común previsto.

¿Cómo describiría el ambiente en su escuela en cuanto a la colaboración entre profesores y directivos?

Desde la dirección es muy abierto el contexto y se cuenta con todo el apoyo, e incluso algunas veces le decimos a la ingeniera: -tenemos que enviar un correo- o también los espacios porque a veces son muy apretadas, entonces uno busca un espacio y sino toca vía WhatsApp “urgente”, pero generalmente se prestan los espacios para apoyarnos. Cuando uno cuenta con el apoyo de la alta dirección, en este caso de la dirección de la escuela entonces se da para todo eso porque ella no puede hacer muchísimas cosas por las múltiples reuniones que tiene pero generalmente si nosotros somos el brazo extendió de la dirección, nosotros tenemos que colaborar en lo más posible y desde ese punto de vista pues si ha habido mucha colaboración.

Los compañeros saben cuál es el trabajo de la escuela y el trabajo de la ingeniera, entonces cuando hay cosas que debemos hacerlas pues está presentándose un equipo de trabajo y a veces necesitamos colaboración y que los otros también hagan; nosotros podríamos hacer todas las cosas solos pero a veces se necesita el concurso de otras personas y nos toca expresarlo.

Por ejemplo, cuando había que responder algo de sistemas, como habían unos temas muy específicos, entonces nos tocó llamar a la de telecomunicaciones, y nos tocó llamar a l de sistemas para ver como soportamos a partir de esto que ya se hizo, ya se tiene un contexto -pero díganos usted que es el experto, esto como lo mezclo acá-, yo se que existe esta académica Cisco pero como se aborda desde diferentes puntos de vista.

La ayuda siempre ha estado disponible porque yo sé que ellos siempre tiene compromisos fuera de la institución y todos las tenemos, pero digamos que siempre se saca el espacio para tratar de cumplir con ese lineamiento que se tiene.

¿De qué manera la dirección de la escuela estimula la colaboración entre profesores? ¿Podría señalar algunos ejemplos?

Yo pienso que generalmente cuando se van a trabajar temas, siempre hay una reunión, no necesariamente los involucrados directos con la función sino ya son el cuerpo de docentes de tiempo completo, de medio tiempo a ver que aportes hay.

Moderador: ¿Existen otro tipo de estímulos? como por ejemplo: por haber realizado un trabajo excelente, tiene derecho a media beca o un curso o algo por el estilo-

Yo pienso que no se ha dado esa dinámica, sin embargo, esos son temas que funcionan, por ejemplo cuando yo trabajaba en una empresa, en alguna oportunidad hubo unas personas que realizaron un buen trabajo, entonces a algunos les dieron un fin de semana a Cafam melgar por parte de la empresa con dos acompañantes más, eso es bastante interesante porque no en todos lados les dan esas prebendas; pienso yo que también deberían ver esos días libres porque a veces también uno sacrifica un fin de semana y pues en contraprestación deberían recompensar esos tiempos.

Moderador: Tiene alguna recomendación para la escuela que puede mejora el tema de la colaboración en docentes.

Yo pienso que en el tema de contratación, deberían reevaluar el tiempo de la contratación porque el contrato inicia desde el mismo día del inicio de clases; entonces se debería contratar desde una semana antes para poder hacer los tiempos, no solamente en la parte de planificación sino en las capacitaciones para que todo quede entendido, porque es lo que tenemos en estos momentos en el caso de los docentes catedráticos quienes dicen -no entendí, me dieron una capacitación de 15 minutos pero no me sirvió, no entendí, hay muchos vacíos-, entonces como uno dice al docente, -según su plan de trabajo, tiene que entregar esto- pero algunas veces si uno quiere que las cosas salgan bien, hay que ser persistente acompañando al docente a ver si tiene dudas, para poderlas resolver de inmediato y que los docentes puedan trabajar efectivamente.

Moderador: Bueno profe, ¿algo más que quisiera comentar?

Yo pienso que solamente eso, el tener en cuenta un tiempo adicional todas las cosas; pienso que en esa medida va a ser más efectivo el trabajo porque sobre todo cuando un docente tiene varias áreas a las cuales debe reportar, por ejemplo en este semestre básicamente tengo tres jefes quienes no tienen en cuenta los tiempos ni los

cronogramas, porque cada área tiene su planeación poco acordada; las tres actividades a las cuales debo reportar son: las clases, consejería académica y currículo.

Moderador: Bueno profe, muchas gracias por toda su colaboración, por contarnos sus experiencias, por el espacio que me facilita porque comprendo la apretada agenda, muchas gracias por la participación en esta investigación y particularmente en esta entrevista.

Participante 2

Motivaciones para dedicarse a la docencia:

Yo estoy trabajando con Unitec desde el segundo periodo de 2013, sin embargo, ya había trabajado dos años atrás en otra institución universitaria cuando estaba estudiando el pregrado, pero ya por cuestiones de la misma universidad no pude continuar, entonces como que lo suspendí, y ya hacia el 2013 me picó el bichito de volver a retomar la docencia.

Moderador: ¿Esa primera experiencia fue accidental?

Entrevistado: No, eso fue porque se dio el espacio, una de mis compañeras del pregrado estaba trabajando y se presentó una materia que necesitaban docentes entonces ella me dijo que era una materia que me iba bien, que fuera a ver cómo me iba, y pues me fue bien porque así duré dos semestres completos en esa universidad dictando otras dos materias más.

Moderador: ¿Cuáles fueron las motivaciones para continuar en la docencia?

Entrevistado: También me vi motivada por mi hijo pues estaba trabajando en la oficina, allí duré nueve años y me exigía más tiempo, además llegué a un punto en que no había como que otra actividad diferente hacer, llegué al último cargo que tenía entonces como que ya la oficina no era suficiente.

Entonces empecé con la clase de medio tiempo nada más y veía que era más fácil y me estaba generando más satisfacción y me sentía más augusto con las clases entonces

por ahí me fui enfocando a tal momento que ahorita estoy de tiempo completo. Además dejé la oficina de un lado, ya no estoy comprometida con la oficina, hago trabajos por particular, entonces tengo el espacio que fue el que en un principio solo se podía medio tiempo porque no alcanzaba el tiempo.

¿Cuándo está con sus compañeros en espacios de colaboración cómo se siente?
¿Son espacios dirigidos o convocados por la administración? ¿Son espacios informales “naturales”? ¿Espacios, impuestos?

¡Bien, muy bien! De por sí en la escuela, la forma en que la ingeniera hace los trabajos es que ella ve con quienes de nuestros compañeros tenemos más afinidad o podemos guiarnos muy bien y entendernos, entonces estos son los grupos digamos que cuando hay tareas de todo el equipo o de dos o tres personas, por eso nos ubica en ese grupo; pero en general muy bien con los otros profes, independiente cuando hay que hacer un grupo general o algún trabajo más grande... ¡muy bien en el proceso!

Moderador: ¿Tú lideras algún equipo de trabajo en equipo?

Entrevistado: No, todos somos parte, pues en algún momento digamos que de cierta forma si la ingeniera lo ve a uno que tiene que liderar algún proceso pero digamos que todos estamos en la capacidad que el algún momento lideremos ese trabajo que estamos haciendo.

Divagamos que dentro de las actividades que yo tengo no son propiamente con los profesores pero si me toca hacer convocatoria a algunos proceso pero con los estudiantes con los mismo profes porque las áreas que yo manejo no involucran mucho al docente sino al estudiante.

Moderador: ¿en las reuniones que tu participas son espacios dirigidos o convocados por la administración, o son espacios informales, naturales?

Entrevistado: Son por la administración; por ejemplo, los espacios sobre información de las prácticas profesionales, eso es el espacio de internacionalización, allí es donde se ve todo lo que está manejando la escuela de ingeniería.

¿Cuál es el reto más difícil para establecer trabajo colaborativo entre colegas en el programa?

El hecho de la renovación del registro calificado fue un tema que nunca había tenido, entonces siempre fue un gran reto porque digamos que los profes ya conocían mucho del tema y no me sentía que hasta ahora estaba aprendiendo de ellos, entonces ahí si era más de seguir como un alumno con los profesores porque no dominaba muy bien ese tema; sentí que ellos me estaban enseñando y fue parte de mi crecimiento como profesional.

¿Existen oportunidades o incentivos dirigidos a los profesores de aprender en comunidad en el programa?

Si, nosotros tenemos los cursos que constante nos están ofreciendo, y el último que hemos tocado con un grupo de profesores que hemos mencionado en una charla es uno de instructor en la plataforma Epic, el cual nos involucró temas propiamente de trabajo colaborativo, lo que se quiso buscar era que tuviéramos que buscar contacto con profes de otras universidades, pero tuvimos otro problema porque eran de otros países entonces no hubo como una coordinación de tiempos. Entonces lo que hicimos con los docentes de la escuela de ingenierías, hicimos toda esa coordinación y pues logramos hacer un trabajo colaborativo.

¿Qué aspectos facilitan el trabajo colaborativo en el programa de Ingenierías de Sistemas?

Yo digo que lo facilitan mucho tener docentes de tiempo completo donde realmente uno sabe pues que obviamente el profe tiene un horario y siempre hay un momento en que coincidimos, entonces por lo menos uno ya sabe que el profe va a estar atento de ese proceso.

¿Qué aspectos dificultan el trabajo colaborativo en el programa de Ingenierías de Sistemas?

De pronto que somos muy poquitos docentes de tiempo completo, entonces tenemos muchas actividades que de pronto se pueden cruzar con otras, entonces así uno quiera dedicarle tiempo para ayudarle a un profesor con otra actividad, ya tiene otra encima; creo que ese es el inconveniente que a veces se puede presentar. De pronto si fuéramos más, nos ayudaría a que tuviéramos menos saturación de actividades y pudiéramos dedicarnos más para hacer aún mejor las actividades que ya hemos realizado.

Moderador: ¿Los tiempos completos tienen un tiempo destinado para ese trabajo colaborativo?

Entrevistado: Si claro, tenemos unas horas de clase, que son independientes y tenemos otros procesos en los que uno debe apoyar; por ejemplo, los profes de currículo entonces nosotros como docentes que no somos de currículo debemos apoyar en todo ese proceso que ellos están haciendo, entonces nosotros de ese tiempo que tenemos disponible para las otras actividades debemos programar eso.

Moderador: ¿Y los docentes de cátedra no tienen tiempo para esas actividades?

Entrevistado: No, digamos que los docentes de cátedra tienen tiempo para otras actividades en tareas como por decir algo, la socialización de proyectos de aula, ellos nos apoyan a nosotros haciendo que sus estudiantes participen en esas actividades, pero ellos no son los que están organizando, los que llevan un control; simplemente colaboran con que los estudiantes participen, digamos que de esa forma los de cátedra apoyan nuestro trabajo.

Describe los tipos de intercambios que existen entre los profesores del programa, de la escuela y de Unitec.

Pues digamos que nosotros en ese proceso de colaboración, de pronto haciendo los documentos entonces se publica el documento y vamos haciendo nuestros respectivos

aportes o de pronto se hace un ajuste, como paso hace poco en un registro calificado: llegó el documento, entonces había que hacer algunos ajustes, entonces la ingeniera destinó quienes tenían que contestar y que parte, los profes indicados nos sentamos y hacíamos el trabajo y hacíamos la construcción.

Esos han sido los medios que siempre han utilizado o las reuniones que convocan los profes donde todos participamos y vamos haciendo las respectivas observaciones.

Moderador: ¿Todas esas actividades son planificadas al comienzo del semestre?

Entrevistado: Digamos que tenemos unas que dependiendo de las actividades que tenemos asignadas pues abemos que tenemos que hacer algunas actividades, pero de pronto pueden surgir otras de unos determinados momentos; entonces por ejemplo, todos teníamos que teníamos que contribuir de alguna forma al documento de registro calificado, pero no sabíamos que de pronto el par quería algún tipo de aclaración, entonces eso surgió en algún momento. Pero de resto digamos que en general para cada semestre ya se tiene planeadas una serie de actividades unas horas de reuniones o unos espacios que son necesarios para que cada uno de nosotros como docentes lleve a cabo sus funciones.

¿Cómo describiría el ambiente en su escuela en cuanto a la colaboración entre profesores y directivos?

A mí la verdad me gusta mucho ese ambiente de trabajo, es un ambiente donde tu aprendes mucho, en momentos yo no me siento como un docente más sino a veces como una estudiante aprendiendo de los profes que llevan mucho tiempo acá y más experiencia, entonces eso me parece muy interesante.

Independiente de ese trabajo con los profes, pues por ejemplo por el lado del ingeniero Omar, por la asistente también es un buen trabajo, es un espacio donde permite que pues ese trabajo sea augusto. También en la escuela nos ha hecho que de cierta forma trabajemos con otras dependencias por momentos, lo cual me parece muy interesante el trabajo porque nos podemos acoplar muy fácil a las otras dependencias.

¿De qué manera la dirección de la escuela estimula la colaboración entre profesores? ¿Podría señalar algunos ejemplos?

Sí, porque digamos que para cualquier actividad o proceso que estamos llevando a cabo, siempre se recalca que necesitamos el trabajo a los otros profes, que en algún momento necesitamos algún acompañamiento o algún tipo de ayuda, entonces siempre digamos que las tareas de algún u otra forma nos terminan tocando al resto de docentes.

A mí me gusta mucho la forma en que la ingeniera hace el proceso de retroalimentación, yo digo que ya sea por bueno o por malo, uno siempre debe contarle al otro –pues mire lo que pasó- entonces digamos que hace un proceso en donde si es una retroalimentación que le corresponde solo a esa persona directamente afectada, lo hace con ella, pero si es una retroalimentación que el resto puede hacer partícipe entonces lo hace en el grupo resaltando o recalcando las cosas y hace un reconocimiento del trabajo y de todas las cosas que hemos hecho.

Entonces digamos que eso es más reconfortante diría yo que estar pensando en una bonificación o cualquier otra cosa porque pues uno se siente que su trabajo se sabe que está haciendo, ya sea que quedó completo o incompleto, pero por lo menos hay una comunicación de ese proceso.

Moderador: ya para finaliza, ¿hay algo más que quisieras agregar y con esté en esta entrevista?

Lo que yo mencionaba antes que si el problema cuando somos pocos docentes de tiempo completo o medio tiempo pues si hace que estemos un poco saturados con actividades; no significa que no las cumplamos porque sin las cumplimos, sino que obviamente uno diría que uno hubiese podido hacer un poco más si tuviéramos un mayor espacio para hacer el proceso, de resto todo muy bien.

Moderador: Bueno profes, pues yo te agradezco mucho la participación en el cierre de esta recopilación de información.

Participante 3

Motivaciones para dedicarse a la docencia:

El mismo quehacer me llevo, digamos yo desde que empecé a estudiar; tengo los tres niveles, técnico, tecnólogo e ingeniero, y siempre me dedique a la parte de mi profesión como tal en la parte de desarrollo con el tiempo digamos que me llamaba la atención de dictar clases no lo avía acecho pero digamos que me llamada mucho la atención trabajar en eso, indiferentes empresas que estuve entre ellos mescle de Colombia me contrato trabajar en desarrollo en un momento dado poder capacitar sus empleados en un horario diferente a mi trabajo con unas herramientas me pareció muy chévere en pensar a enseñar digamos que me di cuenta que tenía la facilidad un a no haber estado preparado para eso conocía mi tema a trabajar pero digamos no avía socializado con otras personas diferentes personas que no era mi profesión a mi tocaba capacitar personas que no eran ingeniero sino por ejemplo como cantadores administrativos ese tipo de personas entonces vi que tenía la facilidad de hecho yo había pensado en dictar en universidad, me la planteo que entre el mismo grupo de trabajadores digamos en la aria de sistemas buscaban mucho que yo les aclara ciertas cosas en parte de progresión y el jefe de sistemas se dio cuenta de la forma que yo les explicaba entonces en un momento dado me pregunto que si yo era docente no pero quisiera ser pero todavía no yo veo que se le facilita entonces le voy a proponer para usted haga labor por fuera de su horario si le parece, digamos que fue una experiencia muy buena la ventaja que uno tiene que dictar en una empresa a dictar en una universidad es el tipo de personas que uno tiene al frente, en la empresa la mayoría son personas profesional que ya tienen un cargo dentro de la compañía, entonces si ellos sacan de su tiempo para ese curso es para aprender, en la universidad digamos que problemas con el primer semestres y el segundo semestre los muchos todavía creen que están en el colegio en entonces digamos que les falta un poquito de seriedad y aprovecha bien eso espacios pero sin embargo pues a mí me llamaba mucha la tención poder interactuar siempre cuando digamos cado siempre explicó algo de doy al de talle como la gente me entienda lo que se quiero comunicar, estando en unitec hace unos

años atrás que se podía dictar clases se podía trabajar en la parte al ministraría mediero la oportunidad de dictar clases, ya me afrente a puntualmente estudiar desde ya otro tipo mucho en personas por de sir lo así ya era dictar mis conocimiento puntuales en ingeniería pero en unos temas como manipulación de datos y después me di cuenta que podía reforzar en algo pedagógico entonces fue cuando entre en la maestría que hay que reforzarla y to esto ayuda, y esa tarea a de buscar, no es fácil de pronto estar trabajando en una compañía y salir de ahí me dedique a la docencia.

Moderador: Ósea que podríamos decir que el mismo medio y el entorno lo llevo a ser docente por vocación.

Si! porque me facilitó esa tarea de ponerme a buscar, porque no es fácil estar trabajando en una compañía y salir de ahí a dictar clase en una universidad porque muy seguramente me iban a decir – bueno y su experiencia? - porque muchas veces los ingenieros toman la docencia como un “escampadero”, entonces ya con el tiempo dije que ya me quiero dedicar a la docencia, la cual la he visto trabajando desde el año 2010.

¿Cuándo está con sus compañeros en espacios de colaboración cómo se siente?
¿Son espacios dirigidos o convocados por la administración? ¿Son espacios informales “naturales”? ¿Espacios, impuestos?

Se puede hablar de las diferencias porque de pronto nos cuesta cuando son espacios impuestos por general eso espacios una interactúa, cuando nos pasado con otra personas de otras escuelas digamos que tan fácil llegar a trabajar con esa personas porque somos de diferentes profesiones

Se pueden dar de diferentes formas, de pronto nos cuesta un poquito más cuando son espacios impuestos porque por lo general en esos espacios uno va a interactuar, o lo que nos ha pasado con otros profesores de otras escuelas, entonces digamos que no es como tan fácil llegar a trabar con este tipo de personas; primero porque somos de carreras diferentes, eso hace que hablemos de forma diferente en cuanto a la

terminología, al comienzo da un poco duro pero ya al rato de estar trabajando, todo empieza a controlarse.

Yo me siento bien trabajando con todos, he tenido que trabajar con mis compañeros tanto en determinada actividad que es de la misma universidad como en otras actividades que no son impuestas y que desarrollamos con los estudiantes, digamos que nosotros trabajamos bien; no hemos tenido ningún inconveniente con algún docente que de pronto no nos llevemos bien en términos de trabajo colaborativo.

El que si de pronto me ha costado un poco de trabajo es cuando son espacios impuestos porque uno está acostumbrado a trabajar con las personas de la misma profesión, ósea si yo estoy trabajando con ingenieros de sistemas, de telecomunicaciones o de industrial estamos bien, somos afines, pero de pronto ya estar trabajando con una persona de Cine y Televisión o que sean actores, al comienzo generan una resistencia pero ya después de un rato de estar trabajando uno entra en la tónica, pero cuesta un poquito.

¿Cuál es el reto más difícil para establecer trabajo colaborativo entre colegas en el programa?

Pues la verdad digamos que la experiencia que llevo me ha enseñado a escuchar primero, entonces a medida que uno escucha a sus otros compañeros adicional a que de pronto aun no los conoce por ejemplo los de cátedra y aquellos que entran de tiempo completo que son nuevos, yo por lo general los escucho, los observo, miro como intervienen para tratar de entrar ahí.

No he tenido algún impase o que de pronto algún docente quiera imponer sus propias ideas sobre las demás en un trabajo que genere un tipo de discusión, realmente no he tenido ningún inconveniente hasta ahora. Con los que hemos estado trabajando aquí,

No he tenido ningún otro reto hasta el momento, pero no le pongo problema a los retos que se puedan presentar; de pronto alguna escuela necesita un insumo que yo

le pueda proporcionar para que ellos logren un objetivo no se ha presentado pero el día que se presente yo lo tomo como cuando uno está trabajando en una empresa. Una vez nos graduamos como ingeniero de sistemas no sabemos en qué empresa vamos a trabajar; podemos entrar a trabajar en una empresa que se dedique a la educación como también podemos entrar a una empresa que elabore envases; las funciones van a ser las mismas, pero se van a aplicar de diferente forma.

De pronto lo que si me molesta es cuando las personas no estructuran como quieren las cosas, entonces todo lo explican en forma global, pero en caso nuestro tienen que ser un poco más detallistas en lo que requieren porque normalmente eso se va por un computador, y el computador no generaliza, sino que hace lo que yo le diga que haga, muchas veces cuando tienen que proporcionar datos, el computador al ejecutar ese programa no cumple con lo que está solicitando.

¿Existen oportunidades o incentivos dirigidos a los profesores de aprender en comunidad en el programa?

Sí, pero yo no lo he hecho, en el cual me capacite en un tema específico y poder replicarlo acá; pero sé que la universidad si lo hace, he escuchado a otros compañeros que han tomado cursos afuera, incluso acá también y en algunos casos han replicado eso a otros compañeros, eso es algo también que de pronto estamos atentos a hacer, por ejemplo en el caso de IBM, pues ellos tienen esa figura en la cual yo voy y me capacito en una herramienta específica y tengo la oportunidad de venir acá y replicarlo tanto a compañeros docentes como a los estudiantes, como grupo más importante para replicar. Por lo que he escuchado, en una escala de uno a 10, la universidad aplica un 3; yo pienso que las oportunidades existen, pero nosotros no las aprovechamos, puede ser por tiempo, en el caso mío es por tiempo, pero esas oportunidades la universidad no la deshecha; nosotros no buscamos afuera un curso el cual podamos tomar para después ofrecerlo o los replico a otros compañeros.

Es decir, no todos participan por falta de tiempo, ya sea porque la institución ofrece los cursos de educación continua pero los horarios no favorecen a todos, o porque las diferentes actividades y tareas a realizar les impiden tomar dichos cursos

¿Qué aspectos facilitan el trabajo colaborativo en el programa de Ingenierías de Sistemas?

Los aspectos que dificultan es el cruce de horarios entre diferentes profesores porque todos manejamos unos horarios diferentes una permanencia diferente, pero el programa como tal nos facilita lo que necesitamos para poder hacer ese trabajo; la universidad nos ofrece el espacio ósea el sitio donde podemos desarrollar la tarea, tenemos las herramientas como internet porque incluso ya hicimos un trabajo de esa forma pero el problema es por cruce de horarios, aunque se podría trabajar de pronto con quien no puede estar presente utilizar la videoconferencia, el chat o ese tipo de cosas pero es que en algunos casos se nos cruzan con clases que tenemos en otros lados.

La disponibilidad de espacios físicos como salas de juntas o sala de profesores y de herramientas como el acceso a internet facilitan el trabajo colaborativo, dado que en su gran mayoría las actividades asignadas requieren de un lugar para reunión y de herramientas informáticas para el trabajo en línea.

¿Qué aspectos dificultan el trabajo colaborativo en el programa de Ingenierías de Sistemas?

Los aspectos que dificultan es el cruce de horarios entre diferentes profesores porque todos manejamos unos horarios diferentes una permanencia diferente, pero el programa como tal nos facilita lo que necesitamos para poder hacer ese trabajo; la universidad nos ofrece el espacio ósea el sitio donde podemos desarrollar la tarea, tenemos las herramientas como internet porque incluso ya hicimos un trabajo de esa forma pero el problema es por cruce de horarios, aunque se podría trabajar de pronto con

quien no puede estar presente utilizar la videoconferencia, el chat o ese tipo de cosas pero es que en algunos casos se nos cruzan con clases que tenemos en otros lados.

Describe los tipos de intercambios que existen entre los profesores del programa, de la escuela y de Unitec.

Acá depende si necesitan un trabajo en especial, en este semestre por ejemplo es cuando nos citan a algunos comités, entonces en esos comités hay algunos trabajos que se realizan en común, donde todos de alguna u otra manera estamos haciendo algún aporte, pero también hay otros comités donde entramos solamente a escuchar lo que se ha hecho y uno opina sobre eso que ya se ha hecho. Trabajos entre profesores, cuando coinciden los tiempos de permanencia en la institución y tenemos una tarea en común, entonces aprovechamos los que estamos y nos unimos para trabajar en el tema.

Si alguno de los profesores está involucrado, pero falta en ese momento, lo que nosotros hacemos es que en algunos casos le replicamos lo que se habló, o en el caso de algún documento que debe trabajarse, se deja para que el docente realice su aporte, sugerencia o corrección sobre lo que se trabajó, la idea es reunirnos cuando esté el mayor número de profesores posible, también hay colaboración mutua entre los docentes según sus potencialidades, entonces entre todos nos colaboramos.

¿Cómo describiría el ambiente en su escuela en cuanto a la colaboración entre profesores y directivos?

Bien, incluso ya tuvimos un espacio donde alguien trato de imponer, y los demás compañeros dijimos: - un momentico estamos trabajando en un grupo y se trata de ayudarnos entre todos para sacar esta tarea y no que alguien venga a imponer algo porque eso si genera malestar, en su momento eso generó malestar entonces se le dijo a la persona con todo respeto pues le estamos ayudando en determinada tarea entonces no imponga sino colabore también o por lo menos revise lo que nosotros estamos haciendo para saber si está bien.

Moderador: ¿pero son situaciones aisladas?

¡Si, en realidad fue muy rara, digamos, una entre 500 mil! Porque en la escuela ha sido un trabajo rico, un trabajo chévere, pienso también que es porque nos hemos mantenido los mismos entonces ya nos conocemos en cierta medida y eso ayuda en conocer como es el otro profe; la ventaja es que los que estamos en este momento, tanto los de medio tiempo como los de tiempo completo trabajamos muy bien, no tenemos problema en desarrollar cierta actividad que nos pongan en un momento; nosotros nos molestamos en el buen sentido porque ya sabemos cómo trabajar, y eso es muy bueno, pero nunca significa que todos riamos y no hagamos nada, chévere es que se pueda trabar y que aportemos.

¿De qué manera la dirección de la escuela estimula la colaboración entre profesores? ¿Podría señalar algunos ejemplos?

Yo pienso que el trabajo colaborativo acá empieza desde el momento en que la ingeniera Sonia, la directora de la Escuela, dependiendo de nuestros perfiles nos asigna ciertas actividades dentro de nuestro plan de trabajo, por ejemplo si a mí me ponen alguna función dentro de mi plan de trabajo en un tema que no es afín a mi perfil, muy seguramente no voy a trabajar con el mismo agrado:

Por ahora los que hemos trabajado y que hemos desarrollado ciertas actividades dentro de la escuela y que las hemos venido desarrollando entonces podemos trabajar bien con los demás; de hecho al ingeniera Sonia tiene muy buena disposición, ella no es una jefe que esté encima de nosotros, ella nos asigna tareas pero nos tiene controlados en el buen sentido de la palabra, recordándonos ciertas tareas, ciertas actividades que nosotros debemos realizar, algunas que son en común con otros profes, entonces eso es bueno porque uno siente esa presión y sabe que tiene que cumplir. Cuando nos demoramos es porque de pronto hay otra actividad que nos demande un poco más de tiempo con respecto a otras que nos hayan puesto pero todo lo que nos asignan lo sacamos adelante; ella nos da los espacios y también se integra en algunos momentos

con nosotros, no con el fin de mirar que estamos haciendo sino con el fin de aportar; ella no critica sino aporta constructivamente y saca el tiempo porque uno la ve también muy ocupada.

Moderador: agradezco mucho la participación y la disposición en la realización de esta entrevista. Muchas gracias.

Participante 4

Motivaciones para dedicarse a la docencia:

Yo tuve la experiencia de estudiar fuera del país en el primer posgrado, cuando llegué me vinculé a una institución en Bucaramanga como coordinador de educación a distancia, fue allí donde tuve mi primer acercamiento a la academia en educación superior desarrollando mis competencias profesionales. Inicie como administrativo pues yo daba algunas capacitaciones a los profesores que tenía a cargo bajo mi coordinación, en temas de plataforma virtual, en educación a distancia, esto se facilitó porque yo era egresado de un programa a distancia entonces podía hablar con propiedad desde la óptica del estudiante.

Moderador: ¿pero siempre estabas en búsqueda de la docencia?

Entrevistado: No, es de la administración, incluso la sigo teniendo, es decir, la docencia para mí siempre ha sido una pasión, pero la parte de cómo me proyecto laboralmente es siendo administrativo académico, entonces después me vine para Bogotá donde empecé por empresa, tuve varios pinitos en algunas instituciones; en el 2012 por situaciones laborales como que no me sentía estar creciendo profesionalmente porque no me sentía a gusto, entonces fue cuando hice un stop en mi vida laboral, vi unas ofertas laborales en la parte de docencia, pase la hoja de vida y ya llevo cuatro años como docente, desde ahí me he vinculado, he trabajado en proyectos de docencia, como docente cátedra, docente de tiempo completo, medio tiempo, docente de educación a distancia, docente virtual, he dado seminarios, entonces digamos que la parte de la docencia hoy en día se volvía mi prioridad laboral y esa pasión.

¿Cuándo está con sus compañeros en espacios de colaboración cómo se siente?
¿Son espacios dirigidos o convocados por la administración? ¿Son espacios informales “naturales”? ¿Espacios, impuestos?

Primero que todo, la primera vez que conocí el concepto de trabajo colaborativo fue en 2007 cuando estábamos en el posgrado, pues tuve acercamientos en el tema de trabajo colaborativo, me llamó mucho la atención por las condiciones en que se da, digamos que una distribución equitativa o por lo menos una distribución de actividades de acuerdo al perfil que cada uno tiene sin tanta asignación y sin tanta o sin tanta obligación de lo que usted tiene que hacer. Cuando llegue a Colombia nuevamente, el concepto de trabajar en equipo, el concepto de entender la diferencia entre equipo y grupo.

Cuando tu trabajas en equipo, trabajas de acuerdo a esa asignación respondes por ese porcentaje que te están asignando, pero sobre el 100 %, es decir sobre ese producto final que en este caso es global; cuando tu trabajas en grupo solamente tu haces tu parte y entregar tu parte. Cuando tu empiezas a implementar el trabajo colaborativo empiezas a hablar del apoyo de esas funciones, de esas, de esos roles que ha aparecido con esa formación que tiene las pedagógicas activas, al trabajar por roles por lo menos yo me siento y me puedo apropiar de lo que tengo, es decir me puedo sentir dueño de este pedacito que me asignaron pero para el bien común sin hablar de poder, digamos en términos de responsabilidad, por ejemplo yo soy el que voy a hablar de corrección de estilo de un producto, puedo ser el dinamizador del grupo, voy a hablar del investigador 1, soy el líder, entonces empiezo yo a hablar de ese rol pero con propiedad.

Cuando ya nos centramos en lo que son las instituciones, para mí ya es fácil poderlo plantear, es decir ya de alguna manera tomo esa iniciativa de por lo menos poder hablar de ese trabajo colaborativo sobre ese producto, inclusive puede uno hacer más de una tarea desde el concepto de trabajo colaborativo, cuando usted entrega el proyecto o el producto solamente desde el equipo o desde el grupo de trabajo, entonces se concentran

en hacer una sola cosa pero si yo hablo de trabajo colaborativo, yo puedo emprender más de un trabajo porque el trabajo colaborativo emprende organización, resultados.

Algo que he aprendido del trabajo colaborativo es la experiencia, en este trabajo todos llegamos al mismo objetivo pues detrás de esa persona que llega a emprender su rol viene una experiencia grandísima, entonces cuando uno habla de trabajo colaborativo es desde la persona y no desde el trabajador para armarse de esos conceptos que uno tiene para poder cooperar y colaborar con el otro.

¿Cuál es el reto más difícil para establecer trabajo colaborativo entre colegas en el programa?

Cuando estoy como docente o como compañero de trabajo, y tengo que orientar cualquier proceso, pues me pongo en el zapato de esa persona; el reto es que en el menor tiempo posible poderle compartir mis conocimientos para la entrega de ese producto y poderle mostrar esa experiencia que uno tiene en tan corto tiempo para que se lleve esa experiencia siempre lleva esas limitantes como el tiempo, la dedicación el acompañamiento, es querer que el docente capte toda esa experiencia que yo he vivido.

¿Existen oportunidades o incentivos dirigidos a los profesores de aprender en comunidad en el programa?

Si he tenido inquietud de participar en esos cursos de formación o congresos, esos espacios para la Directora de la Escucela son geniales porque enriquecen la escuela, el compartir, por lo menos estar capacitándose, el proponer porque tenemos muchísimas líneas de acción en la escuela, entonces eso si he visto que hay un apoyo entendiendo que la directora de escuela es el primer contacto con la parte administrativa de la institución.

¿Pero si nos fuéramos por ejemplo a talento humano o directamente a la institución, pues yo no he hecho el ejercicio de ir a tocar la puerta y decir voy a ir a realizar un curso o una maestría, ¿hay algunos ingresos?, ¿hay alguna disposición?,

¿necesito viajar? O ¿como docente de tiempo completo puedo tener una licencia así sea no remunerada, pero que me mantenga las condiciones mientras voy a hacer algún curso así sea de inglés o un curso de formación por el verano!? No, no lo he hecho.

Moderador: No los has hecho, pero ¿conoces algún caso en que algún compañero aproveche este tipo de beneficio?

Entrevistado: Conozco a algunos docentes, pero es muy poco lo que conozco, lo que he escuchado son docentes que han ido o han tenido esas opciones, de uno a diez como dos casos; pero si nos vamos a esa parte de información en esa misma medida conozco poco porque no he visto mucho en la página o en medios informativos entonces si es por otro mecanismo, es decir si existen no se conocen, y si se conocen pues he visto pocos.

¿Qué aspectos facilitan el trabajo colaborativo en el programa de Ingenierías de Sistemas?

Para realizar el trabajo colaborativo en la institución los mecanismos de participación son varios a través de los cuales podemos realizar trabajo colaborativo.

¿Qué aspectos dificultan el trabajo colaborativo en el programa de Ingenierías de Sistemas?

Una de las limitantes que podemos ver es la cantidad de trabajo que tenemos, digamos que esa cantidad de trabajo no nos facilita hacer trabajo colaborativo que tenga como factor el tiempo ni la carga; algunas veces podemos no tener el tiempo pero entonces el producto que se entrega es un producto por entregar, por la fecha de entrega, por la presión.

Lo otro es que un docente tiempo completo o medio tiempo tiene varias funciones, entonces es docente que debe preparar clase, debe tener presente que estamos hablando de un modelo por competencia, que debe ajustar este modelo, de la incorporación de tecnologías en el aula entonces ya hay otro factor el docente que viene solamente dedicado como docente tiene que hacer ese ajuste de lo que venía realizando.

Aparte de eso, un docente tiene funciones de proyección social, quien debe apoyar en los congresos además coordinar todo lo que tiene que ver con cursos de proyección social, practicas; entonces uno no puede decir este docente es investigativo, o es curricular o es un docente que apoya los procesos administrativos de autoevaluación o hay un solo docente que hace proyección social, entonces cuando uno se da cuenta no tiene un solo jefe sino cuatro jefes y naturalmente tiene que entregar el mismo número de productos, entonces eso degasta y aunque el trabajo colaborativo permite el intercambio de experiencias ¡pero aquí estamos experimentando mucho! ¡O nos estamos enriqueciendo es muchos!

Otro factor que de alguna manera ya lo hemos notado es que la institución tiene varias sedes y están separadas, lo que supone un desplazamiento así sea de quince minutos, retomar, cerrando el PC, ir a la otra sede para iniciar otra reunión, eso cuanto tu sumas ya va quitando tiempo, entonces no haces un buen trabajo. Como no estamos hablando de un campus universitario sino estamos hablando de la calle entre varias sedes donde yo no puedo utilizar las tecnologías de la comunicación mientras nos reunimos, no hay un plan B. Si es una reunión presencial igual estoy restando tiempo de ese trabajo colaborativo; de este modo, el trabajo colaborativo cuando se da Fuera de la institución 10 de la noche o en la madrugada.

Moderador: ¿tú lo vez más eficiente fuera de la institución?

Entrevistado: no es porque sea más eficiente sino porque nos toca porque si no nos reunimos durante el tiempo entonces nos toca fuera de la institución y entregar ese trabajo; ayer discutíamos con una compañera de ese trabajo por cumplir y por no impactar algunos indicadores uno lo entrega porque lo tiene a la mano, ¿pero en qué tiempo nos esta tocando? Es por fuera de la institución porque nos estamos recargando de trabajo entonces a veces nos toca es: -haga su partecita, yo hago mi partecita y después completamos- algo previo es como lo vamos a llenar el producto, cual es la propuesta que vamos a presentar a nuestro jefe, como vamos a hacer el siguiente evento, entonces así empezamos algo previo para que cada uno vaya y haga el trabajo aparte, entonces ahí si se pierde el trabajo colaborativo porque se hace un trabajo en grupo.

Describe los tipos de intercambios que existen entre los profesores del programa, de la escuela y de Unitec.

Como yo estoy en el área de currículo, también tengo un compañero con el mismo cargo, pero el lleva el programa de Ingeniería Industrial y yo llevo el programa de Ingeniería de Telecomunicaciones e Ingeniería de Sistemas. Por escuela tenemos que hacer varios productos como en el caso del proyecto educativo de escuela y los proyectos educativos de los programas, entonces el trabajo colaborativo que nosotros realizamos casi todas las tardes es sentarnos, revisar el avance de esos productos, lo discutimos entre los dos, asignamos tareas.

Utilizamos los tres medios: el presencial que se da en ese instante; el virtual porque algunas veces nos apoyamos netamente por la parte de las tecnologías, nos conectamos desde la casa y empezamos a construir sobre un mismo documento y pues eso nos ha facilitado muchísimo, entonces la construcción de un documento en línea en el que cada uno está aportando de acuerdo a esa distribución de actividades pues vamos contrayendo el documento y estamos dejando en un solo sitio;

Algunas veces mixto porque estamos trabajando en otra sede, nos encontramos o nos vemos en un espacio y vamos así revisando otras cosas, no siempre un producto sino que estamos hablando de laboratorios, como también tenemos asignaturas en común, podemos estar hablando de los proyectos de aula, entonces discutimos –que vamos a aplicar esta semana, o como tu abordarías esta temática. Eso nos ha servido mucho en la parte de metodologías y llevar las dos asignaturas en el mismo ritmo para los estudiantes, porque no estamos haciendo actividades por separado, unificamos una actividad, complementamos a la experiencia de los docentes y la aplicamos en nuestros cursos académicos; cuando hablamos de currículo hablamos de distribución de actividades, pensamos como sería ese documento y lo estamos entre los dos alimentando.

¿Cómo describiría el ambiente en su escuela en cuanto a la colaboración entre profesores y directivos?

En la escuela, el semestre pasado por el desempeño que venía trabajando porque yo era docente cátedra, pues este semestre me permitieron ser docente tiempo completo; desde ahí he visto un estímulo en la incorporación a la institución, yo hasta ahora llevo año y medio en la institución y en la escuela de ingenierías, cada año normalmente se hace la celebración del docente en donde se premian los mejores docentes. ¡Son los que conozco, pero un estímulo sobre desempeño se nota en otro espacio diferente en cada semestre, no! ¡Solamente el que conozco es en la fecha del día del maestro y digamos que en la escuela sí! Con nuestra directora, cada vez que realizamos algún trabajo o finalizamos alguna fase pues ella nos hace algún reconcomiendo al grupo sobre el desempeño de cada uno.

Hay que reconocer varios elementos que desde la secretaria es la colaboración, ella tiene los documentos a la mano, el acompañamiento con los docentes siempre nos está recordando, profe ya tengo este material, entonces nos apoyamos en la resolución de muchos productos.

¿De qué manera la dirección de la escuela estimula la colaboración entre profesores? ¿Podría señalar algunos ejemplos?

El trabajo en equipo del área parte que son docentes con mucha experiencia, la mayoría ha terminado los estudios de posgrado, también han hecho intercambio entonces el grupo es bastante proactivo no solamente colaborativo pues estamos hablando de un tema o de un nuevo proyecto, entonces se está proponiendo y la gente siempre está dispuesta, inclusive la institución en el tiempo que yo llevo y en todos los meses siempre he escuchado que siempre hay reconocimiento de la escuela. Que la escuela es la que tiene uno de los mejores indicadores o ha participado o es la escuela organizada.

La escuela y después llegando a la parte administrativa o a la parte gerencial que en este caso estaríamos hablando del secretario académico y el director de escuela pues. Lo que si he sentido es que los nos permiten empoderarnos de ese proceso, es decir, nos dan todos los elementos para empoderarnos de ese proceso, propóngalos, inclusive, cuando yo inicie algunos meses, las palabras de la directora de la escuela me decía: - bueno profesor como usted es nuevo en este grupo, queremos que nos proponga otra metodología de trabajo u otro esquema para nosotros salirnos un poco de lo que venimos trabajando-, entonces por lo menos te da ese tipo de empoderamiento a los procesos.

Moderador: ¿hay algo adicional que quisieras complementarnos dentro de la estructura de la entrevista con respecto al trabajo colaborativo y a las condiciones laborales que se presentan?

Entrevistado: Yo he tenido experiencias de trabajar en otras instituciones más grandes que Unitec en el que se tiene una semana fuera del contrato, es decir una semana adicional a las clases académicas, aunque en este momento yo sea docente tiempo completo, igual tengo casi un mes después que terminan las clases académicas, pero lo digo es más que todo por los docentes cátedra, porque muchas veces el docente cátedra solamente viene a la institución por sus tiempos, por sus otras obligaciones, entonces viene prepara su clase o viene y da su clase y se va.

Entonces este docente puede que sea muy bueno en su área, no tiene espacios de tutoría por su forma de contratación, pero aparte de eso no podemos realizar un trabajo administrativo, por lo menos halar con el sobre la parte de investigación, de diseño curricular, de proyección social, de todos los frentes que tenemos en la institución. En las otras instituciones se tienen unas jornadas de trabajo o mesas de trabajo, en esa semana, al docente se le paga en su carga académica, es decir si está contratado por 9 u 11 horas, se le extiende por ese mismo tiempo, y esa jornada se aprovecha administrativamente para hablar de todos esos temas desde currículo, autoevaluación, proyección social, planeación para el próximo semestre. Entonces en la institución se puede hacer esa semana y pues aprovecharlo con todos los docentes.

Este semestre he visto un ciclo de capacitaciones, pero este ciclo debería ser como con más tiempo porque este semestre fue solamente en la semana académica que fue en octubre, que fueron cuatro capacitaciones durante una semana, pues desde ahí uno se queda muy corto en esos elementos de formación,

Moderador: Bueno profesor pues le agradecemos mucho el tiempo que ha dedicado para esta entrevista, incluso el plus que nos ha dado sobre lo que comprende el trabajo colaborativo, entonces ¡muchas gracias profe por la colaboración y por la disponibilidad!

Participante 5

Motivaciones para dedicarse a la docencia:

Bueno, pues se presentaron varios aspectos: en una época participe en cursillos de catequesis porque me entrenaron para catequista entonces comencé ese rol de orientar clases por decirlo de alguna manera, allí comenzó la espinita de compartir los conocimientos con los demás.

Ya después por cuestiones laborales me quedaba un poco complicado seguir y pues la verdad se quedó a un lado, y un buen día me ofrecieron orientar unas clases en una institución universitaria y me lancé al ruedo entonces ya comencé en forma dictando cursos precisamente de tecnología y así fue como poco a poco fui comenzando, ya llevo 18 años en ese plan.

Moderador: ¿Cómo te sientes en ese rol de docente? ¿Sientes que es lo tuyo?

Entrevistado: Bien, son dos cosas porque una parte es la cuestión laboral de trabajar en el campo pues obvio son resolución de proyectos, instalaciones, montajes, auditorias; ya la parte de compartir eso que uno ha adquirido en el transcurso de su vida profesional con la gente joven, entonces eso me motivó para continuar.

¿Cuándo está con sus compañeros en espacios de colaboración cómo se siente?
¿Son espacios dirigidos o convocados por la administración? ¿Son espacios informales “naturales”? ¿Espacios, impuestos?

Fundamentalmente depende del tipo de actividad que se va a realizar pues hay actividades que están diseñadas para que realmente una sola persona las elabore, pero si hay actividades que si se requiere que se realicen en conjunto, entonces pues obvio que si es indispensable la parte de trabajo colaborativo, y también pues obvio depende de los requerimientos que se soliciten para la elaboración de un proyecto pues ahí si es necesario compartir con los demás compañeros para llegar al objetivo que se solicita, pero como te comento pues son dos aspectos, individual, pero ya hay actividades donde obviamente necesita el concurso de más compañeros.

Moderador: ¿Y tu cómo te sientes trabajando colaborativamente?

Entrevistado: ¡Muy bien! A mí me gusta.

¿Cuál es el reto más difícil para establecer trabajo colaborativo entre colegas en el programa?

Me parece interesante tener un grupo mayor porque ahorita no somos muchos, la idea sería interesante en esa parte de los trabajos colaborativos donde participan varias personas, nos solamente la visión de tres o cuatro sino la visión de los demás que permita obvio hacer una síntesis de la propuesta y buscar el objetivo que permita potenciar en determinado momento el programa, entonces me parece interesante que haya mayor cantidad de gente en ese aspecto.

Por ejemplo, hicimos un curso que al principio fue complicado porque no era solamente con personal de la institución sino personal externo, fue un reto comenzar a reunir gente de diferentes ciudades de diferentes países, en que cada uno tenía su propia visión de esos tiempos; entonces fue complicado pero finalmente logramos consolidar un grupo que nos funcionó perfecto y los objetivos que nos solicitaron para desarrollo de ese curso se cumplieron, entonces el reto es conocer diferentes puntos de vista,

caracteres..., de todo, obvio es complicado pero es bueno porque en cierta forma uno comienza a mediarse sobre la potencialidad de los demás y llegar a un punto donde uno se desarma de sus prejuicios.

¿Existen oportunidades o incentivos dirigidos a los profesores de aprender en comunidad en el programa?

Lo incentivan en la medida que se propone un proyecto, los docentes pues obvio entrar a participar en las decisiones de cómo se va a ejecutar el proyecto, las propuestas que se van a realizar y eso hace que el docente se motive.

¿Qué aspectos facilitan el trabajo colaborativo en el programa de Ingenierías de Sistemas?

Fundamentalmente ahorita está facilitando mucho el uso de plataformas virtuales porque eso ya permite trabajar tanto asincrónica como sincrónicamente, entonces ya no estamos dependiendo de que –oiga la reunión es a la cuatro de la tarde, sino que ya lo podemos hacer dependiendo de la labor que realiza, podemos entrar en cualquier momento y podemos realizarlo en forma asincrónica-, en conclusión el uso de la tecnología potencia mucho el trabajo colaborativo.

¿Qué aspectos dificultan el trabajo colaborativo en el programa de Ingenierías de Sistemas?

Los tiempos a veces se dificultan mucho, de pronto tal vez la forma de contratación y dedicación que tiene cada docente de acuerdo a su contratación, entonces por ejemplo con los docentes medio tiempo y tiempo completo es mucho más fácil pues hay un tiempo de permanencia en la institución entonces es más fácil cuadrar horarios de encuentros, pero cuando se necesita el concurso de varias personas que no están en ese tipo de contratación sino por ejemplo un docente cátedra es muy complicado con ellos

porque ellos trabajan a lo que lo contrataron; ellos son un poco renuentes a prestar un apoyo adicional porque le queda muy complicado pues tiene que cumplir otra serie de compromisos en otras partes, entonces sería tener mayor dedicación de tiempos para realizar actividades diferentes a la docencia.

Describe los tipos de intercambios que existen entre los profesores del programa, de la escuela y de Unitec.

Básicamente a través del uso de las plataformas virtuales que permiten la versatilidad del trabajo en equipo.

¿Cómo describiría el ambiente en su escuela en cuanto a la colaboración entre profesores y directivos?

El trabajo a veces se pone un poquito tenso por la premura de entrega de trabajos y de cumplir los objetivos solicitados, pero el trabajo normalmente es bueno, las relaciones normalmente son armoniosas, las relaciones son buenas tanto entre docentes de la escuela y el programa, no hay inconvenientes. De pronto a veces que se siente la presión por los tiempos y a veces surgen imprevistos, entonces tica mirar a ver como se soluciona.

Moderador: ¿Hay muchos imprevistos que de pronto torpedean el trabajo colaborativo?

En algunas épocas sí.

¿De qué manera la dirección de la escuela estimula la colaboración entre profesores? ¿Podría señalar algunos ejemplos?

¡Si claro! Pues básicamente nos ofrece capacitación sobre todo con el uso de plataformas virtuales que permite más fácil el trabajo de cierta forma porque ya los horarios de los otros compañeros a veces no coinciden, entonces nos permite participar

en esas actividades on line, y obvio pues dentro de las políticas institucionales, pues estamos en la posibilidad de crecimiento de cada uno de los docentes, de pronto normalmente el docente comienza a adaptarse poco a poco dependiendo de su rol va adquiriendo habilidades no solamente académicas sino de tipo administrativo que le permite corresponsabilidad con la institución.

Moderador: Hay algo que quisiera agregar a la entrevista.

Entrevistado: Pues una de las cosas que potencia el trabajo en la escuela y el programa como tal es que haya una cohesión entre los docentes y que es cohesión pues obvio permite un trabajo en la cual esté en concordancia a todos, que todos buscan ese mismo objetivo, entonces pues eso permite potenciar el desarrollo del programa y consecuentemente el desarrollo de la escuela, decir, gana el programa y gana la escuela.

Moderador: Bueno profe, pues le agradezco mucho toda su colaboración, y disposición para permitir desarrollar esta entrevista.

Apéndice I: Observación de reunión de trabajo colaborativo

Esta observación se realiza en el marco del proyecto de investigación sobre la colaboración entre docentes del programa de Ingeniería de Sistemas de la Corporación Universitaria Unitec; el objetivo principal de esta investigación es identificar las condiciones laborales que promueven el trabajo colaborativo.

El propósito de la presente investigación es identificar las condiciones laborales que promueven el trabajo colaborativo entre los docentes de tiempo completo y de medio tiempo del programa de Ingeniería de Sistemas de la Corporación Universitaria Unitec de Colombia

Datos generales:	
Fecha y lugar de la observación:	Octubre 20 de 2016
Nombre del observador:	Pablo Andrés Fuquen Vargas
Nombre de los profesores participantes en la observación:	Participante 1... 6
Criterios de observación:	Descripción de la observación:
1. ¿Se observan comportamientos de los participantes que indiquen si conocen o no el tema propuesto en la reunión?	Se evidencia que todos los docentes conocían del tema de la reunión y el orden del día; cada uno opinaba del tema evidenciando preparación previa a la reunión. Este tipo de reuniones se realiza por lo menos una vez al mes, por lo tanto, existían unos compromisos de la reunión pasada.
2. ¿Sobre el tema tratado, se observan expresiones positivas, reluctantes, distantes o negativas?	Se observa inconformismo porque hay muchas actividades al mismo tiempo y poca planeación por la institución. Sin embargo, se ve la buena disposición de los participantes para poder cumplir a pesar del inconformismo. Se observa una motivación intrínseca por la colaboración entre los docentes. Se observa la armonía de trabajo de los docentes.
3. ¿Se observa participación activa en el tema propuesto?	Dado que ya existían unos compromisos de la reunión anterior, los docentes opinaban con frecuencia y preguntaban sobre las dudas

	encontradas; así mismo los participantes 1, 3 y 5 se mostraba propositivo sobre otras alternativas.
4. ¿Los participantes demuestran interés por las aportaciones y opiniones de sus colegas?	Se evidencia un ambiente grato y favorable para el trabajo colaborativo porque existe un respecto por la opinión de los demás compañeros.
5 ¿De qué forma resuelven sus diferencias de opinión?	Casi no se presentan diferencias de opiniones, sin embargo, las pocas presentadas se resuelven fácilmente con alguna broma generando un ambiente de compañerismo y respeto.
6. ¿La reunión se desarrolla en un ambiente agradable, de confianza, respeto y colaborativo?	Se observa una motivación intrínseca por la colaboración entre los docentes. Se observa la armonía de trabajo de los docentes. Se observa que los docentes disponen de las herramientas necesarias y que cuentan con el apoyo permanente de la dirección de la escuela de ingenierías. Existe un ambiente agradable de compañerismo y respeto

Apéndice J: Transcripción grupo focal

Grupo Focal

Realizado el lunes 31 de octubre de 2016, 5:00 p.m.

Moderador

Introducción y contextualización del grupo focal:

Buenas tardes, damos inicio a la realización del grupo focal en el contexto de la investigación sobre el trabajo colaborativo entre los docentes de tiempo completo y medio tiempo del programa de ingeniería de sistemas de la Corporación Universitaria Unitec; damos la bienvenida a los docentes del programa, nos vamos a identificar como participante 1, participante 2, participante 3, 4 y 5, para poder tener el contexto de la reunión y que nos permita hacer la transcripción de los datos tomados.

Ustedes tienen en sus manos una guía para la realización del focus group en la que tenemos una agenda constitutiva de 12 puntos, 1) bienvenida, 2) objetivos de la reunión, 3) aclaración sobre la reunión, 4) reglas, 5) presentación participante, 6) introducción, 7) discusión abierta 1, 8) presentación: las modalidades, formas y experiencias de colaboración entre docentes, 9) discusión abierta 2, 10) discusión abierta 3, 11) resumen, 12) agradecer y terminar la reunión. El apéndice Contiene una revisión de la literatura sobre las modalidades, formas y experiencias de trabajo colaborativo docente sobre las cuales voy a contextualizar.

Desarrollo

Esta reunión se realiza en el contexto de la investigación que está realizando el investigador principal (Pablo Andrés Fuquen Vargas), sobre el trabajo colaborativo; el objetivo principal es identificar las condiciones laborales que promueven el trabajo colaborativo entre los docentes de tiempo completo y medio tiempo del programa de Ingeniería de Sistemas de Unitec en Colombia.

Para esto, hay tres momentos a través de los cuales se recopila la información; un primer momento es un grupo focal que es el que estamos realizando en este momento con percepciones libre sobre la colaboración entre docentes; en el segundo momento se aplican entrevistas individuales semiestructuradas, cada una de las cuales contiene 9 reactivos; y un ejercicio de observación en una reunión particular y típica que tengan ustedes de manera relajada, como normalmente trabajan en ese tipo de reuniones.

Para abordar el tercer punto de la agenda (aclaración sobre la grabación), como ya les comenté al inicio de la reunión, estoy haciendo una grabación sobre este grupo focal, la cual debo transcribirla literalmente por eso me apoyo en este medio. Con respecto a las reglas de juego, vamos a trabajar hasta las 6:00 p.m. para que puedan continuar con sus actividades, para la presentación de los participantes, solamente para este ejercicio nos vamos a identificar con el primer nombre mencionando: participante 1, participante 2, participante 3..., para que me permita transcribir la percepción de cada uno:

Participante 1: Giovanni (P1), Participante 2: Paola Mora (P2), Participante 3: Edgar Chamorro (P3), Participante 4: Oswaldo Muñoz (P4), Participante 5: Eduardo Jara (P5).

Discusión abierta 1: diagnóstico breve sobre el conocimiento del tema.

- ¿Qué entiende por trabajo colaborativo?

P3: Es poder desarrollar una tarea o una actividad en conjunto con otra persona para lograr el objetivo de esa tarea.

P5: Trabajo colaborativo es esa distribución de actividades dentro de un equipo pero con una asignación de roles, en el cual todos apuntan a ese mismo objetivo digamos que trabajando en equipo.

P2: Es el proceso que permite que este grupo de personas hagan un trabajo, todos ubicados a un único objetivo, y lo que buscan también con el es que haya una integración de las partes y unos buenos resultados.

P5: Es un grupo de personas que efectivamente se reúnen para buscar un fin común, un objetivo y por ende todas las acciones están orientadas a dar cuenta de ese objetivo; me parece importante también lo que dice uno de los participantes en cuanto a que es ¿una asignación de roles” pero esto roles también incluyen la comprensión de la otra persona porque si no podemos llegar a que cada uno se desvíe del tema y estaríamos perdiéndonos del objetivo, es decir debe ser un trabajo mancomunado para conseguir el objetivo que se está buscando.

P1: Hace referencia específicamente a la cooperación de un equipo autogestionado para llegar a una meta común.

- ¿Cuáles son las formas o modalidades de trabajo colaborativo que conocen?

P3: El trabajo colaborativo se realiza a través de una reunión donde se especifica cual es la actividad a realizar y dentro del mismo grupo se definen ciertas tareas donde cada quien debe responder por ciertas labores para después unirlos y obtener los resultados. La otra que conozco es por medio de un programa de computador dependiendo de lo que se quiera realizar; pues a nivel tecnológico es muy específico dependiendo de la labor que se quiera realizar, si es un documento para trabajar en conjunto lo permite hacer.

Moderador: Ose le estoy entendiendo que es para trabajar documentos en línea.

P3: Si correcto, se puede ir trabajando mutuamente, cada quien trabaja insertando o cambiando cosas dentro del documento.

P1: Mediante un software (lo que decía el participante anterior) o una plataforma, cada uno, dependiendo del rol y del objetivo que vaya a lograr de ese trabajo entonces va a portarlo y que puede darse el caso a nivel tecnológico con el desarrollo de una herramienta o ya presencial, cuando se afianzan nexos relacionados con una temática en particular.

P5: Yo veo dos momentos: un momento presencial donde se definen las tareas que va a realizar cada uno, y que después se puede ir alimentando en un documento en línea dependiendo del trabajo, la otra parte sería que a partir de ese documento se lleve a la

consolidación para que no quede como “una colcha de retazos” porque pueden haber aportes de uno y de otro pero normalmente debe tener una consolidación, es decir, que ya sería en otra reunión donde a través de métodos virtuales o presenciales llegar a la consolidación del documento definitivo.

P2: Yo conozco varias herramientas por lo menos cuando dirigía programación en las cuales uno puede empezar a hacer un código fuente y todos van aportando; creo que otra herramienta que en un principio no se tenía considerada como un trabajo colaborativo es a través de WhatsApp, es una herramienta donde poco a poco todos van aportando y de cierta forma, en línea van haciendo construcción de algo que no es propiamente un Drive o un documento sino un aporte más o menos de ideas.

P4: Yo los clasificaría en dos: presencial y virtual porque digamos que en algunas ocasiones no se accede de manera presencial sino que pues un grupo de integrantes en diferentes situaciones empezaran a hacer trabajo colaborativo, de este modo podemos tener un trabajo que no es necesariamente presencial; lo que podemos hablar es que esa prespecialidad si se puede apoyar en las TIC (igual a lo que han comentado los compañeros), digamos en la construcción de un trabajo, un documento, el desarrollo de una propuesta de un desarrollo de software; entonces podemos hablar de los dos momentos: la prespecialidad donde podemos desarrollar cualquier producto, y la virtualidad a través de los medios on line se construye ese producto; y pues en ese caso esa prespecialidad se acompaña de las TIC cuando se necesita reducir algunas brechas que existen en la prespecialidad.

Moderador: Gracias! Pues aquí surge una pregunta adicional ¿Solamente se consideraría trabajo colaborativo cuando hay que elaborar una tarea? ó ¿puede haber trabajo colaborativo cuando no tiene que haber un producto entregable? Quiero decir, a través de un documento en línea como lo estamos mencionando; ¿conocen alguna otra estrategia?

P2: Yo creo que el trabajo colaborativo también sería cuando los docentes quieren como innovar en su clase, quiere hacer algo diferente en su clase y le pregunta a otro docente como podría ser más dinámica o de una forma diferente a abordar un tema

estaría de cierta manera haciendo un trabajo colaborativo, no hay un informe, pero hay algo que es más importante pues queda una enseñanza de un tema que se está abordando.

Discusión abierta 2: sobre tres preguntas detonantes.

- ¿Cuáles son las formas o modalidades de trabajo colaborativo en el programa de Ingenierías de Sistemas?

P2: Por lo menos de mi parte he participado en un grupo focal de la especialización,

P4: Las modalidades que he experimentado acá en Unitec, también he participado en un grupo focal hace dos meses para la especialización y también en algunos trabajos de apoyo y de construcción de algunos documentos con mis compañeros de diseño curricular utilizando herramientas on line para entregar un producto.

P2: Igualmente he participado en el grupo focal para la especialización, y lo otros es los trabajos que realizo con mis compañeros con un fin común a las actividades que tenemos bajo nuestra responsabilidad, como por ejemplo el congreso donde se realizan ciertas actividades particulares pero hay otras que se realizan en grupo.

Moderado: ¿Cómo le fue con el congreso?

P2: Pues bien teniendo en cuenta que nos entendimos los docentes locales, pero con los docentes de las otras instituciones fue un poco más complicado.

Moderado: O sea que esa tarea fue entre varias instituciones, entonces digamos que tuvieron dos escenarios de trabajo colaborativo: un escenario interno y otro escenario con otras instituciones.

P2: Se nos dificultó fue en la entrega por parte de ellos de ciertas tareas, las cuales eran el insumo para darle continuidad a otras tareas que teníamos acá en la institución, entonces digamos que acá fue un poco complejo, aunque finalmente se logró con

algunos pero de todas formas eso hizo que en algunos momentos hubiera cierta presión sobre la entrega de algunas actividades.

P5: Normalmente casi todas las actividades que se realizan se realizan buscando un fin, y obvio que ese fin requiere de un trabajo colaborativo por parte del grupo de docentes, pero generalmente todas van orientadas a una actividad específica.

Moderador: Para esa tarea encomendada sobre aspectos curriculares, ¿se realizaban reuniones periódicas?

P4: Digamos que la dirección o las directrices desde el área si nos obligaba a entregar ese productos desde otra área externa a la Escuela de Ingenierías si debemos encontrarnos para evaluar ese producto; entonces si cumple con esas exigencias pero externas para nosotros poder entregar ese producto, de esa manera evaluamos que era lo que íbamos a entregar, que puntos llevábamos bien, que puntos no habíamos completado.

P1: Sin embargo hay ya es ponernos de acuerdo para manejar los tiempos en búsqueda de manejar la autonomía; digamos que si hay unas fechas límites cuando tenemos que hacer una serie de entregables, a partir de eso nosotros nos ponemos de acuerdo cuando vamos a realizar la serie de actividades o como nos complementamos o como se establece un objetivo si yo tomo una parte del objetivo, este se realiza, un compañero complementa, revisa etcétera, digamos que lo que estamos viendo es un fin común, no lo que le toca hacer a él o lo que me toca hacer a mi sino cual es el fin de lo que debemos entregar, no nis productos, no mis productos sino los productos que tenemos que responder frente a otra área.

Moderador: Yo creo que en la medida que ustedes iban dialogando, pues yo iba tomando apuntes sobre la segunda pregunta que era ¿Para qué situaciones o temas se aplica el trabajo colaborativo en el programa?, no sé si sobre esta pregunta quieran complementar algo? - Todos estuvieron de acuerdo en que esta pregunta ya se abordó con la primera -.

- ¿Existen condiciones institucionales que favorezcan o promuevan el trabajo colaborativo en el programa?

P4: Yo conozco otra experiencia que al nombrarla podemos ir desarrollando las tres preguntas, que es el “proyecto integrador” de alguna manera la escuela, digamos que entre sus actividades en el semestre se realiza un proyecto integrador o proyecto de aula que son dos asignaturas en un semestre, en el cual los estudiantes deben desarrollar un proyecto, pero en este caso el trabajo colaborativo inicia con los dos docentes que están asignados en ese semestre para esas asignaturas de ese programa, es decir que vamos a tener proyecto integrador o proyecto de aula para Ingeniería de Sistemas para Telecomunicaciones y para industrial.

Entonces el trabajo colaborativo empieza en esa charla con el docente mirando los objetivos, las condiciones en que se van a entregar porque ese es un proyecto integrador que van a desarrollar los estudiantes entonces existen esos momentos en los que tienen que ir revisando ese proyecto como va de acuerdo a los intereses de cada signatura, ahí también participan los estudiantes porque de alguna manera son los que tienen que ir empezando a entregar esos avances de acuerdo a los objetivos iniciales por cada asignatura pero que se complementan en un solo objetivo que es el proyecto integrador.

Sobre las condiciones institucionales, digamos que la institución lo permite o genera digamos que esos espacios para fortalecer tanto la experiencia académica y la experiencia profesional porque es un proyecto que los estudiantes lo pueden aplicar en sus empresas, entonces algunas veces son experiencias que son enriquecedoras también para el docente; pero por experiencia digamos que hay algunas situaciones que no se favorecen es porque hay docentes que son cátedra entonces no tienen el tiempo suficiente para estar en todo ese acompañamiento porque el proyecto de aula no es solo llegar aquí a clase sino tener ese acompañamiento fuera o en otros horarios que no sean solo de clase.

Moderador. ¿Cuánto tiempo de cada hora de clase o a la semana o al mes se requiere adicional al trabajo de aula para ese acompañamiento?

P4: Pues es autonomía del docente, pues cada docente distribuye entre sus horas académicas y lo que debe hacer es distribuir sus actividades de acuerdo a la asignatura, pues digamos que, para mis asignaturas, yo lo que realizo es en cada cohorte hago el asesoramiento de ese proyecto como el avance, aparte de eso yo tengo tutorías donde yo puedo realizar esa revisión, yo puedo asignar ese espacio pero porque tengo horas asignadas pero eso ya depende de cómo el docente lo distribuya.

Moderador: Pero la institución para los docentes cátedra entiendo que no les favorece.

P4: Yo lo digo porque el semestre pasado yo era docente cátedra, entonces siendo docente cátedra uno tiene la asignación de sus horas para desarrollar su programa académico, pues cuando no tiene esas horas asignadas, y el trabajo o proyecto de aula de alguna manera no es un producto de clase, es un producto de todo el semestre, entonces el acompañamiento es totalmente diferente, entonces digamos que esa inversión en tiempo digamos que genera otros espacios adicionales a esas clases que son las que de alguna manera el docente cátedra está asignado,

P3: Es mucho más fácil la colaboración digamos si el profe tiene una materia 1, yo tengo la materia 2, entonces entre los dos apuntan al proyecto de aula, es más fácil que si entre los dos nos vemos en determinados momentos podamos hablar o discutir sobre algún tema en específico de alguno de los proyectos que se vienen desarrollando; con el profesor cátedra es más complicado porque pues ellos realmente viene y dictan su clase y chao, entonces digamos que en algunos momentos realmente... en el caso mío en particular, si yo quiero ver el avance en ese proyecto en la otra materia en la cual se debería estar trabajando, entonces me toca es por medio de los estudiantes y pues tristemente en algunos casos le dicen a uno –no es que el profe a mí no me ha dicho nada-, entonces yo resulto asumiendo parte de la responsabilidad del trabajo de otro docente porque a mi si me toca darle continuidad a ese trabajo mientras tanto que si el otro profe estuviera atento no digo a todos pero si a algunos, entonces fuese mucho más fácil, realmente ellos se ponen pilas es faltando tres días para entregar o para saber qué es lo que tienen que realizar allá, y al que ponen a correr es al estudiante, entonces ya los

estudiante en algunos casos ya saben quiénes somos los que estamos de tiempo completo y nos buscan a nosotros, y realmente se asesoran sin importar si tienen otra asignatura con nosotros.

Un ejemplo particular es un proyecto que hacemos con los de primero, y ya con los profes ya nos entendemos y sabemos de lo que estamos hablando, a diferencia de un profesor que está dictando la misma materia en común con nosotros que es de programación de primer semestre y realmente el encuentro con él ha sido bastante difícil, y creo que es un docente cátedra, de pronto no es porque él no quiera sino que ellos tienen tiempos más apretados que nosotros porque se mueven de un sitio a otro o vienen de la oficina.

Moderador: De ahí me da lugar a una pregunta adicional ¿sería ideal que existiesen más profesores de tiempo completo para poder cubrir esa brecha o dos, que en la medida de lo posible, la asignación de cursos que están involucrados en el proyecto sea en la medida de lo posible para docentes tiempo completo y medio tiempo?

P3: Pues es que hay puntos donde nos podemos reunir, independientemente que no manejemos los mismos horarios, pero digamos que en la franja de la semana hay un momento donde nos encontramos todos, por ejemplo entre semana en las tardes hay un momento donde así sea una horita nos cruzamos todos, estamos ahí, mientras que con el docente cátedra es más difícil; hay unos que si le sacan de pronto tiempito adicional a sus hora, pero no nos vamos a decir mentiras pues dicen – no es que a mi esa hora no me pagan- tan sencillo como eso, con ellos uno dice -¿podemos a tal hora?- -no que pena, a esa ya no estoy- así sean cinco minutos, -¡uiii no!, es que esa hora a mi o me la pagan-, pues tristemente digo que esa no debería ser la respuesta pero pues tiene razón.

Moderador: hay otra situación que nos permita inferir si existen o no existen condiciones.

P2: Pues por lo menos aquí en la institución estamos realizando unos cursos para tutor virtual específicamente en la plataforma Epic, nosotros con algunos docentes participamos donde una de las temáticas era aprender sobre el trabajo colaborativo,

entonces estaba como todo el paso a paso de que era el trabajo colaborativo y nos implicaba que nosotros como docentes nos uniéramos a otro grupo de docentes e hiciéramos un grupo para abarcar ese trabajo colaborativo, entonces pues coincidimos unos profes de la misma escuela de ingeniería, hicimos ese proceso de trabajo colaborativo lo cual nos implicó que aunque estábamos en la misma institución, teníamos que buscar esos espacios para desarrollar el proceso, entonces pensamos exactamente una herramienta que nos permitía mostrar ese trabajo colaborativo y adicional nos implicaba un video, teníamos que demostrar realmente que estábamos haciendo ese trabajo colaborativo, entonces se convirtió en un software para hacer ese trabajo y adicional teníamos que hacer una videoconferencia porque uno de los docentes no podía estar en los espacios presente, entonces decimos que hicimos una mezcla de todo esa aplicación de lo que fue el trabajo colaborativo.

Moderador: ¿pero si se facilitaron las condiciones institucionales?

P3: Claro digamos que todos se hizo a nivel on line entonces digamos la institución en este momento con los ajustes que hicieron a nivel de internet nos facilitó ese tipo de comunicación, pero aquí si vino algo en la parte colaborativa es que inicialmente estábamos en grupos con profesores de las otras instituciones, ¡fue terrible! No había forma de podernos conectar, no solamente nosotros vivimos la experiencia, otros grupos también la vivieron, entonces finalmente lo que nosotros armamos en su momento con el grupo organizador fue -si quiere que le entreguemos algo, déjenos que podamos trabajar los mismo de la institución, no importa sino estamos ubicados en la misma sede, pero nos queda mucho más fácil involucrarnos en el trabajo que de alguna manera nos pudiéramos encontrar, pero de otras instituciones que por ejemplo venían de otro país quedaba muy complicado.

Discusión abierta 3: Percepción abierta sobre las políticas institucionales en cuanto a los objetivos, ventajas, desventajas y utilización de las experiencias de colaboración docente en Ingeniería de Sistemas.

P1: Yo pienso que cuando nosotros hablamos de esas políticas, mas allá de los productos que realizamos en el aula, porque eso es solo una parte. Como docentes de tiempo completo y medio tiempo, entonces, al tener nosotros ese espacio académico hay que cumplir primero con unos horarios unos proyectos, hay una serie de elementos que tenemos que tener nosotros en cuenta pero me parece que la institución a veces no mira las cargas de trabajo sino: -hay que entregar esto- pero no evaluamos veces cuanto es el nivel con los tiempos que me va a llevar ejecutar una tarea sino: -hay que cumplir con estas fechas, hay que sacar todo esto, hay que entregar esto- pero realmente no dimensionamos, y esto es un tema de evaluar el volumen y las cargas de trabajo para poder decir: -oiga si!, las ocho horas que estoy en la institución alcanzo a hacer cuatro de la parte académica y las otras cuatro me alcanzan para toda la parte administrativa académica, para la preparación, etcétera y demás.

Lo que decía anteriormente uno de nuestros compañeros, pues si se requieren entonces en ese caso personas que apoyen otras cosas, porque podemos entregar algo pero realmente no estamos entregando a veces productos de calidad sino que estamos cumpliendo o tratando de cumplir, y muchas veces nos toca es: -no es cuál es mi objetivo propio, sino cual es el objetivo que nos sirve a uno o a varios para poder entonces establecer unas condiciones de ¡bueno listo!, mire, yo hago esto y usted encárguese de esto o yo alcancé a hacer esto...-.

Pero realmente me parece que falta evaluar las cargas de trabajo porque realmente se salen de lo planeado y es más tiempo, entonces estamos dedicándole tiempos como mencionaba el participante 4; a las 7:00 a.m. estábamos hablando vía telefónica porque desde la semana pasada estamos tratando de hacer una serie de cumplimientos que no dependen muchas veces de nosotros sino del cumplimiento de otros para poderle cumplir a la institución, y ahí es todavía mucho más difícil porque toca llamarlos, toca decirles, porque toca colocarles a veces carita como de -venga colabóreme, ¡hágame el favor si!, muchas veces entregan cosas pero pues a veces no es como deberían entregarlas sino entregar un producto a medias, no terminado, lo cual nos implica a nosotros tener que hacer unas revisiones y muchas veces tener que decir -pues

entreguemos lo que tengamos- y eso redonda en tiempos, calidad de trabajo, en que sacrifiquemos más tiempo a parte de lo asignado por la institución, y no puede ser que a veces tengamos que sacrificar un fin de semana o varios fines de semana.

P4: Yo creo que en esa dinámica se perdería el trabajo colaborativo porque digamos que desde la escuela en algunas ocasiones se ha venido desarrollando, y voy a citar la parte curricular en la cual se generan esos espacios para revisar porque la escuela lo ha venido realizando para mejorar sus programas con actualizaciones de los mismos programas por los resultados que ha venido mostrando, entonces se hacen esas mesas de trabajo, pero en otras situaciones no se hace ese trabajo colaborativo o se pierde el trabajo colaborativo en el omento en que no hay una flexibilidad, entonces lo que se hace es cumplir. Se pierde esa dinámica de mesas de trabajo en el que podamos hablar con un docente tiempo completo, medio tiempo, e inclusive hasta los docentes cátedra; entonces cuando uno revisa, lo que hace es revisar ítems de –cumplió o no cumplió-.

Una de las propuestas que tenemos desde la escuela es poder nosotros identificar si cumplimos una fecha pero que nos faltó para cumplir en esa fecha y cuáles son esos compromisos, porque la dinámica o los productos que se deben entregar si están en pro de su objetivo de esa área, pero queremos o de alguna manera ya hemos visto opciones de mejora, digamos que en esta situación lo que estamos haciendo es solamente cumplir algo pero no lo estamos viendo del trabajo colaborativo, estamos viendo es el cooperativismo, hacia donde vamos a entregar, pero no se ha generado esos espacios para hacer un buen acompañamiento, solamente por cumplir porque el tiempo no nos está alcanzando.

P3: Algo que hemos podido detectar en este semestre es que estamos entregando productos a dos áreas; una que es la facultad como tal quien fue la que nos dijo en su momento realicen y entreguen este producto, pero esa misma actividad va para otra persona. Muchas veces esa otra persona pareciera que se olvidara cuál es el horario de permanencia, y nos piden cosas que toca entregarla y resulta que las programan por fuera de horario y eso hace que se descuadren otras.

Moderador: Lo que entiendo es que a otros niveles se necesita también trabajo colaborativo para que haya una sincronía de actividades.

P3: Si, pues debe ser un acuerdo entre el jefe de programa y el jefe de la otra área, porque quien conoce realmente nuestro horario de permanencia en la institución –pues el Jefe de Programa-, y muchas veces tenemos que hablar con el jefe de programa para informarle sobre los que nos están pidiendo, todo eso es desgastante y en algunos casos que no logra ubicar con la Jefe de programa, pues toca trabajar porque lo pidieron para ya, pero si yo estoy en otras labores incluso personales entonces se me descuadra todo; entonces digo –pero si tengo mi horario porque me están pidiendo esto o porque me están solicitando otra información pareciendo que fuera de dos instituciones.

Moderador: ¿Algo más que quisieran agregar sobre este punto?

P3: Yo creo que también estamos aprendiendo de este proceso, porque pues este semestre se dieron muchos cambios, yo los entiendo, digamos que la institución está tratando de enfocarse en determinados puntos en enfocarse, en ser un poco más ordenado, pienso que ojalá eso sea de experiencia para el otro semestre, es decir, de lograr programar de mejor forma, porque muchas veces siente uno que –tome haga esto o le toco esto_ es una percepción que yo en algún momento la tomé así. –Pues yo la hago, la cumplo, pero ¿como así!

P1: Planeaciones incluso con las capacitaciones y demás porque a veces colocan franjas, en las cuales ya hay una serie de actividades que tenemos programadas, entonces alguien las coloca y dicen: -es que ustedes tienen que estar disponibles- pero realmente se preguntó si en esos horarios si podíamos o se podía cruzar con varias actividades, entonces uno dice –pues sí, me toca de manera obligada ir a una capacitación pero en caso de que no pudiésemos ir entonces ellos dice: -usted no cumplió con esas capacitaciones-.

¿Qué hacemos?- nosotros estamos disponibles para lo que tenga la institución, pero obviamente debemos asistir a una serie de eventos que demandan tiempos y que a veces se cruzan todas las actividades, y a veces hay cambios en los horarios en los cuales

tenemos que ajustarnos y descuidamos otras cosas, por ejemplo a mí me tocó cancelar algunas clases por entregar una serie de informes porque el plazo se cerraba.

P3: Yo pienso que en esa semana de actividades académicas, en los horarios que de pronto no teníamos asignados una actividad puntual pudimos haber adelantado muchos de nuestros trabajos.

Moderador: Nos puedes explicar que es semana académica.

P3: La semana académica fue la semana que se realizó en el mes de octubre, como una semana cultural y académica donde se realizan varias actividades diferentes a las clases; sin embargo, la institución nos programó varias actividades como para que no nos volamos de la universidad, ¡hombre! Nosotros somos responsables, sabemos que tenemos que cumplir un horario y digamos que si hay otros docentes que definitivamente no tenían nada asignado, yo creo que ellos si eran los que deberían haber estado en ciertas actividades como esas capacitaciones porque quedamos cruzados, por ejemplo yo quedé cruzado en dos actividades, entonces tuve que responder por el trabajo final habiendo faltado a dos clases donde digamos que no recibí esa retroalimentación pero después me la pasaron por medio de una diapositivas y con eso finalmente entregué mi trabajo.

Moderador: ya para finalizar esta sesión, si hay alguien que desee comentar algo adicional lo puede hacer con toda tranquilidad.

P4: Quería comentar algo con respecto a esos faltantes laborales y es los canales de comunicación, es decir, por ser institución educativa y también por un componente tecnológico tenemos la plataforma, la página virtual, los correos electrónicos; pero cuando se llega el producto a entregar, nos llegan correos de diferentes frentes, formatos de diferentes frentes, entonces es ahí donde el docente queda un poco desubicado y siempre llegan es sobre el tiempo.

Lo que nos ha pasado este semestre con este nuevo proceso que comentaba el participante 3 que son situaciones que hay que revisar porque los canales de comunicación se están utilizando pero algunas veces, se pierde la información y se tergiversa la información, entonces eso también hay que evaluarlo con que periodicidad poderlo realizar, cual es el medio de comunicación oficial, o por lo menos recopilar o generar un espacio donde esté todo ese repositorio de trabajo, e inclusive hablando un poco sobre el tema que estamos hablando, sé que hay más áreas y que se generan de alguna manera matrices, varios formatos, varios instrumentos de las escuelas, de la misma académica, entonces, ese puede ser también otro espacio porque estamos hablando de trabajo colaborativo en el que para diferentes áreas podemos estar o subiendo la información o retroalimentando, porque en este semestre que se está volcando a varios procesos debe haber más orden en los procesos.

P1: Yo quería agregar algo: el correo Outlook que tenemos, no nos ayuda puesto que no responden con un correo nuevo sino que responden en cadena, entonces se empieza a perder la información y la trazabilidad.

P5: Lo que pasa es que eso es ya una cuestión de manejo, y eso es algo que se ha tratado de arreglar en los últimos momentos y por ejemplo lo que tu decías acerca de la información si hay lo que pasa es que ese es un proceso que están haciendo, porque hasta ahora todo el mundo no tiene los accesos; lo hay en Outlook hay una aplicación donde está toda la documentación de la institución, lo que pasa es que son ciertos permisos con los cuales el usuario puede acceder, pero ya depende también obvio de la función que tiene el personal, pero si sé que desde TIC están comenzando a hacer el proceso de revisión de cuantas de correo de ajustar pues de acuerdo a la dinámica que tiene la institución.

P4: Pero mire que eso es una limitante que está latente; es decir existe pero no se está haciendo el proceso, esos son las condiciones en las que se deberían evaluar todo esos procesos de que no solamente se hacen las cosas mal sino que no se están haciendo de la mejor manera porque son procesos que tienen que ir en paralelo, entonces se tiene que evaluar para que exista trabajo colaborativo y que este sea eficiente.

Agradecimiento.

Antes de cerrar la sesión, quiero agradecer a todos, su participación, su colaboración y sus valiosos aportes.

Curriculum Vitae

Pablo Andrés Fuquen Vargas

andrespfv@hotmail.com

Originario de Aquitania Boyacá, Colombia, Pablo Andrés Fuquen Vargas realizó estudios de Licenciatura en Ciencias de la Educación, Biología y Química en la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, también realizó estudios de Especialización en Química Ambiental en la Universidad Industrial de Santander. La investigación titulada Identificación de las condiciones laborales que modifican la colaboración entre docentes en una institución de educación superior en Colombia presentada para aspirar al grado de Maestría en Educación con Acentuación en Procesos de Enseñanza Aprendizaje.

Posee de una amplia experiencia de trece años en procesos académicos en el nivel de educación superior y media, particularmente sobre procesos de autoevaluación, acreditación de alta calidad, registro calificado, extensión e investigación.

Ha realizado otras investigaciones como

- Formulación del plan de gestión integral de residuos generados en la planta de bioetanol – Corpoica – en Barbosa Santander
- Plan para la aplicación de estrategias de educación ambiental en el centro recreacional la ramada de Sogamoso Boyacá.

- Plan regional para el desarrollo de proyectos y actividades de educación ambiental en instituciones de básica secundaria de la provincia de Guanentá a partir del diagnóstico actual sobre su desarrollo.
- Uso de residuos sólidos municipales como combustible para la industria cementera.