UNIVERSIDAD METROPOLITANA
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN PEDAGÓGICA
PROGRAMA DE MAGISTER EN EDUCACIÓN

ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO A LOS EGRESADOS (AS) DE LA CARRERA DE PEDAGOGÍA DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS

TRABAJO FORMATIVO EQUIVALENTE PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN PEDAGÓGICA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

AUTOR/A: Eduardo Ismael Llaito Coñoenao

PROFESOR/A PATROCINANTE: Hernán Villarroel Morales

SANTIAGO DE CHILE, diciembre, 2025

AUTORIZACIÓN PARA USO DE MATERIALES DE POSTGRADO EN SIBUMCE

La presente autorización faculta al Sistema de Bibliotecas UMCE para alojar y publicar el trabajo de investigación identificado más abajo, en las plataformas electrónicas que estime conveniente, a fin de permitir el libre acceso a los materiales producidos por la institución y su comunidad, entre ellos tesis, memorias, seminarios y otros. Contribuyendo de esta forma a la preservación digital, difusión y visibilidad nacional e internacional de las investigaciones, siempre patrocinando el respeto de los derechos establecidos por la Ley de Propiedad Intelectual vigente.

UMCE el poder transformador de la educación

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION, SISTEMA DE BIBLIOTECAS – DIRECCION DE INVESTIGACION

BIBLIOTECA

dip umce

IDENTIFICACION DE TESIS/INVESTIGACION

Título de obra :
Fecha de publicación :Abril 2025
Facultad : Filosofía y Educación
Departamento : Formación Pedagógica
Carrera/Programa :
Título y/o grado :
Profesor/a guía/patrocinante :

EMBARGO:

Se refiere a la restricción temporal impuesta por un autor o autores a su investigación, impidiendo su acceso público hasta que se cumpla cierto plazo acordado.

__Sin embargo __1 Año __2 años __3 años __4 años

AUTORIZACIÓN

A través de este documento autorizo la reproducción total de este trabajo de investigación para fines académicos, su alojamiento y publicación en las plataformas electrónicas que estime conveniente el Sistema de Bibliotecas UMCE para su difusión.

_____

Nombre/Firma

Santiago de Chile,_____de_____20_____

Se sugiere realizar el licenciamiento de su trabajo bajo licencia creative commons, más información en: https://www.umce.cl/index.php/dir-biblioteca-recursos-tecnológicos/dir-formulario-de-autorizacion-2

Imprima más de una autorización en caso de que los autores excedan la cantidad de firmas para este documento.
** Este documento quedará en los archivos internos de Biblioteca.*

1. DEDICATORIA

Dedicado a todos y todas quienes creen y han creído en que la educación es una herramienta para la transformación social. Aquellos y aquellas que decidieron estudiar pedagogía aún sabiendo lo complejo que es, muchas veces, ser profesor en nuestro sistema educativo. A las y los docentes que inician su camino profesional en contextos desafiantes, y que, aun en medio de la incertidumbre, sostienen su vocación con compromiso. A quienes entregan más de los que deben y pueden para sacar adelante a sus estudiantes en cada aula de este país.

También está dedicado a aquellas instituciones de educación superior que están comprometidas con el desarrollo profesional de sus egresados y egresadas. Que no solamente cumplen con formar y luego entregar un título, sino que son capaces de trascender a la práctica real de sus profesionales en ejercicio.

Dedicada a mis padres que, por circunstancias trágicas de la vida, hoy ya no están, pero que sí continúan guiando mi camino. Su esfuerzo, valores y enseñanzas permanecen vivos en cada paso de mi formación personal y profesional. Este trabajo es también reflejo de su legado.

A mi familia, por el acompañamiento incondicional, la paciencia y comprensión durante todo este proceso. Este trabajo también es fruto de su apoyo.

2. AGRADECIMIENTOS

Agradezco, en primer lugar, a la Universidad Metropolitana de Ciencia de la Educación y al Programa de Magíster en Educación con Mención en Gestión pedagógica en Educación Superior, por brindar un espacio de formación académica y reflexión crítica que permitió problematizar la realidad de la inserción laboral docente en nuestro país.

A mi profesor guía sr. Hernán Villarroel M., por su orientación, disposición y retroalimentación permanente, fundamentales para dar rigor y coherencia a este proyecto. Al profesor Milton Merino G. Por su apoyo y orientación en las primeras fases de este proyecto, las que me permitieron concretar ideas clave de la problemática desarrollada.

A los y las egresadas de la carrera de Pedagogía en Educación Básica, así como a los equipos directivos y profesionales entrevistados, quienes generosamente compartieron sus experiencias, miradas y reflexiones, dando sentido y profundidad al diagnóstico desarrollado.

También agradezco a mis compañeros y compañeras del Magíster, por el aprendizaje colaborativo, el compañerismo y las reflexiones compartidas, que hicieron de este proceso una experiencia formativa significativa.

Por otra parte, a mis colegas docentes, por las conversaciones, cuestionamientos y aprendizajes compartidos, que enriquecieron este proceso formativo.

Finalmente y muy trascendental, agradezco a mi familia, por el apoyo constante, la comprensión y la paciencia demostrada a lo largo de este proceso formativo. Su acompañamiento fue fundamental para sostener el compromiso y la perseverancia en este trabajo.

3. RESUMEN

El proyecto se desarrolla en el contexto de la formación inicial docente y la inserción laboral de egresados y egresadas de la carrera de Pedagogía en Educación Básica de la Universidad de Las Américas. Se atribuye a las áreas de productividad Cultura y Aprendizaje y Sistema Educativo Superior, al abordar la articulación entre la formación universitaria y el desempeño profesional en el sistema escolar.

La problemática central identificada es la falta de acompañamiento y seguimiento institucional a los docentes noveles durante su primer año de ejercicio laboral, etapa compleja caracterizada por sobrecarga laboral, escasa inducción, brecha entre teoría y práctica, y riesgos asociados a la deserción temprana de la profesión. El diagnóstico, basado en entrevistas a egresados y a actores clave del ámbito escolar y universitario, evidencia una débil vinculación entre la universidad, los egresados y los establecimientos educacionales, así como la inexistencia de mecanismos de apoyo una vez concluido los estudios.

El objetivo general del proyecto es crear un plan de acompañamiento y seguimiento que favorezca la inserción laboral de los egresados de Pedagogía en Educación Básica de la Universidad de Las Américas durante su primer año de ejercicio profesional. Este plan contempla tutorías, visitas a los centros educativos, instancias de retroalimentación y canales formales de comunicación entre universidad, escuela y docente novel.

Entre los resultados esperados se proyecta el fortalecimiento del desarrollo profesional temprano, la mejora del bienestar y desempeño docente, la disminución del abandono laboral y la retroalimentación efectiva de los planes formativos universitarios, contribuyendo a una formación docente más pertinente.

Palabras clave: inserción laboral docente, acompañamiento, seguimiento a egresados, formación inicial docente, educación superior, pedagogía en educación básica.

TABLA DE CONTENIDOS

1. DEDICATORIA **4**

2. AGRADECIMIENTOS **5**

3. RESUMEN **6**

4. INTRODUCCIÓN **11**

5. PRIMERA FASE: CONSTRUCCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA **13**

5.1.1 Contextualización externa 13

5.1.1.1. Rol docente 13

5.1.1.2.Formación inicial docente 14

5.1.1.3.Contexto laboral 15

5.1.1.4. Inserción laboral 16

5.1.2 Diagnóstico y contextualización Interna 17

5.1.2.1. Aspectos generales de la universidad de las Américas 17

5.1.2.2. Misión y Visión 18

5.1.2.3. Perfil de egreso 19

5.1.2.4. Sellos institucionales de la carrera 19

5.1.2.5. Sistema de prácticas 20

5.1.2.6. Empleabilidad 20

5.1.3. Análisis de recogida de información 21

5.1.3.1. Alcance metodológico del diagnóstico 21

5.1.3.2. Análisis de la dimensión 1 23

5.1.3.3. Análisis de la dimensión 2 24

5.1.3.4. Análisis de la dimensión 3 26

5.1.3.5. Análisis de la dimensión 4 28

5.1.3.6. Análisis de la dimensión 5 30

5.1.3.7. Análisis de la dimensión 6 31

5.2.1. Área de productividad 37

5.3. Objetivos del proyecto 39

5.3.1. Objetivo general: 39

5.3.2. Objetivos específicos 39

5.3.3.Resultados esperados 39

5.4. Justificación del proyecto. 40

6. SEGUNDA FASE: ANTECEDENTES TEÓRICO CONCEPTUAL 44

6.1 Posición Teórico Conceptual.....44

6.1.1. Procesos de acompañamiento 44

6.1.2 Acompañamiento pedagógico/educativo 46

6.1.3. Acompañamiento en Educación Superior; programa PACE......48

6.1.4. Acompañamiento a egresados 48

6.1.5. Habilidades socioemocionales.....51

6.1.6. Procesos de Seguimiento 53

6.1.7. Seguimiento a egresados.....53

6.1.8 Sistema educativo nacional 58

6.1.9. Sistema de Educación Superior y Normativa nacional 60

6.1.10. La educación superior, características y desafíos. 61

6.1.11. Profesión docente y formación inicial.....63

6.1.12. Carrera y evaluación docente 66

6.1.12.1 CRITERIOS PARA AVANZAR EN LA CARRERA DOCENTE..... 67

6.1.13 Practicas en el área educativa 69

6.1.14 Condiciones laborales de los y las docentes 70
6.1.15 Egreso, inserción laboral y empleabilidad docente 73
6.1.16 Deserción y permanencia laboral de los y las docentes 74
6.1.17 Comunicación efectiva 75
6.1.18 Trabajo colaborativo 77
6.1.19 Síntesis del capítulo 6.1 78
7. DEFINICIÓN DE PLAN DE ACCIÓN **87**
7.1 Coordinación entre profesional, participantes o grupos 87
7.2 Definición del campo de acción con la comunidad 88
7.3 Formulación de actividades 98
7.4 Cronograma de actividades 105
7**.5 Recursos y presupuesto: operación e inversión** 108
8. SISTEMATIZACIÓN REFLEXIVA **113**
8.1 Reflexión del aprendizaje profesional 113
8.2 Proyecciones y limitaciones del proyecto 114
9. REFERENCIAS **117**
10 ANEXOS **129**
10.1 Anexo 1 129
10.2 Anexo 2 131
10.3 Anexo 3 141
10.4 Anexo 4 143
10.5 Anexo 5 149
10.6 Anexo 6 151
10.7 Anexo 7 158
10.8 Anexo 8 160

4. INTRODUCCIÓN

La inserción laboral de los y las docentes egresados/as de carreras de pedagogía constituye una etapa crítica en el desarrollo profesional, particularmente durante el primer año de ejercicio, período en el que convergen altas exigencias pedagógicas, institucionales y socioemocionales. En este tránsito desde la formación inicial hacia el ejercicio profesional efectivo, los docentes noveles enfrentan un escenario complejo, caracterizado por la sobrecarga laboral, la diversidad de contextos escolares, la burocratización del sistema educativo y, en muchos casos, la ausencia de apoyos que orienten y acompañen su desempeño inicial.

En el contexto nacional, y específicamente en la formación de profesores y profesoras de Educación Básica, esta etapa adquiere especial relevancia, dado el impacto que tiene tanto en la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje como en la permanencia de los docentes en el sistema escolar. Diversos estudios y experiencias dan cuenta de que la falta de acompañamiento y seguimiento institucional durante el primer año laboral puede incidir negativamente en la motivación, el bienestar profesional y la proyección de la carrera docente, favoreciendo incluso procesos de deserción temprana.

Desde esta problemática emerge el presente proyecto, cuyo foco central es el diseño de un plan de acompañamiento y seguimiento para favorecer la inserción laboral de los egresados y egresadas de la carrera de Pedagogía en Educación Básica de la Universidad de Las Américas. La propuesta se sustenta en la necesidad de fortalecer el vínculo entre la universidad formadora, los centros escolares y los docentes egresados, comprendiendo que la formación profesional no concluye con la obtención del título, sino que requiere continuidad, retroalimentación y corresponsabilidad institucional.

El proyecto se adscribe a las áreas de productividad de Cultura y Aprendizaje y Sistema Educativo Superior, en tanto aborda los procesos de formación, adaptación y desarrollo profesional docente en distintos contextos de aprendizaje, así como el rol de las instituciones de educación superior en la articulación entre formación inicial, ejercicio profesional y mejora continua de sus programas formativos.

El presente proyecto se estructura en cuatro fases principales. En la primera fase, se desarrolla la construcción de la problemática, a partir de un proceso de contextualización externa e interna, diagnóstico institucional y análisis de información recogida desde la voz de egresados y expertos vinculados al ámbito educativo. En la segunda fase, se presentan los antecedentes teórico-conceptuales que fundamentan el proyecto, abordando conceptos clave como acompañamiento, seguimiento, inserción laboral docente y formación inicial. La tercera fase corresponde a la definición del plan de acción, donde se detallan las estrategias, actividades, cronograma y recursos necesarios para la implementación del plan de acompañamiento y seguimiento. Finalmente, en la cuarta fase, se desarrolla una sistematización reflexiva del proceso, considerando los aprendizajes profesionales, así como las proyecciones y limitaciones del proyecto.

De este modo, el proyecto busca contribuir al fortalecimiento de la inserción laboral docente desde una mirada formativa e institucionalmente comprometida, promoviendo prácticas de acompañamiento que impacten positivamente tanto en los docentes egresados como en las comunidades educativas y en la mejora de la formación inicial docente; que por consiguiente mejorará la educación en nuestro país.

5. PRIMERA FASE: CONSTRUCCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

En este capítulo se abordarán los elementos que fueron pertinentes para la construcción de la problemática. La información recavaba permiten establecer una contextualización y un diagnóstico de la carrera de Pedagogía en Educación Básica impartida por la Universidad de la Américas.

5.1.1 Contextualización externa

A continuación, se presenta un análisis referente a la contextualización de la profesión docente y de la carrera de pedagogía en educación básica. Para aquello, se describirán temas esenciales, como el rol docente, formación inicial docente, contexto laboral e inserción laboral de los egresados.

5.1.1.1. Rol docente

Dentro de las profesiones que existen, la docencia es uno de los más relevantes en el área de formación humana. Históricamente, la labor de un profesor (a) ha estado relacionada con los conceptos de educar, formar, guiar, entre otros. Hoy en día es mucho más que eso, debido al carácter social que tiene pedagogía y de lo profundo que puede marcar un profesor (a) en los y las estudiantes.

Las escuela, colegio, etc. son instituciones cuya función es formar de manera integral a niños, niñas y adolescentes. Por tanto, el rol de la escuela es trascendental en la formación de las generaciones que período tras periodo van surgiendo.

Ahora bien, la escuela posee una estructura sostenida por una gestión interna (equipo directivo), pero en gran medida por los profesores y profesoras. Ante ello, el rol docente juega un papel trascendental en el desarrollo de aprendizajes conceptuales, procedimentales y actitudinales del estudiantado.

Guiar a los alumnos y alumnas en su aprendizaje no es una tarea fácil más aún en estos tiempos en que los cambios sociales han generado diversas fracturas que afectan la educación escolar. Educar en escenarios diversos es un desafío profesional que requiere de mucho compromiso, dedicación y amor. En educación se habla mucho de vocación y creo que esto es lo que más se necesita para las aulas del siglo XXI.

Bajo los argumentos anteriores, es que los y las docentes deben tener un acompañamiento por parte de la universidad. Poder ser parte de los inicios (acompañar) en un rol tan importante para la sociedad, debiese ser relevante para las IES si se quiere mejorar la calidad de la educación tanto en la formación universitaria como la que luego hacen los y las docentes.

5.1.1.2.Formación inicial docente

Las Instituciones de Educación Superior que imparten la carrera de pedagogía en educación básica y/o sus derivados, tienen una gran responsabilidad en la formación inicial docente ya que deben proveer de las competencias necesarias a sus estudiantes en formación, principalmente de aquellas herramientas pedagógicas y didácticas necesarias para que puedan ejercer su labor de manera efectiva una vez que egresen.

El rol de la universidad en la formación docente pasa a ser crucial puesto que contribuye a la formación de docentes capacitados para enfrentar los desafíos de la enseñanza en diversos contextos educativos, fomentando la innovación y la reflexión crítica en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Las prácticas que realizan los estudiantes durante su formación cumplen un papel fundamental para la futura labor docente, por tanto el acompañamiento de las universidades durante este período es de vital importancia para garantizar una formación de calidad.

En nuestro país, existen estándares que orientan la formación docente. Para Rivero y Medeiros, (2023) “los estándares para la formación inicial docente ponen foco en los principios del aprendizaje y del desarrollo, en los conocimientos disciplinarios, didácticos y del currículo que se deben tener para la enseñanza de las distintas disciplinas”.

En la práctica, el proceso de enseñanza aprendizaje está sujeto al contexto social de la escuela. Factores externos e internos pueden condicionar a un proceso exitoso o fallido.

Bajo la premisa de una sociedad transformadora, cambiante, compleja y exigente, se requiere de sistemas educativos capaces de desarrollar nuevas habilidades y competencias, que permitan a los individuos participar de las oportunidades que surgen de este contexto y anticipar sus riesgos.

5.1.1.3.Contexto laboral

El contexto laboral de los profesores y profesoras es variado. Actualmente en nuestro país, dicho contexto se caracteriza por una serie de desafíos y oportunidades, que incluyen la sobrecarga laboral, la burocracia, la precarización de las condiciones salariales y de trabajo, así como la necesidad de una formación continua para adaptarse a las nuevas demandas del sistema educativo.

Sin duda que algunos de los temas que más afectan a los y las docentes es la sobrecarga laboral y la burocratización. Estos impactan profundamente en el bienestar de los y las docentes y en la calidad de la educación que imparten. El agotamiento, estrés y desmotivación, son síntomas de una profesión que ha sido golpeada en cuanto a salud mental se refiere.

> Un reciente estudio sobre el Índice Nacional de Bienestar Docente, realizado por diversas entidades del ámbito educativo de Chile, revela que más de la mitad de los docentes (56%) presenta signos de malestar emocional y agotamiento psicológico, mientras que un 30% muestra síntomas severos asociados a estrés crónico, ansiedad o depresión. A esto se suma que casi uno de cada cinco docentes (19%) presenta cuadros de depresión moderada a severa. (DiarioUSACH, 2025)

Esta cadena de situaciones puede terminar rompiéndose provocando un abandono de la profesión docente; la muy conocida deserción laboral. Para Ávalos y Valenzuela, (2016), como se citó en Silva et.al.,(2024), “en Chile, se ha observado una relación entre el abandono y el bajo reconocimiento social de la docencia, los salarios insatisfactorios y las dificultades para continuar estudios de perfeccionamiento sin dejar el aula.” (p.3)

Por otra parte, Muñoz (2024) señala que “la burocracia ha invadido el tiempo de los docentes, dejándoles menos horas para preparar clases y enfocarse en sus estudiantes, lo cual genera una carga emocional considerable y deteriora la experiencia educativa en su conjunto”. Por otra parte, agrega que “el reconocimiento del trabajo docente aún no se traduce en incentivos reales para su desarrollo profesional continuo”.

Lo que si he observado en el último tiempo es el creciente reconocimiento al rol docente como guía y mediador en la construcción del conocimiento de los estudiantes,

así como también un generador de espacios de colaboración y trabajo en equipo para mejorar la calidad de la enseñanza.

Si hacemos una revisión más interna de las comunidades y entornos educativos, existen contextos muy complejos, con estudiantes vulnerables y familias inmersas en situaciones delictuales. La drogadicción, alcoholismo y delincuencia de pronto hacen más difícil la labor docente. En estos casos el aprendizaje conceptual pasa a segundo plano priorizando el actitudinal. Proveer de valores y buenas enseñanzas para la vida resulta ser más transcendental para la formación de un/una estudiante que algún determinado contenido conceptual.

5.1.1.4. Inserción laboral

La inserción laboral docente implica una serie de elementos, entre ellos, una adaptación a la nueva función, identidad profesional, desarrollo de habilidades y responsabilidad profesional. Es crucial que los docentes reciban apoyo y acompañamiento para facilitar su inserción laboral y mejorar la calidad de la educación.

Feiman-Nemser, (2000) como se citó en Zañartu 2016), indica que “los profesores en este período son tanto aprendices como enseñantes, por una parte deben enseñar pero también tienen que aprender a enseñar”. (p. 333)

En este contexto de aprendizaje, los profesores principiantes tienen que conocer a sus estudiantes, a la institución, a las familias, el currículo escolar, todo esto sumado a que deben enseñar y asumir la responsabilidad del aprendizaje de sus estudiantes.

Para cualquier profesional enfrentarse al mundo laboral conlleva a un “choque de realidad”. Esto se traduce que en algunos casos la formación recibida no se relaciona con las labores que debe ejercer en el contexto al que llega provocando una disconformidad y frustración constante.

Las condiciones laborales, previstas de recursos humanos, materiales, tecnológicos, económicos, también son aspectos importantes para un profesional de la educación, si estos no se dan los docentes no pueden realizar una labor adecuada, con foco en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estos factores que afectan negativamente al docente, pueden provocar una deserción del sistema educativo.

5.1.2 Diagnóstico y contextualización Interna

5.1.2.1. Aspectos generales de la universidad de las Américas

El propósito de la contextualización interna es indagar en los elementos formales de la carrera de pedagogía en educación básica de la UDLA los cuales nos permiten conocer en detalle sus objetivos educacionales y la propuesta de formación que tienen para la población estudiantil.

En primer lugar, me refiero a la la Institución de Educación Superior en la cuál se sitúa la propuesta que es en la UDLA con sede en Santiago Centro, específicamente en República 71 y Echaurren 140 . Tiene dos modalidades en las que imparte la carrera; diurno y vespertino. Estas modalidades, permiten que alumnos (as) tengan opciones para estudiar en cuánto al tiempo personal y/o laboral.

En ambas modalidades, existen diferencias importantes respecto a la matrícula. En los siguientes cuadros comparativos, se muestra la cantidad de matriculas en modalidad diurno y vespertino. En la siguiente tabla N°1, se gráfica la cantidad de estudiantes en modalidad diurna:

Tabla N°1

Matrícula de estudiantes en modalidad diurna

Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024
101	95	75	71	86

Fuente: CNED (2024)

En la tabla N° 2 se exponen las matrículas de estudiantes en modalidad vespertina

Tabla N°2

Matrícula de estudiantes en modalidad vespertina

Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024
213	171	161	171	158

Fuente: CNED (2024)

Podemos apreciar en ambas tablas que, en modalidad diurna, la tendencia fue a la baja desde el año 2021 y tuvo un repunte en el presente año. Respecto a la modalidad vespertina, la tendencia se mantuvo entre los años 2021 y 2023, y en 2024 donde hubo una baja en la matricula. Aún así, la cantidad de estudiantes en modalidad vespetina es ampliamante superior a la matricula de estudiantes en modalidad diurna.

5.1.2.2. Misión y Visión

En segundo lugar, nos situamos en elementos propios de la carrera. En lo que respecta a su misión, UDLA busca formar profesores de educación básica, comprometidos con la educación de niños y niñas, con habilidades en lo disciplinar, didáctico y pedagógico para desempeñarse en diferentes contextos socioculturales de acuerdo a las necesidades formativas del sistema escolar e implementando el marco curricular vigente y los sellos valóricos de la UDLA.

En cuanto a la visión, la institución busca ser un aporte a la educación de niños y niñas del país, formando profesores de educación básica de calidad, reconocidos a nivel nacional por el ejercicio de la docencia de manera reflexiva, creativa y flexible; integrando habilidades disciplinarias, pedagógicas e investigativas en contextos educativos, en concordancia con el modelo educativo institucional.

Dentro de sus objetivos de estudios están:

- Formar un profesional de la educación con sólidas bases disciplinarias en las distintas áreas que contempla el currículum nacional.
- Proporcionar las herramientas pedagógicas, metodológicas y didácticas.
- Velar por un plan de estudio actualizado y acorde a los requerimientos de la formación de profesores de Educación Básica.

- Desarrollar instancias de colaboración, vinculación y acompañamiento con establecimientos educacionales que cumplen el rol de centros de práctica de la Carrera.[1]

5.1.2.3. Perfil de egreso

Un elemento muy importante a considerar para levantar esta problemática es el análisis del perfil de egreso, donde se señala que el titulado es un profesional capaz de gestionar y promover, de manera integral, el desarrollo personal y social de niños y niñas.

Su actuar se fundamenta en una visión reflexiva sobre la estructura del sistema educativo nacional, la legislación que lo rige, las asignaturas del currículo de Educación Básica, la convivencia escolar y el desarrollo de habilidades metacognitivas. Se espera que el titulado de la carrera de Pedagogía en Educación Básica sea capaz de desarrollar aprendizajes significativos en niños y niñas, a través de la aplicación de estrategias de la enseñanza y aprendizaje y evaluación.[2]

5.1.2.4. Sellos institucionales de la carrera

Fue necesario considerar los elementos que declaran los sellos formativos de la carrera. Para ello, la facultad de educación, en base al Sistema de Desarrollo Profesional Docente, posee tres sellos formativos:

- Integración a la pedagogía digital**:** Considera alfabetización y pensamiento digital, así como también medios, herramientas y metodologías digitales para potenciar y desarrollar procesos de aprendizaje y de enseñanza.
- Formación con foco en la práctica pedagógica: implica alcanzar un profundo conocimiento del proceso de enseñanza a partir de la instrucción explícita y sistemática de la práctica. Generar diferentes oportunidades de representación del

[1] Información consultada el 15 de julio en Misión y Visión

[2] Información consultada el 15 de julio en Perfil de egreso pedagogía en educación básica UDLA

trabajo real de la enseñanza, de aproximación paulatina y creciente a las experiencias de aula

- Vinculación con el Medio: busca potenciar el vínculo bidireccional con el medio externo, esto es, con los centros de práctica, entidades gubernamentales, fundaciones y organismos que aportan a la formación de los futuros profesores del sistema educativo.[3]

5.1.2.5. Sistema de prácticas

Un elemento clave a considerar está relacionado con el sistema de prácticas, puesto que son las instancias que tienen los profesores y profesoras en formación de ir conociendo diferentes contextos educativos.

Respecto al sistema de prácticas que tiene la universidad para los estudiantes de pedagogía en educación básica, comienzan en el primer semestre del segundo año con una Práctica de Pasantía, luego una Práctica Inicial (2° semestre de 2° año), seguida por tres prácticas intermedias (semestres 5, 6 y 7), para finalizar en el octavo semestre con una práctica profesional.

5.1.2.6. Empleabilidad

Según datos estadísticos otorgados por la Subsecretaría de Educación, el porcentaje de empleabilidad alcanza un 80,6 % de egresados y egresadas que encuentran trabajo al primer año de egreso. Estos datos corresponden al porcentaje de titulados de las cohortes 2020, 2021 y 2022 de los cuales existe información sobre sus ingresos en los años 2021, 2022 y 2023, respectivamente.[4]

Sin embargo, al segundo año el porcentaje aumenta levemente 84,9%

En síntesis, el contexto universitario que imparte la carrera de educación básica, es un sistema que, en la teoría, propone formar a profesionales íntegros y capaces de enfrentar los diversos escenarios educativos de nuestro país.

---

[3] Información consultada el 15 de julio en Sellos institucionales pedagogía en educación básica UDLA

[4] Información consultada en Subsecretaria de Educación Superior

A partir de los datos analizados en la matrícula, podemos apreciar el número importante de personas que optan por estudiar esta carrera y en esta universidad.

Luego en su misión y visión nos plantea la necesidad de formar a docentes comprometidos y que sean un aporte para la educación.

Por consiguiente, el perfil de egreso da cuenta del rol docente que consiste en gestionar y promover, de manera integral, el desarrollo personal y social de niños y niñas.

Los sellos educativos ponen sobre la mesa el uso de tecnologías, con un foco en las practicas pedagógicas y una vinculación con el medio.

Por último, el sistema de prácticas, considerado como un elemento importante para la formación de profesores.

5.1.3. Análisis de recogida de información

5.1.3.1. Alcance metodológico del diagnóstico

Para realizar un diagnóstico más concreto y recabar información a partir de la práctica misma, se realizaron entrevistas a egresados de la carrera de pedagogía en educación básica de la UDLA, a la directora de un establecimiento educacional.

El objetivo de la entrevista fue conocer la voz de quienes están ejerciendo la carrera señalada, en relación con el acompañamiento y seguimiento por parte de la casa de estudios en su primer año de ejercicio laboral. Al mismo tiempo era necesario conocer la voz de quienes trabajan con egresados de pedagogía básica y para aquello se consideró a los directivos.

Las entrevistas fueron realizadas de manera online mediante la plataforma Zoom y de dos tipos, una para egresados de la carrera de pedagogía en educación básica (ver anexo 1 a 4) y la otra para profesionales vinculados a la formación de profesores de educación básica (ver anexo 5 y 6) y recepción de los egresados en algún centro escolar (ver anexo 7 y 8) . La cantidad de preguntas para los egresados fueron 5 biográficas y 10 preguntas de profundización. Para los expertos fueron 5 preguntas biográficas y 9 de profundización. Las preguntas de profundización y las dimensiones de cada una, se detallan desde el punto 5.1.3.2 en adelante hasta el punto 5.1.3.7

La cantidad de entrevistados fueron 4 los cuales se detallan a continuación:

- 2 egresados que se encuentran entre las generaciones 2017 y 2020, permitiendo hacer una comparación entre estos períodos de tiempo.
- 1 directora de colegio, cuenta con 13 años de experiencia en esa área y más de 10 años de ejercicio docente, lo que permite contar con información que abarca un período de varios años.
- 1 secretario académico de la UDLA, que lleva 11 años ejerciendo en educación y 8 años en Educación Superior.

La información recogida de los (as) entrevistados (as), fueron transcritas (ver anexos Nº 2 ,4, 6, y 8.). En ellos, se da a conocer los testimonios obtenidos en estos encuentros y sus respectivos análisis.

La etapa de análisis de la información se divide en dos partes. La primera corresponde al análisis de la información obtenida en la entrevista realizada a egresados de la carrera de pedagogía en educación básica. Mientras que la segunda parte, se enfoca en el análisis de la información obtenida en las entrevistas realizadas a expertos vinculados al área de formación de profesores y también quienes reciben a los egresados en la escuelas y/o colegio en su primer año laboral.

Para levantar información, se preparó una encuesta que aborda 6 dimensiones vinculadas al acompañamiento y seguimiento en la inserción laboral.

A continuación, detallo cada una de las dimensiones.

Dimensión 1: - Experiencia de inserción laboral y observaciones frente a los desafíos.

Dimensión 2: - Acompañamiento a los egresados.

Dimensión 3: - Seguimiento a los egresados

Dimensión 4: - Recursos de la universidad

Dimensión 5: - Comunicación universidad-egresado.

Dimensión 6: - Recomendaciones y sugerencias para la Universidad

Las dimensiones 1, 2, 3 y 6, presentan un cambio, debido a que las preguntas difieren unas de otras dada a los cargos y/o funciones que tienen los entrevistados. Mientras que las dimensiones 4 y 5 comparten ciertas similitudes en las preguntas.

5.1.3.2. Análisis de la dimensión 1

Respecto a la dimensión uno (1), esta buscaba que los egresados reflexionarán en torno a su experiencia general en su primer año laboral. Al respecto, los expertos deben ahondar en los desafíos que presentan los y las profesores (as) en su primer año de ejercicio laboral.

A partir de aquello, se genera el siguiente análisis en relación con las preguntas realizadas, las cuales detallo a continuación:

- ¿Cómo describirías tu experiencia al comenzar el primer año como docente después de egresar?
- ¿Cómo valoras tu nivel de preparación para enfrentar los desafíos del aula en tu primer año laboral?

Los egresados responden que la labor docente va más allá de hacer clases y eso lo vivieron en su procesos de practica durante la carrera y una vez que inician su primer año laboral. Difieren unas opiniones de otras en donde una entrevistada comenta que contaba con las capacidades para enfrentarse al aula, en gran parte, porque los profesores le entregaron herramientas necesarias, mientras que la otra persona entrevistada menciona que experiencia fue regularmente buena, ya que las herramientas entregadas fueron mínimas respecto a lo que en la realidad necesitó. Esta última fundamenta que se sintió medianamente preparada puesto que hay aspectos esenciales

que no se enseñan. Cierra comentando que el sistema aveces no me permite hacer ciertas cosas.

Por otra parte, la pregunta para los expertos se relaciona con la realizada a egresados, sin embargo, su foco es rescatar información acerca de los desafíos que experimentan los docentes al egresar. La pregunta quedó de la siguiente forma:

- ¿Qué tipo de desafíos enfrentan comúnmente los egresados de pedagogía en su primer año laboral?

La directora responde que los desafíos más comunes son la falta de estrategias metodológicas para la convivencia y trabajo de tipo administrativo. Por su parte, el secretario académico expone que los desafíos son el trabajo con estudiantes neurodivergentes, en contar con estrategias practicas para trabajar con la diversidad de estudiantes.

Visto estos resultados, podemos concluir que, tanto los egresados como expertos, coinciden en que existen necesidades y debilidades para atender a la diversidad de estudiantes. La formación académica mencionada por los egresados constituye solo una parte de todo lo que deben realizar. Al respecto, los expertos implícitamente señalan que hay falencias en la formación de los profesores y profesoras en relación a los contextos escolares actuales.

5.1.3.3. Análisis de la dimensión 2

Por otra parte, la dimensión dos (2), relacionada con el acompañamiento, la pregunta fue similar para ambos grupos de entrevistados aunque con diferente foco.
Las interrogantes planteadas a los egresados se detallan a continuación:

- ¿Qué tipo de acompañamiento recibiste por parte de tu universidad una vez que comenzaste a trabajar?
- (Si no recibió) ¿Qué tipo de apoyo te hubiera gustado recibir en ese período de transición?

Por otra parte, las preguntas realizadas a los egresados se detallan a continuación:

- ¿Qué estrategias de acompañamiento considera más efectivas para apoyar a los docentes egresados en su primer año de ejercicio laboral?
- ¿Ha participado en experiencias de acompañamiento a egresados? ¿Cómo las evaluarías? En caso de no participar, ¿cómo visualizas un seguimiento a egresados?

Los datos obtenidos en los egresados, permiten establecer una coincidencia en que no recibieron ningún tipo de acompañamiento. Una de las entrevistadas señala que le hubiera gustado recibir orientaciones para organizar objetivos. Algún tutor, alguien que la orientara, ya que se sintió perdida.

Por su parte, la otra persona entrevistada indica que la universidad solo le preguntó por el tipo de establecimiento en el cuál, llegó a trabajar. Además, señala que recibió una invitación por parte de la universidad para participar en algunos encuentros.

La misma persona señala que le hubiera gustado aprender realmente el rol del profesor y que su formación apuntara a la practica real a la que se iba a enfrentar.

Por último, mencionan que las universidades debiesen conocer dónde están ejerciendo sus egresados y llevar un catastro.

Respecto a la primera pregunta, la directora entrevistada señala que es necesario una hacer inducción al sistema administrativo, familiarizarlos con la institución para luego realizar una retroalimentación acerca de sus practicas. De acuerdo con la segunda pregunta, la entrevistada señala que ha participado en acompañamiento por iniciativa propia realizando observaciones a practicas.

Al respecto, el secretario académico de la UDLA, en respuesta a la primera pregunta, indica que un acompañamiento puede tener un gran impacto (para ir retroalimentando el proceso) pero es necesario hacerlo desde el principio.

Considera que, sería importante generar estrategias enfocadas en una tutoría que permita orientar a los egresados respecto a temáticas y/o necesidades como labores de tipo administrativa (en este aspecto se relaciona con lo mencionado por la directora). Agrega que las necesidades de fortalecimiento profesional docente se enmarcan en un

plan de acompañamiento considerando también aquellas relacionadas a la evaluación docente.

Respecto a la segunda pregunta, el entrevistado agrega que participó de una experiencia de acompañamiento en la universidad como profesor ajunto mediante un taller de capacitación en portafolio docente destacando estas experiencias como valoradas por parte de los egresados. Actualmente están iniciando un plan de acción concreto para trabajar con egresados.

De acuerdo con el análisis de la dimensión dos (2), los egresados concuerdan en que la casa de estudios, no realizó ningún tipo de acompañamiento al momento de egresar. Ante ello, consideran importante que la universidad mantenga algún tipo de información de quienes ejercen en escuelas y/o colegios.

Por otra parte, los expertos señalan que es importante hacer una inducción y/o tutorías a los egresados que les permitan enfrentare con éxito en su primer año laboral.

La participación de los expertos en instancias de acompañamiento es variada, pero no apuntan a alguno realizado durante el primer año de ejercicio laboral de los y las docentes.

5.1.3.4. Análisis de la dimensión 3

Respecto a la dimensión tres (3), la pregunta para egresados los sitúa a construir una postura respecto al seguimiento que pueda realizar la universidad.

Esta queda de la siguiente manera:

- ¿Cuál es tu postura en función del seguimiento a tu desempeño que pueda ejecutar la universidad en tu primer año de ejercicio laboral?

Para los expertos, el foco estaba puesto en recoger información acerca de la responsabilidad y mecanismos relacionados al seguimiento por parte de la IES. Las preguntas se expresan de la siguiente manera:

- ¿Qué responsabilidad cree que tienen las universidades en el seguimiento posterior al egreso de los estudiantes?

- ¿Conoce actualmente algún mecanismo efectivo de seguimiento y control por parte de las universidades? ¿Cuáles?

Análisis: Dada a la pregunta realizada a los egresados, estos señalan que no recibieron ningún tipo de seguimiento. Al respecto, comentan que es necesario que la universidad tenga una idea de como se desempeñan sus egresados, ya que esto también entrega información para la conformación de la malla curricular, que sea acorde al contexto.
Hacen referencia a que un seguimiento puede ser similar a los sistemas de prácticas y que la facultad pueda tener contacto con los directivos de las escuelas y/o colegios.

Agregan que un seguimiento le sirve a la universidad para ejecutar un análisis e identificar posibles fallas y hacer ajustes. Por último, consideran que es importante que la universidad reconozca los desempeños y reconocimientos que han tenido sus egresados durante el tiempo que llevan ejerciendo labores.

Por otra parte, respecto a la primera pregunta, la directora indica que la responsabilidad en el seguimiento por parte de la universidad es grande, ya que eso les permite ir evaluando su malla curricular (ver si da beneficios o no).
Dada a la segunda interrogante, ella menciona que no conoce algún mecanismo de seguimiento que tengan las universidades.

Según la primera pregunta, el secretario académico señala que la responsabilidad es absoluta. Reconoce que no existe un trabajo sistemático en el trabajo con egresados por parte de la UDLA, sino más bien acciones aisladas que respondían a necesidades de la acreditación, que no pertenecen a una plan.

Fundamenta que se creó una comité de egresados hace muy poco y con ello se creó un plan de trabajo. El asesor es un egresado de la carrera de pedagogía en educación básica y jefe técnico de un colegio y recibe estudiantes en practica de la misma casa de estudios. Es tutor de práctica y académico de la universidad.

De acuerdo con la segunda pregunta, el entrevistado menciona que existen algunos mecanismos que buscan mantener un contacto con los egresados y empleadores, pero es bastante incipiente. El contacto con empleadores continuo es importante, ya que permite nutrir los planes formativos de la universidad, ajustar de acuerdo a las necesidades del mercado del profesor que se necesita.

Como síntesis de la tercera dimensión (Seguimiento a egresados) los egresados concuerdan en que no recibieron algún tipo de seguimiento y que sí es necesario que la universidad tenga una idea de como son sus egresados. En su reflexión proponen un seguimiento similar al sistema de practicas que tiene la universidad.

Por otra parte, los expertos coinciden en que la responsabilidad es absoluta de la universidad en un seguimiento a los egresados. Al mismo tiempo, la directora menciona que no conoce mecanismos de seguimiento por parte de la universidad, pero sí el secretario por el hecho de trabajar directamente en la facultad de educación, pero recalca en que estos planes tienen una génesis cercana.

5.1.3.5. Análisis de la dimensión 4

Continuando con el análisis de la dimensión cuatro (4), las preguntas realizadas a los egresados se enfocan en los recursos otorgados por la universidad durante su formación de pregrado.

Las preguntas son las siguientes:

- ¿Consideras que lo recursos (materiales, tecnológicos, humanos) entregados por la universidad fueron suficiente para poder enfrentar tu primer año laboral? ¿Por qué?

- ¿Qué crees que pudo faltar?

Para los expertos, el interés estaba puesto en recoger información sobre una evaluación de estos recursos para ejecutar un plan de inserción laboral. Esta queda de la siguiente manera:

- ¿Cómo evaluarías los recursos humanos, materiales y económicos con que cuentan las universidades para ejecutar un plan de inserción laboral?

Respecto a las respuestas obtenidas por los egresados, una de las entrevistadas menciona que los recursos tecnológicos no fueron suficientes para su formación. En cambio los recursos humanos sí, ya que pudieron establecer nexos con los docentes de sus actividades curriculares, lo que le permitía tener un acercamiento.
Además, considera que faltaron algunas herramientas en su formación para luego poder desempeñar un adecuado rol como docente.

Por su parte la segunda entrevistada señala que faltó potenciar y/o mejorar los ramos de didáctica (el recurso humano presentó un vacío), ya que los recursos en general no fueron del todo significativos y los recursos materiales no siempre estaban al alcance.

Respecto a la pregunta, la directora señala que las universidades con los adecuados recursos, haciendo un buen presupuesto, es factible generar un acompañamiento, agregando que el recurso humano es muy importante.

En esta misma línea, el secretario académico menciona que la universidad creó una nueva unidad de egresados y empleadores que antes no existía. Fundamenta en que esa unidad entrega estrategias concretas para ciertas cosas como por ejemplo crear un currículum, cómo asistir a una entrevista de trabajo, cómo generar una buena presentación, relevancia de la marca personal en redes sociales (cómo mostrarse). Enfatiza en que la universidad está construyendo un camino en esa línea, pero es bastante incipiente debido a lo reciente que es su creación. Al mismo tiempo, ahonda en cómo surge esta unidad, que fue por los mismos dictámenes de mecanismos de acreditación donde salta esta necesidad de establecer mejores vínculos con los egresados y empleadores.

En síntesis, la opinión de los egresados en cuanto a los egresados es variada y esta tónica se da quizás por las diferencias entre generaciones. Aún así, mencionan que el recurso humano es factible de implementar por parte de la universidad.
Por su parte, los expertos también responden de manera diferente por la posición laboral en que se encuentran. La directora por su lado, señala que es factible generar los recursos para un plan de inserción con una buen planificación presupuestaria. Al respecto, el secretario académico menciona que se están ejecutando algunas acciones pero con una temporalidad reciente.

5.1.3.6. Análisis de la dimensión 5

De acuerdo con la dimensión número cinco (5), las preguntas para egresados se enfocaron el en contacto que la universidad tuvo o ha tenido con ellos. Estas se plantearon de la siguiente forma:

- ¿Qué tipo de contacto tuvo la universidad contigo tras tu egreso? ¿En qué contexto o período?
- En caso de no tener algún contacto, ¿te hubiese gustado disponer de él? ¿Por qué?

Para los expertos, la pregunta se enfocó en conocer el vínculo entre la universidad, egresados y centros escolares y cómo fortalecerlos.

- ¿Cómo crees que se podría fortalecer el vínculo entre universidad, egresados y centros escolares?

Los egresados responden que a que la única forma de comunicación que se dio con la universidad fue por correo en relación a invitaciones a charlas para egresados y a las que una de ellas no pudo asistir por tiempo. Ambas consideran que faltó una preocupación por parte de la universidad. Una de ellas comenta que ha tenido que ir personalmente a la universidad para comunicar y resolver alguna inquietud.

Por otra parte, los expertos, específicamente la directora, menciona que la universidad debe hacer una bajada de información. Generar encuentros con directores, DAEM, para donde la universidad muestre su producto. Señala también que los directores reciben a egresados sin saber con lo que van. Por último, surge una idea interesante como lo es poder invitar a directores a defensas de tesis y ver como los preparan las universidades en su etapa final. Posteriormente, la directora señala que nunca alguna universidad se ha contactado con la dirección de la escuela.

Generar encuentros con los centros escolares y con los egresados que pertenecen a esos mismos centros escolares y sus respectivos empleadores para poder construir en conjunto planes que permitan nutrir por un lado, los planes formativos de la universidad y por otro, entregar algún tipo de capacitación en estrategia que se requieran, según las necesidades en el cuerpo académico de los establecimientos.

En síntesis, los egresados consideran que la comunicación con la universidad fue y ha sido muy poca o casi nada y por lo mismo, consideran que se debiera dar lo contrario por lo trascendental que significa sobretodo para los egresados.

Por su parte, los expertos señalan cuáles podrían ser aquellas formas de establecer vínculos concretos con los egresados y los centros escolares. Destacan la labor directiva en este nexo con la universidad. Los nexos entre escuela y universidad permiten desarrollar aprendizajes según el contexto.

5.1.3.7. Análisis de la dimensión 6

Para finalizar, en la sexta dimensión se centra en recoger sugerencias y recomendaciones en acciones de apoyo, mejoras en los programas y en la comunicación de la universidad con los centros escolares.

Los egresados fueron consultados por las acciones que beneficien a los egresados quedando de la siguiente forma:

- Desde tu experiencia, ¿qué acciones podría implementar la universidad para apoyar mejor a sus egresados en el primer año laboral?

Al respecto, los expertos fueron consultados por las mejoras en los programas y mecanismos de comunicación, quedando de la siguiente manera:

- ¿Qué mejoras recomendaría implementar en los programas de pedagogía para facilitar la inserción laboral?

- ¿De qué forma cree usted que la universidad puede establecer mecanismos de comunicación con los centros educativos?

Los egresados comentan que se deben realizar seguimientos, por parte de la universidad para verificar la factibilidad de su malla en el contexto actual. A su vez, comentan que es necesario que la universidad tenga más presencia en las escuelas para evaluar el desempeño de sus egresados (modelar el rol profesional al egresar).
Consideran importante generar espacios donde se realicen estudios de caso; simular la realidad a la que se enfrentarán. Por último, proponen generar una red de egresados y establecer vínculos, para conocer la realidad de su ejercicio profesional.

Respecto a los expertos, ellos señalan aspectos importantes, como en este caso, la directora propone implementar dentro de los programas de formación la responsabilidad laboral. Además, programas que se relacionen con la vocación y ética.
En su cargo de directora, señala que las IES podrían tener el registro nacional de directores de establecimientos para establecer contactos, agregando que es necesario establecer vínculos concretos de las universidades con lo colegios.

También considera importante analizar que los egresados, independiente de la institución donde estudio, pueden o no salir bien preparados. Los identifica el nombre de la casa de estudios de formación, siendo una especie de distintivo. Por último, menciona que hay colegios con ciertos requerimientos que necesitan un tipo de egresado, como por ejemplo, mayor vocación.

Por su parte el secretario académico considera relevante entregar a los estudiantes más información respecto de los tipos de establecimientos para que tengan claridad respecto de donde quieran trabajar o cual es el contexto que responde a sus necesidades o motivación intrínseca para ejercer la docencia. Además agrega que es importante generar planes de acción concretos y co-construidos, que tengan sentido y que sean bidireccionales, es decir que permitan nutrir a la universidad y a los centros educativos. Por último el entrevistado menciona que para el caso de la universidad, el nexo se vincula con la universidad y escuela.

En resumen, tanto egresados como expertos, concuerdan en que la universidad debe establecer nexos de comunicación con los centros escolares para lograr una bidireccionalidad en cuanto a los beneficios mutuos.

En relación a estrategia concretas es importante analizar la mirada de la directora al señalar que responsabilidad laboral es un aspecto importante a considerar en la formación de los profesores y profesoras.

Finalmente destaco lo que menciona el secretario académico al mencionar que los planes de acción tengan sentido, ya que muchos son creados para el papel o en este caso adquirir una retribución mediante la acreditación, pero que en la realidad no se ve.

En resumen, el diagnóstico desarrollado en el punto 5.2 da cuenta de la realidad actual de nuestro sistema educativo, de cómo los docentes en su incorporación al mundo laboral vivenciaron en primera persona las carencia de su formación.

La realidad educativa fue un desafío para ellos/as, donde la universidad pudo haber acompañado o estado presente por lo menos en su primer año laboral. Es algo que a juicio de los entrevistados, no se evidenció.

Pudimos analizar la mirada de la dirección de un establecimiento en relación con el trabajo que tienen con recién egresados de la carrera de pedagogía en educación básica. Su mirada nos permitió conocer las necesidades que tienen los docentes y los desafíos a los cuales e enfrenta. Además, señalan la responsabilidad de la universidad formadora de poder generar un monitoreo, acompañamiento o seguimiento de sus

egresados, ya que esto también permite hacer los ajustes necesarios a los programas de estudio.

5.2 Definición de la problemática

A raíz del diagnóstico ejecutado, existe una evidente falta de acompañamiento en la inserción laboral de los egresados de la carrera de pedagogía en educación básica durante el primer año de ejercicio laboral.

La problemática se instaura en una necesidad existente que concierne netamente a los y las docentes que se implantan en un lugar de trabajo con todos los desafíos profesionales, sociales e incluso personales que esto conlleva.

En primer lugar y como se analizó en el diagnóstico, uno de los aspectos contingentes mencionado en el punto 5.1.2 es el Contexto Laboral, el cual está marcado por una serie de desafíos y oportunidades, que incluyen la sobrecarga laboral, la burocracia, la precarización de las condiciones salariales y de trabajo.

Lo anterior describe una realidad a la que los profesores y profesoras noveles conocen una vez que son contratados en algún establecimiento escolar. Le sumo además que por lo general estos docentes no reciben una inducción siendo la autonomía su mejor aliado como estrategia para generar un equilibrio entre enseñar y aprender a la vez.

En ese sentido, acompañar a un profesional y brindarle las orientaciones pertinentes, puede ser crucial en el devenir de su desarrollo profesional. En el aspecto social del ser humano, que una persona se sienta apoyada, valorada, acompañada, pasando por la circunstancia que sea, es algo muy significante.

En segundo lugar, de acuerdo con los datos obtenidos y analizados en la dimensión 2, principalmente en la voz de los egresados, estos señalan no haber recibido ningún tipo de seguimiento y al mismo tiempo destacan el escaso contacto que la universidad ha tenido con ellos. Considerando este aspecto como núcleo central de mi proyecto, surge la relevancia de un mayor involucramiento por parte de IES en un proceso trascendental para el desarrollo profesional de un docente.

Destaco en este punto, la valoración que hace uno de los expertos entrevistados al situar a un seguimiento y acompañamiento como un “mutualismo” es decir un beneficio tanto para la universidad y la escuela, pero principalmente un/una egresado/a. Con este último involucrado, la universidad puede generar mecanismos de control en relación a como está formando a sus profesores y la consistencia de su malla curricular o programas de estudios con el contexto educativo escolar.

Sustentando a lo anterior, De Becerra G. et al (2008) P.62, mencionan que el seguimiento a egresados ha de evaluar la eficiencia profesional en función de la formación recibida, la aceptación en el mercado laboral y la correspondencia entre las áreas de especialización.

Este seguimiento enmarcado en una etapa de descubrimiento que según Marcelo y Vaillant, (2007) como se citó en Bermúdez Et. Al. (2023) P. 90 supone aprendizaje, adaptación y supervivencia. Agregan que el egresado debe focalizarse en adquirir conocimientos sobre los estudiantes, el currículo y la cultura escolar, diseñar adecuadamente el currículo y desarrollar un repertorio docente.

Si analizamos la cita anterior, para un docente novel cumplir con todas las tareas mencionadas puede resultar en un desgaste importante en aspectos relacionadas con la motivación y proyecciones futuras de su labor. Es por ello también que muchos caen en la deserción al tiempo después de comenzar a desempeñar funciones.

Siguiendo en la línea del seguimiento, las universidades también pueden hacer valer la consistencia del Perfil de Egreso, que sería en el fondo las herramientas con las que cuenta un profesor/a al egresar.

Ante ello, Ruffinelli (2013) como se citó en Bermúdez G. Et. Al. (2023) P. 86, señalan que las IES mediante procesos rigurosos, puedan garantizar el cumplimiento de los perfiles de egreso declarados mediante estrategias como la evaluación del desempeño durante la formación y durante el desempeño en la práctica profesional, la evaluación de empleadores, el análisis de la inserción y retención laboral y el uso de pruebas estandarizadas.

En tercer lugar, es importante hacer un cruce de información que aluda a la formación docente y la práctica misma en relación a su preparación.

La universidad formadora, si bien entrega las herramientas que le permitan a los docentes desarrollar su trabajo, existen temores por parte de los egresados como lo expone León y Lobos (2019) en su Profesores Nóveles de Enseñanza Básica: Dilemas, Estrategias y Obstáculos para Abordar los Desafíos de una Educación Inclusiva, donde señalan que las dificultades trascendentales para los docentes es poner en acción un repertorio variado de estrategias de enseñanza que asegure oportunidades de aprendizaje a todos sus estudiantes, diseñar e implementar evaluaciones que sean "justas" y dificultades asociadas a la diversidad en el aula.

Lo citado anteriormente se condice a lo expresado por uno de los entrevistados (secretario académico) en el análisis de la dimensión uno (1) ya que señala que uno de los desafíos por parte de los egresados es el trabajo con estudiantes neurodivergentes, por lo que dotarlos con estrategias practicas para trabajar con la diversidad de estudiantes, resulta trascendental.

En resumen, en este punto pudimos establecer una triangulación entre los desafíos y oportunidades que nos plantea el contexto actual de los profesores, el seguimiento y acompañamiento por parte de una universidad como eje central de la problemática y la formación inicial docente en relación al aspecto teórico-práctico. Estos elementos nos permiten ahondar en una problemática poco tomada en cuenta en la actualidad, pero que necesario estudiar debido al impacto que genera en el ámbito profesional, personal e institucional.

Bajo los argumentos propios, de los entrevistados en la fase diagnóstica y así como también la de autores vinculados al mundo educacional es que establezco conexiones pertinentes y vinculantes a la problemática.

Como se mencionó en el análisis de recogida de información, es necesario que universidad tenga más presencia en las escuelas para evaluar el desempeño de sus egresados.

Conectar con la practica real le proporciona a las universidades adoptar diversos lineamientos para una mejor formación del profesorado, ajustando sus programas de estudios a la contingencia y así poder ir en ayuda de las demandas de la educación actual.

5.2.1. Área de productividad

La problemática presentada se relaciona con las áreas de productividad de Cultura y Aprendizaje y Sistema Educativo Superior.

En relación al área de cultura y aprendizaje, es preciso dividirlas en sub-áreas para otorgar una mayor profundidad.

La primera subárea está abocada al contexto, es decir el lugar donde se desarrolla el aprendizaje. Y como contexto establecemos varios entre ellos el contexto formativo de educación superior, es decir en el cual el/la estudiante recibe la formación académica. Está también el contexto específico en el que posterior a su egreso, el profesional se va a desenvolver. Si analizamos el contexto macro, este sería nuestro escolar a nivel país que como se mencionó en la contextualización, está sumergido en una sobre-exigencia de los profesores, con una sobrecarga laboral importante, una burocracia excesiva y una precarización de las condiciones salariales y de trabajo.

La segunda subárea se relaciona con los estilos de aprendizaje y contenido. Las diferentes culturas de aprendizajes también tienen diversos estilos para construir el aprendizaje entre ellos el colaborativo e individualista. El contenido está influenciado por la cultura ya que determina qué conocimientos, habilidades y valores se deben trabajar. En este sentido García (2008) en su ensayo sobre El aprendizaje de la cultura y la cultura de aprender, hace referencia a que:

> La institución escolar y el aula misma son, de entrada, espacios de vida, donde, efectivamente, interrelacionan de forma permanente actores sociales, con historias y contextos de vida propios que se encuentran de momento sometidos a procesos de comunicación, conflicto, argumentación, negociación y consenso.

En síntesis, la cultura de aprendizaje promueve el desarrollo en todas sus modalidades procurando siempre crear un entorno donde las personas puedan aprender y crecer. Fomenta la innovación y junto con ello la reflexión de la practica y por último facilita la adaptación del profesional de la educación que una vez egresado/a debe poner en practica las herramientas adquiridas durante su formación.

En relación al área de Sistema Educativo Superior la problemática nace a partir de una necesidad vista en los egresados de pedagogía en el ámbito universitario y los aspectos que se relacionen a la formación profesional docente. Formación que según el análisis de la dimensión uno (1) es necesario fortalecer.

En Chile, las universidades son las únicas instituciones que pueden otorgar grados académicos (licenciatura, magíster y doctorado), además de títulos profesionales. La Ley 21091 en su articulo 1, establece que la educación superior es un derecho, cuya provisión debe estar al alcance de todas las personas, de acuerdo a sus capacidades y méritos, sin discriminaciones arbitrarias, para que puedan desarrollar sus talentos. BCN, (2024).

Como se mencionó en la contextualización interna, la Universidad De Las Américas cuenta con un sistema de practicas que otorgan la posibilidad al estudiantado de ir conociendo y la vez preparándose para su desempeño profesional. Tal sistema favorece el conocimiento temprano de la practica pedagógica lo que permite ir reconociendo y queriendo una carrera que no es de las más elegidas. Para el 2025 solo el 4,6% de quienes ingresaron a la educación superior en 2025 optó por una carrera de pedagogía. Escobar (2025).

Existen programas UDD (2024)que apuntan al acompañamiento para el ingreso y permanencia en la educación superior como el programa PACE y el SIAE, pero tal acompañamiento/seguimiento u otros, no existen para el egreso. Es importante hacer un análisis respecto a esta necesidad que define el futuro laboral de los profesores nóveles y al mismo tiempo ayudar a mitigar la deserción del sistema que también arroja cifra preocupantes ya que un 6,5% de los docentes en ejercicio desertan del sistema cada año, y en total entre 2018 y 2023, 48.127 maestros dejaron de hacer clases.

En síntesis, el sistema educativo superior para el caso de la problemática nos lleva a realizar un importante análisis de como la institución está formando a los futuros profesoras y profesoras. El acceso a la educación superior con el tiempo ha adquirido un grado de democratización y mayores oportunidades.

La atmósfera que rodea al sistema educativo es densa y las universidades no deben dejar a la deriva a quienes formaron durante varios años. Existen muy buenos

docentes que lamentablemente el sistema no les permite continuar. Acompañar y seguir es una muestra de decir; no están solos. La educación no debe basarse en individualismo, su rol social así lo establece.

5.3. Objetivos del proyecto

5.3.1. Objetivo general:

Crear un plan acompañamiento y seguimiento para favorecer la inserción laboral de los (as) egresados (as) de la carrera de pedagogía en educación básica de la Universidad de las Américas, durante el primer año de ejercicio laboral.

5.3.2. Objetivos específicos	5.3.3.Resultados esperados
Establecer nexos de comunicación efectiva entre docentes egresados, escuela/colegio y la Universidad con el fin de mantener un diálogo constante y sistemático	Establecimiento de nexos de comunicación directa vía telefónica, correo electrónico y encuentros presenciales entre la escuela, universidad y profesional egresado.
Diseñar un plan de acompañamiento y seguimiento continuo, articulado con el calendario académico de la Universidad y de la escuela/colegio, que guíe y oriente el desempeño profesional de los egresados en sus responsabilidades y deberes laborales durante el primer año de ejercicio docente.	Diseño de un plan de acción para el acompañamiento y seguimiento de docentes en proceso de inserción laboral, incorporando pautas pertinentes que permitan monitorear y fortalecer su desempeño profesional durante el primer año de ejercicio.

Realizar visitas por parte de la Universidad a la institución donde se desempeña el/la docente , con el fin de monitorear los avances y desafíos del desempeño del profesional.	Realización de dos visitas anuales por parte de la universidad para monitorear los avances y desafíos en la labor y/o desempeño docente.
Ejecutar encuentros entre la universidad y docente, así como también universidad, docente y directivos de la escuela con el fin de analizar el desarrollo profesional del egresado y el impacto del plan de inserción laboral.	Ejecución de reuniones de análisis del desempeño, adaptación del profesional egresado y el impacto del Plan de inserción laboral

5.4. Justificación del proyecto.

La inserción laboral de docentes noveles constituye una fase crítica en el desarrollo profesional de los egresados de carreras de pedagogía, particularmente en Educación Básica, donde convergen demandas pedagógicas, emocionales, institucionales y sociales que desafían sus capacidades iniciales. El diagnóstico realizado ha evidenciado una carencia significativa de mecanismos institucionalizados de acompañamiento y seguimiento por parte de las IES, lo que agudiza las dificultades que enfrentan los docentes en su primer año de ejercicio profesional.

La transición desde la formación universitaria al ámbito escolar real se produce, en muchos casos, sin un puente que articule el conocimiento adquirido con las exigencias prácticas del entorno educativo. Este desfase se manifiesta en sentimientos de desorientación, sobrecarga laboral y cuestionamiento vocacional, los cuales pueden incidir negativamente en la calidad de la enseñanza y en la permanencia de los docentes en el sistema escolar.

Por otra parte, los egresados reportan una escasa vinculación con sus universidades formadoras tras la titulación, percibiendo una desconexión entre la

formación inicial recibida y las necesidades concretas del sistema educativo actual. Esta situación no solo representa una debilidad desde el punto de vista de la experiencia docente, sino que limita la posibilidad de retroalimentar los programas de formación pedagógica en función de evidencias provenientes del ejercicio profesional.

El presente proyecto, por tanto, busca dar respuesta a una necesidad real y urgente en el contexto nacional: fortalecer la inserción laboral de los docentes egresados mediante un modelo de acompañamiento y seguimiento estructurado, sistemático y contextualizado, que promueva el desarrollo profesional temprano, el bienestar docente y la mejora continua de la formación inicial.

Los beneficios de esta intervención son multidimensionales. En primer lugar, para los egresados, se busca generar una red de apoyo que contribuya a su empoderamiento profesional, a través de la orientación pedagógica, la reflexión sobre la práctica y el abordaje colaborativo de los desafíos del aula. En segundo lugar, para las instituciones escolares, se promueve la incorporación de docentes mejor preparados y sostenidos en su proceso de integración laboral, lo que impacta positivamente en los aprendizajes de los estudiantes y en la cultura profesional del establecimiento. Finalmente, para la universidad formadora, este proyecto representa una oportunidad estratégica para evaluar la coherencia entre el perfil de egreso declarado y las competencias efectivamente movilizadas en el ejercicio profesional, lo que permite ajustar planes curriculares y fortalecer la pertinencia formativa.

Asimismo, el proyecto busca estrechar los vínculos entre la universidad, las instituciones escolares y los egresados, fortaleciendo una cultura de colaboración mutua y responsabilidad compartida. El diseño de planes de acompañamiento, la realización de visitas de seguimiento, la aplicación de instrumentos de evaluación del desempeño y la ejecución de encuentros de retroalimentación entre los distintos actores involucrados, permitirán consolidar una estrategia articulada que responda a las demandas de la realidad educativa actual.

En definitiva, este proyecto no solo apunta a resolver una necesidad urgente en el ámbito de la inserción profesional docente, sino que promueve una mirada ética, inclusiva y corresponsable de la formación inicial, entendiendo que formar a un docente no finaliza

con la obtención del título, sino que implica un compromiso continuo con su desarrollo profesional y humano.

La inserción laboral es un tema que a los (las) egresados(as) les puede generar un cierto grado de incertidumbre. El constante cambio sociocultural y los grandes avances que ha tenido la sociedad exige que todos/as los profesionales de las distintas áreas tengan las competencias necesarias para afrontar en su trabajo. Los profesores y profesoras de nuestro país son testigos en primera persona de todos estos cambios y ante ello, otorgarle la posibilidad de acompañarlos en su primer año de ejercicio laboral puede ser significativo.

Durante la fase de iniciación laboral, los profesores experimentan un desajuste entre la formación y las demandas a su desempeño, objetivándose en lo que Veenman (1984) como citó en Ruffinelli (2013) acuñó en el concepto «choque de realidad», dando cuenta del impacto que experimentan los profesores principiantes al enfrentarse a situaciones distintas de las que conocían a partir de su formación inicial.

Ruffinelli (2013) plantea el concepto de “Continuo Formativo” bajo una perspectiva colaborativa que permita asegurar que los principiantes reciban el apoyo requerido para completar su formación inicial en el ejercicio e insertarse profesionalmente en forma exitosa.

Al respecto el mismo autor señala que las universidades deben garantizar el cumplimiento de los perfiles de egreso declarados mediante estrategias como la evaluación del desempeño durante la formación y durante el desempeño en la práctica profesional, la evaluación de empleadores, el análisis de la inserción y retención laboral y el uso de pruebas estandarizadas. (Ruffinelli, 2013).

Mediante el fortalecimiento de la inserción laboral, la voz de los egresados es trascendental para generar estudios ya que la experiencia de ellos y ellas constituye una herramienta básica para la mejora y actualización continua de los planes y programas de estudio, y para la definición de políticas de desarrollo institucional en los niveles estatal, regional y nacional, lo cual permite reconocer y asumir las nuevas formas y competencias profesionales que se requieren.

Ancira Et. Al. (2018) señalan que las instituciones de educación superior se deben responsabilizar de su trabajo, ya que, por consiguiente, se mide el éxito de las universidades basado principalmente en el resultado de sus estudiantes con respecto a su situación laboral y su compromiso social.

Feiman-Nemser (2001), como se citó en Bermúdez (2023) señala que un profesor principiante tiene dos tareas esenciales que cumplir: enseñar y aprender a enseñar.

Este nuevo proceso de descubrimiento supone aprendizaje, adaptación y supervivencia. El egresado debe focalizarse en adquirir conocimientos sobre los estudiantes, el currículo y la cultura escolar, diseñar adecuadamente el currículo y desarrollar un repertorio docente. Diversas tareas que debe asumir en igualdad de condiciones que un docente experto.

En consecuencia, según Cochran-Smith (2004), como se citó en Bermúdez (2023) esta fase es crítica y se debe poner atención en ella, ya que muchos profesores abandonan la carrera docente durante los primeros cinco años por sentirse insatisfechos con su trabajo, frustrados por no alcanzar sus expectativas, desmotivados por la falta de reconocimiento y bajos salarios, y la falta de apoyo y de oportunidades para una adecuada inserción en el mundo laboral y/o profesional. (p.90)

Para Cabezas et. al., (2019), las universidades deben darle importancia a realizar seguimiento a las trayectorias laborales de sus egresados, que permitan además retroalimentar sus procesos de formación. (p.22)

En síntesis, el contexto socioeducativo y las concepciones analizadas nos llevan a plantear la necesidad de generar acciones para el acompañamiento y seguimiento de la labor profesional para aquellos docentes nóveles.

6. SEGUNDA FASE: ANTECEDENTES TEÓRICO CONCEPTUAL

6.1 Posición Teórico Conceptual

En este capítulo se exponen y analizan los elementos teóricos que sustentan el desarrollo del proyecto en función de las temáticas claves que otorgan una mayor profundidad en la comprensión del mismo. Las temáticas a estudiar se detallan a continuación:

- **Procesos de Acompañamiento**
- **Habilidades socioemocionales**
- **Procesos de Seguimiento**
- **Sistema educativo nacional**
- **Profesión docente y formación inicial**
- **Carrera y evaluación docente**
- **Prácticas en el área educativa**
- **Condiciones laborales de los y las docentes**
- **Egreso, inserción laboral y empleabilidad docente**
- **Deserción y permanencia laboral docente**
- **Comunicación efectiva**
- **Trabajo Colaborativo**

6.1.1. Procesos de acompañamiento

Los procesos de acompañamiento en cualquier ámbito, son instancias relevantes para otorgar algún tipo de apoyo a un individuo o grupos de individuos.

Para Virto y Porras (2022), “el acompañamiento se desarrolla construyendo un vínculo, una relación social y educativa con roles diferenciados entre referente profesional y persona acompañada”. (P. 53)

Los mismos autores fundamentan en que “el acompañamiento tiene como instrumento básico un diálogo con escucha activa y toma de decisiones por consenso. Es una relación de ayuda fundamentada en una valoración libre de juicios (prejuicios)

de la persona acompañante hacia la acompañada, el respeto mutuo y la empatía recíproca” (p. 54).

Rodríguez (2008) plantea que “el acompañamiento constituye procesos de interacción social entre dos o más personas que cooperan en una actividad conjunta, con el propósito de producir conocimiento”. Sostiene además que “el concepto de interacción social es clave para obtener el éxito en estos procesos debido a la vinculación entre quien realiza el acompañamiento y quien la recibe”.

Para otros autores:

> La persona referente, quien acompaña, es dinamizadora, líder de la relación, faro y guía, pero no es omnipotente, no puede resolverlo todo, tiene limitaciones externas e internas. Hay que acompañar sabiendo hasta dónde se puede llegar, porque se debe ser consciente de las limitaciones y compartirlas con las personas acompañadas, para no generar dependencias.(Virto y Porras ,2022, p. 54)

Puerta (2016) sostiene que “la interacción social permite el crecimiento y el desarrollo personal en las diferentes dimensiones de la vida política, económica, espiritual, laboral e individual” (P.3)

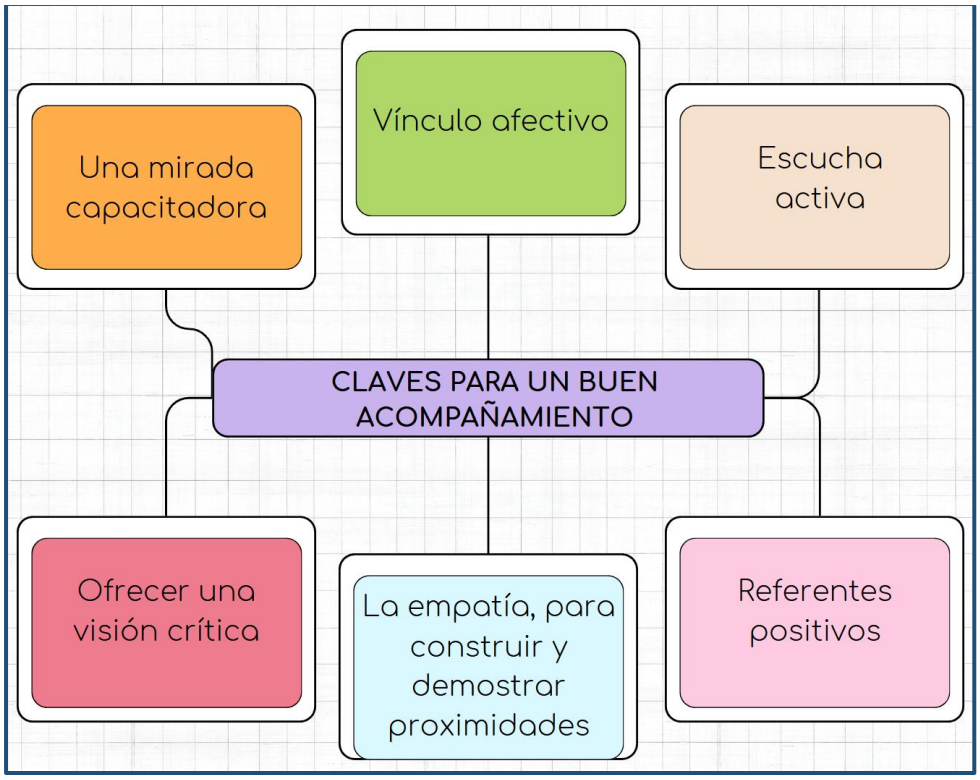
Para Galán (2017), dentro del acompañamiento cobra valor superior el diálogo reflexivo en la práctica; es decir, el diálogo crítico, apoyado en la experiencia y el desarrollo personal íntegro.

González (2022), nos comparte que “la experiencia de ser acompañados nos remite a las palabras guía, camino, escucha, empatía, acogida, estar con, incondicionalidad, compartir, meta. Sin embargo, cuando nos hemos sentido solos o no acompañados surgen expresiones como dirigir, agobiar, imponer, abandonar, desconfiar, juzgar”.

En la siguiente figura Marti y Lopez (2019) nos presentan las claves para realizar un buen acompañamiento.

Figura N° 1

Claves para un buen acompañamiento



Fuente: Creación propia a partir de Marti y Lopez (2019)

6.1.2 Acompañamiento pedagógico/educativo

Perez A. (2015), señala que “el acompañamiento educativo es una dimensión fundamental en los procesos de crecimiento y desarrollo de individuos y grupos”

MINEDUC, (2018) como se citó en Beltrán-Veliz (2024, p.6), describe el acompañamiento pedagógico como “el proceso de desarrollo profesional del personal docente, caracterizado por un clima de confianza y comunicación efectiva, para fortalecer la mejora de la práctica docente”.

Además, el mismo organismo refiere que desde esta perspectiva, “el acompañamiento pedagógico posee un carácter formativo vinculado al intercambio de experiencias pedagógicas fundadas en la retroalimentación, el diálogo horizontal, reflexión y respeto mutuo entre docente como acompañante y docente como persona acompañada, a fin de producir, en estos últimos, mejoras en sus prácticas docentes a través del trabajo colectivo”.

Para Peirano et. Al (2015) como se citó en Beltrán-Veliz (2024, p.6) “el acompañamiento pedagógico es una estrategia de mediación que implica generar espacios compartidos que permitan reflexionar, re-significar y hacer consciente el efecto formativo a través del análisis de situaciones concretas”.

“El acompañamiento pedagógico cumple un rol clave, dado que estudios reportan que promueve la mejora continua de las prácticas docentes y, en consecuencia, el proceso de aprendizaje del estudiantado”. (Beltrán-Veliz, 2024, p.4)

Sostiene además que, “junto a todas las acciones que son parte de un proceso de acompañamiento pedagógico/educativo, la reflexión de la practica profesional es trascendental. Esto lleva al docente a transitar por procesos internos, incidentes en la generación de acciones para la mejora continua” (p.4)

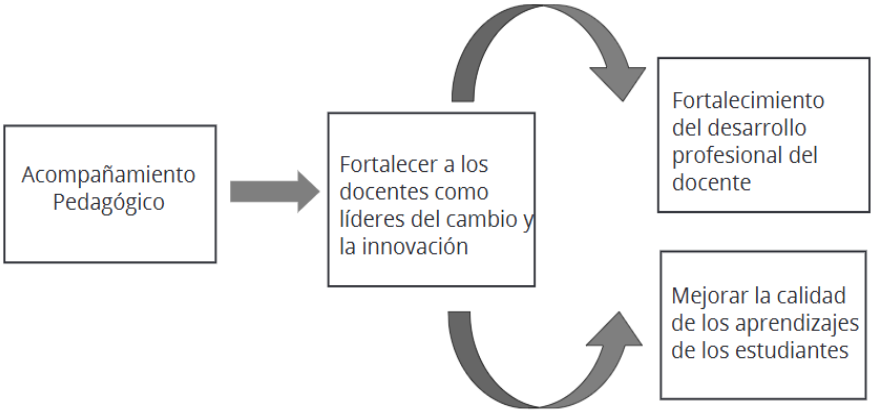
Para Domingo (2013) como se citó en Agredra y Perez (2019) “la práctica reflexiva favorece en los profesionales un panorama más integral de la realidad educativa que conduce a realizar reflexiones y por consiguiente apostar por decisiones pluridisciplinares para dar respuestas pertinentes a diversas situaciones que ocurren en el ambiente escolar”.

Con la cita anterior, coinciden también Anijovich y Capelletti (2017) puesto que es “mediante la reflexión que los docentes comprenden mejor su rol profesional, y que la reflexión sobre las debilidades y fortalezas en la enseñanza dará lugar a nuevos conocimientos y mejoras en la práctica”.

En el siguiente esquema se presentan algunos alcances importantes a considerar en un acompañamiento pedagógico donde la nexo “fortalecer para mejorar” es la clave.

Figura N° 2

Alcances del Acompañamiento Pedagógico



Fuente: Peirano, Puni y Astorga, (2015, p.59)

6.1.3. Acompañamiento en Educación Superior; programa PACE.

Algunas acciones de acompañamiento en educación superior son los programas que apuntan al acceso a al sistema de educación superior como el PACE.

Según MINEDUC (2024), este programa se concibió para restituir el derecho a la educación superior, garantizando un acceso efectivo que incluyera la preparación, el acceso, la nivelación y la permanencia para estudiantes de sectores vulnerables con un rendimiento académico alto. (P. 6)

Tal ha sido el impacto que desde sus inicios a la actualidad (10 años aprox.), según la misma institución “más de 470 mil estudiantes han participado en las actividades de preparación en tercero y cuarto año de educación media”.

Para Reynaga, (2011), como se citó en Fuentes Et. Al, (2023 p. 54), “este programa, tiene grandes implicancias para grupos tradicionalmente excluidos y que desean acceder a la educación superior”.

6.1.4. Acompañamiento a egresados

El acompañamiento a egresados es un tema poco explorado a lo largo del tiempo en educación superior (por lo menos en Chile), pero que en los últimos años ha sido motivo de análisis e interés para algunas instituciones de educación superior.

En el siglo XX:

> la preocupación por los egresados no era algo que fuera prioritario para las instituciones de educación superior. Con el tiempo más bien se les tomaba en cuenta para saber el nivel de renta que poseen y en ciertas ocasiones se invitaba a algunos para conocer sus opiniones respecto de la institución en la que estudiaron; todo enmarcado en la obtención de la acreditación institucional. (DuocUC, 2020).

Como se analizó en la Dimensión 2 (acompañamiento a egresados) en el punto 5.1.3.3. respecto al análisis de la información a raíz de las entrevistas realizadas, el experto que se desempeña en educación superior, enfatiza en que los planes de acompañamiento “pueden tener un gran impacto” en lo que respecta a los procesos de retroalimentación, pero también señala lo reciente en materia de planificación de estas acciones de acompañamiento.

Ciertamente es un desafío para las instituciones articular políticas internas concretas en relación a esta temática considerando los beneficios que tendría para los egresados y las instituciones formadoras. La educación continua según DuocUC (2020), “tiene una oportunidad y un desafío de gran envergadura. Necesita saber qué se necesita en el mercado laboral en cuanto a competencias duras y blandas”.

Para Garzón (2018), “el seguimiento a sus graduados, se convierte en fuente importante para la retroalimentación curricular, verificación de la calidad de la formación y coherencia con las exigencias para el desempeño profesional”. (p. 201)

La autora citada, propone un “Modelo SAG” (Seguimiento y Acompañamiento a Graduados) con base en la “calidad y pertinencia de la educación universitaria”.

Fundamenta en que “los graduados (igual que los estudiantes), deben ser participantes, colaboradores activos en los procesos de mejora continua de su programa o carrera, pero también considerarlos como personas que necesitan apoyo de la universidad para continuar con su desarrollo profesional”. (Garzón, 2018, p. 207)

Dado a lo anterior entonces, es que “este modelo propone una especie de “mutualismo”, es decir que la universidad aporta al egresado una intermediación laboral

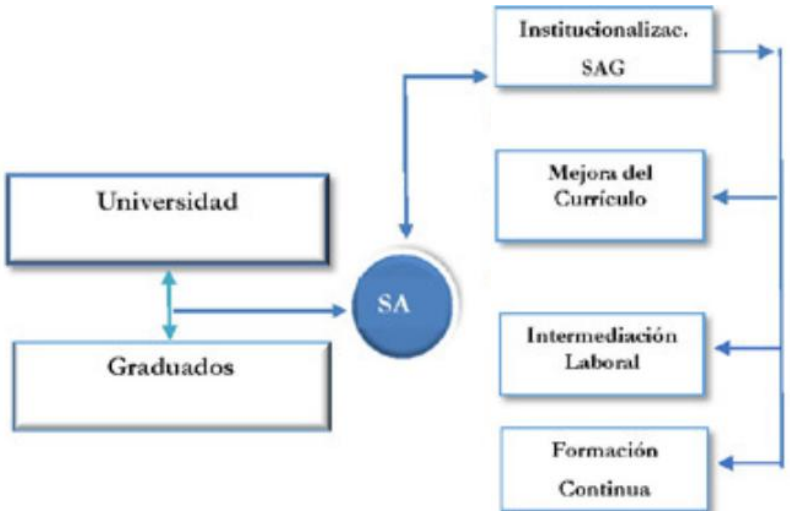
y formación continua y por el contrario el egresado aporta una institucionalización del seguimiento a graduados y mejora del currículo (pertinencia)". (Garzón, 2018, p. 207)

En relación al último apartado, el concepto de "mutualismo" también lo expresa el secretario académico en la dimensión 6, punto 5.1.3.7 utilizando una definición similar cuando refiere que es "importante generar planes de acción concretos y co-construidos, que tengan sentido y que sean bidireccionales, es decir que permitan nutrir a la universidad y a los centros educativos".

Para resumir y comprender gráficamente el modelo SAG, se presenta el siguiente esquema:

Figura 3

Estructura del modelo SAG



Fuente: Garzón (2018, p. 210).

Según Garzón (2018) "el componente institucionalización del seguimiento a graduados, suministra indicadores a los otros componentes del Modelo SAG (Mejora del Currículo, Intermediación Laboral y Formación Continua) y es la base para el análisis, diseño y ejecución de acciones" (p.209)

Para efectos de comprensión, "la institucionalización del seguimiento a graduados, como instancia previa al contacto con el graduado, es una reflexión

institucional acerca de la importancia de mantener el contacto con graduados y la asignación de los recursos humanos, físicos y tecnológicos, necesarios para la implementación del Modelo. (Garzón, 2018, p. 209)

El modelo explicado anteriormente, nos da a conocer las acciones que a nivel internacional se ejecutan fuera de nuestro país como es el caso de Ecuador. Frente a aquello, los elementos que se enmarcan un plan de acompañamiento local pueden trascienden a mejorar la calidad educativa.

Para finalizar este apartado, Navarra (2014), “la vinculación de sus egresados con el ámbito laboral, permite identificar las fortalezas y debilidades de su formación profesional y, por otro lado, analizar la pertinencia, alcances y limitaciones de las diferentes propuestas formativas desarrolladas en relación con las demandas del mercado laboral regional”. (p. 7)

6.1.5. Habilidades socioemocionales

Dentro de los procesos de acompañamiento y fuera de todo lo relacionado a elementos profesionales, académicos y/o laborales, se encuentra un aspecto que muchas veces no se considera o bien se trabaja desde un punto de vista muy aislado.

Las habilidades sociomeocionales son parte de nuestra vida por el solo hecho de ser seres racionales, por ende convergen a toda acción a la que estamos sujetos a realizar.

El (la) egresado (a) de pedagogía al ingresar a una institución educativa, no solo se debe desenvolver profesionalmente, sino que también debe atender a sus propias emociones en un contexto donde prevalece la diversidad y los constantes cambios.

Esto último por lo general se da en gran medida ya que la realidad educativa de nuestro país presenta un sin número de desafíos que muchas veces son complejos de atender y la acción profesional como tal no es suficiente.

Por otra parte, en relación con la ejecución de un proyecto de estas características, la interacción de los involucrados se dará durante un tiempo prolongado, realizando muchas acciones que implican el uso de estas habilidades.

Arango (2024), define las habilidades socioemocionales como “competencias que involucran la regulación emocional, la interacción efectiva con otros y la adaptación social, basadas en rasgos de personalidad, actitudes y motivaciones. Permiten reconocer, comprender y gestionar las emociones, establecer relaciones saludables y procesar información emocional y social de manera efectiva”. (p. 9)

Hablar de habilidades socioemocionales, Cedeño (2022), es hablar de “habilidades no-cognitivas que repercuten decididamente en los esfuerzos que se realizan para la materialización de metas, así como, para el ejercicio de relaciones sociales saludables y por supuesto, para la toma inteligente de decisiones. Son capacidades que se adquieren y potencian para lograr la adaptación a la sociedad”

Dado al alcance de este proyecto, en el ámbito laboral, Arango (2024), “las habilidades sociomocionales son cruciales para la preparación profesional. Habilidades blandas como la comunicación efectiva y el trabajo en equipo son altamente valoradas, junto con la capacidad de adaptación y gestión emocional en entornos dinámicos”. (p. 3)

Para la Agencia de Calidad de la Educación (2022), “en el ámbito laboral, se ha encontrado que la autoeficacia, la autoestima y la autogestión, son incluso más importantes que las habilidades cognitivas en resultados como la empleabilidad, motivación al logro, tolerancia al estrés y autoeficacia, y están fuertemente asociada al desempeño laboral”. (p. 7)

> En este mismo ámbito UNESCO, (2023), señala que estas habilidades favorecen el éxito en la vida laboral. Las personas con un mayor desarrollo de sus habilidades socioemocionales suelen adaptarse mejor a los cambios, resuelven los problemas de manera más eficiente, establecen vínculos más sanos con los demás, y tienen mayor capacidad de autogestión. Además, aportan al establecimiento de vínculos positivos entre pares, algo que, a su vez, incentiva el compromiso y la participación en diversas instancias de interacción social. (p.16)

En síntesis, es muy significativo considerar las habilidades socioemocionales para la realización de todo tipo de actividades. El factor social y las interacciones que se producen en aquello conllevan a un desarrollo de muchos elementos que trascienden. En

relación al proyecto, los procesos de acompañamiento involucran una interacción social y por ende el desarrollo de muchas emociones. Ante ello, es importante que el desarrollo profesional pueda ser monitoreado y guiado por un profesional acorde y que considere este elemento como algo significativo.

6.1.6. Procesos de Seguimiento

Cuando hablamos de seguimiento, uno de los conceptos que emerge es “control” y para Miranda (2011), “la aplicación efectiva de los mecanismos de control y seguimiento es esencial para garantizar que los resultados obtenidos en cualquier proceso correspondan con los esperados y sean coherentes con las necesidades y los valores de la población beneficiaria”.

Al mismo tiempo señala que “el aprendizaje continuo es uno de los objetivos principales del control y seguimiento de un proceso”. (Miranda, 2011)

6.1.7. Seguimiento a egresados

El seguimiento a egresados según los lineamientos del presente proyecto está constituido a partir de dos enfoques:

En primer lugar está la relación con el desempeño profesional del egresado/a en el sistema educativo a partir de las competencias adquiridas en su proceso de formación académica. El mecanismo establecido para este tipo de seguimiento se enmarca en un control formativo de la practica misma del docente.

El segundo enfoque hace alusión a los procesos de seguimiento como una herramienta fundamental para evaluar la pertinencia y calidad de los programas educativos ofrecidos por las instituciones de educación superior.

Bajo estos enfoques, lo que se establece de forma practica, es una relación entre la consistencia de los programas de formación universitaria y el desempeño profesional de los profesores y las profesoras.

Esta práctica de seguimiento no solo permite fortalecer los procesos de mejora continua dentro de la IES, sino que también generar vínculos con los egresados,

promoviendo redes de colaboración y retroalimentación que enriquecen tanto a la comunidad académica como al entorno profesional.

El seguimiento a egresados, según Fundación CAFAM, (2008) “permite monitorear de manera periódica a los mismos, con el fin de evaluar los resultados de la formación impartida por sus programas académicos, valorar el logro de resultados de aprendizaje, conocer su trayectoria profesional y laboral, establecer sus necesidades de formación y actualización”. (p.2.)

Hernández et.al., (2017), señalan que “el proceso de seguimiento a egresados y graduados es un tema esencial para la mejora educativa de las instituciones de educación superior”. (p. 74)

Al mismo tiempo estos autores plantean que “el seguimiento de egresados y graduados en las universidades permite analizar la empleabilidad existente y la satisfacción en cuanto a las capacidades y competencias adquiridas en la educación superior y realizar los cambios necesarios para mejorar todos estos aspectos”. (Hernández et.al.,2017, p. 79)

Medina M. et.al, (2008), definen estos procesos de seguimiento como “un procedimiento mediante el cual una institución busca conocer la actividad profesional que éstos desarrollan, su campo de acción, su nivel de ingresos, las posibles desviaciones profesionales que han tenido tanto en su formación académica, como en el mercado de trabajo”. (p.3)

Castro (2012), como se citó en Robles et, al. (2023), considera que

> los estudios de seguimiento e impacto de egresados son una forma para crear el vínculo entre universidad-egresado, cuya finalidad es evaluar la pertinencia de los programas, conociendo sus trayectorias sociales, laborales y académicas; caracterizar los procesos de inserción y permanencia laboral; y constituir indicadores de calidad de la educación. (p.169)

Obando (2019) apunta al concepto de calidad aludiendo que, “la calidad de la educación superior exige dentro de sus múltiples condiciones, el seguimiento a

egresados, pues éste permite comprobar el impacto de la formación y contar con elementos de retroalimentación en la evaluación curricular".

Conchado y Vázquez, como se citó en Valenzuela et, al. (2018), indagan en un punto importante al mencionar que:

> Si en lugar de centrar la atención en lo que ocurre durante el proceso miramos hacia el final, observando lo que ocurre con nuestros titulados una vez que finalizan los estudios universitarios, los verdaderos resultados, la perspectiva varía y aporta una valiosa información que quizá nos lleve a replantear las metas, la forma de abordar los procesos de enseñanza-aprendizaje y en última instancia quizá hasta el modelo educativo. (p. 11)

Para Vega et. al. (2012), como se citó en Valenzuela et, al. (2018),

> el seguimiento a egresados se define como un monitoreo, un proceso de evaluación en el que se recopila información sobre el destino de los titulados, conocer su opinión y la de sus empleadores sobre la información, así como los enfoques de los organismos políticos y profesionales que condicionan o caracterizan el ejercicio profesional. (p. 48)

Algunas instituciones de educación superior han visto los procesos de seguimiento como algo necesario de mantener en el tiempo adoptando políticas internas que se enmarcan en acciones concretas.

Bajo esta premisa, la Universidad de los Lagos cuenta con una Política de Seguimiento de Egresados e Inserción Laboral desde el año 2012. Ésta es coordinada por la Unidad de Seguimiento de Egresados. (UlosLagos, 2020)

El objetivo general de las políticas emanadas por esta institución, UlosLagos, (2020) es desarrollar un acercamiento sistemático con los egresados de pregrado y postgrado de todos los campus y sedes, que permita mejorar el quehacer institucional, en términos de calidad y pertinencia. (p.2)

Dentro de sus objetivos específicos destacan:

- Fortalecer la Unidad de Seguimiento de Egresado.
- Diseñar e implementar mecanismos que permitan contar con datos actualizados de los egresados
- Diseñar e implementar acciones encaminadas a fortalecer el vínculo de los egresados con la Universidad de Los Lagos
- Realizar estudios de seguimiento con empleadores
- Definir y ejecutar acciones que favorezcan la inserción laboral. (p.2)

Al mismo tiempo, se destacan cuatro líneas de acción y se presentan en el siguiente esquema:

Figura 4

Líneas de acción para el seguimiento a egresados

Fuente: Creación propia a partir de UlosLagos, (2020), p. 3-4.

Al respecto, considero estas lineas de acción como elementos clave para el seguimiento y se alinean con los alcances de mi proyecto el cual fundamenta un seguimiento al desarrollo profesional enfocado en la practica misma del egresado/a.

A modo de análisis, destaco estos elementos dentro de todos los que se mencionaban debido a la relevancia para los procesos de seguimiento. Las IES deben formar la base de todo este ejercicio y para el caso de esta universidad, una muestra concreta es la Unidad de Seguimiento a Egresados con que cuentan, es decir, las acciones para el seguimiento se instauran a partir de una política interna que establece los lineamientos para un trabajo sistemático.

Otro elemento importante de las políticas para el seguimiento de la Universidad de los Lagos, es que no solamente se enfocan en pre-grado, sino que también extienden estos procesos al área de postgrado. Con ello queda de manifiesto que un egresado o una egresada durante un buen tiempo va a requerir que la casa de estudios donde se formó académica y profesionalmente esté al tanto de su desempeño y opinión respecto al contexto donde se desenvuelve.

Por último, destaco el nexo con empleadores ya que son ellos quienes reciben a los egresados, por ende, también actúan como un “filtro” respecto a las necesidades que demanda la institución donde trabajará el o la profesional.

En síntesis, los procesos de seguimiento son clave para generar una mejora en el sistema de educación superior. Ha quedado en evidencia que las IES nutren internamente sus programas de formación de acuerdo con las demandas que exige la sociedad. A su vez, la oferta externa también tiene un impacto positivo por la consistencia que ofrece en sus programas de formación lo que puede llamar la atención de los postulantes.

Los beneficios son mutuos, es decir, la universidad con toda la información que recibe de sus egresados, puede articular políticas internas que favorezcan la innovación y pertinencia según la realidad. Todo esto también es un insumo valioso para los procesos de acreditación institucional y de programas.

A lo anterior se suma que las IES pueden tener un mayor control de sus perfiles de egreso. Los profesionales que egresan son una fuente de información verídica respecto a la consistencia y pertinencia de los perfiles de egreso.

Por otra parte, los beneficios también son obtenidos por los egresados al ser considerados un agente de cambio para los procesos formativos de las IES. Ellos y ellas son participantes insitu de los contextos laborales de nuestro país.

Con una consistencia más profunda y practica de los programas de seguimiento, los egresados (as) estarían sujetos a una evaluación y control formativo durante un periodo de tiempo, con ello la universidad puede ir monitoreando el desempeño de los mismos utilizando lineamientos evaluativos propios de una practica laboral educativa.

Al respecto, la contraparte que es el egresado/a obtiene una estructuración de su labor profesional, que le permite crear andamiajes para insertarse de forma progresiva en el sistema escolar, aprendiendo elementos basales del profesorado y no siendo una isla en medio de un sistema tan exigente.

6.1.8 Sistema educativo nacional

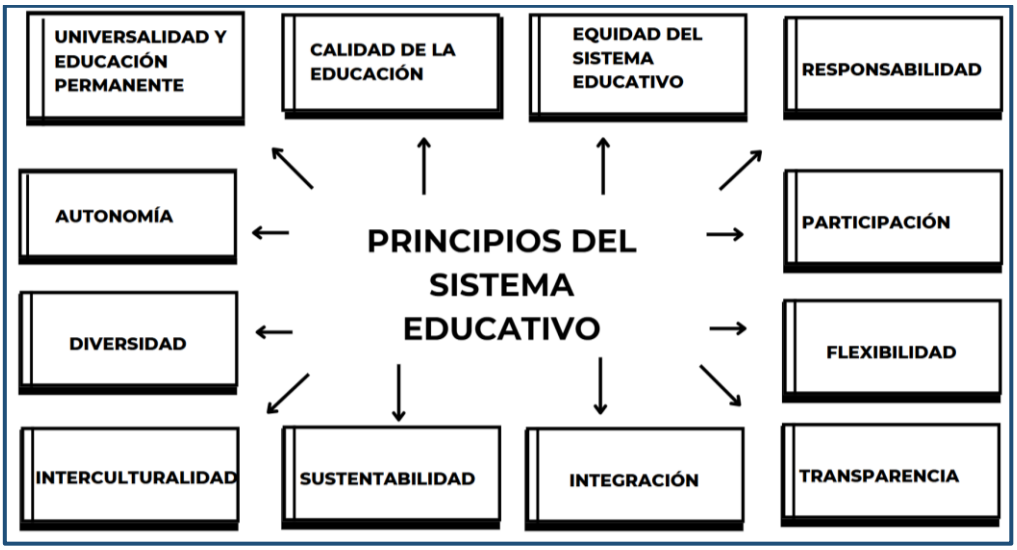
El sistema educativo de nuestro país regulada por la Ley General de Educación N°20.370, y liderado por el Ministerio de Educación cuya misión, según MINEDUC, (s.f), es “asegurar un sistema educativo inclusivo y de calidad que contribuya a la formación integral y permanente de las personas y al desarrollo del país, mediante la formulación e implementación de políticas, normas y regulación, desde la educación parvularia hasta la educación superior”.

De acuerdo con la ley mencionada, el artículo 3° en la Biblioteca Nacional del Congreso,[BCN] (2009), señala que “el sistema educativo chileno se construye sobre la base de los derechos garantizados en la Constitución, así como en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes y, en especial, del derecho a la educación y la libertad de enseñanza”.

El mismo articulo (3°) destaca los principios en los cuales se asienta el sistema educativo de nuestro país. Aquellos se muestran en la siguiente imagen:

Figura n° 5

Principios del sistema educativo



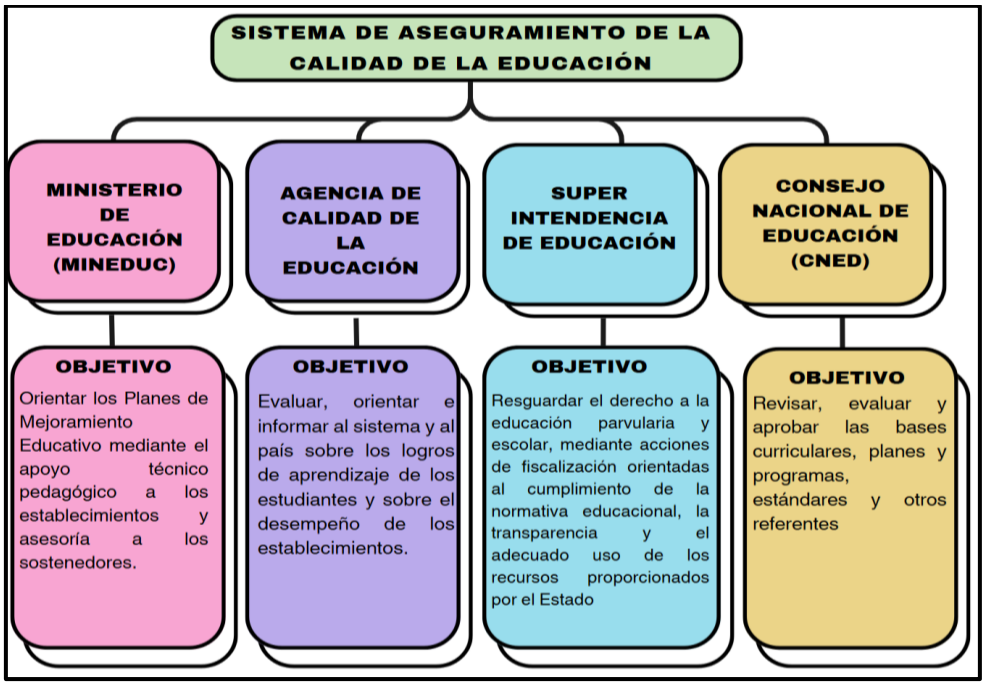
Fuente: Creación propia a partir de Ley 20370, artículo 3°, Biblioteca Nacional del Congreso, (2009)

Para garantizar una educación de calidad para todos los estudiantes en Chile desde la educación parvularia hasta la enseñanza media, se creó el Sistema de Aseguramiento de la Calidad. Este organismo, para Pascual y Ovalle (2023), "tiene como objetivo final asegurar una educación integral de calidad y con equidad para todos los niños, niñas y jóvenes, desde la educación parvularia hasta la enseñanza media, mediante la evaluación, fiscalización, orientación, apoyo y acompañamiento constante a los establecimientos educacionales". (p. 4)

El Sistema de Aseguramiendo de la Calidad (SAC) está integrado por cuatro organismos que trabajan de forma coordinada. Estos se grafican de forma resumida en la siguiente imagen.

Figura n° 6

Organismos que integran el SAC



Fuente: Creación propia a partir de Pascual y Ovalle (2023) P. 4

6.1.9. Sistema de Educación Superior y Normativa nacional

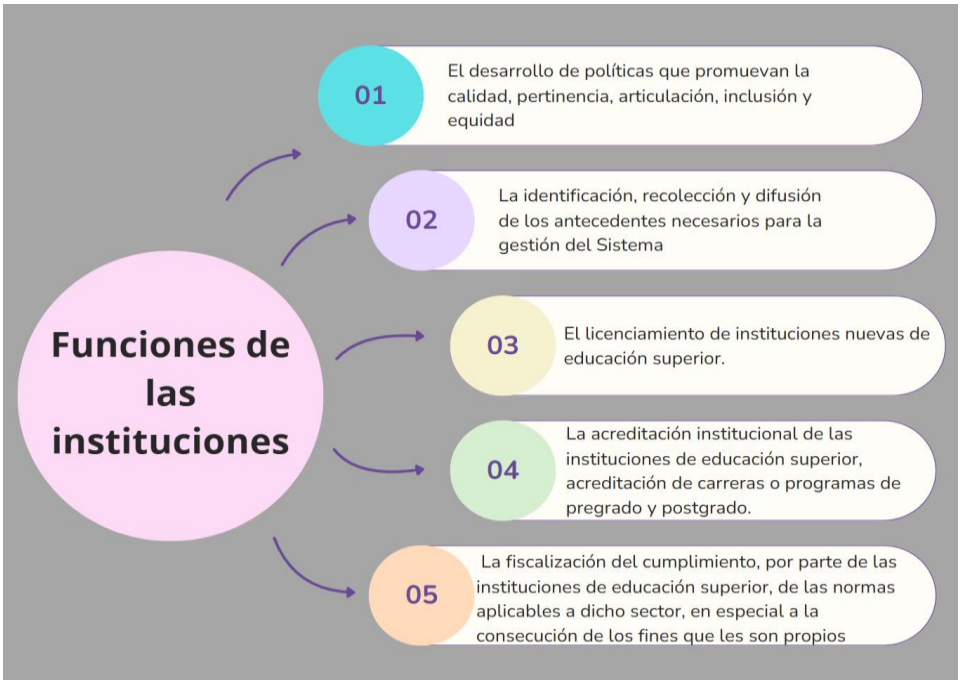
La Educación Superior en nuestro país está regulada, según BCN (2024) en su artículo 1, bajo la ley 21.091 la cual establece que “la educación superior es un derecho, que debe estar al alcance de todas las personas, de acuerdo a sus capacidades y méritos. No debe haber discriminaciones arbitrarias para que las personas puedan desarrollar sus talentos en este ámbito”.

La ley número 20.129, según BCN, (2018), “establece un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior integrado por el Ministerio de Educación, a través de la Subsecretaría de Educación Superior, el Consejo Nacional de Educación, la Comisión Nacional de Acreditación y la Superintendencia de Educación Superior”. (p.1)

Respecto a las obligaciones de las instituciones mencionadas en el apartado anterior se grafican las siguientes:

Figura n°7

Funciones de las instituciones participes del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad



Fuente: Creación propia a partir de BCN, (2018), p.1.

6.1.10. La educación superior, características y desafíos.

Para Ahumada (2025), en la educación superior chilena, “los desafíos y aspectos claves incluyen la acreditación de las distintas entidades, la calidad de la docencia, la desigualdad en el acceso, la seguridad (violencia, acoso y discriminación de género) y ciberseguridad, la gestión estratégica frente a problemas financieros, y la transformación digital”.

Uno de los desafíos en que más están al debe las IES, según Rubia (2024), “se relaciona con los procesos de inclusión, y en relación al estamento académico el gran desafío es la gestión de la diversidad en el aula, y la accesibilidad de la información al interior de ella”.

> Además, el autor señala que cumplir la cuota de inclusión, realizar ajustes razonables para los estudiantes con discapacidad, capacitar a los profesores en cómo enseñarles a personas con discapacidad, tener una

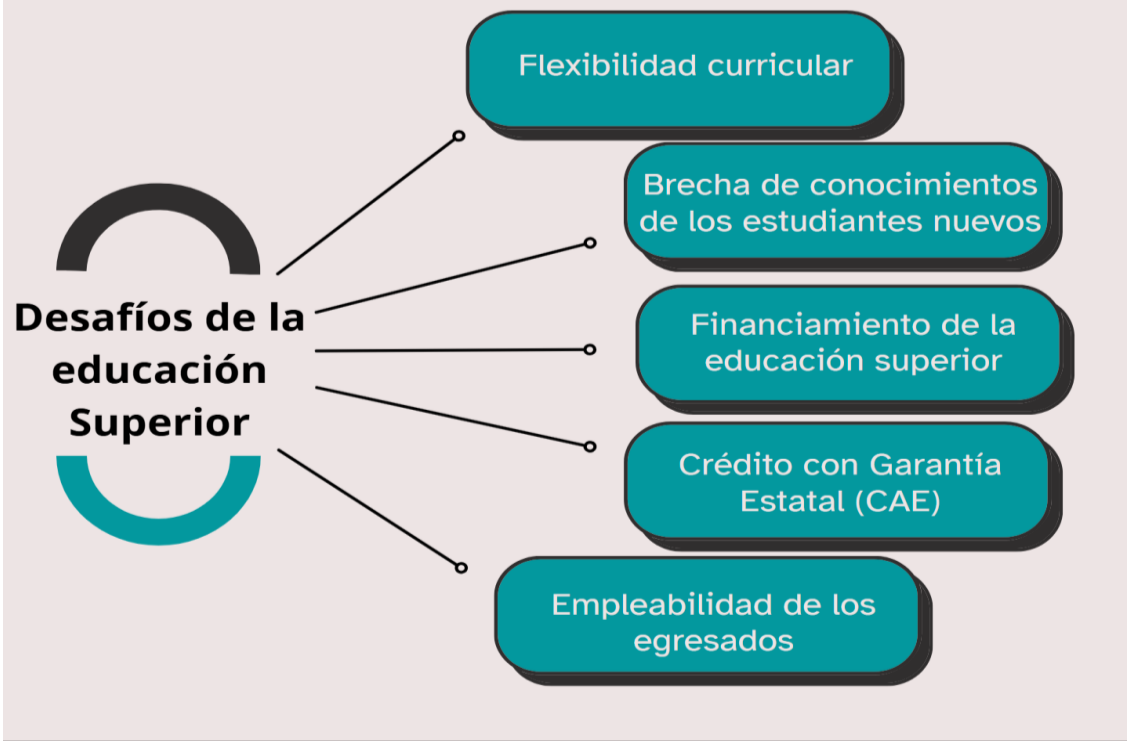
política de inclusión institucional e incorporar una asignatura de Discapacidad e Inclusión en los planes de estudio de la Educación Superior son algunas de las muchas acciones que se pueden tomar.

Por último. Rubia (2024), señala que el desafío de la empleabilidad de los alumnos con discapacidad al momento de egresar y transitar al mercado laboral, momento en que se enfrentan a una falta de continuidad en el apoyo recibido en la institución de educación superior, lo cual genera un vacío en su proceso, apareciendo las brechas de la realidad social.

En el marco de un conservatorio sobre los Desafíos de la Educación Superior en Chile, Brunner et. Al. (2024) dan a conocer 5 desafíos que se grafican a continuación.

Figura n°8

Desafíos para la Educación superior



Fuente: Creación propia a partir de Brunner et.al. (2024)

En síntesis, el sistema de educación superior se caracteriza por una serie de normas legislativas que regulan su funcionamiento y con ello las políticas internas de cada institución se enmarcan en ofrecer programas para las diferentes áreas del conocimiento apuntando a la calidad. El sistema de educación superior también se caracteriza por una serie de desafíos a los cuáles las IES no deben estar ajenas. Los tiempos van cambiando y se hace necesario una actualización permanente de las ofertas académicas.

6.1.11. Profesión docente y formación inicial

La formación docente en nuestro país es otorgada por varias universidades que cuentan con planes y programas enfocados en la preparación de competencias y habilidades ha desarrollar en el sistema escolar. Durante un periodo de tiempo, que oscila entre los cinco años, las casas de estudio se responsabilizan en entregar una formación integral que trasciende al perfil de egreso.

Para Roa-Tampe (2022), “la formación inicial docente es un estadio de desarrollo profesional idóneo para recibir conocimiento pedagógico y didáctico sedimentado y disponible en las universidades”.

Para efectos de responsabilidad en la formación, Mayorga (2021), “es crucial una enseñanza universitaria de calidad, basada en la implicación, el entusiasmo, el compromiso y la crítica del alumnado, lo que lleva implícito una Responsabilidad Social Universitaria”. (p.36)

Ante la necesidad de preparar a profesores que vayan en ayuda de las demandas del sistema escolar, las IES han buscado potenciar sus programas mediante acciones enfocadas en las practicas como eje importante en la formación.

Al respecto, Verdugo et.al. (2021) como se citó en Carrasco et.al., (2023) “las universidades chilenas han desarrollado procesos de exigencia interna orientados a instalar una evaluación y monitoreo periódico sobre los perfiles y competencias profesionales del futuro profesorado, así como diferentes ajustes al currículo y tipo de prácticas profesionales”. (p.5)

Según Carrasco et.al., (2023) “la creación de estándares orientadores para la FID (formación inicial docente) desde el Ministerio de Educación (Mineduc) se ha levantado como una de las mayores políticas de estandarización y universalización en Chile”. (p.5)

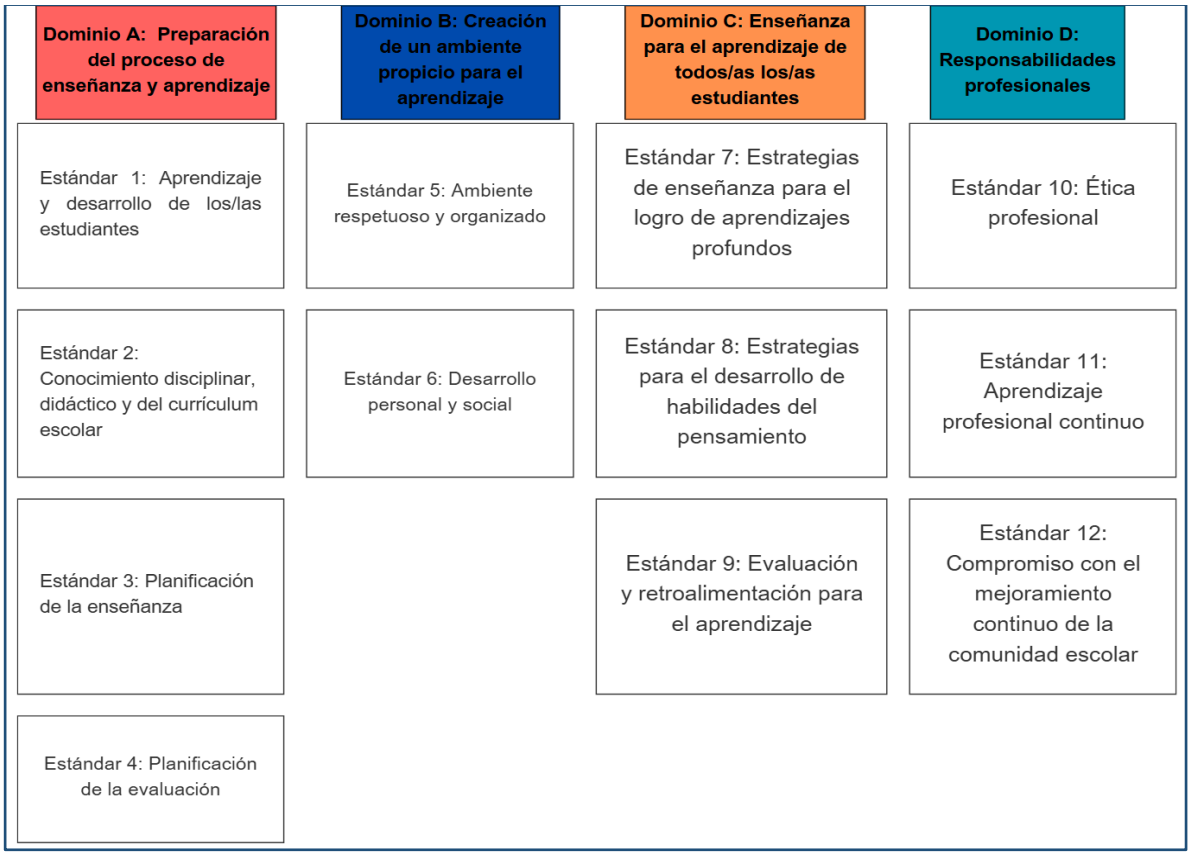
Los Estándares Pedagógicos, CPEIP (2022), “se conciben como descripciones específicas de los conocimientos, habilidades y disposiciones que se espera que los profesores demuestren para que sus estudiantes participen en procesos educativos”. (P.9)

> Los y las docentes recién egresados deben ser capaces de dominar los conocimientos, habilidades y actitudes planteados en los Estándares Pedagógicos y, al mismo tiempo, ser capaz de poner estos conocimientos al servicio de los propios contenidos que plantean los Estándares Disciplinarios. (CPEIP, 2022, p.10)

A continuación se muestran los estándares pedagógicos y disciplinarios para la formación docente.

Figura 10

Estándares pedagógicos

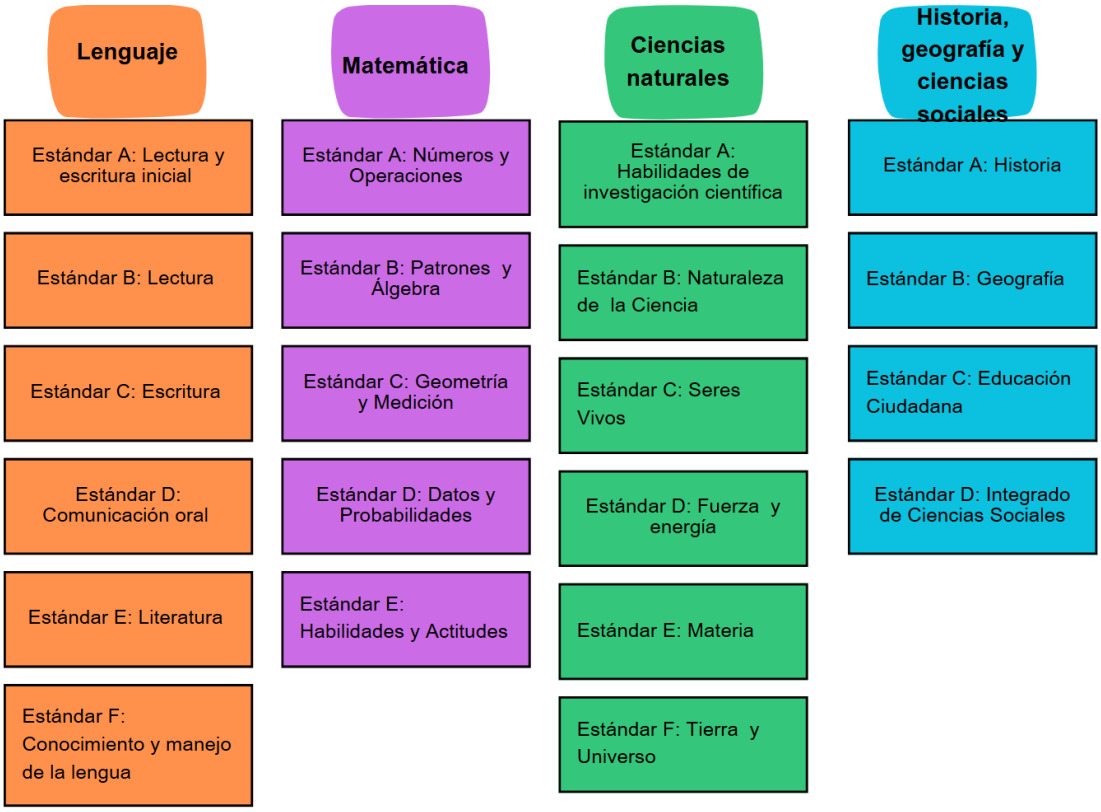


Fuente: Creación propia a partir de CPEIP, (2022), p. 24 y 25.

Por otra parte, en la siguiente imagen se presentan los estándares disciplinarios para la formación docente.

Figura n°10

Estándares disciplinarios



Fuente: Creación propia a partir de CPEIP, (2022) p. 82-83,110-111,134-135 y 164-165

La formación docente siempre estará sujeta a enfrentar desafíos según las demandas del entorno.

El carácter complejo y dinámico de la sociedad actual requiere de sistemas educativos capaces de desarrollar nuevas habilidades y competencias, que permitan a los individuos participar de las oportunidades que surgen de este contexto y anticipar sus riesgos. (CPEIP, 2022, p.13)

6.1.12. Carrera y evaluación docente

La ley 20.903, crea el sistema de desarrollo profesional docente estableciendo un profesionalización de los docentes, mecanismos de formación continua, reconocimiento y valoración de su labor. La carrera docente es una trayectoria de desarrollo profesional que incentiva la mejora permanente. Su objetivo es que las

y los profesionales de la educación progresen demostrando las competencias alcanzadas y la experiencia pedagógica. (Universidad de Tarapacá, 2021, p. 38).

Esta ley, además señala “las bases de una política pública que potencia, orienta y regula el desarrollo de docentes y educadoras, con instrumentos de evaluación, formación, acompañamiento y reconocimiento profesional como elementos centrales de un sistema educativo de calidad”. Universidad de Tarapacá, (2021), P.7

Respecto a los procedimientos evaluativos el o la docente que se evalúa participa de los siguientes procesos:

1. Confección de portafolio.
2. Realización de una clase grabada.
3. Entrevista con evaluador par.
4. Desarrollo de prueba de conocimientos.

6.1.12.1 Criterios para avanzar en la carrera docente

El o la docente puede ir progresando en la carrera docente lo que le permitirá obtener distintos beneficios. Para que esto se pueda obtener, los participantes deben cumplir con lo siguientes requisitos.

Figura 11

Requisitos para avanzar de tramo

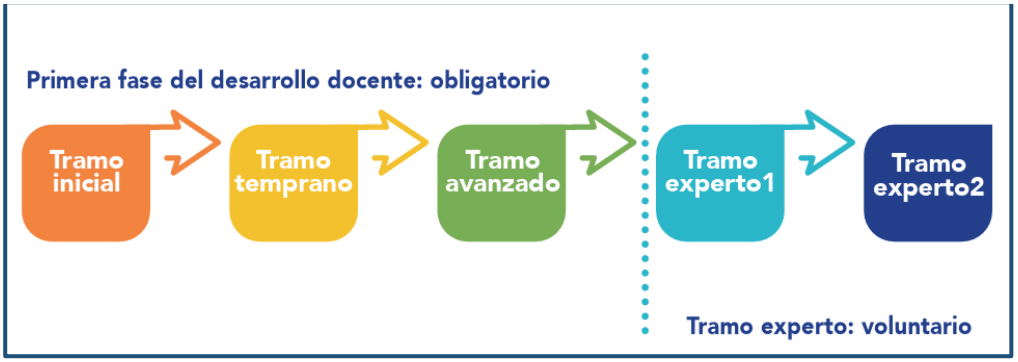
- Tramo previo. La carrera docente es progresiva lo que significa que se debe ir avanzando de tramo en tramo y, salvo excepciones, no se pueden saltar tramos.
- Años de experiencia. Cada tramo tiene asociado una cantidad de años de experiencia. Para pasar de un tramo a otro es necesario contar con los años de experiencia requeridos por ese tramo.
- Resultados en portafolio y prueba de conocimientos. Combinación de instancias evaluativas (portafolio y prueba de conocimientos).

Fuente: Universidad de Tarapacá (2021), p. 57

Las fases y tramos por las que transita el/la docente según el cumplimiento de los requisitos señalados en la figura 11 son los siguientes:

Figura 12

Fases y tramos del sistema de reconocimiento



Fuente: Universidad de Tarapacá, (2021), p. 58

"Las y los profesionales de la educación que hayan accedido a los tramos profesionales temprano y avanzado, experto I y experto II no retrocederán a tramos anteriores de su desarrollo profesional docente". (Universidad de Tarapacá, 2021, p. 66)

6.1.13 Practicas en el área educativa

Las practicas por las que transitan los estudiantes de pedagogía en educación básica y las otras pedagogías, son una etapa fundamental para la formación. Son instancias que le otorgan un acercamiento paulatino de lo que será su labor profesional una vez que egresen.

Cada institución formadora, considera lineamientos propios para la planificación de estas practicas, las que posteriormente son acompañadas por profesionales de la facultad de educación previamente establecidos.

Esta etapa es muy importante para ir conociendo el sistema educativo y los diferentes contextos en los cuales se encuentran los establecimientos educacionales. Es el momento donde el estudiante puede ir poniendo en practica lo que ha va aprendiendo en su IES y a la vez determinar si verdaderamente le gusta la carrera en estudio.

Müller y Gaete (2024) sostienen que “preparar eficazmente a los profesores novatos no solo con conocimientos teóricos, sino también con habilidades prácticas y capacidades adaptativas, ambas esenciales para manejar los dinámicos y diversos entornos de los contextos de educación formal”.

Las mismas autoras además consideran “relevante la integración de la retroalimentación sistemática y estructurada permite a los futuros docentes una reflexión constructiva de su desempeño, tanto en tiempo real como diferido, lo cual es crucial para la recalibración de sus prácticas pedagógicas”. Müller y Gaete (2024).

Para Yañez et. Al., (2014), “las universidades han cambiado su mirada hacia la profesionalización de sus carreras y han establecido la importancia de formar personas no sólo con el conocimiento adecuado para entender la realidad social sino también, capaces de enfrentarla y modificarla, para ello la importancia de formar a partir de la práctica” (p. 430)

Agregan además que “muchos docentes han entendido que no se puede desvincular la teoría y la práctica por lo que el salón de clases se convierte en el lugar perfecto para que los estudiantes en docencia puedan desarrollar los conocimientos adquiridos fortaleciendo sus objetivos. (p. 431)

Por último, los autores señalan que “las prácticas profesionales tienen la finalidad de contribuir en la formación integral del alumno, las cuales le permiten ante realidades concretas, consolidar las competencias profesionales, enfrentándolos a situaciones reales de la práctica de su profesión; desarrollar habilidades para la solución de problemas; y reafirmar su compromiso social y ético”. (p. 431)

Para Ripoll-Rivaldo (2021), “la práctica pedagógica se constituye en un componente integral que impacta de manera notoria la formación inicial de todo docente. Ante ello, es necesario agregar que el impacto puede ser negativo o positivo y dependerá de los factores externos (contexto educativo) e internos (disposición del docente en formación)” (p. 286)

Por otro lado Ripoll-Rivaldo (2021), menciona que “la práctica pedagógica contempla tres elementos metodológicos: la institución, el sujeto y el saber pedagógico”. (p.287)

Por último, la autora menciona que “en la formación inicial del educador, es relevante valorar la práctica pedagógica profesional como un escenario de aprendizaje reflexivo, estructurado y enriquecedor desde el discurso pedagógico”. (p. 288).

Los autores expuestos destacan la importancia de los procesos de practica en la formación docente. Es la herramienta que le puede otorgar un conocimiento más a fondo de la labor de un profesora o profesora. Por tanto, es importante que las IES vayan potenciando estas instancias otorgando mayor protagonismo a sus alumnos y alumnas desde el momento que comienzan a cursar sus estudios universitarios.

La vinculación con los centros de practica debe estar enmarcado en un plan estratégico de formación continua. Los directores o directoras de los colegios/escuelas deben establecer lineamientos en conjunto con la institución formadora para encaminar en el proceso formativo de los docentes.

6.1.14 Condiciones laborales de los y las docentes

Para Barriga et. Al., (2018,) “las condiciones laborales de los docentes pueden influir en la calidad de la enseñanza. Aspectos como la infraestructura y equipamiento escolar, el ambiente laboral, el tamaño de las clases, la carga horaria y el tiempo dedicado

a actividades extracurriculares pueden impactar en la motivación y desempeño de los docentes". (p.3-4)

En nuestro país las condicionales laborales de los docentes varían según el contexto, es decir el lugar donde se desempeña el profesor o la profesora. Los contextos educativos son diversos, pero comparten ciertas similitudes como por ejemplo, lo desafiante que resulta formar, educar y guiar a niños y niñas.

Educar es una "tarea titánica", así lo señala Baraona (2022), porque considera que "es fundamental educar con una mirada que potencie habilidades (expresar, reflexionar, resolver problemas, colaborar, etc.) para poder hacer frente a los desafíos propios del siglo XXI".

Velazco (2021, p.3), menciona que

> Un/una docente debe cumplir su trabajo en un contexto totalmente desfavorable, lidiando con factores adversos como la superpoblación de alumnos en las salas de clase, la falta de provisión de suficientes materiales didácticos, constantes presiones provenientes tanto del comportamiento de los alumnos, como así también de los mismos padres; y esto muchas veces, sin siquiera poseer el apoyo de los directivos de las instituciones. (p.3)

Además, mismo autor señala que:

> Otro factor que se apega a las condiciones y deberes de un profesor, es la constante presión por ir mejorando cada vez más el currículum, obligando a no sólo invertir tiempo en actividades laborales propias de la profesión, sino que todo el tiempo deben continuar cursando algún tipo de carrera formal, reduciendo aún más las horas necesarias para el descanso, el ocio y la vida familiar. (p.4)

Charria (2022), menciona que "a los docentes se les demanda realizar esfuerzos, asumir compromisos y desarrollar un perfil profesional competente y acorde a un ambiente laboral cambiante y con nuevos desafíos, entre los que se destaca el

conocimiento y uso de la tecnología como estrategia de enseñanza y apoyo de las relaciones entre docente y alumno".

Añade también que "los docentes deben estar preparados para trabajar con poblaciones estudiantiles de diferentes culturas, generaciones y contextos. Al respecto es propicio señalar que lo mencionado por el autores uno de los principales desafíos de los docentes".

Otro aspecto que se relaciona con las condiciones laborales es la rotación docente. En Chile la rotación docente ha sido un tema importante de analizar puesto que muchos profesores o profesoras cada año se deben cambiar de establecimiento educacional por distintas constantes despidos.

(Borman & Dowling, 2008) como se citó en Carrasco et.al. (2017), señala que "existe diversa evidencia que apunta a que la rotación de profesores es más alta en establecimientos que sirven a estudiantes con mayores desventajas socioeconómicas". (p.1)

"Profesores con mejores antecedentes académicos tienden a localizarse en escuelas que atienden a los estudiantes con mayores niveles socioeconómicos" según (Meckes & Bascopé, 2012; Rivero, 2015) como se citó en Carrasco, et.al. (2017, p.1).

Según un estudio de MIDEUC, elaborado por Carrasco et.al. (2017), "los profesores de colegios particulares subvencionados son los que rotan más rápido: a los 2,7 años, el 50% ya ha dejado su primer empleo, en contraste con los profesores municipales, quienes tienen una duración media de 3,1 años". (p.4)

En el mismo estudio también se analizan las condiciones laborales respecto a la rotación docente. Al respecto, el informe señala que "profesores con contrato indefinido presentan promedios de permanencia de 4,3 años, en contraste a sus pares bajo otro tipo de contratos (3,1 años)". (p.4)

En síntesis, las condiciones laborales de los y las docentes influyen en la calidad de la educación, pero más aún en su desempeño profesional. Si no se cuenta con las condiciones óptimas, el desarrollo de sus labores se ve dificultada en diferentes grados.

6.1.15 Egreso, inserción laboral y empleabilidad docente

Tal como se señaló en la Contextualización Interna, la institución en la que se implanta este proyecto tiene un porcentaje muy alto de empleabilidad (80,6%) para el primer año de egreso. Al respecto, se puede afirmar que los datos referentes a empleabilidad son insumos claves para la conformación de los programas de estudios puesto que entregan información implícita como también explícita sobre las demandas y necesidades del contexto, en este caso, educativo. Dado a lo anterior, es propicio analizar algunas concepciones respecto a este ítem a partir de la mirada de algunos autores.

García y Pérez (2008) citado en Hernández (2024), definen a la empleabilidad como:

> la capacidad de los graduados para conseguir un empleo digno y estable, alineado con su perfil profesional. Destacan además que la empleabilidad de los graduados en educación está estrechamente relacionada con la calidad de la formación docente recibida en la universidad. (p.3)

La calidad en la formación docente, la relevancia de los cursos académicos y la capacidad de adaptarse a las demandas del entorno laboral son factores clave que influyen en la empleabilidad.

Por otra parte, los autores mencionan que cuanto más alto sea el nivel educativo que una persona alcance antes de ingresar al mercado laboral, mayores serán sus probabilidades de éxito en términos de obtener un empleo deseable, lo que generalmente implica un buen salario, estatus, poder e influencia social.

En relación a la inserción laboral, la formación inicial docente es un aspecto crucial que permite comprender como afecta a los docentes noveles. “Aquellos docentes noveles con mayores credenciales académicas se integran a instituciones de más calidad y nivel socioeconómico, y aquellos con credenciales menos prestigiosas a escuelas más vulnerables y aisladas”.(Hernández et,al., 2024, p.3-4)

Para (Cabezas et al., 2017; Vaillant, 2021) citados en Álvarez, et, al. (2025), “en las escuelas de mayor nivel socioeconómico despliegan sistemas de selección más sofisticados y prefieren a egresados de IES de mayor prestigio social. (p.34)

Por tanto, podemos establecer que los procesos de empleablidad e inserción laboral están entrelazados y sujetos a lo que dictaminen los empleadores, puesto que finalmente son ellos y ellas quienes tienen el poder de seleccionar al docente más apto para su institución.

6.1.16 Deserción y permanencia laboral de los y las docentes

El clima laboral y la relación con los distintos actores de la comunidad escolar tienen un impacto significativo en la motivación y permanencia de los y las docentes. Un ambiente laboral negativo puede comprometer su salud mental, generar desmotivación e incluso provocar crisis vocacionales.

Para Cabezas et al., 2017; Díaz & Zamora, 2023, “los factores estructurales que inciden en la permanencia y deserción de los docentes noveles son el sueldo”, para (Díaz & Zamora, 2023; Gaete et al., 2017) “la carga y jornada de trabajo” y para (Carrasco et al., 2018) “el tipo de contrato”. Todos estos autores citados en Álvarez, et, al. (2025, p.34).

Según, Cabezas et al. (2017), como se citó en Álvarez, et, al. (2025):

> el salario no es una preocupación en el primer empleo de los futuros docentes, pero con el tiempo sí pasa a ser un aspecto que consideran para permanecer. Agregando a esto que los gatos personales y familiares de un docente van cambiando conforme pasa el tiempo. (p. 34)

“La carga de trabajo y las largas jornadas también son un factor que inciden en el deseo de deserción, se percibe una alta demanda que no se ve retribuida en un salario justo” (Díaz & Zamora, 2023) citado en Álvarez, et, al. (2025, p.34).

Un aspecto que también influye en la deserción es “la falta de desafíos profesionales” (Díaz & Zamora, 2023; Díaz, 2021), citado en Álvarez, et, al. (2025, p.34), “por lo que surge como un factor la aparición de mejores oportunidades laborales”

“Los docentes egresados de instituciones que no son del CRUCH tienen más probabilidades de permanecer en las escuelas que quienes provienen de instituciones del CRUCH” (Ayala, 2014) como se citó en Álvarez, et, al. (2025, p. 35).

Otro aspecto que consideran los autores son los tipos de centros educativos donde se desempeñan los y las docentes. Por una parte, “las escuelas de alto riesgo y aquellas ubicadas en zonas rurales muestran ser un factor que incide en la deserción” (Carrasco et al., 2018; Díaz et al., 2021).

Sin duda un tema relevante dentro de todo lo que pareciera ser negativo son las motivaciones profesionales. El estudio de Díaz (2021), citado en Álvarez, et, al. (2025), p.35, señala como “una de las motivaciones para permanecer en las escuelas vulnerables es el vínculo que establecen los docentes noveles con los y las estudiantes, vinculado con la sensación de realizar una labor crucial y, en este sentido, con aspectos más vocacionales”.

“Por un lado, el apoyo y orientación entregado en los centros educativos a los docentes contribuye al desarrollo del compromiso profesional y con ello a la permanencia en la carrera”. Díaz, (2021) como se citó en Álvarez, et, al. (2025) p.35

A lo citado anteriormente, recalcar que en un principio generar estos vínculos suele ser una tarea compleja, pero todo cambia a medida que el/la docente va generando un trabajo sistemático y marcando diferentes formas de autoridad dentro del aula siempre centrados en la buena convivencia y el buen trato.

“Destacar la creciente complejidad de la educación” (Falabella, 2016; Perryman & Calvert, 2020) “y el cambiante contexto social que exige a las escuelas nuevos desafíos, como la apertura a la diversidad e inclusión educativa, que tensionan internamente a los centros, debido en gran medida a la falta de acompañamiento y preparación para enfrentar estas demandas” (Rojas, 2018). Citados en Álvarez, et, al. (2025, p.36).

6.1.17 Comunicación efectiva

Para efectos del presente proyecto otro tema a considerar son los procesos de comunicación efectiva. Entendiendo en primer lugar que somos seres comunicativos y que bajo cualquier acción, el diálogo a partir del respecto y la escucha activa es primordial. En segundo lugar, de acuerdo con los procesos de seguimiento y

acompañamiento, la comunicación es un aspecto clave entre los participantes del proyecto y que va a primar durante todo el proceso.

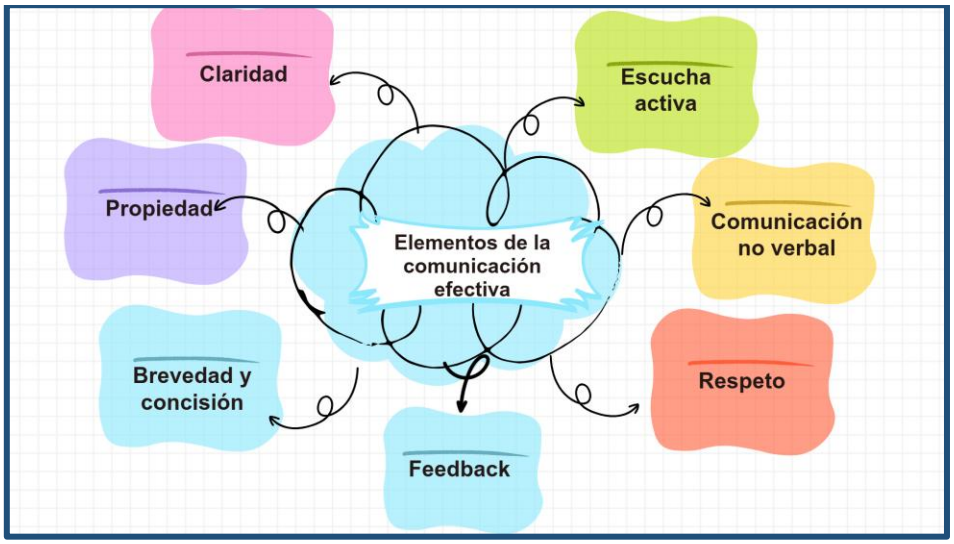
Para Tuneu, (2023), “la comunicación efectiva va más allá de las palabras y abarca también el lenguaje corporal, la expresión facial y la empatía hacia los demás”.

“La comunicación efectiva es el proceso de compartir ideas, pensamientos, conocimientos e información de la forma más comprensible para el receptor del mensaje (Ortiz-Sykes, 2023) citado en citado en Herrera-Zamorano (2024).

Los elementos que son parte de la comunicación efectiva son los siguientes:

Figura N° 13

Elementos de la comunicación efectiva



Fuente: Creación propia a partir de Ortiz-Sykes, (2023) citado en Herrera-Zamorano (2024)

Para Tuneu (2023), la comunicación efectiva trae beneficios en un entorno laboral y con ello destaca algunos:

- ✓ Se establecen relaciones sólidas basado en la confianza y ambiente armonioso.
- ✓ Se resuelven los problemas con una identificación y abordaje de manera eficiente.
- ✓ Se establecen liderazgos efectivos ya que se transmiten visiones claras de los objetivos, proporcionando en todo momento una retroalimentación constructiva.

- ✓ Mejora la satisfacción laboral ya que las personas pueden expresar sus ideas y preocupaciones de manera clara y son escuchados y valorados.

Para finalizar, es preciso reflexionar en torno a la comunicación efectiva como uno de los ejes importantes para desarrollar habilidades sociales. Para lograrlo, es necesario el compromiso de quienes participan de ese proceso teniendo en cuenta todos los elementos descritos en la figura n°13.

6.1.18 Trabajo colaborativo

La sociedad en general está enlazada a un individualismo y por ende, nuestras conductas adquieren cualidades que nos llevan a desempeñarnos de forma autónoma. Sin embargo, el trabajo colaborativo ha ido adquiriendo mayor protagonismo con el tiempo por lo que se han adoptado nuevos enfoques para el trabajo de las instituciones.

Trabajar de manera colaborativa implica generar aportaciones equitativas por cada miembro del equipo. El éxito de la colaboración, Pinto et al. (2019), “depende de la calidad de las interacciones entre los miembros del equipo”. Citado en León et.al. (2023, p.1.431)

> El trabajo colaborativo , crea un alto grado de compromiso por parte de las personas que forman parte de cada equipo de trabajo, incitando de esta manera a la autonomía e interacción entre los mismos. Dentro de las acciones y trabajos colaborativos, incluyen la coordinación y cooperación entre los miembros del grupo, promoviendo la interacción social basada en el diálogo o la escucha mutua, para lograr unos objetivos proyectados. (León et.al., 2023, p.1.431)

En Chile, Ávalos y Bascopé (2017), “la colaboración docente como factor de aprendizaje y mejoramiento en contextos escolares tiene décadas de implementación. En la recién estrenada Nueva Carrera Docente, se reconoce a los equipos de trabajo y a la colaboración como un estándar para la evaluación docente” (p.1)

> Un estudio elaborado por el CIAE de la Universidad de Chile en el año 2017, analizó los puntos de vista, creencias y experiencias de más de mil profesores

> sobre el aprendizaje colaborativo. El estudio concluyó que el trabajo colaborativo no siempre es una prioridad para los establecimientos y que los profesores principalmente lo guían basándose en las instancias formales. Asimismo, se constató que una buena convivencia interna y relaciones cercanas y de confianza entre docentes son elementos fundamentales para el aprendizaje colaborativo. (Ávalos y Bascopé, 2017, p.2).

En relación con el presente proyecto la universidad, escuela/colegio y egresado establecerán un vínculo que se sustentará en acciones prácticas y objetivos claramente definidos, orientados al fortalecimiento del proceso formativo, la mejora continua y la retroalimentación de las distintas etapas del trayecto educativo.

La universidad, a partir de estas instancias de seguimiento y acompañamiento deben generar acciones que permitan evaluar el impacto de sus programas en la formación de los egresados y su desempeño en el entorno profesional.

Por su parte, la escuela/colegio puede aportar desde la experiencia directa con el o la estudiante en su etapa inicial, ofreciendo información valiosa sobre habilidades, intereses y contextos que pueden ser claves para su trayectoria futura.

El (la) egresado (a), en tanto, no solo representa el resultado del proceso formativo, sino que también puede transformarse en un agente activo dentro de todo este proceso, aportando una visión realista sobre los desafíos del mundo laboral y académico, contribuyendo así a la mejora curricular.

En síntesis, fortalecer la colaboración entre universidad, escuela y egresado permite establecer una mirada integral, generando un contexto educativo más coherente, contextualizado y capaz de responder a las demandas actuales de la sociedad.

6.1.19 Síntesis del capítulo 6.1

Las diversas fuentes estudiadas otorgan un sustento teórico a partir de las visiones y perspectivas de distintos autores e instituciones ligadas a cada temática.

Existe una estrecha relación entre cada uno de los puntos descritos en este capítulo y bajo eso mismo, el uso de las diversas fuentes utilizadas le dieron mayor sentido y valor a la propuesta enmarcada en este proyecto.

Los procesos de acompañamiento y seguimiento involucran un importante número de elementos que se complementan y a la vez favorecen el desarrollo de una instancia que puede ser clave para los profesores que recién se implantan en el mundo laboral.

Se estudiaron las habilidades sociomocionales como elemento crucial para la interacción social y por ende en el desarrollo practico de este proyecto.

Nuestro sistema educativo, enmarcado por leyes y decretos, transita por diferentes etapas de formación iniciando en la educación parvularia hasta la educación universitaria. En este último, las IES preparan a los futuros profesionales para luego “lanzarlos” al mundo laboral. Los profesores son un grupo de aquellos profesionales que como se estudió, se enfrentan a un sistema cargado de desafíos, pero también de oportunidades.

La condiciones laborales de ellos y ellas muchas veces no son las más óptimas provocando en muchos casos que profesores y profesoras opten por dejar el sistema escolar. Quienes lideran y gobiernan la educación de este país tienen un gran desafío en estos aspectos, principalmente en lo que respecta la evaluación docente, tildado muchas veces como un sistema burocrático y agobiante.

Por otra parte, se analizó la formación inicial y como esta impacta en los procesos de desarrollo profesional. En este punto vimos como las IES se responsabilizan de sus perfiles de egreso. Transitamos por las practicas educativas y su importancia para la formación de los futuros profesoras y las futuras profesoras, que sin duda nutren los procesos formativos.

En conclusión, este capítulo permitió comprender cómo diversos factores teóricos, institucionales y experienciales se entrelazan para dar forma a una propuesta significativa que busca fortalecer la inserción laboral mediante el acompañamiento y seguimiento docente.

6.2 Contribución a la innovación educativa

La educación está en constante cambio partiendo de las políticas educativas hasta la puesta en practica en el aula donde ocurren los grandes procesos de cambios. Es por ello que para UNESCO (2016), se habla de “experiencias educativas innovadoras” ya

que “no se trata de un camino único, sino de experiencias con significados acordes a los contextos específicos de cada institución educativa”. (p.7)

Estas políticas educativas, UNESCO (2016) pueden fomentar que las instituciones educativas generen experiencias innovadoras que contribuyan a dinamizar el cambio educativo. (p.7)

> Para esta misma institución, la innovación educativa es un acto deliberado y planificado de solución de problemas, que apunta a lograr mayor calidad en los aprendizajes de los estudiantes, superando el paradigma tradicional. Implica trascender el conocimiento academicista y pasar del aprendizaje pasivo del estudiante a una concepción donde el aprendizaje es interacción y se construye entre todos. (p.3)

En esta última parte, destaco a UNESCO al mencionar que “el aprendizaje es interacción y se construye entre todos”, puesto que los lineamientos de este proyecto establecen una correlación directa entre instituciones y participantes de las mismas. Con esto, hago referencia a que en los procesos de seguimiento y acompañamiento el acompañante como el acompañado instauran un interacción profesional basada en el diálogo y comunicación efectiva. Los involucrados construyen aprendizaje cuyo beneficio practico recae en el egresado dado al nivel de involucramiento en su primer año de desarrollo profesional.

Importante destacar que la innovación trasciende a los procesos de calidad educativa, es decir, mejora la calidad. Para UNESCO (2016), “la innovación constituye un cambio que incide en algún aspecto estructural de la educación para mejorar su calidad. Puede ocurrir a nivel de aula, de institución educativa y de sistema escolar”. (p.14)

Para el caso de este proyecto, la calidad se construye a partir del involucramiento de la IES con sus egresados. A su vez, también la calidad se impone en las salas de clases debido a las practicas docentes innovadoras que se crean a partir del trabajo mancomunado entre universidad, egresado y escuela.

Por otra parte, en nuestro país, el MINEDUC creó la Red de Innovación para la Transformación Educativa, donde uno de sus propósitos es “promover el reconocimiento

e intercambio de prácticas innovadoras para responder a los constantes desafíos propios del aprendizaje integral". (MINEDUC, 2022, p.2).

La Red de Innovación para la Transformación Educativa, entiende "la innovación como un proceso que contiene un conjunto de iniciativas o acciones que sistemática y creativamente buscan resolver un desafío o problema para la mejora educativa". (MINEDUC, 2022, p.4).

Ante ello, consideran elementos claves que a continuación se presentan en la siguiente figura.

Figura n° 14

Elementos claves para la innovación

Fuente: MINEDUC (2022, p. 4)

De la figura n° 14 se desprende que toda innovación surge a partir de un problema o desafío que se identifique en una institución, por tanto, se vincula con las características, intereses, necesidades y desafíos del entorno (pertinencia local). La colaboración y participación son elementos basales de la innovación puesto que favorecen la construcción del aprendizaje.

Por consiguiente, los estudiantes tienen un rol activo en los procesos de aprendizaje. Esto lleva a obtener un impacto en los aprendizajes al promover los de tipo significativo.

> Dentro de los procesos de aprendizaje, el error es parte del proceso puesto que el errar conlleva a desarrollar mejores experiencias. Por último, las innovaciones educativas deben ser permanentes en el tiempo para lograr un impacto significativo, para ello es crucial el involucramiento de las instituciones en un proceso constante y sistemático. MINEDUC (2022, p.5)

En síntesis, como menciona UNESCO (2016), “la innovación no es una simple mejora, sino una transformación, una ruptura con los esquemas y la cultura vigentes de las instituciones”. (p.14)

A partir de las concepciones descritas y citadas, la contribución de este proyecto a la innovación educativa dentro la Universidad de las Américas, se enmarca en los procesos de acompañamiento y seguimiento descritos en los puntos 6.1.1 al 6.1.4 y del 6.1.6 al 6.1.7.

Con el análisis obtenido en la dimensión 2 en el punto 5.1.3.3 y en la dimensión 3 en el punto 5.1.3.4, donde el secretario académico, expone acerca de las instancias de acompañamiento y seguimiento, se hace posible establecer lineamientos para la innovación educativa.

Esto dado que dichas instancias, según lo planteado por el entrevistado, son “insípidas” por lo reciente de su aplicación. Además reconoce que “no existe un trabajo sistemático en el trabajo con egresados por parte de la UDLA, sino más bien acciones aisladas que respondían a necesidades de la acreditación, que no pertenecen a una plan”.

Fundamenta que “se creó una comité de egresados hace muy poco y con ello se creó un plan de trabajo”. Agrega que “existen algunos mecanismos que buscan mantener un contacto con los egresados y empleadores, pero es bastante incipiente”. Cabe destacar que el contacto continuo con empleadores es importante, ya que permite generar redes de apoyo entre instituciones. Por lo demás, las IES pueden nutrir los planes

formativos y ajustarlos de acuerdo a las necesidades del mercado en relación al profesor que se necesita.

En síntesis, lo que busca este proyecto es mejorar algo que, según la voz de los expertos, se muestra de forma “insípida”, pero por otra parte se busca crear acciones que vayan en ayuda de los/las egresados/as de la carrera de pedagogía en educación básica por medio de este plan de acompañamiento y seguimiento.

A continuación, se presenta un análisis FODA del análisis realizado en el apartado anterior para comprender de mejora forma los elementos internos y externos de este proyecto.

Figura n° 15

Análisis FODA del proyecto

Fuente: Creación propia

En relación con las fortalezas, la voz del secretario académico refleja un diagnóstico claro y honesto sobre la situación actual, lo que es un primer paso clave para la mejora. Aunque es reciente, la creación del comité indica voluntad institucional para iniciar un trabajo sistemático con los egresados. Aunque incipientes, ya existen algunos canales de comunicación que pueden ser fortalecidos.

Respecto a las oportunidades, la falta de un plan abre la posibilidad de diseñar una propuesta sólida y sustentada, alineada con estándares de calidad y acreditación. El proyecto puede sentar las bases para un sistema de acompañamiento post-egreso innovador, pertinente y sostenible. El contacto con empleadores puede ser un insumo clave para actualizar los planes formativos y mejorar la empleabilidad de los egresados. Las acciones planificadas pueden impactar positivamente en la imagen institucional y la pertinencia social de la carrera.

Según las debilidades, las acciones existentes son aisladas, reactivas y no forman parte de un plan continuo. Al ser reciente, su nivel de operación y articulación institucional aún es limitado. La escasa relación con empleadores limita la posibilidad de actualizar los perfiles de egreso con base en necesidades reales.

Y finalmente respecto a las amenazas, si no se consolida una planificación clara y sostenida, los esfuerzos pueden diluirse en el tiempo. La falta de contacto puede reforzar una imagen institucional débil en cuanto a acompañamiento post-egreso. La orientación a cumplir requisitos más que a generar impactos reales puede limitar la profundidad de los cambios.

El análisis FODA revela que, aunque la UDLA enfrenta una situación de debilidad en el trabajo con egresados, existe una ventana de oportunidades para transformar este diagnóstico en una propuesta de innovación educativa robusta y pertinente. El desafío principal es sistematizar, formalizar y proyectar a largo plazo las acciones ya iniciadas, transformándolas en una política institucional de acompañamiento que integre a empleadores, egresados y comunidad académica de forma activa.

Los procesos de seguimiento que plantea este proyecto apuntan a un trabajo sistemático durante el primer año de egreso del profesional. Durante ese tiempo, la universidad se vincula estrechamente con el colegio/escuela y egresado/a a partir de un plan de acción. Este plan contempla visitas periódicas de un/una docente tutor designado por la facultad de educación de la casa de estudios, en dónde evaluará el desempeño del egresado/a utilizando pautas específicas a la labor docente. Además, sostendrá reuniones con los directivos del colegio/escuela para analizar el desempeño profesional del egresado. El nexo comunicacional que establecerá la universidad e institución escolar

y todas las acciones de trabajo, favorecerán el desarrollo de planes de estudios ajustados al contexto escolar real y de los requerimientos de los y las estudiantes de la sociedad actual y futura. Por su parte, la institución escolar recibirá un beneficio directo para sus estudiantes puesto que todo el trabajo colaborativo ejecutado en esta triada (universidad, escuela y egresado), favorecerá el aprendizaje de alumnos y alumnas. Como fin último, mejorará la calidad de la educación.

Por otra parte, los procesos de acompañamiento estarán enfocados en otorgar andamiajes que le permitirán al profesional egresado lograr una adaptación al sistema y de las diversas situaciones a las que se enfrenta un profesor en el aula. Apoyar en acciones como importación de la voz, estrategias para la resolución de conflictos, estrategias socioemocionales tanto para él o ella (egresado/a) como también para los estudiantes con los cuáles trabajará, serán ingredientes propicios para su desarrollo profesional. Inclusive, está la posibilidad de otorgar apoyo psicológico al docente novel en caso de ser necesario.

A modo de síntesis, en este capitulo se analizaron elementos que sustentan y validan los principios de la innovación educativa. Desde UNESCO (2016) y pasando por el MINEDUC (2022), la innovación educativa adquiere un elevado grado de importancia para la mejora de los procesos educativos y de aprendizaje.

En este contexto, el presente proyecto busca fortalecer el vínculo de los egresados con la casa de estudios, mediante procesos sistemáticos de seguimiento y acompañamiento profesional durante su primer año laboral.

El proyecto contempla un plan de acción entre universidad, escuela y egresado, con tutorías docentes, reuniones entre directivos escolares y universidad, evaluación del desempeño docente y apoyo socioemocional al egresado. Esto permitiría mejorar tanto la calidad formativa como el aprendizaje de los estudiantes escolares, favoreciendo una educación más pertinente, integral y transformadora.

El análisis FODA revela que, a pesar de las debilidades y amenazas, existen oportunidades significativas para consolidar una política institucional robusta, alineada

con los estándares de calidad y orientada a mejorar la empleabilidad y desempeño profesional de los egresados.

7. DEFINICIÓN DE PLAN DE ACCIÓN

A continuación, se detalla el plan de acción enmarcado en el objetivo general del proyecto; Crear un plan acompañamiento y seguimiento para favorecer la inserción laboral de los (as) egresados (as) de la carrera de pedagogía en educación básica de la Universidad de las Américas, durante el primer año de ejercicio laboral.

7.1 Coordinación entre profesional, participantes o grupos

La coordinación entre los distintos actores del proyecto se estructurará de manera colaborativa y articulada, garantizando una comunicación fluida, seguimiento constante y coherencia en las acciones de acompañamiento.

a) Estructura de coordinación:

- Coordinador/a del proyecto: Responsable de planificar, supervisar y evaluar el desarrollo del plan de acción, además de articular la comunicación entre universidad, egresados y escuelas.
- Equipo académico tutor: Conformado por docentes de la carrera de Pedagogía en Educación Básica con experiencia profesional y formativa. Serán responsables del acompañamiento pedagógico, la observación en aula y la retroalimentación individual.
- Egresados/as: Actores principales del proceso. Mantendrán comunicación permanente con su tutor/a y participarán en las instancias de reflexión y evaluación formativa.
- Directivos/as escolares: Colaborarán en la apertura de espacios de observación, retroalimentación y reuniones institucionales, aportando información sobre el desempeño del egresado/a.
- Equipo de Vinculación con el Medio: Apoyará la gestión logística y comunicacional, asegurando el cumplimiento de los convenios entre la universidad y las escuelas.

b) Mecanismos de coordinación:

- Reuniones de planificación mensual entre el coordinador del proyecto y los tutores académicos.
- Registro digital de comunicación con los egresados y grabación de tutorías virtuales (correo institucional y plataforma virtual).
- Actas de cada encuentro entre universidad, escuela y egresado/a.
- Informe semestral elaborado docentes tutores.

7.2 Definición del campo de acción con la comunidad

El campo de acción del proyecto se enmarca en el primer año de ejercicio laboral de los egresados de Pedagogía en Educación Básica de la Universidad de las Américas, con foco en el fortalecimiento de su desarrollo profesional docente y la consolidación de la relación universidad–escuela. Para ello se establecen las siguientes dimensiones.

Dimensiones del campo de acción:

- **Ámbito institucional:** Relación entre universidad, escuela y egresado/a, fortaleciendo los vínculos de colaboración mutua.
- **Ámbito pedagógico:** Acompañamiento en planificación, gestión de aula, estrategias didácticas y evaluación de los aprendizajes.
- **Ámbito profesional:** Desarrollo de competencias docentes, reflexión sobre la práctica y gestión del rol profesional.
- **Ámbito socioemocional:** Apoyo al bienestar del docente novel mediante espacios de contención y orientación.

Cobertura:

El proyecto beneficia a 10 (diez) egresados/as y sus respectivas instituciones educativas. Ellos y ellas serán acompañados por 2 (dos) tutores académicos

pertenecientes al proyecto y no externos a la universidad, los cuales serán supervisados por la coordinación del proyecto durante un año académico completo.

A) Criterios de selección de los egresados (as) beneficiados (as)

Criterio	Descripción	Forma de verificación
Situación laboral	Ser egresado/a de la carrera de Pedagogía en Educación Básica que se encuentre en su primer año de ejercicio laboral formal.	Contrato laboral o carta de la institución escolar.
Vínculo institucional	Desempeñarse en establecimientos que cuenten con convenio de practicas o disposición de colaboración con la Universidad.	Registro de convenios o declaración de la escuela/colegio.
Desempeño académico	Haber finalizado la carrera con promedio de egreso igual o superior a 5.5 (cinco como 5)	Certificado de notas emitido por la Universidad.
Práctica profesional	Haber obtenido evaluación satisfactoria en la práctica profesional final.	Informe de práctica y evaluación del supervisor/a.
Disposición y compromiso	Manifestar interés voluntario en participar, mostrando apertura a observación, retroalimentación y participación en encuentros.	Carta de compromiso firmada por el egresado/a.

Diversidad y representatividad	Seleccionar egresados que representen distintos tipos de contextos educativos: municipal/subvencionado/privado.	Ficha de caracterización del lugar de trabajo.
Disponibilidad de seguimiento	Asegurar que el número de egresados seleccionados se ajuste a la capacidad de tutores asignados.	Registro de cupos definidos por la coordinación académica.

La cantidad de profesionales egresados que serán beneficiados con el proyecto asciende a un total de 10 profesores y/o profesoras. Tal y como se mencionó en los criterios de selección, el requisito más importante es encontrarse trabajando en el sistema escolar al primer año de egreso. Para determinar aquello, la universidad debe mantener el contacto vía telefónica y correo electrónico con los y las profesionales egresados/as.

B) Criterios de Selección de las escuelas

La selección de los establecimientos educacionales está determinada por lo siguientes criterios.

Criterio	Descripción	Forma de verificación
Institucional	Escuelas con algún tipo de convenio con la Universidad de las Américas o disposición formal de colaboración.	Registro de convenios o carta de compromiso de la institución.
Institucional	Compromiso de la dirección escolar para facilitar espacios de observación y retroalimentación.	Declaración firmada por el equipo directivo.

Pedagógico	Escuelas que permitan observación en aula y uso de instrumentos de seguimiento.	Autorización formal para observación de clases.
Diversidad y representatividad	Selección de escuelas de distintos tipos de administración (municipal, subvencionado, privado).	Clasificación oficial del establecimiento (MINEDUC u organismo regulador).
Diversidad y representatividad	Incluir establecimientos urbanos con distintos contextos socioeducativos.	Ficha de caracterización del establecimiento.
Logístico	Ubicación geográfica accesible para visitas periódicas de la universidad.	Mapa de localización y tiempos de traslado estimados.
Logístico	Disponibilidad de espacios adecuados para reuniones entre universidad, egresado/a y directivos.	Confirmación institucional de uso de espacios.
Impacto	Instituciones abiertas a generar alianzas sostenibles con la universidad (criterio sin obligatoriedad)	Carta de intención o convenio de colaboración a largo plazo.

C) Acciones a ejecutar

A continuación se detallan las acciones a realizar según los objetivos objetivos específicos:

Objetivo específico 1

- ❖ Establecer nexos de comunicación efectiva entre docentes egresados, escuela/colegio y la Universidad con el fin de mantener un diálogo constante y sistemático.

Acciones	• Crear un canal de comunicación institucional. En este caso corresponde a un correo oficial. • Establecer reuniones iniciales de inducción con egresados y directivos de las escuelas. • Mantener envío información académica y pedagógica de apoyo.
Responsables	• Coordinador/a de carrera y proyecto y equipo de vinculación con el medio.
Recursos	• Plataforma digital, personal de coordinación y material informativo.
Plazos	• Primer mes de inserción laboral
Indicadores	• Existencia de un canal oficial activo, registro digital y/o físico de cantidad de reuniones realizadas y un registro de la frecuencia de comunicación.

Objetivo específico 2

- ❖ Diseñar un plan de acompañamiento y seguimiento continuo, articulado con el calendario académico de la Universidad y de la escuela/colegio, que guíe y oriente el desempeño profesional de los egresados en sus responsabilidades y deberes laborales durante el primer año de ejercicio docente

Acciones	• Elaborar un cronograma de actividades de apoyo alineado con el calendario académico universitario y escolar. • Diseñar guías de orientación pedagógica y administrativa para los egresados.

	• Asignar un tutor una tutora académico de la universidad para los egresados/as.
Responsables	• Coordinación académica y docentes tutores asignados.
Recursos	• Cronograma digital, documentos para la orientación pedagógica y administrativa y horario de tutores/as)
Plazos	• Diseño en el mes 1 y la implementación durante todo el primer año laboral.
Indicadores	• Plan calendarizado, número de tutores asignados.

Objetivo específico 3

- ❖ Realizar visitas por parte de la Universidad a la institución donde se desempeña el/la docente, con el fin de monitorear los avances y desafíos del desempeño del profesional

Acciones	• Planificar y ejecutar una visita semestral a los colegios donde se desempeñan los egresados. • Aplicar pautas de observación estandarizadas para registrar logros y desafíos. • Generar informes de retroalimentación individual y colectiva.
Responsables	• Coordinador de proyecto y tutores académicos.
Recursos	• Pautas de observación, transporte/logística, tiempo de tutores.
Plazos	• Dos visitas anuales (primer y segundo semestre).
Indicadores	• Número de visitas realizadas, informes de avances de los desempeños reportados.

Objetivo específico 4

- ❖ Ejecutar encuentros entre la universidad y docente egresado, así como también universidad, docente egresado y directivos de la escuela con el fin de analizar el desarrollo profesional del egresado y el impacto del plan de inserción laboral.

Acciones	• Organizar y ejecutar reuniones entre universidad, egresados y directivos de escuelas. • Sistematizar experiencias de inserción. • Evaluar impacto del plan de inserción laboral y ajustar estrategias.
Responsables	• Coordinador del proyecto, docentes tutores, profesionales egresados y directivos escolares.
Recursos	• Espacio físico (sala), acta de registro de reuniones y material de apoyo digital (Canva u otros)
Plazos	• Inicio de año académico y al cierre de cada semestre.
Indicadores	• Cantidad de encuentros realizados (hoja de registro) y acuerdos alcanzados.

D) Metodología de acompañamiento

Para el proceso de acompañamiento y seguimiento se establece el siguiente enfoque y las fases del proceso.

I. Enfoque metodológico

Se adopta un enfoque formativo, colaborativo y reflexivo, centrado en el desarrollo profesional docente y el fortalecimiento de la práctica pedagógica en el primer año de ejercicio laboral. La metodología articula acciones presenciales y virtuales, con instancias de retroalimentación continua, observación de aula y diálogo reflexivo.

II. Fases del proceso

❖ **Diagnóstico inicial**

- Aplicación de un instrumento de caracterización del egresado (contexto laboral, curso designado, asignaturas impartidas y otros roles)
- Reunión inicial entre universidad, docente egresado y directivos del establecimiento para socialización del plan.
- Establecimiento de un plan individual de acompañamiento.

❖ **Acompañamiento continuo**

- Asignación de tutores académicos de la universidad a los egresados/as.
- Sesiones de tutoría virtual mensual para orientar sobre gestión de aula, planificación de la enseñanza y evaluación del aprendizaje.
- Sesiones virtuales que otorguen apoyo psicológico profesional.
- Entrega de material de apoyo pedagógico alineado con los desafíos detectados y relacionados a la labor profesional en la escuela/colegio.

❖ **Observación y retroalimentación**

- Visitas programadas a la institución (2 veces al año).
- Observación de clases con pauta formativa.
- Retroalimentación y elaboración de un informe con fortalezas y oportunidades de mejora.
- Informe de visitas al aula por parte del docente tutor en relación al desempeño del profesional egresado.
- Informe del equipo directivo en relación a las responsabilidades profesional del profesional egresado.

❖ **Encuentros reflexivos**

- Jornadas semestrales con participación de la universidad, profesionales egresados y directivos de la escuela/colegio.
- Socialización de experiencias y buenas prácticas del profesional egresado, tutores y directivos.

- Diseño de estrategias para mejoras futuras.

❖ **Evaluación y cierre**

- Aplicación de encuesta de satisfacción y autoevaluación docente.
- Aplicación de encuestas de satisfacción a directivos.
- Informe final por egresado con evidencias de acciones realizadas, avances alcanzados y proyecciones.
- Evaluación del plan de acción.
- Recomendaciones para la continuidad del vínculo universidad–escuela–docente.

E) Mecanismo de evaluación para el plan acompañamiento y seguimiento.

1. Propósito

Evaluar la efectividad del plan de acompañamiento y seguimiento, analizando tanto el desarrollo profesional de los egresados como el grado de articulación entre universidad y escuelas, con el fin de retroalimentar y mejorar el programa de formación profesional.

I. Dimensiones de evaluación

Participación y compromiso	• Nivel de asistencia de egresados a tutorías, encuentros y jornadas. • Grado de cumplimiento de compromisos asumidos por la escuela y la universidad.
Calidad del acompañamiento	• Pertinencia y utilidad de las tutorías recibidas. • Satisfacción de los egresados respecto al apoyo brindado.

Desarrollo profesional docente	• Avances en planificación, gestión de aula y evaluación de aprendizajes. • Grado de autonomía y seguridad profesional percibida por los egresados.
Impacto institucional	• Nivel de satisfacción de directivos respecto al desempeño de los egresados. • Fortalecimiento de la relación universidad–escuela.

II. Herramientas de evaluación

- Encuestas de satisfacción (al egresado y al directivo de la escuela) al cierre de cada semestre.
- Pautas de observación aplicadas en visitas de aula, con indicadores de desempeño formativo-pedagógico.
- Registros administrativos (asistencia a tutorías, número de encuentros realizados)

III. Indicadores de logro

Dimensión	Indicador	Meta
Participación y compromiso del egresado (a)	% de asistencia a tutorías virtuales.	≥ 90%
Desarrollo profesional docente	Cumplimiento de objetivos del plan individual de acompañamiento.	≥ 90%

Impacto institucional	% de directivos que reportan desempeño satisfactorio del egresado (a).	≥ 80%
Sistematización de las acciones	Número de informes y retroalimentaciones elaboradas por tutor.	100% de los planificados

7.3 Formulación de actividades

A continuación se detalla el número de actividades a desarrollar en el presente proyecto. Cada tabla da a conocer la etapa y actividad en la misma. Por consiguiente se explica propósito, descripción, responsables y resultados esperados.

Etapa de planificación y organización	
Actividad 1: Diseño del proyecto	
Propósito	Elaborar la estructura general del proyecto que guiará el acompañamiento y seguimiento a egresados durante su primer año laboral.
Descripción	Se definirán los objetivos generales y específicos, la justificación, los recursos disponibles, las metas y la metodología de implementación.
Responsables	Equipo coordinador del proyecto y representantes de la Facultad de Educación.
Resultados esperados	Documento base del proyecto aprobado por la facultad.

Etapa de planificación y organización	
Actividad 2: Elaboración de carta Gantt	
Propósito	Planificar y visualizar temporalmente las fases, tareas y responsables del proyecto.

Descripción	Se desarrollará una carta Gantt con cronograma de actividades, fechas y responsables institucionales.
Responsables	Equipo coordinador del proyecto.
Resultados esperados	Carta Gantt oficial validada por la coordinación.

Etapa de planificación y organización	
Actividad 3: Selección de docentes tutores	
Propósito	Conformar el equipo de tutores responsables del acompañamiento a los egresados.
Descripción	Se definirán criterios de selección (experiencia, competencias pedagógicas y disposición), y se seleccionarán los tutores mediante convocatoria interna.
Responsables	Coordinador del proyecto y dirección de carrera.
Resultados esperados	Nómina oficial de tutores asignados.

Etapa de vinculación y coordinación institucional	
Actividad 4: Contacto con egresados y establecimientos educacionales	
Propósito	Establecer comunicación directa con los profesionales y los centros escolares que participarán.
Descripción	Se enviarán comunicaciones formales, correos institucionales y llamados informativos a egresados y directivos.
Responsables	Coordinador del proyecto y docentes tutores.
Resultados esperados	Lista confirmada de egresados y escuelas participantes.

Etapa de vinculación y coordinación institucional	
Actividad 5: Entrega del detalle logístico del semestre a tutores	
Propósito	Alinear la planificación y los procedimientos entre tutores y coordinación.
Descripción	Se informarán fechas, modalidades de tutoría, visitas y documentación de seguimiento.
Responsables	Coordinador general.
Resultados esperados	Plan logístico operativo del primer semestre.

Etapa de implementación inicial	
Actividad 6: Encuentro presencial con profesionales seleccionados	
Propósito	Dar inicio formal al Plan de Acompañamiento.
Descripción	Jornada de inducción con presentación de objetivos, dinámicas y expectativas.
Responsables	Coordinación del proyecto y tutores.
Resultados esperados	Participación activa y firma de compromiso de los egresados.

Etapa de implementación inicial	
Actividad 7: Socialización del plan con escuelas y egresados.	
Propósito	Generar un espacio de coordinación tripartita (escuela-universidad-egresado).
Descripción	Reunión inicial para exponer lineamientos, roles y expectativas.
Responsables	Coordinador, tutores y directivos escolares.
Resultados esperados	Alineación de actores y compromiso colaborativo.

Etapa de implementación inicial
Actividad 8: Tutorías virtuales diagnósticas

Propósito	Analizar el contexto educativo y laboral de los egresados.
Descripción	Tutorías virtuales para identificar fortalezas, desafíos y necesidades del docente egresado.
Responsables	Tutores académicos.
Resultados esperados	Informe diagnóstico inicial de cada participante.

Etapa de implementación	
Actividad 9: Tutorías virtuales de apoyo profesional pedagógico y piscológico.	
Propósito	Orientar al egresado (a) sobre gestión de aula, planificación de la enseñanza y evaluación del aprendizaje.
Descripción	Tutorías virtuales orientar en el desarrollo profesional de los egresados y egresadas.
Responsables	Tutores académicos.
Resultados esperados	Registro de grabaciones de tutorías y presentaciones preparadas por tutores.

Etapa de observación y retroalimentación	
Actividad 10: Observación al aula por parte del equipo directivo	
Propósito	Evaluar de manera formativa el desempeño inicial del docente egresado.
Descripción	Visita de observación y levantamiento de evidencias pedagógicas.
Responsables	Directivos de escuela/colegio.
Resultados esperados	Registro de observación y retroalimentación inicial.

Etapa de observación y retroalimentación

Actividad 11: Retroalimentación y envío de informes	
Propósito	Fortalecer la mejora continua del desempeño profesional.
Descripción	El cuerpo directivo entrega retroalimentación al docente y la remite a la universidad.
Responsables	Directivos y coordinador de proyecto.
Resultados esperados	Retroalimentación formal registrada.

Etapa de observación y retroalimentación	
Actividad 12: Tutoría virtual con orientaciones profesionales	
Propósito	Ofrecer estrategias de mejora pedagógica.
Descripción	Tutorías enfocadas en gestión de aula, planificación y evaluación.
Responsables	Tutores asignados.
Resultados esperados	Orientaciones aplicadas en la práctica docente.

Etapa de Evaluación intermedia y cierre de semestre	
Actividad 13: Retroalimentación y visita universitaria	
Propósito	Analizar el avance del docente y retroalimentar en base a observación directa.
Descripción	Visita al aula, análisis del desempeño y entrega de informe.
Responsables	Tutores universitarios y coordinación.
Resultados esperados	Informe de evaluación intermedia y cierre de semestre.

Etapa de Análisis y reflexión del primer semestre	
Actividad 14: Reunión tripartita de evaluación intermedia	
Propósito	Analizar los avances y desafíos del primer semestre.
Descripción	Reunión entre universidad, escuela y docente egresado para revisar evidencias y planificar mejoras.

Responsables	Coordinador, docente tutor, equipo directivo y egresado
Resultados esperados	Acciones de mejora para el segundo semestre.

Etapa de Análisis y reflexión del primer semestre	
Actividad 15: Autoevaluación y encuentro de reflexión	
Propósito	Promover la autorreflexión profesional.
Descripción	Los docentes completan formulario de autoevaluación y participan en un encuentro reflexivo.
Responsables	Docente tutor y egresado (as)
Resultados esperados	Informe consolidado de aprendizajes y compromisos.

Etapa de Seguimiento y segunda etapa de acompañamiento	
Actividades 16-17-18-19-20: Implementación segunda etapa	
Propósito	Monitorear el desempeño, fortalecer la práctica profesional y mantener la articulación universidad–escuela.
Descripción	Durante el segundo semestre se realizará la segunda etapa del proyecto luego de las vacaciones de invierno. Esta incluye tutorías virtuales, visitas al aula por parte de directivos y universidad, retroalimentaciones, reuniones de seguimiento y envío de informes.
Responsables	Docente tutor, equipo directivo, egresado (a)
Resultados esperados	Informes varios que den cuenta de cada acción.

Etapa de Evaluación final y cierre del proyecto	
Actividad 21: Reunión final de evaluación del proyecto	
Propósito	Evaluar globalmente la implementación y resultados.

Descripción	Encuentro entre universidad, escuelas y egresados para analizar logros, aprendizajes y proyecciones.
Responsables	Coordinador de proyecto, Docente tutor, equipo directivo, egresado (a).
Resultados esperados	Informe final del proyecto y recomendaciones de mejora institucional.

Etapa de Evaluación final y cierre del proyecto	
Actividad 22: Aplicación de encuestas y elaboración de informe final.	
Propósito	Medir la satisfacción y el impacto del acompañamiento.
Descripción	Aplicación de encuestas y redacción del informe técnico final para la Facultad de Educación.
Responsables	Equipo de coordinación de proyecto.
Resultados esperados	Informe de evaluación.

Etapa de Evaluación final y cierre del proyecto	
Actividad 23: Encuentro con egresados y egresadas	
Propósito	Reflexionar en relación al trabajo realizado con base en el proyecto.
Descripción	Reunión presencial con egresados y egresadas participantes del proyectos para dialogar de forma distendida sobre el trabajo durante el año laboral. Entrega de presentes.
Responsables	Equipo de coordinación de proyecto, facultad de educación, docentes tutores.
Resultados esperados	Acta de registro de reuniones con las reflexiones emanadas que servirán como insumo para proyectos futuros.

7.4 Cronograma de actividades

En la siguiente Carta Gantt se detallan las actividades pertenecientes al Plan de Acompañamiento y Seguimiento.

Mes / Actividad	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4
FEBRERO				
Diseño de proyecto: objetivos, justificación, recursos, metas y metodología	[redacted]	[redacted]		
Elaboración de carta Gantt			[redacted]	[redacted]
Selección de docentes tutores			[redacted]	[redacted]
MARZO				
Contacto con profesionales egresados y escuelas/colegios	[redacted]	[redacted]		
Selección de escuelas a partir de criterios establecidos		[redacted]		
Selección de participantes/beneficiarios			[redacted]	[redacted]
Entrega del detalle logístico a tutores			[redacted]	[redacted]
ABRIL				
Encuentro presencial con profesionales seleccionados	[redacted]			
Socialización del plan de acompañamiento		[redacted]		
Tutoría virtual (análisis diagnóstico del contexto)			[redacted]	[redacted]
MAYO				

1° visita de observación (equipo directivo)	[redacted]			
Retroalimentación al docente egresado (escuela)		[redacted]		
Envío de retroalimentación a la universidad			[redacted]	
Tutoría virtual (orientaciones profesionales)				[redacted]
JUNIO				
1° informe de retroalimentación (universidad)	[redacted]			
1° visita de observación (universidad)	[redacted]			
Retroalimentación y cierre de semestre		[redacted]	[redacted]	
Receso por vacaciones de invierno				[redacted]
JULIO				
Receso por vacaciones de invierno	[redacted]			
2° reunión con escuela y universidad		[redacted]		
Autoevaluación del primer semestre			[redacted]	
Encuentro presencial con egresados (análisis semestre)				[redacted]
AGOSTO				
Tutoría virtual individual con egresados	[redacted]	[redacted]		
Contacto con directivos (segundo semestre)			[redacted]	

SEPTIEMBRE				
2° visita de observación (escuela/colegio)	[redacted]			
Retroalimentación al docente egresado	[redacted]			
Envío de retroalimentación a la universidad		[redacted]		
Receso por Fiestas Patrias			[redacted]	
Tutoría con psicólogo laboral				[redacted]
OCTUBRE				
2° visita de observación (universidad)	[redacted]			
Entrega de retroalimentación e informe (universidad)		[redacted]		
Tutorías virtuales con egresados			[redacted]	[redacted]
NOVIEMBRE				
2° reunión con escuela/colegio y universidad	[redacted]			
2° informe de retroalimentación (universidad)		[redacted]		
DICIEMBRE				
3° reunión final del proyecto	[redacted]			
Encuestas de satisfacción y evaluación	[redacted]			
Entrega de informes y encuentro con egresados		[redacted]		
Evaluación final del proyecto (universidad)			[redacted]	

Elaboración de informe final del proyecto			[redacted]	

7.5 Recursos y presupuesto: operación e inversión

- ✓ **Resumen de recursos utilizados**

Montos expresados en pesos		
Ítems presupuestarios	**Año 2026**	**Total**
Gastos de operación	$1.320.000	$1.320.000
Bienes durables	$1.390.000	$1.390.000
Servicios (personal)	$11.500.000	$11.500.000
Totales	**14.210.000**	**14.210.000**

- ✓ **Descripción de los recursos utilizados**

Gastos	**Descripción de recursos**
Gastos de operación	Materiales de oficina, resmas de oficio y carta, tinta para impresión, coffee break en reuniones, transporte local para visitas a colegios, y difusión institucional.
Bienes durables	Computadores e impresoras adicionales a los ya existentes. Cámara y micrófono.
Servicios (personal)	Coordinadores del proyecto, docentes tutores y asistente administrativo.

Gastos de inversión	Plataforma de registro y seguimiento de egresados.

- ✓ **Presupuesto**

Gastos de operación Año 2026				
Concepto	**Justificación**	**Cantidad total**	**Valor unitario**	**Total**
Material de oficina (carpetas, hojas, lápices, impresión de informes)	Apoyo logístico para la elaboración de informes de seguimiento, registro de visitas y documentación administrativa.	11 meses	20.000	200.000
Movilización y transporte local	Desplazamiento del equipo académico a las escuelas donde se desempeñan los egresados(as).	20 salidas	20.000	400.000
Coffee break para reuniones y jornadas de análisis	Atención a participantes en encuentros entre universidad, egresados y directivos escolares.	20 jornadas	30.000	600.000
Licencias o suscripción digital para videoconferencias (Zoom)	Facilitar tutorías virtuales y reuniones a distancia con los egresados.	12 meses	10.000	120.000
Total				**1.320.000**

Bienes durables Año 2025				
Concepto	**Justificación**	**Cantidad total**	**Valor unitario**	**Total**
Cámara de vídeo marca RENVMEX Y 4K60FPS 48MP AF1 Negro.	Grabación de experiencias de acompañamiento y seguimiento.	1	150.000	150.000
Notebook marca Lennovo CORE I5 8 GB DE RAM Y DISCO SOLIDO 14	Equipamiento necesario para el registro, comunicación y elaboración de informes del seguimiento.	3	350.000	1.050.000
Impresora multinfuncional hp inyección tinta smart tank 530 wifi adf.	Impresión de informes, actas, registros de reuniones.	1	190.000	190.000
Total				**1.390.000**

Servicios (personal) Año 2025				
Concepto	**Justificación**	**Cantidad total**	**Valor unitario**	**Total**
2 Coordinadores del proyecto	Responsables del diseño, ejecución, seguimiento y evaluación general del plan.	12 meses	300.000	7.200.000
Docentes tutores	Encargados de realizar tutorías individuales, observaciones en aula y asesoramiento profesional a los egresados(as).	10 meses por tutor	250.000	2.500.000
Asistente administrativo	Apoyo en la gestión de documentación, coordinación de reuniones y elaboración de informes.	12 meses	150.000	1.800.000
Total				**11.500.000**

8. SISTEMATIZACIÓN REFLEXIVA

8.1 Reflexión del aprendizaje profesional

El proyecto planteado me permitió no solo abordar una problemática existente y con necesidades de carácter urgente de abordar, si no que también me abrió la oportunidad de consolidar aprendizajes importantes e ideas concretas.

En primer lugar me permitió consolidar una mirada sistémica sobre la inserción laboral viéndola como un fenómeno que no depende solo del desempeño individual del egresado, sino de su articulación con múltiples actores como la universidad, escuela, docentes acompañantes, directivos y la familia. Por ende queda en evidencia que el desarrollo profesional inicial requiere estructuras de apoyo sostenidas, mecanismos de comunicación y prácticas evaluativas coherentes.

En segundo lugar, con las investigaciones realizadas a partir de la teoría y practica sobre los procesos de seguimiento y acompañamiento de variadas instituciones, pude fortalecer mis competencias para diseñar, monitorear y ajustar políticas basadas en una toma de decisiones fundamentadas, coherentes con lineamientos institucionales y marcos de calidad que apunten a fortalecer la práctica pedagógica.

Por otra parte, el proyecto me llevó a analizar factores de comunicación, gobernanza, colaboración y negociación, lo que me permitió desarrollar habilidades para promover colaboraciones efectivas entre actores educativos diversos y sostener diálogos profesionales orientados a metas compartidas.

Además, la realización de este proyecto me permitió comprender los procesos de acompañamiento y seguimiento como un proceso formativo y no fiscalizador. En ese sentido se plasma la importancia de generar prácticas de retroalimentación dialógica, observación respetuosa y análisis colaborativo del desempeño docente.

A lo anterior también puedo establecer uno de los aprendizajes trascendentales del proyecto que es la evaluación como herramienta para la mejora continua. Esta idea vino a consolidar mis capacidades para diseñar evaluaciones que favorecen la reflexión pedagógica y la mejora programática.

Por otra parte y no menos importante está el aprendizaje en relación a la responsabilidad de la institución formadora en la trayectoria profesional docente. Con

esto me refiero a comprender de manera profunda el nivel de responsabilidad en la formación profesional que tienen las universidades para enviar a la sociedad profesores y profesoras de calidad. En este caso la universidad tiene un papel clave en acompañar, monitorear y retroalimentar el desempeño de sus graduados durante sus primeros años profesionales. Sin duda que esto incide en una mejora de la educación que reciben los y las estudiantes.

Por último, a lo largo del proyecto mi capacidad para analizar documentos, marcos conceptuales y estructuras organizacionales se fortaleció, por ende he desarrollado una mayor competencia para construir discursos técnicos fundamentados y tomar decisiones con sentido pedagógico.

A modo de síntesis de este apartado, el proyecto fortaleció una comprensión integral de la inserción profesional docente, reconociéndola como un proceso sistémico que requiere apoyo institucional en el tiempo. Permitió desarrollar competencias para diseñar políticas coherentes, promover colaboraciones efectivas y comprender el acompañamiento como un ejercicio formativo basado en retroalimentación y diálogo. Además, consolidó la valoración de la evaluación como herramienta de mejora continua y profundizó la comprensión sobre la responsabilidad de las instituciones formadoras en las primeras etapas profesionales de sus egresados. Finalmente, fortaleció la capacidad de análisis técnico y toma de decisiones pedagógicas fundamentadas, aportando a una visión más sólida del desarrollo profesional docente

8.2 Proyecciones y limitaciones del proyecto

El proyecto planteado presenta un conjunto de posibilidades de desarrollo institucional, así como ciertas restricciones que es necesario considerar para garantizar su sostenibilidad y efectividad.

En primer lugar, el proyecto tiene el potencial de consolidarse como un elemento permanente de la carrera, transformándose en un modelo sistemático de apoyo a egresados. Su continuidad permitiría fortalecer la cultura de acompañamiento dentro de la universidad y garantizar la coherencia entre formación inicial y desarrollo profesional temprano.

En segundo lugar, la experiencia obtenida en la carrera de Pedagogía en Educación Básica, puede escalarse hacia otras disciplinas formativas, permitiendo la construcción de un estándar institucional de inserción laboral para todas las pedagogías de la universidad.

En tercer lugar, el proyecto podría avanzar hacia una red de establecimientos colaboradores que bajo acuerdos estables y formales puedan puedan recibir egresados (as), compartir practicas pedagógicas exitosas y participar en diversos programas de mentoría. Esto podría fortalecer y mejorar la empleabilidad de los y las profesionales que egresan.

Por otra parte y dado a los avances en materia tecnológica, a futuro se podría desarrollar una plataforma digital de seguimiento (mejor a la planteada) en la que se mantengan registros, informes, visitas, retroalimentaciones y evaluaciones. Esto podría favorecer un análisis más riguroso y una toma de decisiones fundamentada.

Además, a largo plazo toda la información que se recopile de los procesos de acompañamiento y seguimiento permitirían generar publicaciones, estudios y otros trabajos sobre inserción laboral docente de modo que puedan contribuir a la formación inicial y a la educación superior en general.

Por último, la creación de una oficina de acompañamiento y seguimiento de egresados, es una de las proyecciones más significativas del proyecto. Esta oficina permitiría consolidar una estructura y cultura institucional permanente dedicada a articular, gestionar y fortalecer todas las acciones vinculadas al desarrollo profesional temprano de los (las) docentes egresados (as). La creación de una Oficina de Acompañamiento y Seguimiento permitiría asegurar la sostenibilidad del proyecto, ampliar su impacto y robustecer la responsabilidad institucional hacia sus egresados (as) y hacia el sistema educativo en su conjunto.

En relación a las limitaciones que pueden detectarse en este proyecto se encuentra en primer lugar la limitación de los recursos humanos y logísticos. El acompañamiento y seguimiento continuo requiere disponibilidad de docentes tutores, tiempo institucional y capacidad para realizar visitas a terreno. La falta de recursos podría restringir la cobertura del programa y limitar la frecuencia del seguimiento.

Por otro lado, se encuentran los diferentes contextos institucionales (escuelas o colegios) que pueden afectar la implementación del plan dado que no todos los establecimientos cuentan con las mismas condiciones para recibir acompañamiento externo.

También, el compromiso de los (las) egresados (as) es esencial para la efectividad del plan. Ante ello factores como la desmotivación, sobrecarga laboral u otros, pueden afectar el proceso y limitar la continuidad del acompañamiento.

Por otra parte, la presencia de actores externos en el establecimiento escolar puede generar resistencias si no se gestionan adecuadamente las comunicaciones y acuerdos previos. Estas tensiones podrían limitar el impacto del acompañamiento.

Por último, el plan requiere financiamiento estable para todas las acciones que se apegan al acompañamiento y seguimiento como visitas, capacitaciones, materiales y horas de acompañamiento. Eventuales restricciones presupuestarias podrían comprometer su continuidad o calidad del plan y de los buenos recursos humanos con los que se cuente.

9. Referencias

Álvarez et.al. (2025). Inserción laboral post egreso de la educación superior de estudiantes de pedagogía básica: una comparación entre programas de distinta acreditación. (Vol.N°26). Santiago de Chile: Comisión Nacional de Acreditación. Serie Cuadernos de Investigación en Aseguramiento de la Calidad.

Agencia de la Calidad (2022). Desafíos y buenas practicas para el aprendizaje socioemocional. pp. 1-49. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.agenciaeducacion.cl/wp-content/uploads/2022/12/Desafi%CC%81os-y-buenas-pra%CC%81cticas.pdf

Agredra A. Y Perez M. (2019). Relación entre acompañamiento pedagógico y práctica reflexiva docente. Revista de Educación, vol. 2, núm. 30. https://www.redalyc.org/journal/3845/384563756002/html/#redalyc_384563756002_ref2

Ahumada G. (2025) Reflexiones sobre la Educación Superior en Chile: Retos, tendencias y oportunidades. Revista Channels news. https://www.emb.cl/channelnews/articulo.mvc?xid=5038&ni=reflexiones-sobre-la-educacion-superior-en-chile-retos-tendencias-y-oportunidades

Ancira C. (2018). Caracterización del seguimiento de egresados universitarios. Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y America Latina, vol. 7, núm. 1, pp. 23-38, 2019 https://www.redalyc.org/journal/5523/552364016015/html/

Anijovich R. y Capelletti G. (2017). La práctica reflexiva en los docentes en servicio. Posibilidades y limitaciones. Revista de Educación, núm. 28.Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires. https://www.redalyc.org/journal/3845/384555587005/html/

Arango P. (2024). Importancia de las habilidades socioemocionales en la educación: una revisión documental. RHS. Revista. Humanismo. Soc. 12(2), pp1-26.

Ávalos y Bascopé (2017), El trabajo colaborativo: experiencias visiones y creencias de los docentes. CIAE. Serie Foco en Educación, n°11. P.1-2.chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://intranet.ciae.cl/uploads/resources/330/00_1619732292.pdf

Baraona J., (2022), El desafío de educar con acceso, calidad y mirada de futuro. Belat Latinoamérica. https://bancaeticalat.com/https-bancaeticalat-com-wp-admin-post-phppost37489actionelementor/

Barriga T., et. Al., (2018), deserción docente en chile: factores, consecuencias y políticas públicas. Universidad del Bío-Bío,Facultad de Educación y Humanidades, Chile. pp.1—10. file:///C:/Users/User1/Downloads/Rart1.+Barriga,+Canales+y++Lagos+(con+formato)%20(3).pdf

Beltrán-Veliz (2024), Contribuciones del acompañamiento pedagógico para avanzar hacia la calidad de las prácticas docentes en contextos rurales. Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal) EISSN: 1409-4258 Vol. 28(1) P. 4 y 6. file:///C:/Users/User1/Downloads/Dialnet-ContribucionesDelAcompanamientoPedagogicoParaAvanz-9341438%20(1).pdf

Bermúdez et.al. (2023). Seguimiento a egresados de la carrera de pedagogía en matemática en educación media. el caso de la universidad católica del norte, chile. Pp. 83-110. Calidad en la educación n° 59, diciembre 2023. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.scielo.cl/pdf/caledu/n59/0718-4565-caledu-59-83.pdf

Biblioteca Nacional del Congreso [BCN] (2009) Ley 20.370, establece la ley general de educación. Mi nisterio de Educación. https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1006043

BCN (2018) Ley 20129, SISTEMA NACIONAL DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA EDUCACION SUPERIOR. Pp. 1-28 chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/2052/JUR12.pdf?sequence=1&isAllowed=y

BCN (2024), Ley 21091, sobre Educación Superior.Biblioteca del congreso nacional de Chile. Mineduc. https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1118991

Brunner, et.al. (2024) Expertos plantean cinco desafíos de la educación superior en Chile. Diario la Tercera. https://www.latercera.com/laboratoriodecontenidos/formando-para-crear/expertos-plantean-cinco-desafios-de-la-educacion-superior-en-chile/#:~:text=1.,la%20calidad%20y%20el%20acceso.

CPEIP, (2022), Estándares Pedagógicos y Disciplinarios para Carreras de Pedagogía en Educación General Básica. Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas CPEIP Ministerio de Educación. Pp. 1-216. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://estandaresdocentes.mineduc.cl/wp-content/uploads/2023/05/basica_2023_digital.pdf

Cabezas V. et. al. (2019) Desafíos y tensiones entre las nuevas políticas educativas y los programas de formación inicial de profesores en Chile. Centro de políticas públicas UC. Vol.14. https://repositorio.uc.cl/handle/11534/45754

Carrasco, et.al. (2017), Rotación de profesores en Chile: quiénes son y cuál es el contexto de quienes dejan su primer trabajo. Centro MIDE UC. Pp. 1-7. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://mideuc.cl/wp-content/uploads/2022/11/MidEvidencias-N11.pdf

Carrasco A., et. Al., (2023), FORMACIÓN INICIAL DOCENTE Y POLÍTICAS DE ESTANDARIZACIÓN: ANÁLISIS DE CUATRO PROPUESTAS FORMATIVAS EN CHILE. Pontificia Universidad Católica de ValparaísoPerspectiva Educacional. Formación de ProfesoresVol 64(4), pp.2-27.

Charria V., (2022) Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. CES Psicol vol.15 no.3. Resvista SciELO. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-30802022000300063

Cedeño A. (2022). Habilidades socioemocionales y su incidencia en las relaciones interpersonales entre estudiantes. Universidad y Sociedad vol.14 no.4. Revista SciELO. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000400466

Diario Usach, (2025, 05 de noviembre). Salud mental de los y las profesores: 60% sufre desgaste emocional que afecta la educación. https://www.diariousach.cl/salud-mental-de-las-y-los-profesores-60-sufre-desgaste-emocional-que#:~:text=Salud%20mental%20de%20las%20y,afecta%20la%20educaci%C3%B3n%20%7C%20Diario%20Usach

De Becerra Et. Al (2008) Seguimiento a egresados. Su importancia para las instituciones de educación superior. Revista TEORÍA Y PRAXIS INVESTIGATIVA, Volumen 3 - No. 2, Septiembre - Diciembre de 2008 Centro de Investigación y Desarrollo CID / Fundación Universitaria del Área Andina. file:///C:/Users/User1/Downloads/Dialnet-SeguimientoAEgresados-3701001.pdf

DuocUC, (2020). El acompañamiento a los egresados de la educación superior, una decisión estratégica. Equipo Editorial Observatorio.

https://observatorio.duoc.cl/editorial/el-acompanamiento-a-los-egresados-de-la-educacion-superior-una-decision-estrategica/

Escobar F. (2025). Déficit de profesores en Chile: sólo el 4,6% de los nuevos universitarios optó por pedagogía en 2025. Columna Diario USach. https://www.diariousach.cl/deficit-de-profesores-en-chile-solo-el-4-6-de-los-nuevos-universitarios

Fuentes C. Et. Al, (2023), TRAYECTORIAS ACADÉMICAS DE ESTUDIANTES DEL PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR (PACE) EN UNA UNIVERSIDAD REGIONAL DE CHILE. CALIDAD EN LA EDUCACIÓN n° 59, pp. 48-82. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.scielo.cl/pdf/caledu/n59/0718-4565-caledu-59-48.pdf

Fundación CAFAM, (2008). Modelo de Seguimiento a Egresados. PP. 1-9. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.unicafam.edu.co/wp-content/uploads/2023/11/8.-Modelo-de-Seguimiento-de-Egresados.pdf

Galán B. (2017), ESTRATEGIAS DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE. Revista Caribeña de Investigación Educativa. vol. 1, núm. 1, 2017. https://portal.amelica.org/ameli/journal/530/5304002003/html/

Garzón A. (2018), Modelo para el Seguimiento y Acompañamiento a Graduados (SAG), una visión holística de la gestión de la calidad de la educación superior. Educación Vol. XXVII, N° 52. P. 201-218. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/19926/19955

García B. (2008). El aprendizaje de la cultura y la cultura de aprender. Convergencia vol.15 no.48. Revista SciELO. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352008000300011

González S. (2022), El acompañamiento educativo. Fundación Botín. Área de Educación. https://www.educacionresponsable.org/actualidad-ER/Boletin/El-acompanamiento-educativo-con-Sonia-Gonzalez/

Hernández E. Et, al. (2017). Seguimiento a egresadosy graduados para actualizar el perfil de egreso y profesional. ECOS DE LA ACADEMIA, N. 6, VOL. Pp. 1-8. https://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/ecosacademia/article/view/189/185

Herrera-Zamorano, B. R. (2024). Comunicación efectiva. Unidades de Apoyo para el Aprendizaje. CUAED/Facultad de Medicina-UNAM. https://repositorio-uapa.cuaed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/3042/mod_resource/content/1/UAPA-Comunicacion-Efectiva/index.html.

León et.al. (2023), El trabajo colaborativo en la educación. Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación. Volumen 7 / N° 29. Pp. 1.423-1437. https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/1025/2019

León T. Lobos A. (2019) Profesores nóveles de enseñanza básica: Dilemas, Estrategias y obstáculos para abordar los desafíos en una educación inclusiva. Rev. latinoam. educ. inclusiva vol.13 no.1 Santiago 2019 pp.1-17 SciELO. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-73782019000100037

Marti A. y Lopez E. (2019). ¿QUÉ ENTENDEMOS POR ÉXITO Y ACOMPAÑAMIENTO EDUCATIVO?. Programa de acción social (PAS) de Educo. https://shorturl.at/qCyVa

Mayorga M. (2021). LA FORMACIÓN INICIAL DOCENTE DESDE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA: SATISFACCIÓN DEL ALUMNADO EN RELACIÓN A UNA EXPERIENCIA DE APRENDIZAJE-SERVICIO. ENSAYOS, Revista de la Facultad de Educación de Albacete. PP. 1-16

Medina M. Et, al. (2005) SEGUIMIENTO DE EGRESADOS COMO HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN. CiberEduca. Pp. 1-20.

Miranda P. (2011). EL CONTROL Y SEGUIMIENTO: UNA HERRAMIENTA PARA LA EFICACIA DE LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO. Investig. desarro. vol.19 no.2. REvista SciELO. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-32612011000200006

MINEDUC (s.f). Misión del Mineduc. https://www.mineduc.cl/ministerio/mision/

MINEDUC, (2022) Innovación para la transformación y fortalecimiento de los aprendizajes y el desarrollo integral. Red de Innovación para la Transformacion Educativa. Pp. 1-7. https://drive.google.com/file/d/1VFNwKJtCyJI5UgDyD35VyDs3THp_GjmQ/view

MINEDUC, (2024). PROGRAMA DE ACCESO A LA EDUCACIÓN SUPERIOR, PACE PANORAMA A DIEZ AÑOS DE SU IMPLEMENTACIÓN. Ministerio de Educación, Gobierno de Chile. https://shorturl.at/Jd4F8

Müller M. y Gaete Y., (2024) Pedagogías de la práctica en acción para la formación docente. Pensam. educ. vol.61 no.2. Revista SciELO. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0719-04092024000200101

Muñoz (2024) Lo difícil de ser profesor en Chile: precarización, sobrecarga laboral y burocratización. Columna EIP Educación Prensa. Extraído de https://eligeeducar.cl/notas-sobre-nuestros-estudios/son-felices-los-profesores-en-chile-8-desafios-en-torno-al-bienestar-laboral-docente/

Navarra O. (2014), Acompañamiento de Egresados. Indagación de las percepciones de los egresados y referentes del ámbito laboral respecto de la formación inicial y su vinculación con el desempeño profesional. Área de investigación, dirección de ducación superior. https://shorturl.at/aPKC3

Hernández, Bonilla y Hurtado, (2024), La formación docente y la empleabilidad de los graduados de la Universidad Nacional de Educación.Atenas, nro.62. Pp. 1-13. https://atenas.umcc.cu/index.php/atenas/article/view/1007/1314

Herrera-Zamorano, B. R. (2024). Comunicación efectiva. Unidades de Apoyo para el Aprendizaje. CUAED/Facultad de Medicina-UNAM. https://repositorio-uapa.cuaed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/3042/mod_resource/content/1/UAPA-Comunicacion-Efectiva/index.html.

Obando P. (2019). Modelo de seguimiento a egresados con énfasis en empleabilidad Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología, vol. 12, núm. 35, pp. 17-30. https://www.redalyc.org/journal/4778/477865641003/html/

Pascual J. Ovalle B. (2023) El Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación. ¿Qué ha cambiado estos 12 años? Educación 2020 y UNICEF. https://shorturl.at/BMN4I

Peirano, Puni y Astorga, (2015), Educación rural: oportunidades para la innovación P.53-70. Cuadernos de Investigación Educativa, Vol. 6, Nº 1. https://revistas.ort.edu.uy/cuadernos-de-investigacion-educativa/article/view/7/5

Perez A. (2015), Acompañamiento educativo: El rol del educador en Aprendizaje y servicio solidario. Revista de curriculum y formación del profesorado. Vol.19, N°1 (enero-abril, 2015) p. 1. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ugr.es/~recfpro/rev191ART3.pdf

Puerta C. (2016). El acompañamiento educativo como estrategia de cercanía impulsadora del aprendizaje del estudiante. P.3. Revista Virtual Universidad Católica del Norte, 49, 1-6. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/1942/194247574001.pdf

Ripoll-Rivaldo M., (2021) Prácticas pedagógicas en la formación docente: desde el eje didáctico. Telos, vol. 23, núm. 2 pp. 286-300. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99366775006

Rivero M. Medeiros M. (2023), ¿Calidad en la Formación Inicial Docente?: Análisis de los nuevos Estándares de la Profesión Docente para carreras de Pedagogía. En revista Sccielo Perspect. educ. vol.62 no.3. Extraído de : https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-97292023000300003

Roa-Tampe (2022) Formación inicial docente en escuelas de distintos contextos socioeconómicos. Educación y Educadores, vol.25, núm.1. https://www.redalyc.org/journal/834/83475413003/html/

Rodríguez A. (2008), La mediación, el acompañamiento y el aprendizaje individual. Investigación y Postgrado, v.23. N°2. https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/revista_cs/article/view/5384/4653

Robles J. Et, al. (2023). Seguimiento a egresados para medir impacto en programas de ciencias de la salud. CS no.39. Revista SciELO. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-03242023000100166&lng=en&nrm=iso&tlng=es

Rubia C. (2024) Desafíos de Inclusión en la Educación Superior. Boletín Fundación Descúbreme. https://shorturl.at/aB5po

Ruffinelli A. (2013), La calidad de la formación inicial docente en Chile: la perspectiva de los profesores principiantes. Calidad en la educación no.39 Santiago dic. 2013. Revista SciELO. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-45652013000200005

Silva et.al. (2024) DESERCIÓN DOCENTE EN CHILE: FACTORES, CONSECUENCIAS Y POLÍTICAS PÚBLICAS. En revista REINED de la Universidad del Bío Bío. P.3

Tuneau P. (2023) Comunicación efectiva: una habilidad esencial para fortalecer tus competencias. Universitat Oberta de Catalunya. https://blogs.uoc.edu/mel/es/comunicacion-efectiva-una-habilidad-esencial-para-fortalecer-tus-competencias/

UDD, (2024) Dos de cada tres profesores de SLEP que cambian de colegio se van a uno menos vulnerable. Facultad de Educación. Actualidad. https://educacion.udd.cl/noticias/2024/03/dos-de-cada-tres-profesores-de-slep-que-cambian-de-colegio-se-van-a-uno-menos-vulnerable/#:~:text=En%20relaci%C3%B3n%20a%20la%20deserci%C3%B3n,maestros%20dejaron%20de%20hacer%20clases.

UlosLagos, (2020). Actualización de la Política de Seguimiento de Egresados de la UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS. Decreto Universitario N°1042. Pp. 1-5 chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://use.ulagos.cl/wp-content/uploads/2021/05/NUEVAPOLITICA-USE-D.U-1042.pdf

UNESCO, (2016) Texto 1: Innovación educativa. Serie “Herramientas de apoyo para el trabajo docente”. Biblioteca nacional del Perú. Pp. 1-52. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000247005/PDF/247005spa.pdf.multi

UNESCO, (2023). Aportes para la enseñanza de habilidades socioemocionales. Estudio Regional Comparativo y Explicativo (ERCE 2019).

Universidad de Tarapacá, (2021), Ley de carrera docente (20903) Sistematización para docentes y estudiantes de carreras de pedagogía. Dirección de docencia. Pp. 5-96. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://dido.uta.cl/wp-content/uploads/2022/01/Ley-20.903-1.pdf

Valenzuela et.al. (2018). Diseño de un sistema de seguimiento de egresados y una estrategia para la implementación de dicho sistema. Pro Calidad, Educación Superior. Pp. 1-127. https://shorturl.at/TSKMs

Velazco S., (2021), Condiciones laborales de los docentes de la educación escolar básica de la ciudad de Pilar. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. Volumen 5, Número 6. Pp. 1-23 file:///C:/Users/User1/Downloads/1170-Texto%20del%20art%C3%ADculo-4454-1-10-20211130.pdf

Virto A. (2022) El acompañamiento, una oportunidad para fortalecer la humanización de la intervención social. P. 53-54. Cuadernos de Trabajo Social ISSN: 1988-8295. file:///C:/Users/User1/Downloads/049-060.pdf

Yañez J., et. Al., (2014) Aprender a hacer: la importancia de las prácticas profesionales docentes Educere, vol. 18, núm. 61. pp. 429-438. chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/356/35639776005.pdf

Zañartu m. Et. Al. (2016) Inserción Profesional Docente: problemas y éxitos de los profesores principiantes. Estudios Pedagógicos XLII, N° 2: 331-342, 2016

Extraído de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.scielo.cl/pdf/estped/v42n2/art19.pdf

10 ANEXOS

10.1 Anexo 1

Guión de entrevista para el análisis de la problemática

Fecha: 03 de mayo Hora: 18:00 hrs

Entrevistado: Bárbara Ramos, profesora del colegio Falcon College Little.

Medio de entrevista: Online por medio de la plataforma Zoom.

Hola, buenas tardes esperando que se encuentre muy bien, me presento formalmente, mi nombre es Eduardo Llaito Coñoenao, soy estudiante de 2° año de Magister en Educación con Mención en Gestión de la Educación Superior, y actualmente estoy realizando un diagnóstico para levantar un análisis de una problemática en educación superior, específicamente en la carrera de pedagogía en Educación Básica.

La finalidad de la presente entrevista es recoger información sobre los procesos de acompañamiento y seguimiento que realizan la universidades a sus egresados al enfrentarse a su primer año de ejercicio laboral. Usted ha sido seleccionado puesto que es parte de los egresados de la carrera de pedagogía en educación básica y cuenta con información que puede ser valiosa para la construcción de la problemática. Cabe destacar la importancia de que usted se encuentre desempeñando en un establecimiento educacional, esto sin duda que enriquece el diálogo y aporta sustento verídico a mi trabajo.

También es importante mencionar que la entrevista será grabada desde el inicio hasta la finalización de esta, respetando en todo momento la confidencialidad de la información entregada. El tiempo estimado para la realización de la entrevista es de aproximadamente cuarenta minutos.

Reitero mis agradecimientos por aceptar ser parte de la presente entrevista y por su buena disposición al querer colaborar en el desarrollo de una problemática tan

importante para los egresados.

¿Tiene alguna duda antes de comenzar con las preguntas?

Preguntas biográficas

- ¿Qué edad tiene?
- ¿Cuántos años lleva realizando la labor docente?
- ¿Cuál es el nombre de la universidad de la cual egresó?
- ¿En qué año egresó?
- ¿Dónde trabaja actualmente? ¿Cuántos años lleva en aquel establecimiento?

Dimensión 1: **Experiencia general de inserción laboral**

- ¿Cómo describirías tu experiencia al comenzar el primer año como docente después de egresar?
- ¿Cómo valoras tu nivel de preparación para enfrentar los desafíos del aula en tu primer año laboral?

Dimensión 2:**Acompañamiento recibido**

- ¿Qué tipo de acompañamiento recibiste por parte de tu universidad una vez que comenzaste a trabajar?
- (Si no recibió) ¿Qué tipo de apoyo te hubiera gustado recibir en ese período de transición?

Dimensión 3 :**Seguimiento laboral**

- ¿Cuál es tu postura en función del seguimiento a tu desempeño que pueda ejecutar la universidad en tu primer año de ejercicio laboral?

Dimensión 4 :**Recursos**

- ¿Consideras que lo recursos (materiales, tecnológicos, humanos) entregados por la universidad fueron suficiente para poder enfrentar tu primer año laboral? ¿Por qué?
- ¿Qué crees que pudo faltar?

Dimensión 5 :**Comunicación universidad-egresado.**

- ¿Qué tipo de contacto tuvo la universidad contigo tras tu egreso? ¿En qué contexto o período?
- En caso de no tener algún contacto, ¿te hubiese gustado disponer de él? ¿Por qué?

Dimensión 6: **Recomendaciones para la Universidad**

- Desde tu experiencia, ¿qué acciones podría implementar la universidad para apoyar mejor a sus egresados en el primer año laboral?

Quiero agradecer tu tiempo y disposición para realizar esta entrevista que sin duda entrega información relevante para mi proyecto.

Qué estés muy bien.

10.2 Anexo 2

Detalle de la entrevista a Egresada 1

Esta entrevista, en el fondo, me permite a mí recoger información sobre los procesos de acompañamiento y seguimiento que realiza la universidad de su egresada al enfrentarse a su primer año de ejercicio laboral.
Usted fue seleccionada porque es una egresada de la carrera y de la misma universidad y por ende tiene información quizás muy importante para esta problemática que está ahí levantando. Muy bien. Y aparte que también te encuentras trabajando en un colegio, entonces eso resulta más trascendental todavía.

La entrevista va a ser grabada y todo va a ser confidencial, obviamente. No se va a divulgar nada ni va a estar sujeto a ningún tipo de amenaza ni nada por el estilo. Bien.
Para que estés tranquila. Ya, no sé si tiene alguna pregunta antes de comenzar, antes de partir con las preguntas biográficas. ¿Puedo ser yo? Sí, obvio.
Ya, perfecto. Totalmente, totalmente. Bien.
Ya, mira, la primera pregunta biográfica. ¿Qué edad tiene? 33. ¿Cuántos años lleva realizando la labor docente? Con autorización ministerial, 6 años.

¿Cuál es el nombre de la universidad de la cual egresó? Universidad de las Américas. ¿En qué año egresó? 2020. ¿Dónde trabaja actualmente y cuánto lleva en ese establecimiento? Estoy trabajando en un colegio en la comuna de Quinta Normal, un colegio Falcon College Little.
Estoy desde el 17 de marzo de 2025. Ah, ya, ok. ¿Alguna pregunta entonces hasta ahí? ¿Nada que ver? No.
Bien, partimos con la primera pregunta. Esta parte de la entrevista, usted pertenece a la dimensión número uno, que es parte de lo egresado de la carrera. Y la primera pregunta está relacionada con la experiencia general de inserción laboral que usted tuvo una vez que egresó de esta casa de estudio.

La primera pregunta es, ¿cómo describiría esta experiencia al comenzar el primer año como docente después de egresar? Bueno, básicamente las herramientas que a mí la universidad me entregó, siento que como rol de profesor de jefatura, fueron muy mínimas en relación a lo que uno necesita hacer la práctica en ejercicio. En mi caso me sirvió haber trabajado en otros estamentos, como haber sido asistente de aula, haber trabajado en apoyo de dirección. Si, por ejemplo, hay actividades prácticas o algo cotidiano que nosotros tenemos que hacer, que si lo recibí, si lo tuve, por ejemplo, el llenado del libro de clases, el tema de la firma, la estructura del libro.

Pero, por ejemplo, el redactar una comunicación, el hablar con un apoderado, el informar de algo, situaciones críticas, por ejemplo, eso nunca lo recibí. Y es algo que nosotros

constantemente como profesores tenemos que estar aplicando. Entonces tu experiencia podrías catalogarla como satisfactoria, buena, regularmente buena o mala.

Regularmente buena. ¿Y cómo valoras tu nivel de preparación para enfrentar los desafíos del aula en tu primer año laboral? ¿Mi nivel de preparación? ¿Según lo que la universidad me entregó a mí? Exactamente, sí. Yo creo que medianamente me sentí preparada.

Siento que hay pequeñas cosas, por ejemplo, tener noción del currículum y todo, como que lo macro la universidad te lo entrega, pero lo pequeño, el tema, por ejemplo, conocer la diversificación en cuanto a planificaciones, el poder ajustarlo a algún tipo de necesidad de algún estudiante, pero las tareas mínimas, que muchas veces son repetitivas, como enlazándolo a la pregunta anterior, no lo tuve. Y yo creo que ahí está la falencia de la universidad. Como por ejemplo, ¿Cómo me presento a trabajar? O ¿Cómo presento mi documentación a una entidad educativa? Eso tampoco nos enseñaron así como, ¿Usted presenta de esta manera? O ¿Cuáles son nuestras habilidades como profesional que muchas veces no tenemos la experiencia? ¿Cómo nos defendemos sobre un profesor que lleva diez años? Porque lamentablemente dentro del sistema prima, muchas veces los años de experiencia, más que las habilidades que tiene cada profesor.
Por la expertise que puede poseer. Le sumamos eso que en el fondo uno va con muchas ganas de pronto a demostrar lo que aprendió o lo que quiere como hacer y se frena en ese sentido. Exacto.
Súper. Ahora respecto a la subdimensión 1.2, referente al acompañamiento que pudiste haber recibido de la universidad. ¿Qué tipo de acompañamiento recibiste por parte de tu universidad una vez que comenzaste a trabajar? Yo crecí en el año dos mil veinte.

En el año dos mil veinticuatro se me contacta de parte de la universidad para conocer cuál era la realidad en cuanto a los entornos educativos en los cuales nosotros nos desempeñábamos. Querían saber básicamente hacia qué tipo de escuela nosotros nos presentábamos, si era municipal, particular subvencionado o particular pagado. Luego de ello se nos ofrecen un sinfín de posibilidades que hoy en día, al menos a mí como egresada de la universidad, me llevan invitaciones a participar por correo.

Dentro de las propuestas, yo hasta el momento no he tomado ninguna. Pero sí, por ejemplo, asistí a una donde nos entregaron esta información en detalle. Por ejemplo, hoy en día dicen que tienen una psicóloga que hace revisión de tu documentación, de un correo de postulación, un currículum.

Puedes también hacer simulación de entrevistas con profesionales. Eso tengo entendido que lo entrega la universidad. Por mi parte no lo he tomado.

No está en la propuesta por escrito, pero en concreto no tengo certeza de ello. Ok, eso fue entonces la especie de acompañamiento que recibiste o el contacto de la universidad fue después de harto tiempo, básicamente. Y si ves la pregunta que viene a continuación dice si no recibió, pero bajo esta perspectiva, ¿qué tipo de apoyo te hubiera gustado recibir en ese periodo de transición por parte de la universidad? Llame ese periodo de transición, egreso, primer año de ejercicio laboral.

Yo creo que el rol como profesor, porque cuando uno ingresa a la carrera uno ingresa con mil sueños y con muchas ideas. Pero en la realidad cada colegio tiene su reglamento y sus restricciones. Entonces cuando uno ingresa a la carrera y que es algo que también como docente dentro de la universidad potencian en que uno tenga el interés por querer hacer cosas diferentes, romper los esquemas que hay en el de educación.

Pero nos sucede que muchas de las cosas que a nosotros nos enseñaron en la universidad o están obsoletas o quedaron a medias, por decirlo de alguna manera. Por ejemplo, ¿cómo abordar situaciones con estudiantes que tienen necesidad de educatividad especial? Hoy en día tenemos una diversidad de diagnósticos que dentro de los más simples medianamente está el déficit atencional. Entonces, de repente, ¿cómo informar al apoderado? ¿Cómo plantear tu inquietud? Decirle, papá algo está pasando, mamá algo está pasando, ¿cómo usted lo ve en la casa? Ese tipo de ejercicios prácticos, porque si bien nosotros tuvimos diferentes tipos de práctica, prácticamente valga la redundancia, fue negociar con el profesor que estaba y decirles denme una clase.

Pero no fue un ejercicio donde yo me siento un estudiante o yo me siento un profesor. Siento que nos faltó la simulación de ciertas cosas. Quizás un ejercicio de juego de roles, quizás fue como, usted como profesor, ¿cómo se plantea el desafío de poder resolver esto? Siento que nos faltaron talleres de exportación de la voz, el manejo de las emociones.

Nosotros lidiamos con muchas situaciones que de repente no somos conscientes de lo que estamos recibiendo. Hoy en día que un estudiante te plantea un contexto súper complejo y uno, ¿qué tiende a hacer? Yo le compro esto, la colación del día, la colación de la semana, la colación del mes. ¿Pero qué hacemos? Es una carga emocional que viene hacia nosotros.

También el tema de las didácticas, yo siento que es poco el tiempo en cómo nos enseñan a enseñar un contenido. Yo siento que eso también, nos enseñan a construir material. ¿Pero cómo nos enseñamos a los diferentes tipos de aprendizaje que a nosotros nos entretienen? Claro, ¿te hubiese gustado que la universidad, específicamente la Facultad de Educación, estuviera más presente durante tu ejercicio laboral en el primer año, segundo año? Sí, porque se supone que la corte de nosotros, al finalizar la etapa, ellos se hacen responsables cuando un estudiante va presentando, por ejemplo, asignaturas reprobadas.

Ya lo llaman, miren qué es lo que está pasando, hacen una investigación y todo lo demás. Pero hubo un tiempo en que la universidad dejó de tener información en relación a los estudiantes egresados. Entonces, al menos a mí, desde mi perspectiva, es que ellos como universidad deberían saber cuántos de tus estudiantes realmente están ejerciendo la carrera que estudiar, indistintamente si es de educación o no.

Porque hay muchos profesores, sobre todo que están ejerciendo el trabajo de bibliotecario, de asistente, y no están ejerciendo la docencia como tal. Y entonces siento

que ahí falta comunicación, porque las entrevistas que nosotros tuvimos con un director de carrera, con un asesor pedagógico, y la última que yo tuve que fue con vinculación con el medio MALA, la dirección nueva que tiene la universidad, se nos plantea, sí, plantean sus inquietudes, sus requerimientos, lo que a ustedes les hubiese gustado, pero en base a la mejora para los estudiantes que vienen detrás de lo que fuimos nosotros. Entonces, siento que recoger esa información también hay que hacerse cargo.

Entonces, cuando ellos dicen generar nexos y todo lo demás con nosotros como egresados, siento que hay un vacío, porque desde que nos contactaron en enero a la fecha, no hay nada. Entonces, como sí, negociemos, conversemos, díganos, pero ¿de qué sirve haber dicho tantas cosas que a los años de egreso no tenemos nada? Tienes mucha razón. Bien, para seguir avanzando, la subdimensión 1.3 está relacionada al seguimiento laboral.

El seguimiento, en este caso, está enfocado, a diferencia del acompañamiento, en que el seguimiento es como llevar un control sobre los egresados en el fondo, mediante pautas, etcétera, que puedan entregar información respecto al desempeño de los egresados. Entonces, frente a esto, ¿cuál es tu postura en función del seguimiento a tu desempeño que pueda ejecutar la universidad en tu primer año de ejercicio laboral? ¿Te parece que la universidad se haga cargo o pueda hacerse cargo de un seguimiento hacia tu labor en el fondo? Yo creo que sí, y sería súper bueno porque hay estudiantes que han tenido reconocimientos grandes, hay reconocimientos ministeriales, hay quienes se han ido al extranjero, quienes han escrito libros, han hecho paper, publicaciones, muchas cosas que pasaron totalmente desapercibidas para la universidad, y siento que también va a ser un plus porque, si bien la casa de estudios muchas veces no es 100% responsable de los logros que uno tiene como persona y como profesional, siento que sería una muy bonita experiencia poder compartir el cómo lo hizo, cómo llegó a ello, y poder aprender también del otro, que siento que eso en educación es uno de los factores que más nos hace falta, poder compartir el aprendizaje, y acá la universidad podría haber destacado, así como cuando dice se premia a los mejores estudiantes al ranking de egresados, también debería ser con quienes han tenido logros, por ejemplo yo tengo un

logro académico del Ministerio de Educación, para haber trabajado con la plataforma de Connecta Idea, los tickets de salida en periodo de pandemia, cuando yo lo comento a la universidad me dice sí, ningún problema, perfecto, que bueno, nos gustó la idea, de hecho se me plantea en algún minuto el proyecto de poder conversar con los estudiantes de primer año como para decirles el desafío en pandemia, así se puede, es un proceso muy agotador trabajar detrás de una pantalla con dos estudiantes en adelante, lo cual nunca se concretó por diferentes motivos, entonces siento que quizás mi experiencia le hubiese servido a algún profesor, tanto para impulsar su forma de trabajo, como para quienes tienen la duda de que hay una utilidad detrás, como despertar un cierto interés. Totalmente de acuerdo.

Bien, a continuación referente a los recursos que te presentó la universidad durante tu formación, y la pregunta dice consideras que los recursos, ya sean materiales, tecnológicos, humanos, entregados por la universidad, fueron suficientes para poder enfrentar tu primer año laboral, ¿por qué? Yo siento que no, porque por ejemplo muchos de los profesores que me hicieron clases en los diferentes cursos y regímenes que yo estudié, yo estudié Duno Expertino y Executive, había muchos que en algún minuto pasaron por el colegio, entonces no tenían la claridad de qué forma se estaba trabajando en el tema educacional en educación básica, había muchos que no tenían conocimiento ni siquiera de los planes y programas, los ajustes curriculares que se habían hecho, entonces hablar de un supuesto, de lo que yo he creído de mis estudiantes hace 20 años atrás, ni siquiera el día anterior, pues la educación va cambiando de una forma abismante de un segundo a otro, entonces siento que el uso de materiales, la universidad tiene una muy buena infraestructura, tenía muchos recursos, pero siento que quedaban en lo bonito de verlo en una sala, por ejemplo yo nunca tuve la oportunidad de poder trabajar o interactuar con las pantallas que estaban en la universidad, siempre era como, está el powerpoint, apriete la flechita y avanzamos al siguiente, nunca fue como, ey, usted modelo una clase, ni siquiera en las asignaturas de práctica, el recurso humano yo siento que fue una de las grandes cosas que falló, que habían profesores que no tenían habilidades para ejercer ciertas asignaturas, habían otros que estaban totalmente incómodos diciendo estoy enseñando, no sé, lenguaje cuando mi fuerte es historia,

entonces siento que ahí también hay un vacío y algo que tienen que hacerse cargo varias instituciones, que es también lo que nos pasa hoy en día en educación, profesores que están haciendo asignaturas que es más fácil leerlas directamente de un libro, ver un video y niños aprenden de ahí. Entonces bajo todo lo que me acabas de comentar, tirando líneas de lo que crees que pudo faltar durante tu formación. Yo creo que falta conocer, primero conocer el profesional que ellos tienen, una línea de trabajo que hubiese sido similar entre todos, no es igual, porque siento que cada profe tiene su sello personal.

Siento que nos faltó una bajada de cómo enseñar, yo siento que ahí es donde estuvo el mayor... Mayor problema, mayor falencia. Sí. Súper.

Eso necesariamente está relacionado con el tema recurso humano. Bien, respecto a la Subdimensión 1.5, Comunicación Universidad Egresado, ¿qué tipo de contacto tuvo la universidad contigo tras tu egreso y en qué contexto o periodo? Dejando de lado lo que ya hablamos, bueno, me comentaste un poquito más arriba que tuvo algún contacto ya después de varios años, pero ¿cómo fue este contacto? Si me puedes resumir un poquito. Desde que egresé, la universidad, el único contacto que ha tenido conmigo directamente es mediante correo.

Publicaciones de, tenemos una oferta laboral, me han enviado de reemplazo, me han enviado de vacantes completas en algunos colegios, carga horaria completa, pero la gran mayoría es como oferta académica, venga a matricularse con nosotros o un diplomado o un magistra. Eso. Las veces que yo tenía una comunicación efectiva con alguno de los directivos es porque yo he ido a la universidad a preguntar ciertas cosas.

Generalmente me comunicaba con el decano o con la directora de escuela que estaban en ese minuto vía correo, o iba presencial y conversaba con ellos planteándole algunas inquietudes. Pero eso es porque netamente yo lo he buscado y de acuerdo a los tiempos que ellos también tienen como para responder. Porque había entonces que tenía que esperar una semana, dos días, un día que me pudieran responder para decirme, ah, eso lo ve tal persona y está en este otro correo.

Más que eso, nada. Netamente entonces por correo la comunicación o el contacto que tuvo la universidad contigo. Súper.

Y para ir finalizando ya con recomendaciones, la subdimensión 1.6, recomendaciones que tú puedas otorgar a la universidad. Desde tu experiencia, ¿qué acciones podría implementar la universidad para apoyar mejor a sus egresados en el primer año laboral? Yo creo que modelar clases. Más que la observación en práctica, yo siento que debería ser un ramo el modelar como rol profesional.

Usted lo que hace aquí es lo que va a aplicar en algún minuto en sala. Que hayan espacios también de poder sentirse un profesor. Hoy día ya tenemos tal caso, redacto una comunicación, conversemos.

Usted con su rol de apoderado. ¿Usted estaría de acuerdo que le informaran de esta manera? Porque también hay muchos papás dentro de la universidad que son estudiantes. Entonces tenemos las dos visiones.

Y siento que ahí sería mucho más fácil poder trabajar en ello. Claro. Y establecer, por ejemplo, quizás, se me viene ahora como una red de egresados, pero no una red de egresados que yo me comunique por ellos solamente vía correo, sino que pueda como contactarlos vía telefónica, reunirnos y que ellos también nos cuenten su experiencia.

Y bajo eso también poder como la universidad hacer modificaciones a sus planes de estudio, ¿no? Perfecto. Sí. Y debería ser también un vuelco grande en algunos ramos.

Por ejemplo, lo que es en teoría de la educación. Teoría de la educación no mide solamente lo que es el currículum, sino que actualizar también el tema de la información. Porque pasa que el programa de estudio que se hizo, cuando yo inicié en el 2011, hasta el 2015 era exactamente lo mismo.

Lo único que cambiaba era un par de bibliografías que a lo largo del semestre no se alcanzan a trabajar todas. Entonces uno ve un programa de estudio lindo, una cuadratura perfecta, pero que en la realidad no es lo que te refleja la educación hoy en día. Hoy en día tenemos muchos desafíos pedagógicos y nuestros estudiantes o los futuros profesionales no están adquiriendo.

Entonces hacer también el nexo, como menciona, en vincular, en involucrar también, que cada uno de los egresados pudiera contar su experiencia, quizás hacer una cápsula, quizás asistir un día y hacer un encuentro y decir cuál fue su mayor desafío, qué siente usted que le faltó. Muy similar a las preguntas que usted está planteando acá, pero desde una perspectiva en lo real. Y donde nosotros digamos, no sé, nos faltó el ramo de que nos enseñaran a escribir una comunicación, a cómo escribir una pizarra, porque muchas veces escribimos en el cuaderno, pero como profesionales nunca escribimos en la pizarra.

Entonces como el ejercicio docente, la teoría la podemos adquirir, el que no aprendió un contenido lo puede estudiar y se puede hacer responsable. Pero el ejercicio, la práctica, claro, uno la puede ir mejorando, pero ya al menos salir con decir, este profesional soy yo, esto es lo que hay, me puedo adaptar al colegio, o puedo ir adquiriendo otro tipo de rol profesional a futuro. Claro, en el fondo los egresados tienen como la información súper fresca de cómo está el contexto, y eso a la universidad creo que muchas veces les sirve para la acreditación, o para lograr ciertas políticas internas, pero no como para mejorar en realidad la formación docente que deben recibir los estudiantes.

Yo creo que ahí hay una debilidad en la universidad y justamente se condice con lo que tú me has estado comentando en este ratito. Bien, Bárbara, quiero agradecer tu tiempo, tu disposición para la entrevista, sin duda que esto me va a servir para mi levantamiento de la problemática en este proyecto, así que, súper, te agradezco.

10.3 Anexo 3

Guión de entrevista para el análisis de la problemática

Fecha: 05 de mayo Hora: 21:15 hrs

Entrevistado: Claudia Aranguiz, profesora del Centro Educacional Rousseau

Medio de entrevista: Online por medio de la plataforma Zoom.

Hola, buenas tardes esperando que se encuentre muy bien, me presento formalmente, mi nombre es Eduardo Llaito Coñoenao, soy estudiante de 2° año de Magister en Educación con Mención en Gestión de la Educación Superior, y actualmente estoy realizando un diagnóstico para levantar un análisis de una problemática en educación superior, específicamente en la carrera de pedagogía en Educación Básica.

La finalidad de la presente entrevista es recoger información sobre los procesos de acompañamiento y seguimiento que realizan la universidades a sus egresados al enfrentarse a su primer año de ejercicio laboral. Usted ha sido seleccionado puesto que es parte de los egresados de la carrera de pedagogía en educación básica y cuenta con información que puede ser valiosa para la construcción de la problemática. Cabe destacar la importancia de que usted se encuentre desempeñando en un establecimiento educacional, esto sin duda que enriquece el diálogo y aporta sustento verídico a mi trabajo.

También es importante mencionar que la entrevista será grabada desde el inicio hasta la finalización de esta, respetando en todo momento la confidencialidad de la información entregada. El tiempo estimado para la realización de la entrevista es de aproximadamente cuarenta minutos.

Reitero mis agradecimientos por aceptar ser parte de la presente entrevista y por su buena disposición al querer colaborar en el desarrollo de una problemática tan importante para los egresados.
¿Tiene alguna duda antes de comenzar con las preguntas?

Preguntas biográficas

- ¿Qué edad tiene?
- ¿Cuántos años lleva realizando la labor docente?
- ¿Cuál es el nombre de la universidad de la cual egresó?
- ¿En qué año egresó?
- ¿Dónde trabaja actualmente? ¿Cuántos años lleva en aquel establecimiento?

Dimensión 1: **Experiencia general de inserción laboral**

- ¿Cómo describirías tu experiencia al comenzar el primer año como docente después de egresar?
- ¿Cómo valoras tu nivel de preparación para enfrentar los desafíos del aula en tu primer año laboral?

Dimensión 2:**Acompañamiento recibido**

- ¿Qué tipo de acompañamiento recibiste por parte de tu universidad una vez que comenzaste a trabajar?
- (Si no recibió) ¿Qué tipo de apoyo te hubiera gustado recibir en ese período de transición?

Dimensión 3 :**Seguimiento laboral**

- ¿Cuál es tu postura en función del seguimiento a tu desempeño que pueda ejecutar la universidad en tu primer año de ejercicio laboral?

Dimensión 4 :**Recursos**

- ¿Consideras que lo recursos (materiales, tecnológicos, humanos) entregados por la universidad fueron suficiente para poder enfrentar tu primer año laboral? ¿Por qué?

- ¿Qué crees que pudo faltar?

Dimensión 5 :**Comunicación universidad-egresado.**

- ¿Qué tipo de contacto tuvo la universidad contigo tras tu egreso? ¿En qué contexto o período?
- En caso de no tener algún contacto, ¿te hubiese gustado disponer de él? ¿Por qué?

Dimensión 6: **Recomendaciones para la Universidad**

- Desde tu experiencia, ¿qué acciones podría implementar la universidad para apoyar mejor a sus egresados en el primer año laboral?

Quiero agradecer tu tiempo y disposición para realizar esta entrevista que sin duda entrega información relevante para mi proyecto.

Qué estés muy bien.

10.4 Anexo 4

Detalle de la entrevista a Egresada 2

Bueno Claudia, esperando que te encuentres bien, mi nombre es Eduardo Llaito, como te conté soy estudiante de segundo año de Magister, con mención en Gestión de la Educación Superior, y estoy realizando un diagnóstico para levantar un análisis de una problemática en la carrera de Pedagogía Básica, la finalidad de esta entrevista es recoger información sobre los procesos de acompañamiento y seguimiento que realizan las universidades a sus egresados al enfrentarse a su primer año de ejercicio laboral. Usted fue seleccionada porque es parte del egresado de la carrera y cuenta con información que puede ser muy valiosa y además que está desempeñándose en un establecimiento educacional, eso obviamente enriquece el diálogo. Como te comenté, la entrevista será grabada y todos los datos que tú me entregues obviamente serán confidenciales, donde

voy a tener solo acceso yo para después hacer el análisis de la información con los datos que tú me entregues, ¿ya? Bueno.

No sé si tiene alguna pregunta antes de comenzar. No. A partir quiero hacerte unas preguntas de tipo biográfica, ¿qué edad tienes tú? 36.

¿Cuántos años llevas realizando la labor docente? 8. ¿Cuál es el nombre de la universidad de la cual egresaste? Udla Universidad de América. ¿En qué año egresaste? En el 2017.

¿Dónde trabajas actualmente y cuánto llevas ahí? Se llama Centro Educacional Rousseau y llevo 3 años. Súper. ¿Anteriormente trabajaste en otro colegio? Trabajé 5 años en otro colegio que ya se cerró.

Ah, ok. ¿Siempre ligada al área de primer ciclo o segundo ciclo? Primer ciclo. Súper.

Mira, la primera pregunta tiene como recabar información acerca de tu experiencia general, en tu inserción laboral. Y la primera es, ¿cómo describirías tu experiencia al comenzar el primer año como docente después de egresar? Yo creo que caótico. ¿Ya? ¿Por qué? Porque habían muchas cosas que obviamente en la universidad no se enseñan.

A nosotros se nos enseña solamente cómo pasar el contenido, pero no se nos prepara cómo para enfrentar una jefatura o enfrentar un apoderado conflictivo. Entonces, cuando uno sale el primer año y te enfrentas a todo esto, es como, ¿qué hago? ¿Cómo lo hago? Esto no me lo enseñaron. Claro, claro.

Súper. ¿Y cómo valoras tu nivel de preparación para enfrentar diferentes desafíos en el aula en tu primer año laboral? Yo creo que bien. ¿Ya? Sí, tenía las capacidades como para enfrentarme a lo que es el aula.

Los profes te daban esas herramientas, entonces uno llegaba con la idea que te entregaban. Claro. Y podías realizar tus clases con todo lo que es didáctica y todo esto.

Súper. En definitiva, en esta parte, ¿tú crees que tu preparación en términos general estaba acorde a la realidad que tú ibas a enfrentar? Claro. Súper.

Bien, ahora para ahondar un poquito respecto al acompañamiento, que es una especie de apoyo, por decirlo de una forma, por parte de la universidad en relación a ti, a cómo te sientes, cómo ha sido tu inserción. ¿Qué tipo de acompañamiento recibiste por parte de tu universidad una vez que comenzaste a trabajar? Hoy, ninguno. Ninguno.

Y ya, en este caso, Caima tiró la segunda pregunta, ¿qué tipo de apoyo te hubiera gustado recibir en ese periodo? Quizá una orientación para llevar al aula o como que te ayuden a organizar todos los objetivos y todo lo que te enseñaron, pero al nivel del colegio, por ejemplo, en el que uno estaba. Un tutor o algo así. Me hubiese gustado algo que me orientara más.

Y porque en algún momento igual me sentí como perdida, a pesar de que todo lo que me entregó la universidad siento que lo utilicé al máximo, pero al principio sí, en algún momento me sentí perdida. ¿Era necesario entonces un acompañamiento, por lo menos, en que la universidad estuviera como pendiente, en cierta forma? Claro, o por último, ¿encontró trabajo o no encontró trabajo? Porque sí, se invita a estas charlas, pero nunca hubo un seguimiento de ya, a ver este egresado del 2016, ¿tendrá trabajo en el 2018, en el 2017? No sé. Como un pequeño seguimiento, si tampoco era como algo excesivo.

Sí, un mínimo de preocupación. Súper. Pasando al 1.3, respecto al seguimiento, ya que si no recibiste un acompañamiento, quizás tampoco podías recibir un seguimiento, que ya es como llevar un control, por decirlo de una forma, del desempeño del egresado en DGOX.

Entonces, bajo esta premisa, ¿cuál es tu postura en función del seguimiento a tu desempeño que puede ejecutar la universidad en tu primer año de ejercicio laboral? ¿Te parece bien? ¿Es necesario? ¿Crees que es urgente? ¿No te gustaría? Yo creo que sí es necesario, porque así la universidad tiene una idea de cómo son sus egresados. Si están cumpliendo con todo lo que, no sé, la malla curricular es acorde o no es acorde a los egresados, a los tiempos actuales. Yo creo que es necesario un seguimiento.

Súper. ¿Cómo te imaginas tú este seguimiento? Así como pensando en tu recién egresada y la universidad detrás. ¿Cómo te esperas? ¿Cómo te hubiese gustado quizás? ¿Cómo te imaginas este seguimiento que es como un control riguroso? Podría ser así como cuando los docentes iban a evaluar las prácticas.

Por último, una clase y ver ya en este egresado lo está haciendo así, asado. Por último, una comunicación con los jefes, con UTP, con los directivos. Sí, qué importante eso es lo que tú dices.

Claro, como uno tuvo su proceso de práctica, tiene como la idea de cómo la universidad puede llegar a una escuela. En ese sentido se podría como repetir la hora, pero en el ámbito ya de tú trabajando. Claro, porque eso les sirve a ellos también para ver dónde están fallando.

A qué tema les faltó pasar dentro de la malla. O ajustar la malla. Claro.

Bien, al otro 1.4 que tiene que ver con los recursos de la universidad, en este caso consideras que todos los recursos materiales, los tecnológicos y los humanos entregados por la universidad fueron suficientes para poder enfrentar tu primer año laboral. Yo creo que tecnológico un poco no. Porque si bien las salas de enlace y eso siempre estaban llenas, pero lo que es materiales como lectura y eso, y material humano sí, se entregó bastante bien.

Las clases se entendían, uno podía socializar con los docentes, y nunca estuvieron cerrados a dar una opinión. Aunque no fuese de su material. Claro, el apoyo de los profesores en el fondo, o los conocimientos que te entregaron los profesores fueron buenos.

Sí, siempre daban un consejo. ¿Crees que pudo haber faltado algo? Algo que quizás ahora lo ves y digas, puede haber visto esto. ¿Como materia, dices tú? Sí, en términos generales quizás, puede ser el tema de los profesores, quizás podría haber tenido un ramo que me hubiese ayudado un poquito más a ver lo que estoy haciendo ahora, quizás.

Claro, yo creo que uno de los ramos que teníamos nosotros, que ya creo que no existe, es necesidad educativa especial. Yo creo que a esa asignatura se le dio muy poco, o muy poca importancia, y hablábamos más de lo general, que de lo particular. Entonces siento que ahí estuvimos un poco al debe.

Súper. Bien, para seguir avanzando, ya nos van quedando poquitas preguntas respecto a la comunicación entre la universidad y el egresado. ¿Qué tipo de contacto, bueno aquí algo me comentaste que no fue mucho el acompañamiento, pero si tuviste algún tipo de contacto, o la universidad tuvo algún tipo de contacto contigo después del egreso, ya sea por correo, no sé, algo que te haya llegado.

O sea, siempre me llegan como correos para invitarme a charlas de egresados. Ya. Pero más que eso, no he recibido.

Lamentablemente por tiempo no se puede asistir como a estas charlas generales. Claro, y quizás la pregunta que viene a continuación se liga un poquito con la anterior, pero si no tuviste alguna especie de contacto, claramente quizás te hubiese gustado disponer de alguno por lo menos. Claro, por último, como te decía anteriormente, cómo te está yendo, tenés trabajo.

Claro. Como una preocupación por parte de la universidad hacia sus egresados. Claro, por lo mínimo porque tuviste cuatro años ahí estudiando, también fueron recursos tuyos que invertiste en la universidad, entonces también es bueno esperar algo un poquito más a cambio.

Claro. Bien, y para ir cerrando, unas preguntas. En cuanto a unas recomendaciones para la universidad, desde tu experiencia, ¿qué acciones podría implementar la universidad para apoyar mejor a sus egresados en el primer año laboral? Yo creo que un seguimiento.

Y como que verificar que su malla está sirviendo para el contexto actual. Y eso principalmente como que sería una mejora. Y ese seguimiento, ¿cómo lo ves? ¿Mediante encuentros, vía telefónica, quizás asistiendo también a los colegios, como lo planteaste? Yo creo que todas las anteriores.

Porque así nos aseguramos de que esto llegue a todos, porque no siempre podemos ir a las charlas de repente cuando hay, son en épocas de vacaciones, por ejemplo, la última que se hizo. Y es como que no todos tenemos acceso a eso. Claro, ahora pensándolo bien, como un acompañamiento, yo me imagino ahora, bajo este diálogo, que claramente se tendría que invertir más recursos, creo que la universidad, sobre todo las privadas, lo tienen.

Claro. Sí, lo tienen. Bien, mira, bueno, eso más o menos quería yo ahondar un poquito, creo que me entregaste información muy valiosa, que obviamente me va a servir, así que, agradecer tu tiempo, esta hora sobre todo, que uno llega cansado del trabajo, y sin embargo, me diste una manito para poder entender un poquito más, y quizás profundizar un poquito más en esto del seguimiento, de la universidad, del acompañamiento, de la universidad, el contacto, la comunicación, etc.
¿Ya? Así que muchas gracias, voy a dejar de grabar por aquí. Un abrazo y hasta la próxima.

10.5 Anexo 5

Guión de entrevista para el análisis de la problemática a expertos en el área educativa.

Fecha: 20-05-2025 Hora 18:30

Entrevistado: Jonh Inostroza, Secretario Académico Escuela Pedagogía Básica, UDLA.

Medio de entrevista: Online por medio de la plataforma Zoom.

Hola, buenas tardes esperando que se encuentre muy bien, me presento formalmente, mi nombre es Eduardo Llaito Coñoenao, soy estudiante de 2° año de Magister en Educación con Mención en Gestión de la Educación Superior, y actualmente estoy realizando un diagnóstico para levantar un análisis de una problemática en educación superior, específicamente en la carrera de pedagogía en Educación Básica.

La finalidad de la presente entrevista es recoger información sobre los procesos de acompañamiento y seguimiento que realizan la universidades a sus egresados al enfrentarse a su primer año de ejercicio laboral. Usted ha sido seleccionado puesto que tiene algún tipo de relación con los egresados de la carrera de pedagogía en educación básica y cuenta con información que puede ser valiosa para la construcción de la problemática. Cabe destacar la importancia de que usted se encuentre desempeñando en un establecimiento educacional, esto sin duda que enriquece el diálogo y aporta sustento verídico a mi trabajo.

También es importante mencionar que la entrevista será grabada desde el inicio hasta la finalización de esta, respetando en todo momento la confidencialidad de la información entregada. El tiempo estimado para la realización de la entrevista es de aproximadamente treinta minutos.

Reitero mis agradecimientos por aceptar ser parte de la presente entrevista y por su buena disposición al querer colaborar en el desarrollo de una problemática tan

importante para los egresados.

¿Tiene alguna duda antes de comenzar con las preguntas?

Preguntas biográficas

- ¿Qué edad tiene?
- ¿Cuántos años lleva realizando su labor en educación?
- ¿Cuál es el nombre de la universidad desde dónde egresó?
- ¿En qué año egresó?
- ¿Dónde trabaja actualmente? ¿Cuántos años lleva en aquella universidad?

Dimensión 1: Observaciones generales frente a los desafíos.

- ¿Qué tipo de desafíos enfrentan comúnmente los egresados de pedagogía en su primer año laboral?

Ddimensión 2. Seguimiento a los egresados.

- ¿Qué responsabilidad cree que tienen las universidades en el seguimiento posterior al egreso de los estudiantes?
- ¿Conoce actualmente algún mecanismo efectivo de seguimiento y control por parte de las universidades? ¿Cuáles?

Dimensión 3: Acompañamiento a los egresados.

- ¿Qué estrategias de acompañamiento considera más efectivas para apoyar a los docentes egresados en su primer año de ejercicio laboral?
- ¿Ha participado en experiencias de acompañamiento a egresados? ¿Cómo las evaluarías? En caso de no participar, ¿cómo visualizas un seguimiento a egresados?

Dimensión 4: Comunicación universidad-egresado

- ¿Cómo crees que se podría fortalecer el vínculo entre universidad, egresados y centros escolares?

Dimensión 5: Recursos

- ¿Cómo evaluarías los recursos humanos, materiales y económicos con que cuentan las universidades para ejecutar un plan de inserción laboral?

Dimensión 6: Sugerencias para la universidad y vínculos laborales

- ¿Qué mejoras recomendaría implementar en los programas de pedagogía para facilitar la inserción laboral?
- ¿De qué forma cree usted que la universidad puede establecer mecanismos de comunicación con los centros educativos?

Quiero agradecer tu tiempo y disposición para realizar esta entrevista que sin duda entrega información relevante para mi proyecto.

Qué estés muy bien.

10.6 Anexo 6

Detalle de la entrevista a secretario académico

Primero que todo, buenas tardes, esperando que te encuentres muy bien. Me presento formalmente, mi nombre es Eduardo Llaito Coñuenao. Soy estudiante de segundo año de Magister en Educación, con mención en Gestión de la Educación Superior.

Y actualmente estoy realizando un diagnóstico para levantar un análisis de una problemática en Educación Superior, específicamente en la carrera de Pedagogía en Educación Básica. La finalidad de la presente entrevista recogía información sobre los procesos de acompañamiento y seguimiento que realizan las universidades a sus egresados al enfrentarse a su primer año de ejercicio laboral. Usted ha sido seleccionado

puesto que tiene algún tipo de relación con los egresados de la carrera de Pedagogía en Educación Básica y cuenta con información que puede ser valiosa para la construcción de la problemática.

Acabo de destacar la importancia de que usted se encuentre desempeñando, en este caso en una universidad, que esto sin duda enriquece el diálogo y aporta sustento verídico a mi trabajo. También es importante mencionar que la entrevista será grabada desde inicio hasta el fin, respetando en todo momento la confidencialidad de la información entregada. Aproximadamente el tiempo estimado puede ser de treinta minutos, como puede ser menos.

Y reitero mi agradecimiento por aceptarse parte de la presente entrevista y por la buena disposición al querer colaborar en el desarrollo de una problemática tan importante para los egresados. No sé si John tiene alguna pregunta antes de comenzar. No, no, ninguna, Eduardo, solo que me preocupa un poco el tiempo porque a las 7.15 me tengo que ir a clases, pero vamos a tratar de hacerlo lo más rápido posible.

Sí, sí, sí, lo más rápido posible. Lo hice con otra persona y fue muy cortito. Primero, ¿qué edad tiene? Bueno, treinta y seis.

¿Cuántos años lleva realizando su labor en educación? En general, haciendo clases. En general, sumando todo yo creo. 2014, 2026, 11 años.

¿Cuál es el nombre de la universidad desde donde egresó usted? ¿Y en qué año? ¿El pregrado? Exacto. El pregrado en la Universidad Autónoma de Chile, el campus de Talca, y fue en el año 2014. ¿Dónde trabaja actualmente? Enero de 2014.

¿Y dónde trabaja actualmente y cuántos años lleva en la universidad? Trabajo en la Universidad de las Américas, en este cargo desde agosto del año pasado, y trabajo en

educación superior hace ocho años más o menos. Trabajo en la Universidad de Santiago también. Súper.

Bien, vamos con las preguntas. La primera parte tiene relación con las observaciones generales frente a los desafíos que tiene tanto la universidad como los estudiantes, principalmente egresados. La pregunta es, ¿qué tipo de desafíos enfrentan comúnmente los egresados de pedagogía en su primer año laboral? Bueno, ¿qué tipo de desafíos enfrentan comúnmente los egresados de pedagogía en su primer año? Lo que hemos podido detectar en esto, bueno, yo me integré al equipo en agosto del año 2024, pero hemos hecho algunas encuestas de recogida de información, y tiene que ver principalmente hoy en día con el trabajo con estudiantes neurodivergentes, por ejemplo.

Con estrategias prácticas para trabajar la neurodivergencia, respecto de, por ejemplo, cómo trabajar o cómo poder enfrentarse frente a un estudiante, o cómo generar estrategias que permitan trabajar con la diversidad de estudiantes que tenemos hoy en día en las aulas chilenas. Súper. Respecto al seguimiento a los egresados, ya pasando a la segunda parte de la entrevista, ¿qué responsabilidad cree que tienen las universidades en el seguimiento posterior al egreso de los estudiantes? Bueno, ahí sí, ahí me ves, ¿no? Sí, es verdad.

Creo que la responsabilidad de las universidades es absoluta, pero si bien no existe, o al menos dentro de lo que yo he podido indagar en este contexto, no existe un trabajo tan sistemático respecto del trabajo particularmente con egresados. Se hacen acciones, que son más bien sueltas, pero no están contenidas dentro de un plan, y eso es lo que primeramente realizamos el año pasado con la directora de escuela nueva de la universidad, llevo un año, yo llevo un par de meses, reunimos a los egresados, y conformamos hace muy poquito, hicimos la constitución de un comité de egresados, donde el asesor de egresados es justamente un egresado de la universidad, también es un socio estratégico, porque él es jefe técnico en un establecimiento y recibe estudiantes en práctica, y además es tutor de práctica y académico de la universidad, y allá hace poquito, dos semanas atrás, firmamos el acta de constitución del comité de egresados y

generamos un plan de trabajo anual. Pero habitualmente, o lo que pude indagar en esta escuela particularmente de educación básica, es que eran simplemente acciones totalmente aisladas que respondían más bien a necesidades de la acreditación o de ese tipo.

Super. Si bien es cierto, me respondió un poquito la siguiente pregunta, respecto si conoce algún mecanismo efectivo de seguimiento y control por parte de la universidad. ¿Conoce alguno? Si es que lo conoce, ¿cuál?
Tiene un área de egresados y empleadores, pero esa área recién se creó el año pasado.

Entonces, claro, hay algunos mecanismos que buscan, de alguna manera, continuar con este contacto respecto de los egresados y empleadores, sin embargo es bastante incipiente en ese sentido, cuando es un elemento súper importante porque el contacto con egresados y empleadores continúa, nos permite ir nutriendo los planes formativos actuales, o sea, ir ajustando en torno a las necesidades también del mercado, ¿no? Respecto del futuro profesor de educación básica que necesitamos. Exacto. Super.

Respecto a la tercera parte de la entrevista, está relacionada con un acompañamiento a los egresados, y bajo esa premisa, ¿qué estrategias de acompañamiento considera ustedes más efectivas para apoyar a los docentes egresados en su primer año de ejercicio laboral? Yo creo que de todas maneras, generar algunas estrategias que permitan de alguna forma desarrollar alguna tutoría, que eventualmente podrían enfrentar los profesores una vez que egresan, respecto de ciertas problemáticas o ciertas necesidades que se ven enfrentadas primeramente, que son más bien como de tipo administrativa por una parte, es lo que hemos conversado con egresados, que es como, nunca nos enseñaron, por ejemplo, no sé, nunca nos mostraron un libro de clases, por ejemplo, un libro de clases digital, o no sabemos cómo enfrentar este tipo de situaciones, cuando no nos formamos nos sentimos tan capacitados en necesidades educativas especiales, por ejemplo. Entonces creo que las necesidades de fortalecimiento profesional docente hoy, en este contexto, tributan particularmente a esa línea, y también a aspectos propios que son necesidades que surgen a partir de la política pública

educativa, como por ejemplo el desarrollo del portafolio docente. Esa es otra temática que también nos trata respecto a necesidades de fortalecimiento docente.

Súper. ¿Y usted ha participado en alguna experiencia de acompañamiento a egresados? ¿Algún tipo de experiencia? Sí, el año pasado yo trabajaba acá en la universidad como profesor adjunto, y me solicitaron hacer una capacitación en portafolio docente. Yo alcancé a evaluarme antes de tener otros roles en colegios.

Entonces salí destacado en evaluación docente, y me he perfeccionado en esa línea. He capacitado personas que van a rendir justamente el portafolio, así que trabajé, hice un taller con los egresados el año pasado, con 1024, y actualmente como parte del equipo de gestión de la Escuela de Educación Básica, hemos tenido estos primeros acercamientos donde hemos construido en conjunto un plan de acción en concreto para trabajar con egresados. De hecho ahora, por ejemplo, en julio tenemos dos capacitaciones que son para egresados, una en portafolio y otra en desarrollo de habilidades prácticas para poder atender las neurodivergencias.

Súper, ¿y cómo valorías en términos de impacto esta experiencia de acompañamiento? Son valoradas. El primer encuentro con egresados lo tuvimos en enero del año pasado donde los invitamos a un desayuno y principalmente les comentamos respecto de nuestro interés por poder fortalecer los vínculos con ellos, porque en el fondo es un win-win, ¿no? Por una parte nosotros podemos de alguna manera colaborar en poder entregar estrategias más actuales respecto de necesidades de fortalecimiento profesional docente, y ellos de alguna manera nos traen la información respecto de lo que ocurre en el campo de acción, ¿no? Y eso es bien interesante. Claro.

Es necesario. Bien, la siguiente pregunta dice, ¿cómo crees que se podría fortalecer el vínculo entre universidad, egresado y los centros escolares? Creo que la forma correcta en esa línea es justamente poder generar encuentros primeramente con los centros escolares y con los egresados que pertenecen a esos mismos centros escolares, o sea, vale decir, con los empleadores de estos egresados para poder construir en conjunto

planes que permitan nutrir por una parte que a nosotros nos nutra en el plan formativo, nuestra malla, y por otra parte que nosotros les podamos, como dije anteriormente, entregar algún tipo de capacitación o estrategias que se requieran o que existan respecto de necesidades en el cuerpo académico, en los establecimientos. Estoy siendo un poco redundante en las respuestas, pero creo que van como en la misma línea toda, ¿no? Están muy relacionadas igual unas con otras, entonces, las preguntas, pero sí, no, se entiende la idea perfecto.

Ya mira, pasando a la siguiente pregunta, ya nos queda un poco, ¿cómo evaluarías tú los recursos humanos, materiales y económicos con que cuenta en este caso la Universidad de las Américas para ejecutar un plan de inserción laboral? ¿Crees que se podría, es factible? ¿Con que cuenta la Universidad para ejecutar un plan de inserción laboral? ¿Un plan de inserción laboral con los egresados particularmente? Con los egresados de pedagogía básica en su primer año, básicamente. ¿Algún tipo de plan de inserción laboral que les permita ello...? Bueno, me estoy cimenteando un poquito la pregunta. Sí, sí, hoy en día, como te comentaba anteriormente, Eduardo, existe una unidad, una nueva unidad de egresados y empleadores, que antes no existía en la universidad, y esa unidad les está entregando.
estrategias concretas respecto de, por ejemplo, cómo generar un currículo invitado, cómo asistir a una entrevista de trabajo, cómo generar una buena presentación, la relevancia de trabajar en la marca personal, en redes sociales, por ejemplo, cómo presentarse y cómo mostrarse en las redes sociales.

Hoy en día hay un camino que la universidad está construyendo, que es bastante incipiente, porque como te comentaba, es una unidad que recién se constituye el año pasado, y se constituye a partir de los mismos dictámenes de los procesos de acreditación, donde justamente salta esta necesidad respecto de fortalecer y establecer mejores vínculos con los egresados y empleadores. Súper. Ya la siguiente pregunta está relacionada con algunas sugerencias para la universidad y los vínculos laborales que puedan tener con los egresados, y bajo eso, ¿qué mejoras tú en este caso recomendarías implementar en los programas de pedagogía para poder facilitar una inserción laboral?

¿Cómo es la pregunta, perdón? ¿Qué mejoras recomendaría implementar en los programas para facilitar la inserción laboral? Me parece que, bueno, hoy en día tenemos prácticas tempranas, pero de igual forma creo que es relevante también entregarle a los estudiantes más información respecto de los tipos de establecimiento, por ejemplo, para que ellos tengan claridad respecto de dónde quieren trabajar particularmente, o cuál es el contexto que de alguna manera da cuenta o responde a sus necesidades o a su motivación intrínseca respecto de ejercer la docencia.

Exactamente. Y para terminar, la última pregunta, ¿de qué forma cree usted que la universidad puede establecer mecanismos de comunicación con los centros educativos? ¿La universidad puede establecer mecanismos de comunicación con los centros educativos? ¿Todo esto en pasado, en este seguimiento, en este acompañamiento, en este plan de inserción? Justamente. Yo creo que estableciendo planes de acción que sean concretos, que sean co-construidos, que tengan sentido, y que sean bidireccionales, ¿vale? Es decir, que permitan nutrir a la universidad por una parte, y que por otra parte también se nutran los centros educativos.

Que haya una ganancia para ambos lados, ¿no? Y en ese sentido es que responda de alguna forma a las necesidades que requiere hoy en día el entorno educativo, y ahí lo veo directamente pensando en los centros de práctica. Y ahí, por ejemplo, tú pensando en este nexo con los centros educativos, ¿cómo podría ser esta comunicación, no sé, de la universidad? ¿Asiste, los delegados asisten a los centros escolares mediante, obviamente mediante correo y toda la formalidad que eso se necesita en el fondo? ¿Pero cómo tú visualizas esta comunicación, básicamente? O sea, la visualización la tenemos a través de un asesor de egresados, que es un egresado de nuestra Universidad de la Carrera, y que justamente él es el nexo con los egresados. Porque además ese egresado es empleador y él tiene cinco profesores que son egresados de la universidad.

El jefe técnico de un establecimiento, entonces nosotros tenemos una figura que es bien potente respecto de un perfil bien particular. No, y aparte que claro, está egresado de la universidad, está desempeñándose en un centro escolar, y el nexo ahí está

prácticamente bien establecido. Sí, creo que ahí es un buen perfil que conseguimos el trabajo con esta persona particularmente.

Se ha dado súper bien. Oye John, mira, quiero agradecer tu tiempo, la disposición por esta entrevista, que sin duda obviamente me va a ayudar bastante en lo que respecta a mi proyecto. Así que voy a dejar de grabar.

Sí, Eduardo, por supuesto, está lo que necesita.

10.7 Anexo 7

Guión de entrevista para el análisis de la problemática a expertos en el área educativa.

Fecha: 05-05-2025 Hora 13:30

Entrevistado: Karina Labbé, Directora de la escuela Elias Sánchez Ortúzar

Medio de entrevista: Online por medio de la plataforma Zoom.

Hola, buenas tardes esperando que se encuentre muy bien, me presento formalmente, mi nombre es Eduardo Llaito Coñoenao, soy estudiante de 2° año de Magister en Educación con Mención en Gestión de la Educación Superior, y actualmente estoy realizando un diagnóstico para levantar un análisis de una problemática en educación superior, específicamente en la carrera de pedagogía en Educación Básica.

La finalidad de la presente entrevista es recoger información sobre los procesos de acompañamiento y seguimiento que realizan la universidades a sus egresados al enfrentarse a su primer año de ejercicio laboral. Usted ha sido seleccionado puesto que tiene algún tipo de relación con los egresados de la carrera de pedagogía en educación básica y cuenta con información que puede ser valiosa para la construcción de la problemática. Cabe destacar la importancia de que usted se

encuentre desempeñando en un establecimiento educacional, esto sin duda que enriquece el diálogo y aporta sustento verídico a mi trabajo.

También es importante mencionar que la entrevista será grabada desde el inicio hasta la finalización de esta, respetando en todo momento la confidencialidad de la información entregada. El tiempo estimado para la realización de la entrevista es de aproximadamente treinta minutos.

Reitero mis agradecimientos por aceptar ser parte de la presente entrevista y por su buena disposición al querer colaborar en el desarrollo de una problemática tan importante para los egresados.
¿Tiene alguna duda antes de comenzar con las preguntas?

Preguntas biográficas

- ¿Qué edad tiene?
- ¿Cuántos años lleva realizando su labor en educación?
- ¿Cuál es el nombre de la universidad desde dónde egresó?
- ¿En qué año egresó?
- ¿Dónde trabaja actualmente? ¿Cuántos años lleva en aquella universidad?

Dimensión 1: Observaciones generales frente a los desafíos.

- ¿Qué tipo de desafíos enfrentan comúnmente los egresados de pedagogía en su primer año laboral?

Ddimensión 2. Seguimiento a los egresados.

- ¿Qué responsabilidad cree que tienen las universidades en el seguimiento posterior al egreso de los estudiantes?
- ¿Conoce actualmente algún mecanismo efectivo de seguimiento y control por parte de las universidades? ¿Cuáles?

Dimensión 3: Acompañamiento a los egresados.

- ¿Qué estrategias de acompañamiento considera más efectivas para apoyar a los docentes egresados en su primer año de ejercicio laboral?
- ¿Ha participado en experiencias de acompañamiento a egresados? ¿Cómo las evaluarías? En caso de no participar, ¿cómo visualizas un seguimiento a egresados?

Dimensión 4: Comunicación universidad-egresado

- ¿Cómo crees que se podría fortalecer el vínculo entre universidad, egresados y centros escolares?

Dimensión 5: Recursos

- ¿Cómo evaluarías los recursos humanos, materiales y económicos con que cuentan las universidades para ejecutar un plan de inserción laboral?

Dimensión 6: Sugerencias para la universidad y vínculos laborales

- ¿Qué mejoras recomendaría implementar en los programas de pedagogía para facilitar la inserción laboral?
- ¿De qué forma cree usted que la universidad puede establecer mecanismos de comunicación con los centros educativos?

Quiero agradecer tu tiempo y disposición para realizar esta entrevista que sin duda entrega información relevante para mi proyecto.

Qué estés muy bien.

10.8 Anexo 8

Detalle de la entrevista a Directora.

Esperando que esté muy bien entonces, mi nombre es Eduardo, soy estudiante de segundo año de Magister en Educación, Convención y Gestión de la Educación Superior, y estoy realizando un diagnóstico para levantar una problemática en el área de Pedagogía de Educación Básica.

La finalidad de esta entrevista es recoger información sobre los procesos de acompañamiento y seguimiento que realizan las universidades o egresados al enfrentarse a su primer ejercicio laboral. Usted ha sido seleccionado porque tiene permanente contacto con los egresados de Pedagogía de Educación Básica, y por ende cuenta con información muy valiosa que me va a permitir construir esta problemática. También porque usted se encuentra trabajando en nuestro establecimiento educacional, ejerciendo la labor de dirección.

Y nuevamente recalcar que esta entrevista es totalmente confidencial, y las respuestas que usted me entregue van a ser netamente utilizadas para el proyecto que estoy elaborando. No sé si tiene alguna pregunta. No, ninguna, por ahora.

Vamos a comenzar con algunas preguntas biográficas, por ejemplo, ¿Qué edad tiene usted? 50 años. ¿Cuántos años lleva realizando su labor en educación? A ver, son 26 años como profesora y son 13 años como director. ¿Cuál es el nombre de la universidad donde egresó? Universidad de los Lagos.

¿En qué año egresó? En el 2003. ¿Dónde trabaja actualmente y cuánto lleva en aquel establecimiento? Trabajo en la comuna de Paine, sector Champa. ¿Cuántos años llevo? Este es mi primer año, así que llevo como tres meses.

Y anteriormente estuvo en el colegio Oscar Castro, por lo que sé. Sí, estuve cinco años y anterior a Oscar Castro estuve en la Cisterna, en la Escuela Nacional Unida, ocho años. Bien, vamos con las primeras preguntas.

Estos están enfocados en la dimensión 2 del proyecto, del análisis que estoy realizando. Y las preguntas están enfocadas en los expertos en el trabajo de un egresado, en este caso usted. La primera subdimensión trata de observaciones generales frente a los desafíos que tienen los estudiantes.

Y frente a ello, ¿qué tipo de desafíos enfrentan comúnmente los egresados de pedagogía en su primer año laboral? A ver, hay dos cosas. Considero que uno es la falta de, no sé si estrategia metodológica para la normalización o el control dentro del aula de los estudiantes, esa es una. Y la segunda es la parte de trabajo más que nada administrativo.

Ahí es como debilidad. Bien, ahora respecto a un seguimiento de los egresados, apuesto que mi proyecto está enfocado en un seguimiento y acompañamiento durante el primer año de ejercicio de los egresados de pedagogía básica. Y pensando en esto, ¿qué responsabilidad cree que tienen las universidades en el seguimiento posterior al egreso de los estudiantes? Gran responsabilidad porque así ellos pueden ir evaluando su propia malla, si es que la malla le está dando algún tipo de beneficios o no.

Yo creo que la responsabilidad es grande. Y bajo esta misma pregunta, ¿usted actualmente conoce algún mecanismo que tengan las universidades respecto al seguimiento? No, ninguno. De hecho, yo tengo entendido que no existe el seguimiento solamente para saber dónde quedaron, si es que tienen trabajo o no, pero no en algún mecanismo efectivo, así como una planilla, un monitoreo constante, no tengo idea.

Y tampoco se han acercado a hablar conmigo. De los años que usted lleva ejerciendo como directora, ¿nunca le ha tocado vivir una situación así? Nunca. Super, muchas gracias.

Respecto a la subdimensión 2.3, está relacionada con el acompañamiento, que es algo un poquito más personalizado, directo con el estudiante, más que evaluar su práctica y evaluar las condiciones donde trabaja. ¿Qué estrategias de acompañamiento considera

más efectivas para apoyar a los docentes egresados en su primer año de ejercicio laboral? Estrategia. Primero, hacerle una inducción de lo que tiene que ver con el proyecto educativo de cada escuela, con el sistema administrativo.

Y luego de que ellos ya se familiaricen con el establecimiento, que puedan ir trabajando al sello y todo, ya sería una retroalimentación dentro de sus prácticas. Yo creo que esas dos estrategias podrían ser un buen acompañamiento. ¿Y usted ha participado en alguna experiencia de acompañamiento durante el tiempo que lleva siendo como directora, o en otra instancia? Sí, he participado en experiencias de acompañamiento, pero sin ninguna planilla, es a término propio.

¿Esto ha sido en el colegio, por ejemplo, cuando usted estaba como directora y llegan estudiantes recién egresados, o en otra instancia? Sí, también cuando he sido directora he llegado al colegio, y en los otros que también tuve la oportunidad de trabajar en la Universidad de Santiago, en la USACE, y también me tocaba ir a visualizar tácticas de los estudiantes como una observación, pero no era como un acompañamiento. Igual fue hace alto tiempo. ¿Y cómo evaluaría una experiencia de acompañamiento a los egresados? ¿En términos de impacto me refiero? Ah, ¿cómo la evaluó? Por supuesto que un buen impacto.

Claro, debería tener mejor impacto, así como se acompaña el docente ya con años de experiencia, se debe acompañar desde el principio. Con mayor razón uno tiene tiempo para ir aconsejando, retroalimentando, en el caso de... Exactamente. Vamos a la siguiente pregunta.

Subdimensión 2.4, la comunicación entre una institución, en este caso universidad, con los egresados. ¿Cómo crees que se podría fortalecer el vínculo entre una universidad, los egresados, y también los centros escolares? Yo creo que las universidades de partida deberían hacer una bajada de información, invitar a directores de colegios, no sé, para mostrar cuál es el producto de su universidad. Primero, ahí podríamos fortalecer el vínculo, porque yo puedo recibir de diferentes universidades y no sé cómo vienen, yo los

vengo a conocer ya cuando están en la práctica, pero a lo mejor si hay una acción previa a que ellos egresen, o ser invitado, ponte tú a sus defensas de test, y por ejemplo cuando ya son titulados, y uno como director puede ver cómo los preparan las universidades, cómo salen.

Durante el tiempo que usted lleva ejerciendo la dirección de un establecimiento educacional, ¿alguna vez ha recibido algún contacto de parte de la universidad donde le pregunten o le consulten respecto a los egresados que pudo haber recibido? No, nunca. Vámonos ahora a lo que tiene que ver con los recursos. ¿Cómo valoría usted los recursos humanos, materiales y económicos con que cuentan las universidades para ejecutar un plan de incensión laboral? ¿Cree que es posible que las universidades lo puedan hacer teniendo en cuenta estos recursos? Si tienen recursos, por supuesto que se puede realizar, haciendo un buen presupuesto.

Sobre todo en la parte pública sí se puede, para hacerlos trabajar en sectores públicos. Y dentro del tema de recursos, ¿cuáles cree usted que serían los más importantes? La valoración de recursos humanos, ese para mí sería el más importante. Y nos vamos a la última parte, que es la dimensión 2.6, sugerencias para universidades y vínculos laborales.

¿Qué mejoras recomendaría implementar en los programas de pedagogía para facilitar la inserción laboral? Yo recomendaría que implementaran dentro de sus programas los valores de la responsabilidad laboral, porque últimamente están saliendo muchos egresados pero con poca responsabilidad de lo que eligieron como carrera realmente. Y lo otro es también un programa que tenga que ver con la vocación de ellos, o la ética, porque eso al parecer no está todavía, no en toda la universidad lo tienen en las mallas orales, pero la responsabilidad para mí es fundamental. ¿Y de qué forma cree usted que la universidad puede establecer formas, mecanismos de comunicación con los centros educativos? Sí, tener la base de datos de los directores de Chile, somos 12.000, podrían tener las bases de datos y al azar por último hacer preguntas, porque hasta ahora por

ejemplo en ningún centro, o sea ninguna universidad me ha hecho alguna encuesta de una malla curricular, o para los egresados por ejemplo, nunca recibimos.

¿Entonces es necesario que se establezca un vínculo ya sea permanente, transitorio, de las universidades con los colegios? Claro, a nosotros nos llegan niños o jóvenes, pero solamente con una evaluación cualitativa digamos, de cómo se llama la universidad, entonces de repente nos hemos equivocado porque hay unas universidades que no son de mucho prestigio pero salen mejor preparados que las grandes universidades, metiendo también el índice vulnerabilidad a cada escuela, o sea hay escuelas que sí se necesitan jóvenes que estén preparados vocacionalmente, con ética y con valores para ciertas escuelas más pesadas digamos, con el mayor índice de vulnerabilidad. Super, bueno, le agradezco las respuestas, creo que van a ser muy valiosas para el trabajo que estoy haciendo y la disposición que usted tiene siempre en este caso para participar de alguna instancia como esta, así que muchas gracias.