

PROPUESTA CONVENIO DE DESEMPEÑO EDUCACIÓN SUPERIOR REGIONAL UNIVERSIDADES Y CENTROS DE FORMACIÓN TÉCNICA 2020

Nombre institución	Universidad de O'Higgins
RUT institución	61.980.530-5
Domicilio institucional	Avenida Libertador Bernardo O'Higgins 611, Rancagua
Título de la propuesta	Bienestar y ejercicio profesional docente en la Región de O'Higgins: hacia una formación docente efectiva y pertinente al territorio y su contexto.
Duración de la propuesta	24 meses
Unidades académicas	<i>Instituto de Ciencias de la Educación; Escuela de Educación; Dirección de Vinculación con el Medio; Área de Enseñanza y Aprendizaje (Dirección de Pregrado)</i>

ÍNDICE

1. CARTA DE COMPROMISO INSTITUCIONAL	3
2. EQUIPOS DE LA PROPUESTA	4
3. ACTORES DEL MEDIO QUE PARTICIPAN DE LA PROPUESTA (<i>externos a la institución</i>)	5
4. MODELO DE GESTIÓN DE LA PROPUESTA (<i>extensión máxima 3 páginas</i>)	6
5. RESUMEN EJECUTIVO DE LA PROPUESTA	9
6. DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO DE LA PROPUESTA	11
7. FOCO Y RESULTADOS ESPERADOS DE LA PROPUESTA	19
7.1.- RESULTADOS ESPERADOS DE LA PROPUESTA	20
8. PLAN DE TRABAJO: OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, HITOS, ACTIVIDADES (DURACIÓN DE 24 MESES)	21
9. INDICADORES DE LA PROPUESTA	25
10. ESTRATEGIA DE INSTITUCIONALIZACIÓN Y SUSTENTABILIDAD DE LA PROPUESTA	26
11. ESTIMACIÓN RESUMIDA DE RECURSOS DE LA PROPUESTA [EN MILES DE PESOS - \$M].	27
12. ANEXOS	31

1. CARTA DE COMPROMISO INSTITUCIONAL

CARTA DE COMPROMISO INSTITUCIONAL

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN

Rancagua, 7 de abril de 2020

Yo, **Rafael Correa Fontecilla, Rector** de la **Universidad de O'Higgins**, institución ejecutora de la iniciativa "**Bienestar y ejercicio profesional docente en la Región de O'Higgins: hacia una formación docente efectiva y pertinente al territorio y su contexto**" del Fondo Educación Superior Regional 2020, me comprometo junto con los actores involucrados de esta institución a:

- Desarrollar y gestionar las estrategias y actividades necesarias para la implementación de la iniciativa.
- Fortalecer las capacidades institucionales en el área de la vinculación con el medio, a través de la orgánica funcional responsable.
- Propiciar la articulación del área de vinculación con el medio, con las funciones académicas de docencia, investigación, innovación, entre otras pertinentes para el desarrollo social y territorial de la región.
- Garantizar la calidad, disponibilidad y gestión de los equipos: directivos, académicos, profesionales y técnicos, necesarios para cumplir con los desempeños comprometidos en el proyecto.
- Velar por el buen uso de los recursos materiales y financieros comprometidos.
- Monitorear, sistematizar e instalar competencias que permitan asegurar el cumplimiento de los resultados comprometidos, su sustentabilidad y replicabilidad.

Nuestra institución asumirá los compromisos necesarios y pertinentes para el desarrollo e impacto de este proyecto, en el mediano y largo plazo.

Rafael Correa Fontecilla
Rector

Firma y timbre

2. EQUIPOS DE LA PROPUESTA

5.1.- EQUIPO DIRECTIVO						
Nombre	RUT	Cargo en la Institución	Cargo en proyecto	Horas/mes asignadas	Fono	E mail
Rodrigo Roco	11.842.948-6	Director, Escuela de Educación	Director	8	2 2903 0068	rodrigo.roco@uoh.cl
David Gómez	13.992.120-8	Director, Instituto de Ciencias de la Educación	Director alterno	8	2 2903 0018	david.gomez@uoh.cl
Hernán Castro	9.551.968-7	Director, Vinculación con el medio	Equipo directivo	8	2 2903 0064	hernan.castro@uoh.cl

5.2.- EQUIPO EJECUTIVO						
Nombre	RUT	Cargo en la institución	Cargo en proyecto	Horas/mes asignadas	Fono	E mail
Rodrigo Roco	11.842.948-6	Director, Escuela de Educación	Responsable OEs 1 y 2	16	2 2903 0068	rodrigo.roco@uoh.cl
Vania Ramírez	13.004.570-7	Coordinadora general de prácticas, Escuela de Educación	Responsable OE 1	16	2 2903 0017	vania.ramirez@uoh.cl
Javier Núñez	13.829.518-4	Profesor asistente, Instituto de Ciencias de la Educación	Responsable OE 2	16	2 3328 6032	javier.nunez@uoh.cl
Hernán Castro	9.551.968-7	Director, Vinculación con el medio	Responsable OEs 4 y 5	8	2 2903 0064	hernan.castro@uoh.cl
<i>Por incorporar</i>		Encargado(a) unidad de formación continua	Responsable OEs 4 y 5	16		
David Gómez	13.992.120-8	Director, Instituto de Ciencias de la Educación	Responsable OE 3	16	2 2903 0018	david.gomez@uoh.cl
Carolina Matheson	13.435.085-7	Subdirectora, Dirección de Pregrado	Coordinación con Área de Enseñanza y Aprendizaje de Pregrado para contribución a OE2 y OE1	8	2 2903 0054	carolina.matheson@uoh.cl
Javiera Canales	19.358.827-1	Analista presupuestaria, Dirección Económica y Administrativa	Apoyo a la gestión de ejecución presupuestaria	32	2 2903 0028	javiera.canales@uoh.cl

5.3.- RESPONSABLE DE COORDINACIÓN INSTITUCIONAL						
Nombre	RUT	Cargo en la institución	Cargo en proyecto	Horas/mes asignadas	Fono	E mail

Javier Pino	15.366.548-6	Vicerrector de gestión institucional	Coordinador institucional	4	2 2903 0039	Javier.Pino@uoh.cl
Víctor Higuera	13.736.037-3	Director, Dirección Económica y Administrativa	Coordinador de gestión financiera	20	2 2903 0024	Victor.Higuera@uoh.cl

6. ACTORES DEL MEDIO QUE PARTICIPAN DE LA PROPUESTA *(externos a la institución)*

Institución/Empresa	Rol en la propuesta	Fecha del convenio
<i>Programa de Indagación Científica para la Educación en Ciencias (ICEC)</i>	Asesorar la elaboración de programas de desarrollo profesional docente.	Suscrito en 2019 (vigente)
CONICYT – EXPLORA Programa Asociativo Regional PAR EXPLORA	Asesorarán con su experiencia la vinculación con establecimientos y la definición de los programas de desarrollo profesional docente.	Suscrito en 2019 y vigente hasta 2021
MURO'H Asociación de Municipios de la Región de O'Higgins	Participación como beneficiarios en tanto sostenedores educacionales públicos. Su presidente José Miguel Urrutia, alcalde de Machalí será invitado a formar parte del Panel Regional del proyecto.	Suscrito en 2017 (vigente)
Comisión Educación MURO'H	Serán invitados a formar parte del Panel Regional del proyecto, representando a los Jefes DAEM y de Corporaciones Municipales de las 33 comunas de la Región, a través de su presidente Juan Jara, (Jefe DAEM de Requinoa).	
Servicio Local de Educación Pública (SLEP) de Colchagua	Participación como beneficiario en tanto sostenedor educacional público en proceso de implementación. Director Ejecutivo será invitado a formar parte del Panel Regional del proyecto y de su Consejo Asesor.	No hay convenio aún. Se proyecta suscribirlo durante 2020.
Junta Nacional de Jardines Infantiles – Región de O'Higgins	Serán invitados a formar parte del Panel del Proyecto a través de su jefatura regional.	Convenios con establecimientos. En el marco del proyecto se espera suscribir convenio marco de cooperación durante 2020.
Fundación INTEGRAL - Región de O'Higgins	Serán invitados a formar parte del Panel del Proyecto a través de su jefatura regional.	Ídem anterior
SEREMI Secretaría Regional Ministerial de Educación	SEREMI Será invitada a formar parte del Panel Regional del proyecto, colaborando en su implementación.	Existen convenios por acciones puntuales. En el marco del proyecto se espera suscribir convenio marco de cooperación durante 2020.
Consejos Locales Provinciales (3) de Desarrollo Profesional Docente	Colaboración en orientar la toma de decisiones y el desarrollo de las acciones del proyecto. Serán invitados a formar parte del Panel Regional del proyecto.	No hay convenio. La universidad participa por invitación del MINEDUC.

Colegio de Profesores	Serán invitados a formar parte del Panel Regional del proyecto a través de su Directiva regional y presidente, profesor Roberto Villagra.	No hay convenio aún. Se espera suscribir convenio, en el marco del proyecto, durante 2020.
Comisión de Educación del Consejo Regional, CORE	Serán invitados a formar parte del Panel Regional del proyecto a través de su presidente, Edison Toro.	No hay convenio.
FIDE Federación de Instituciones de Educación Particular	Serán invitados a formar parte del Panel Regional del proyecto, a través de su presidente, Hno. Humberto Palma.	Convenio por establecimientos que actúan como centros de práctica. (FIDE regional no posee personalidad jurídica, por lo que no puede haber convenio directo)
Red de Articulación Territorial para Establecimientos de Enseñanza Media Técnico Profesional, EMTP.	Serán invitados a formar parte del Panel Regional del proyecto a través de su presidente. Esta red concentra también otros actores tales como PRO-O'HIGGINS (corporación empresarial) o el PIIE (profesionales y expertos en desarrollar proyectos educativos), los cuales serán convocados a diferentes instancias de la propuesta (grupos focales, entrevistas como informantes clave, entre otros).	No hay convenio, pero la UOH forma parte de los convocados por el MINEDUC para apoyar esta red.
Coordinadora Regional de Asistentes de Educación	Serán invitados a formar parte del Panel Regional del proyecto a través de su Directiva regional.	No hay convenio aún. Se espera suscribir convenio, en el marco del proyecto, durante 2020.

7. MODELO DE GESTIÓN DE LA PROPUESTA

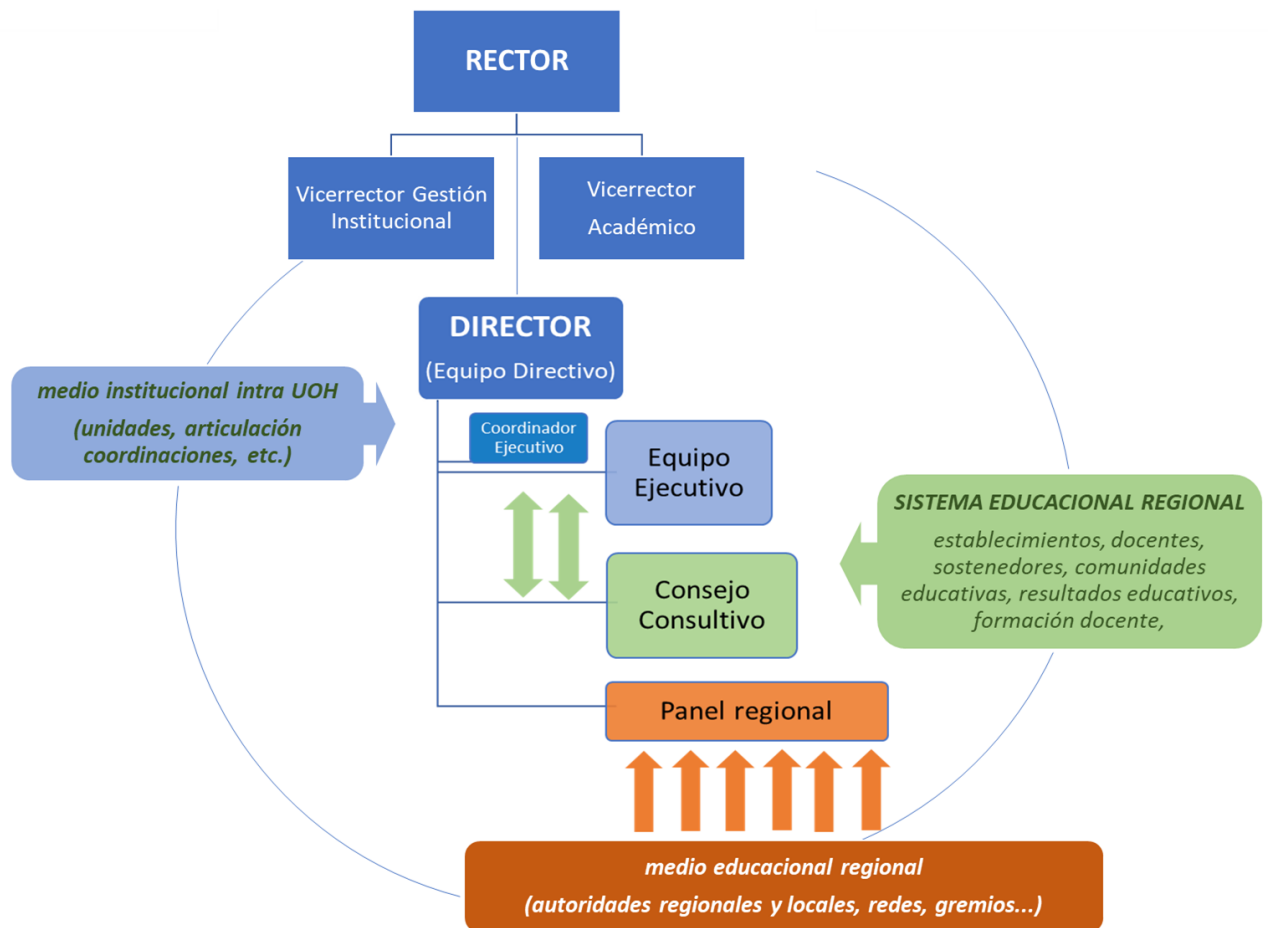
a) Descripción modelo:

La orgánica funcional de la propuesta considera una estructura simple en cuatro niveles en articulación y bajo responsabilidad de un Director y un equipo directivo. Los cuatro niveles corresponden a:

1. Un nivel directivo que integra a las jefaturas de las tres principales unidades a cargo del proyecto, de entre las cuales se designa a su director y director alterno. Este nivel ejerce el liderazgo de la propuesta y asegura tanto la conducción estratégica como operativa del proyecto en pos de concretar sus propósitos y lograr resultados esperados; rinde cuenta a las autoridades superiores de la UOH (rector y vicerrectores) y asegura la coordinación permanente de las unidades que participan del proyecto, así como con los principales actores externos a la UOH que colaboran con éste.
2. Un nivel ejecutivo que vela por el cumplimiento de cada uno de los objetivos específicos a través de acciones concretas y sistemáticas que permiten llevar adelante los hitos del proyecto y monitorear su avance, realizando para ello todos los trabajos y todas las coordinaciones operativas, externas e internas, que sean necesarios en función del avance del proyecto.
3. Un nivel consultivo que integra tanto a académicos y docentes de la UOH como a algunos de los agentes externos que serán colaboradores críticos para el buen desarrollo del proyecto y el cumplimiento de sus objetivos. Este nivel posee un carácter asesor y permite entregar insumos y opiniones relevantes para que el nivel directivo guíe el proyecto.

4. Finalmente, el proyecto considerará un panel de actores regionales diversos a quienes se le irán presentando, en primer lugar, la definición e inicio mismo del proyecto, y luego, sus avances y logros más significativos. Este panel permitirá recoger las opiniones y aportes de agentes clave para el desarrollo de la educación parvularia y escolar en la Región.

b) Organigrama funcional:



Dirección del proyecto:

Corresponde al **Director** *presidir* y *dirigir* los diferentes equipos del proyecto, *planificar* y *adoptar* las decisiones estratégicas, administrativas y operativas que permitan la ejecución del proyecto y su presupuesto, *coordinando* sus distintas actividades. Rinde cuenta ante el Rector y los Vicerrectores y es la contraparte principal del Ministerio de Educación.

El **Director Alterno** reemplaza al Director en su ausencia y colabora con su gestión a través del equipo directivo.

El **Equipo Directivo del proyecto** constituye una instancia de análisis estratégico encabezada por el Director y que ayuda a *orientar y apoyar* su gestión en el plano estratégico y ejecutivo, facilitando las coordinaciones con los restantes equipos y con las unidades internas de la UOH y los actores externos más relevantes para el proyecto.

El **Equipo Directivo** (3) está compuesto por los directores de las siguientes tres unidades:

- Instituto de Ciencias de la Educación
- Escuela de Educación
- Dirección de Vinculación con el Medio

El **Equipo Ejecutivo** es el encargado de asegurar la concreción de las acciones que permitan alcanzar los objetivos específicos del proyecto. Su orientación de trabajo y periodicidad de reunión dependerán del Director del proyecto. El Equipo Ejecutivo concentrará capacidades diversas en orden a asegurar que los hitos del proyecto vayan realizándose conforme a lo proyectado y se aseguren los resultados esperados. A sus integrantes les corresponderá, entre otros, organizar diferentes equipos de trabajo, coordinar las convocatorias establecidas en la presente propuesta y otras que se requieran, asegurar el monitoreo de las metas e indicadores, así como la resolución de los aspectos administrativos que permitan la gestión del proyecto y su ejecución presupuestaria.

El **Equipo Ejecutivo** estará integrado por:

- Los miembros del Equipo Directivo
- La Subdirectora de la Dirección de Pregrado, unidad a cargo del Área de Enseñanza y Aprendizaje de la UOH.
- Un académico del Instituto de Educación vinculado al área de identidad, reflexión y profesionalidad docente.
- La coordinadora del equipo de Prácticas Pedagógicas de la Escuela de Educación.
- Una Analista presupuestaria (Dirección Económica y Administrativa).
- Un Coordinador Ejecutivo del proyecto (profesional por incorporar).

El **Consejo Consultivo** será una instancia colegiada encabezada por el Director y cuya función será *asesorar* la marcha general del proyecto y entregar opinión sobre la construcción de sus resultados a lo largo del mismo, aportando experticias y miradas disciplinares e institucionales diversas. Su periodicidad será de un mínimo de dos reuniones por semestre.

Su composición considerará los siguientes cargos, integrando a dos actores externos a la institución que se consideran parte fundamental de algunos de sus objetivos específicos:

- El Director de Gestión Comunitaria.
- 1 académico(a) del Instituto de Ciencias de la Salud.
- 1 académico(a) del Instituto de Ciencias Sociales.
- 1-2 académicos(as) del Instituto de Ciencias de la Educación.
- 2-3 docentes adjuntos(as) de la Escuela de Educación.
- El Director del Servicio Local de Educación Pública (SLEP) de Colchagua.
- 1 representante (sostenedor/director) de establecimiento educacional municipalizado, potencial participante de la futura Red de centros educativos.

El **Panel Regional** de actores relevantes en educación, externos a la institución, consiste en una instancia amplia que permitirá recoger las visiones, inquietudes y propuestas de protagonistas clave del sistema

educacional regional, de la misma manera que facilitar la coordinación con cada uno de ellos en una perspectiva estratégica que se proyecta como permanente y más allá de los plazos contemplados en el proyecto. El Panel tendrá como principales funciones las de entregar opinión y debatir a partir de discusiones temáticas y entregas programadas de diferentes resultados y productos del proyecto, los que servirán como insumo de base para la expresión de dichas voces. Se invitará a formar parte de este Panel:

- SEREMI de Educación de la Región de O'Higgins.
- Comisión de Educación del CORE.
- MURO'H (Asociación de Municipios de la Región de O'Higgins).
- Colegio de Profesores de O'Higgins.
- FIDE.
- Directora regional JUNJI.
- Directora regional INTEGRA.
- Red de establecimientos de educación Técnico Profesional de la Región.
- Consejos Provinciales de Desarrollo Docente.

Este panel considera a los actores del medio que se busca participen de la propuesta en un nivel menos intenso y orgánico que los actores externos que integran el Consejo Consultivo, pero no por ello menos relevante para el éxito del proyecto y sus resultados esperados.

- c) **Mecanismos de comunicación y articulación:** Los mecanismos de participación, comunicación y articulación entre las unidades que participan del proyecto será responsabilidad principal del Director y del Equipo Directivo, sin perjuicio de la participación de algunas unidades específicas en el Equipo Ejecutivo o el Consejo Consultivo. Se estima que la convocatoria al Consejo Consultivo debe ocurrir al menos dos veces por semestre, abordando el avance de los objetivos específicos. En el caso del panel se considera que este debe ser convocado en tres ocasiones durante la duración del proyecto: al inicio, al medio y al final del mismo; considerando como tablas de trabajo, respectivamente, la presentación de objetivos y acciones, de resultados intermedios y de resultados finales para su discusión y divulgación.
- d) **Mecanismos de monitoreo y evaluación:** El monitoreo y avance de los hitos e iniciativas del proyecto estarán a cargo del equipo directivo quien rendirá cuenta, por un lado, a las autoridades superiores de la institución, y por otro al Consejo Asesor y a las contrapartes del Ministerio de Educación.

8. RESUMEN EJECUTIVO DE LA PROPUESTA

La evidencia comparada muestra que el factor más crítico para la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, en un sistema educacional dado, es la calidad de la enseñanza que proveen sus docentes (e.g. Darling-Hammond 2000; OECD 2005; Barber & Moushed 2007; Blömeke & Vegar 2019)¹.

El cómo mejorar las prácticas de enseñanza a través de la formación de los y las docentes —como base indispensable para asegurar que los estudiantes construyan sus aprendizajes—, representa un problema tanto académico como de política pública de absoluta vigencia y relevancia a nivel nacional e internacional (e.g. OECD 2011, 2012; UNESCO 2019). Además del reclutamiento selectivo y de la formación inicial de los docentes, una herramienta ampliamente recomendada en las últimas décadas ha sido la provisión de formación continua a los docentes o, en su versión más avanzada, la generación de iniciativas de desarrollo profesional docente (DPD en adelante).

¹ Se presenta las referencias bibliográficas detalladas en una sección anexa, al final de este documento.

En el caso de Chile, la ley n°20.903 que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente (2015) marca un punto de inflexión en las políticas educacionales del país hacia los profesionales de la educación. Se inaugura así un camino que recién comienza y que es necesario transitar, dotándolo de aprendizajes y de desarrollo de capacidades individuales e institucionales, así como de investigación e innovación rigurosas y programas de formación pertinentes, situados y de excelencia.

La presente propuesta se ubica en esa perspectiva poniendo énfasis en:

- Por una parte, **el impacto y vinculación con el medio en el campo del desarrollo profesional docente y del mejoramiento del sistema educacional de la Región, preferentemente el de dependencia pública;** y,
- Por otra parte, **en el mejoramiento de la formación inicial docente y el desarrollo de investigación educativa pertinente con especial foco en las vivencias, experiencias y bienestar de los y las docentes de la Región, como base para comprender adecuadamente cómo apoyar y mejorar su desempeño,** y, relacionando dichos resultados con el desarrollo de las prácticas profesionales conducentes a titulación y la consolidación de una red de establecimientos educacionales aliados de la UOH en dichos propósitos.

Para cumplir estos propósitos, la Universidad de O'Higgins (UOH) avanzará en la articulación, colaboración y fortalecimiento institucional, en especial, la creación y consolidación de una unidad de formación continua. Al mismo tiempo, buscará generar propuestas e implementará decisiones basadas en datos y evidencia, así como en una escucha activa de las voces y actores del conjunto del territorio regional.

Entre los principales resultados esperados del proyecto, se debe considerar:

- Creación de una Red de campos de práctica, investigación e innovación pedagógica a través de establecimientos educacionales en alianza estratégica con la UOH, así como de establecimientos colaboradores, buscando abarcar todas las realidades de la Región de O'Higgins.
- Instalación de capacidades institucionales para la tutoría de los procesos de titulación de pregrado en pedagogía, articulando una retroalimentación pertinente y fluida entre la realidad del trabajo docente en el sistema escolar regional y sus desafíos de mejora, por un lado; y los programas de formación inicial docente de la UOH, por otro lado. Habiendo iniciado sus actividades docentes en marzo de 2017, las primeras cohortes de sus programas de formación pedagógica vivirán su proceso de prácticas profesionales pedagógicas conducentes a titulación en 2021.
- Levantamiento de información relevante sobre la realidad del ejercicio cotidiano de la profesión docente por parte de educadores de los niveles de educación parvularia, básica y media en las tres Provincias de la Región. Desarrollo de una investigación en profundidad con foco en temas ligados al bienestar profesional de los docentes, tales como su estado emocional, hábitos de sueño, percepción de autoeficacia en su práctica educativa, entre otros. Para llevar a cabo los levantamientos de información que se requieren para esta investigación se utilizará una *metodología de muestreo experiencial* —ESM o *experience sampling method*, propuesta por Larson & Csikszentmihalyi, 1983/2014—. Esta metodología permite, haciendo uso de las nuevas tecnologías, obtener un muestreo de la experiencia con alta densidad temporal y aproximarse en profundidad a la realidad que efectivamente experimentan los y las docentes y a cómo ello impacta en sus vidas, comportamientos y decisiones profesionales. Esta información posee un altísimo valor y profundidad cualitativa para fundar programas eficaces y pertinentes que apoyen la mejora del desempeño docente, y por esa vía, los aprendizajes de los estudiantes.

- Diseño de programas de desarrollo profesional docente enfocados en las necesidades levantadas en el medio regional y de los resultados de investigación, considerando formación de nivel postítulo. Inicio de la implementación de dichos programas.
- Consolidar e institucionalizar las capacidades de la UOH en el campo de la formación continua, estableciendo una unidad consagrada a tal efecto; con capacidad para articular a las diferentes unidades académicas de la UOH e impulsar una oferta pertinente y de excelencia, basada en evidencia sólida y en la escucha activa de la comunidad local y regional, empezando por el campo de la formación docente en servicio.

9. DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO DE LA PROPUESTA

MARCO TEÓRICO, DE POLÍTICA PÚBLICA Y DE DIAGNÓSTICO QUE JUSTIFICA LA PROPUESTA

La importancia de la formación profesional docente continua: una comprensión que debe partir desde la persona-docente

La enseñanza es una actividad dinámica y en constante cambio que evoluciona junto con las necesidades sociales y culturales y los entornos económicos y tecnológicos, tanto globales como locales. Esto implica que los docentes también evolucionan a lo largo de sus carreras: evoluciona su confianza, estilo de enseñanza y dominio de los contenidos y de las técnicas de enseñanza (UNESCO 2019)². Esta constatación representa un desafío mayor para las políticas y programas de desarrollo profesional docente (DPD) y para las instituciones formadoras.

Diferentes estudios muestran de manera contundente el enorme potencial de impacto que posee el DPD para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes (e.g. Darling-Hammond et al. 2017; Gore et al. 2017; Korthagen 2017; Kennedy 2016; OCDE 2014; Ávalos, 2011); siendo, además, una función o actividad altamente relevante dentro de las tareas que asumen tanto los líderes escolares efectivos (e.g. Leithwood et al. 2004, 2006, 2008; Wahlstrom et al. 2010) como aquellos distritos escolares (“sostenedores”) con resultados educativos sobresalientes (e.g. Leithwood 2016, 2010; Bottoms & Schmidt-Davis 2010).

Por otro lado, el aprendizaje profesional de los docentes —a través de programas de DPD— es un tema de creciente interés pues se le visualiza como una forma de apoyar la urgente demanda por habilidades complejas (Darling-Hammond et al. 2017) que los estudiantes necesitan desarrollar y aprender en el siglo XXI (cf. Fullan & Scott 2014; OCDE 2018) para vivir y trabajar en el marco de la *cuarta revolución industrial*³ en curso (UNESCO-MINEDUC 2018). En efecto, se necesitan formas sofisticadas de enseñanza para desarrollar en los estudiantes competencias tales como: dominio profundo de contenidos, pensamiento crítico, resolución de problemas complejos, comunicación y colaboración efectivas, autorregulación, entre otras (Darling-Hammond et al. 2017). Esto implica, además, atender con especial atención las dimensiones sociales y emocionales de la enseñanza y el aprendizaje (e.g. Melnick & Martínez 2019).

² Se presenta las referencias bibliográficas detalladas en una sección anexa, al final de este documento.

³ Caracterizada por: i) la presencia universal de Internet de forma móvil y en aparatos cada vez más pequeños, económicos y potentes; ii) los sistemas “ciberfísicos” tales como vehículos autónomos, internet de las cosas, impresoras 3D, etc.; iii) el desarrollo de la inteligencia artificial y su impacto en los humanos y las máquinas. (UNESCO-MINEDUC, 2018; p.41).

Para el caso de nuestro país se constata que, si bien se han ido incorporando definiciones curriculares avanzadas, es decir, que abordan o que están relacionadas con las habilidades del siglo XXI, Chile aún está lejos de potenciar estas habilidades en la práctica de su sistema educacional. Esto sería especialmente crítico a nivel de la formación docente inicial y continua, por un lado; y, por otro lado, en todo lo referido a las competencias docentes y la praxis misma del currículo y su implementación (cf. Bellei & Morawietz 2016). En ese marco de desafíos, debe entenderse por *desarrollo profesional efectivo* aquel que ofrece un aprendizaje profesional estructurado que logra provocar cambios en las prácticas docentes y mejoras en los resultados de aprendizaje de los estudiantes (Darling-Hammond et al. 2017, p. v). Por lo mismo, no cualquier visión ni tipo de programa de DPD puede ser considerado efectivo desde ese punto de vista, existiendo hoy amplio consenso en que las meras capacitaciones o talleres aislados, en general, no cumplen con ese propósito.

Al mismo tiempo, para desarrollar y mejorar los dispositivos de DPD existe una fuerte necesidad de extender y profundizar la investigación referida a los propios docentes y a su identidad profesional, abordando entre otros, las creencias, actitudes y valores que dan sentido a sus prácticas, así como su bienestar psicológico o sus emociones. En efecto, la evidencia más reciente en formación docente muestra que **desarrollar el “aprendizaje docente” no puede ser visto de forma desconectada de la persona del docente en sí misma** (Korthagen, 2017, p.398); más aún, si uno de sus propósitos fundamentales es moldear y fortalecer “practicantes reflexivos” (UNESCO 2019, p.54) y “creativos” (Comisión Europea 2015, p.28) como base para mejorar la calidad y equidad de los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Los desafíos a nivel institucional y sistémico: la articulación con el medio escolar y la formación docente asumida como un continuo

Desde un punto de vista sistémico, las “limitadas conexiones entre la formación inicial docente, el desarrollo profesional de los docentes y las necesidades de los centros escolares” es señalada como uno de los principales problemas a nivel de las políticas y programas formativos relacionados con los docentes en el mundo (OCDE, 2011; p.5). Al mismo tiempo, la reflexión internacional señala que se debe propender a un marco de formación docente “coherente y holístico” (UNESCO, 2019, p.47), donde **la profesión docente y su formación deben asumirse como un continuo coherente, con varias fases y elementos interconectados** —necesidades de aprendizaje, estructuras de apoyo, derroteros laborales y profesionales, organización de los niveles de competencia, impacto de la cultura escolar—, y donde el desafío es asegurar la continuidad y la consistencia en cada uno de esos elementos, estableciendo las interconexiones entre ellos (CE 2015).

En ese contexto, el desarrollo profesional docente es considerado un elemento clave que debe ser visto como parte integrante del propio ejercicio profesional, invitando al profesorado a “desarrollar y mantener una mentalidad y un enfoque práctico, basados en la reflexión y la indagación, y enfocado en el desarrollo profesional continuo.” (CE 2015, p.15). Por lo mismo, se considera necesario asumir que la formación inicial docente (FID) es la primera parte de un proceso más largo y dinámico, y que no es posible verla como una fase independiente y completa en sí misma. Su éxito “también dependerá de mecanismos que permitan la interacción con las etapas posteriores del desarrollo docente y su posición dentro de políticas más amplias que afecten a las escuelas y los docentes” (CE 2015, p.4). En esa línea, entre las recomendaciones que realiza la OCDE (2005, 2011) se cuentan las de: i) ofrecer **programas de formación de postítulo, facilitando la actualización así como la profundización y también la ampliación de materias** para las cuales el docente está capacitado; ii) el desarrollo de **relaciones cercanas con las escuelas y los directivos escolares**; y iii) promover actividades de **investigación dentro de la formación inicial docente y en relación a los problemas que los docentes y las escuelas enfrentan en su cotidiano**.

Al mismo tiempo, se invita a las instituciones proveedoras de formación a crear oportunidades y entornos para un desarrollo profesional orientado a la práctica y basado en la investigación, de manera de fortalecer la capacidad de acción de los docentes para el aprendizaje. Asimismo, se considera relevante ligar de manera estrecha los propósitos de

mejora educativa de cada establecimiento educacional con las iniciativas de DPD, prestando especial atención al liderazgo y a las prácticas colaborativas, así como al establecimiento de alianzas estables con los centros educacionales, basadas en el entendimiento y el compromiso antes que en el mero trueque de servicios (CE 2015).

Finalmente, un aspecto que cobra cada vez más importancia es la asociación entre las universidades y los gestores educacionales (distritos escolares/sostenedores), entre otros, en función de fortalecer las experiencias de campo de los futuros docentes (e.g. Melnick & Martínez 2019). En efecto, si se considera que las experiencias de enseñanza están en el corazón de los programas de formación inicial, resulta crítico que los candidatos a docentes tengan maestros mentores y tutores muy competentes, capaces de abordar las diferentes dimensiones de la enseñanza y el aprendizaje (cf. UNESCO 2019).

Resultados educativos en la Región de O'Higgins: la necesidad de acciones que impacten de manera profunda el desempeño docente y se proyecten en el largo plazo

La Región de O'Higgins contaba a 2019 con un total de 194.907 estudiantes en los niveles escolares, incluyendo aquellos niños y niñas en educación parvularia (NT1 y NT2) en establecimientos escolares. De ese total, un 46,5% se encuentra en el subsector público (municipal; n=90.541), mientras que un 44% está en el particular subvencionado, y un 6,5% en el subsector particular pagado. El total se completa con un 2,6% de estudiantes matriculados en Corporaciones de Administración Delegada. Por otra parte, a nivel de establecimientos escolares, hay un total de 692 de los cuales el 57% corresponde al sector público y un 38,7% al particular subvencionado. La diferencia entre número de matrícula y de establecimientos se explica porque el sector rural es cubierto básicamente por la educación pública (29,5% de su matrícula contra 3,5% en el sector particular subvencionado y 0% en el pagado).

En relación a la evolución de los indicadores de calidad educativa disponibles para la Región, en general ésta es similar a la media nacional (cf. Agencia de Calidad 2018). No obstante, existen ciertas características específicas que es relevante atender, tanto por su profundidad como por su persistencia en el tiempo y su focalización en determinados sectores. Por ejemplo, tal como es posible apreciar en la tabla siguiente, 50 de los 51 establecimientos públicos (municipales) evaluados para el nivel de enseñanza media por la Agencia de Calidad de la Educación, se encuentran calificados en las categorías de desempeño Bajo o Medio-Bajo.

Tabla 1: Número de establecimientos escolares según Categoría de Desempeño de la Agencia de Calidad, por dependencia administrativa (2° medio, 2018). Región de O'Higgins

<i>Dependencia</i>	<i>Bajo</i>	<i>Medio bajo</i>	<i>Medio</i>	<i>Medio alto</i>	<i>Alto</i>	<i>Total</i>
Municipal (DAEM y Corp. Municipales)	34	16	1	-	-	51
Part. Subvencionado	4	22	34	15	-	75
Part. Pagado	-	-	-	4	13	17
Administración Delegada	4	2	-	-	-	6
Total	42	40	35	19	13	149

Fuente: Elaboración propia en base a registros oficiales de la Agencia de Calidad de la Educación

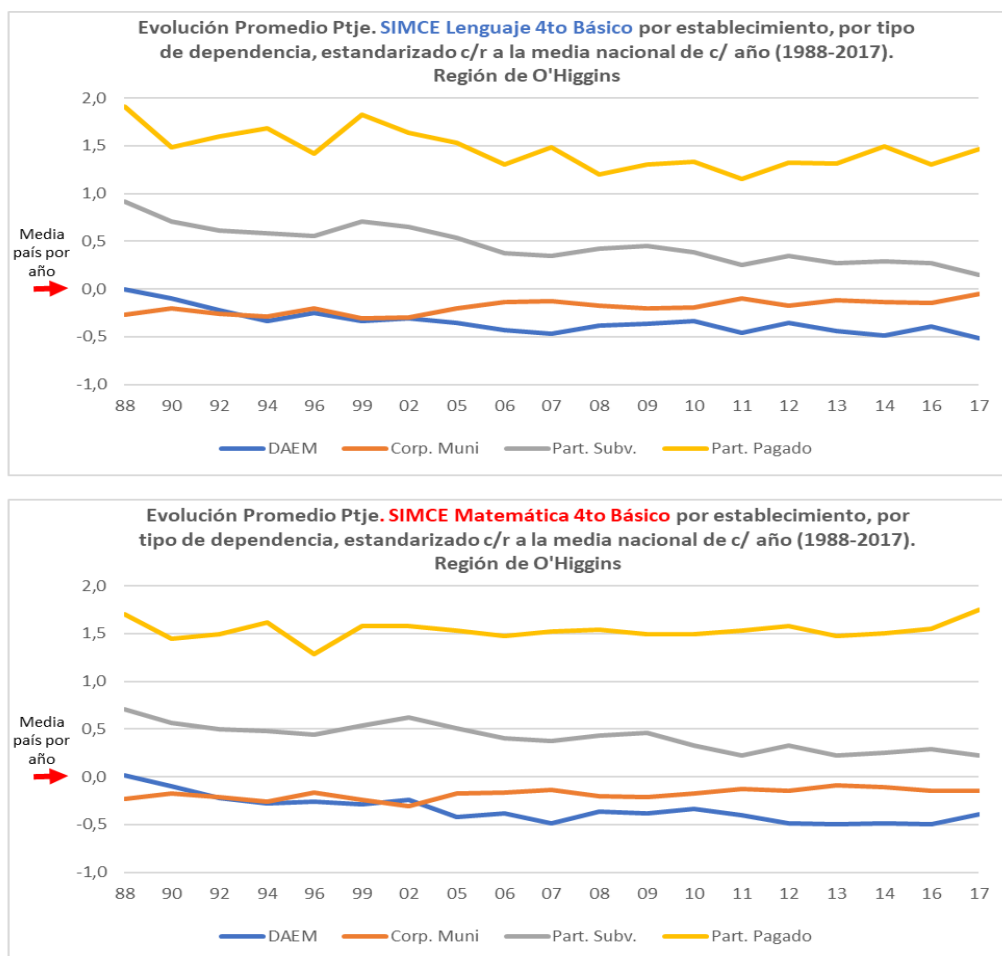
Más allá de las limitaciones de este tipo de categorización, ésta muestra una situación crítica en el subsector municipalizado, evidenciando una gran vulnerabilidad que afecta a los estudiantes que asisten a dichos establecimientos. Ahora bien, como lo muestra el gráfico 1, se trata de diferencias fuertemente enraizadas y que determinan un impacto permanente de la condición socioeconómica de los estudiantes y sus familias en sus logros de aprendizaje, ante los cuales la escuela aparece impotente o peor, aún, cómplice.

En efecto, en el gráfico 1 podemos apreciar la persistencia en el tiempo de las diferencias relativas entre tipos de dependencia, evidenciando que año a año la educación pública, en especial la rural, se ubica por debajo de la media nacional en términos de los resultados promedio de sus establecimientos educativos. La magnitud de esta diferencia llega a ser en los últimos años cercana a media desviación estándar, ya sea en lenguaje o matemática (4to Básico). Esto significa que han sido y son miles de estudiantes los que, a lo largo de generaciones, sistemáticamente no han estado aprendiendo aquellos contenidos esenciales definidos por el pacto social que expresan las bases curriculares de las dos disciplinas aquí indicadas. No es extraño entonces que la baja calidad de los resultados, en especial de la educación pública, sea una preocupación consignada en la Estrategia de Desarrollo Regional 2011-2020 (GORE 2011) como prioritaria.

Más aún, si se considera que de acuerdo al CENSO 2017 la cobertura para el nivel de educación básica (entre 6 y 13 años) es casi total (98,7%), es evidente que el problema principal está planteado al interior de los establecimientos y del sistema educacional. Se asiste a la escuela, pero ello no garantiza que se aprenda. Al mismo tiempo, los datos muestran que los bajos resultados tienden, además, a ser más recurrentes en la provincia de Cardenal Caro, cuando se la compara con las provincias de Cachapoal y Colchagua y con el promedio regional.

La evidencia comparada es contundente en mostrar que, para romper las tendencias aquí ilustradas, la única apuesta rigurosa y viable en el largo plazo es profundizar la profesionalización del sistema escolar y de sus pilares principales: los docentes y el desarrollo de sus prácticas de enseñanza con foco en ampliar y profundizar los resultados de aprendizaje de todos y cada uno de sus estudiantes. Al mismo tiempo, y en línea con los análisis y recomendaciones a nivel internacional, se requiere que las unidades y niveles del sistema educacional trabajen de forma articulada y sinérgica, lo que incluye a la relación entre universidades formadoras y establecimientos y gestores educacionales en el territorio. Este es precisamente el marco en que se inscribe el trabajo que la UOH busca desarrollar y proyectar a través de la presente propuesta.

Gráfico 1: Evolución de los promedios de puntaje SIMCE por establecimiento a lo largo de tres décadas en la Región de O'Higgins, según dependencia y en comparación con la media nacional de cada año (nivel 4to Básico).



Fuente: Elaboración propia en base a datos del MINEDUC y de la Agencia de Calidad de la Educación.

En el caso de los y las docentes que ejercen en el sistema escolar de la Región de O'Higgins, estos se concentran de manera importante en la educación municipalizada, tal como se muestra en la tabla 2. Del total de 13.612 docentes registrados en 2019, un 57,5% trabaja en el subsector municipal, mientras que el 34% lo hace en el particular subvencionado. En cuanto a su antigüedad en el sistema escolar, el promedio de años que los docentes de O'Higgins llevan en el sistema es de 14,2 años, con diferencias entre dependencias administrativas, tal como se presenta en la tabla 2.

Tabla 2: Distribución de los docentes de la Región de O'Higgins, según dependencia (2019)

Dependencia	N	%	Media de años de Servicio
Municipal (DAEM y Corp. Municipales)	7.823	57,5	15,0
Particular Subvencionado	4.683	34,4	12,3
Particular Pagado	864	6,3	16,7
Administración Delegada	242	1,8	14,7
TOTAL	13.612	100	14,2

Fuente: Elaboración propia en base a registros oficiales del MINEDUC

El promedio de horas de contrato en la Región es de 35,7 horas, con una distribución cuya mayor densidad se da en las 44 horas, tope legal del contrato. Aproximadamente un 85% de las horas contratadas está destinado a actividades lectivas y un 8% a labores directivas, incluyendo jefes de UTP e inspectores. Del total de docentes en ejercicio, al menos 2 de cada 5 ejerce en la educación básica, proporción que aumenta en el caso de la educación pública a 3 de cada 5. Asimismo, la población docente para ese nivel es marcadamente femenina, con un 78% de mujeres en la educación básica contra un 71% en el promedio general de la región considerando todos los niveles escolares. Si se mira la distribución por provincia del total de docentes de la Región, se aprecia una fuerte concentración en Cachapoal (67,5% del total) con proporciones menores en Colchagua (27,1%) y Cardenal Caro (5,4%); y si se considera la evaluación docente nos encontramos con que esta última provincia concentra una mayor proporción de docentes de desempeño básico o insuficiente (73%) que en el conjunto de la región (68%) (CPEIP 2018).

Asimismo, la cantidad de solicitudes de habilitación docente cursadas alcanzaría a cerca de un 15% del total de docentes que ejercen en la Región. La mayor parte de solicitudes aprobadas en 2016 se concentró en la educación pública (64%) así como en el nivel de educación básica (52%) y con un fuerte foco en la educación especial y el programa de integración educativa (PIE) (32%), seguido de las áreas de matemática (11%), lenguaje (10%), ciencias e inglés (8% c/u) (CPEIP 2018).

Por su parte, el proyecto de diagnóstico para el fortalecimiento de la formación inicial docente realizado por la UOH durante el segundo semestre de 2018 (FID, URO 1855), permitió recopilar información relevante que evidencia que apenas un 54,8% de los y las docentes de educación básica en toda la región cuentan con un título profesional con mención, lo que significa que alrededor de 2.500 profesionales en ejercicio no poseen una mención que certifique la profundización de contenidos críticos para una educación básica de calidad. En efecto, esta falta de especialización tiene consecuencias en al menos dos ámbitos. Primero, estos docentes enfrentan su labor formativa con una base disciplinar más débil que sus colegas. Diversos estudios han relevado el rol fundamental del conocimiento especializado de la disciplina enseñada en el potenciamiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje (e.g. Loughran et al. 2012; Krauss & Blum 2012; Blömeke et al. 2014; Şimşek & Boz 2016). Esta es un área que interpela directamente a la UOH puesto que, dentro de su oferta académica cuenta con una carrera de Pedagogía en Educación Básica con mención en lenguaje y matemática. Segundo, estos docentes no tienen derecho al complemento por mención (bono de reconocimiento profesional, BRP), lo que les deja en una situación desventajada económicamente, con potenciales implicancias para su bienestar personal y familiar.

Finalmente, de acuerdo a datos recogidos por el CPEIP (2018), entre los 1.016 docentes que fueron evaluados en 2014, 8 de cada 10 se ubicaron en los niveles Insuficiente y Básico (los más bajos) en dimensiones tales como “Calidad de la Evaluación de la Unidad” (76,8%), “Reflexión a partir de los resultados de la Evaluación” (80,3%) e “Interacción Pedagógica” (81,2%). Por desgracia, la evaluación docente 2018 muestra un panorama similar.

Las necesidades y oportunidades para la formación docente en la Región y el rol de la UOH

El Sistema de Desarrollo Profesional Docente, creado a través de la ley N°20.903 y en implementación a lo largo de todo el país, establece que la formación continua debe considerar necesidades de desarrollo profesional que sean levantadas desde el medio local, involucrando activamente a los y las docentes en ejercicio. Plantea, además, que ello debe ocurrir en el marco de los proyectos educativos (PEI) y de mejoramiento (PME) de los establecimientos educacionales en que estos trabajan, asignando gran importancia al contexto cultural y territorial donde se encuentran.

Como un instrumento para facilitar este levantamiento de necesidades de perfeccionamiento profesional, el CPEIP ha venido constituyendo desde 2015 Comités Locales de Desarrollo Profesional Docente. Estos comités quedaron

establecidos en el Decreto Exento N°495 (2017) y tienen como finalidad “colaborar en la definición e implementación de los planes de formación para el desarrollo profesional, de acuerdo con las prioridades de la política pública establecida y las necesidades territoriales, a través de la participación de la comunidad local” (art. 2). En la región de O’Higgins, se constituyó en 2015 un primer comité en la provincia de Cachapoal, al cual siguieron en 2016 otros en las provincias de Colchagua y Cardenal Caro. El reporte asociado a este proceso detalla necesidades de formación agrupadas en cuatro dominios temáticos (Voces Docentes - CPEIP 2017):

1. **Preparación de la enseñanza:** Didáctica y metodologías interactivas e inclusivas y evaluación de los aprendizajes. Fundamentos del aprendizaje en función de la neurociencia.
2. **Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje:** Desarrollo de habilidades blandas tanto en alumnos como docentes; liderazgo, inclusión y resolución de conflictos en el aula.
3. **Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes:** Desarrollo de habilidades superiores atendiendo a la diversidad en base a diseños universales de aprendizajes.
4. **Responsabilidades profesionales:** Perfeccionarse en lo disciplinar, tender al trabajo en equipo, desarrollar una ética profesional y conocer los principios jurídicos que orientan la actividad docente.

Nótese que las áreas y necesidades de formación señaladas están en línea con lo revisado más arriba a nivel de política comparada, con las especificidades propias del país y la región. Asimismo, cerca de un 53% de docentes de la región se concentra en el tramo etario de 20 a 39 años, segmento que, presumiblemente, podría representar una mayor demanda potencial de iniciativas de perfeccionamiento docente (CPEIP 2018).

Por su parte, la ley n°21.040 que crea el Sistema de Educación Pública establece que los Servicios Locales que reemplazarán a los municipios como gestores y administradores de los establecimientos educacionales públicos, podrán “(...) vincularse con las instituciones de educación superior para, entre otros, favorecer la formación inicial docente y el desarrollo profesional, la innovación pedagógica y la investigación educativa” (art. 18, letra o). Para el caso de la Región, en 2020 se crea el Servicio Local de Educación Pública de Colchagua, el cual se hará cargo a partir de enero de 2021 de cerca de 69 establecimientos educacionales de las comunas de San Fernando, Chimbarongo, Nancagua y Placilla, con un total aproximado de 12.556 estudiantes. Esta situación genera una oportunidad inédita hasta ahora para fortalecer la articulación entre niveles e instituciones responsables de la mejora y profesionalización del trabajo del sistema educacional en su conjunto. La presente propuesta busca apoyar y acompañar el proceso de implementación de este nuevo servicio público, generando aprendizajes y buscando establecer, desde el inicio, alianzas estratégicas que pongan al centro la formación docente, inicial y continua, y una visión sistémica de la calidad educacional.

Desde su fundación, la Universidad de O’Higgins ha planteado que el área educación es uno de los pilares de su desarrollo y misión académica de proyección regional, nacional e internacional. Sus primeros cinco programas de formación inicial docente recibieron por primera vez estudiantes en 2017, continuando en 2018 y 2020 con dos programas más. Esta apuesta se basa, entre otros, en un diagnóstico claro en torno al gran espacio de mejora que existe en la región, tanto por la necesidad de nuevos docentes como por la calidad e impacto esperados de lo que será su futuro desempeño profesional. En efecto, la Región se proyecta como una de las que tendrá mayor déficit de provisión de horas docentes en el país (cf. Elige Educar 2019; Medeiros et al. 2018) de no mediar acciones como las que está emprendiendo la UOH y que requieren, tal como lo plantea la presente propuesta, la acción concertada y basada en evidencia de los diferentes actores clave del sistema educacional regional.

Más aún, es este escenario de urgencia el que explica que, a pesar de su instalación reciente, la UOH ya haya desarrollado algunos programas de formación en servicio, principalmente a partir de las redes del Ministerio de Educación en la Región. Destacan entre esas experiencias:

- implementación del Programa ARPA (Activando la Resolución de Problemas en el Aula), destinado a docentes que educación básica en el área matemática, y que exige que los docentes desarrollen acciones con los estudiantes e

interacción con otros docentes, de manera a poder evaluar su propio trabajo y perfeccionar su práctica pedagógica (2016-2017).

- realización, en conjunto con el Centro de Modelamiento Matemático (CMM) de la U. de Chile, de un programa *b-Learning* para fortalecer los conocimientos disciplinares de los docentes que imparten matemática de 1º a 8º básico (2016-2017).
- desarrollo del Taller Trayectorias y factores de mejoramiento escolar, destinado a directivos de escuelas básicas urbanas, con foco en compartir experiencias y comprender las características y complejidad de los procesos de mejoramiento, de acuerdo a la realidad de cada escuela (2018).
- desarrollo del Taller de lenguaje destinado a docentes de Parvularia, Básica y Media, con el objeto de compartir investigaciones sobre lectura, escritura y problemas del lenguaje, debatiendo sus implicancias para el trabajo en aula (2018).
- realización del Taller de didáctica artística para educadoras de párvulo y docentes de primer ciclo de educación básica (2019).
- colaboración con la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso en el Programa de Inducción a Directores Noveles de la Región de O'Higgins (2019-2020).
- implementación en la región del programa de especialización en Indagación Científica (ICEC) (2019 en adelante).
- desarrollo del programa PAR-Explora de divulgación científica en las comunidades escolares (2019 en adelante).
- programa "Formación Ciudadana desde la Interacción de los actores de la Comunidad Educativa" para 30 liceos municipales de la Región (2019-2020).

Por otro lado, la UOH acreditó en 2019 sus 5 programas de pedagogía que iniciaron actividades en 2017, superando así la fase de instalación de los mismos e iniciando un nuevo ciclo hacia la consolidación de su oferta formativa de pregrado en esta área. En ese marco, el presente proyecto busca asegurar un exigente y pertinente proceso de titulación a sus futuros egresados, asumiendo una perspectiva de mejora continua de sus programas.

Uno de los aspectos relevantes de los programas de formación pedagógica de la UOH son las prácticas progresivas y el contacto con el sistema escolar. En esa línea, la Universidad ha venido estableciendo convenios de colaboración con diversos establecimientos de la región. Este proceso ha sido progresivo y ha considerado sistemáticamente la evaluación como una forma de mejora y de selección de las mejores relaciones y prácticas con los establecimientos educacionales. En 2019 se totalizaron convenios con 63 establecimientos abarcando un tercio de las comunas de la región (11), aunque con fuerte concentración en la provincia de Cachapoal, sede de los programas pedagógicos. Esto se muestra en la tabla 3. Tales convenios permitieron en 2019 el desarrollo de las prácticas pedagógicas 1 y 2 de 363 estudiantes en total. Para 2020 se proyectan 658 estudiantes realizando sus asignaturas de práctica (1, 2 y 3) en más de 120 establecimientos educacionales diferentes.

Tabla 3: Número de establecimientos educacionales que acogieron en 2019 estudiantes en práctica de la UOH (P1 y P2), por comuna y según foco principal del centro.

Provincia	Tipo de administración	Comuna	Foco principal del centro de práctica (nivel)			Total general
			Parvularia	Básica	Media	
Cachapoal	DAEM	COINCO		1		1
	DAEM	COLTAUCO			2	2
	DAEM	DOÑIHUE	1	2	1	4
	DAEM	GRANEROS		1		1
	DAEM	MACHALÍ	1	4	3	8
	DAEM	MOSTAZAL		1	1	2
	Corp. Municipal	RANCAGUA	8	10	15	33

	DAEM	RENGO	1	3	1	5
	DAEM	REQUINOA		1		1
	Corp. Municipal	SAN VICENTE			2	2
Colchagua	Corp. Municipal	SAN FERNANDO	1	2	1	4
		Total general	12	25	26	63

Fuente: Coordinación de Prácticas Escuela de Educación UOH.

El presente proyecto permitirá reforzar el propósito de mejora continua de los programas de pregrado en educación de la UOH, señalado más arriba. En primer lugar por la vía de **definir detallada y adecuadamente, en un proceso que involucre a actores educativos de la Región, el portafolio que le será exigido a los estudiantes de pregrado** como resultado de su seminario de título, así como a través de la formación de los tutores que llevarán adelante la labor de acompañamiento de dicho proceso, considerando que para 2021 se estima que aproximadamente entre 75 y 95 estudiantes deberán iniciar su seminario de título y práctica profesional. En segundo lugar, **por la consolidación de una red de alianzas estratégicas y de convenios de colaboración con establecimientos educacionales en todas las provincias de la región y para todos los niveles educativos**, lo que permitirá pasar a una fase superior de relación con el campo de ejercicio profesional real de los docentes en el territorio. Esta red permitirá inaugurar ciclos consecutivos de aprendizaje institucional entre la UOH y los propios establecimientos y sus comunidades educativas, además de desarrollar investigación e innovación, lo que redundará en la mejora de los programas de pregrado y en una mejor formación para los futuros docentes. La UOH busca así consolidar prácticas institucionales que superen la visión de “meros centros de práctica” con respecto a los establecimientos educacionales que acogen a los docentes en formación, así como la perniciosa separación que tiende a establecerse entre proceso formativo inicial y ejercicio profesional docente efectivo. De esta manera, se sentarán las bases para una articulación profunda y sustentable entre formación inicial y desarrollo profesional docente, acercando el trabajo de la universidad al sistema escolar real y viceversa. Así, la UOH busca apropiarse y adaptar críticamente —en conjunto con la Región y sus principales actores educacionales— las políticas más avanzadas y exitosas en este campo a nivel internacional, haciéndose cargo a la vez de las importantes oportunidades de mejoramiento dadas por las leyes N°20.903 y N°21.040 que el país se encuentra implementando.

A las iniciativas ya reseñadas se agrega también la capacidad y voluntad institucional de fortalecer la relación entre vinculación con el medio e investigación. En efecto, la UOH se ha planteado desde el inicio de su actividad académica como una universidad compleja donde la labor de creación de nuevo conocimiento y nuevas tecnologías ligadas al medio regional son parte esencial de su misión institucional. Este foco en investigación y desarrollo ligado al medio regional se ha evidenciado en proyectos previos realizados por la UOH en la línea ESR:

- 2017: *Fortalecimiento de la Unidad de Análisis Biológicos y Químicos de la UOH: Cuantificación de Pesticidas en muestras vegetales y humanas de la Región de O’Higgins;*
- 2018: *Salud mental y resultados académicos en niños del primer ciclo de enseñanza básica de la región de O’Higgins – mejorando logros educacionales en establecimientos municipales;*
- 2019: *Desarrollo estratégico del turismo en la VI región a través de un modelo basado en datos y modelamiento matemático.*

La presente propuesta continuará con esta línea de trabajo, dando voz a la comunidad docente de la Región a través de **la realización de investigación educativa situada y de excelencia, en pos de fundamentar adecuadamente los programas e iniciativas que se diseñarán e implementarán en el campo del desarrollo profesional docente.**

Finalmente, considerando estas diferentes experiencias y las necesidades urgentes del medio regional, es que a través del presente proyecto se busca **consolidar la institucionalización de las capacidades de la UOH en el campo de la formación continua, consolidando una unidad consagrada a tal efecto, con capacidad para articular a las diferentes unidades académicas de la UOH y de impulsar una oferta pertinente y de excelencia**, basada en evidencia sólida y en la escucha activa de la comunidad local y regional.

10. FOCO Y RESULTADOS ESPERADOS DE LA PROPUESTA

El objeto final de la presente propuesta es elevar la calidad y pertinencia de la formación docente, inicial y continua, como condición de base para impactar positivamente en la calidad y equidad de los aprendizajes de los estudiantes de la educación parvularia y escolar de toda la región de O'Higgins, en especial, aquellos que asisten a la educación pública. Esto último corresponde a uno de los objetivos de la Estrategia Regional de Desarrollo, cuya pertinencia se hace evidente al considerar que casi 1 de cada 2 estudiantes de la región asiste a la educación municipalizada.

Para lograr este propósito el proyecto busca avanzar hacia una fase superior de vinculación de la UOH con el sistema escolar regional y con el campo de ejercicio profesional real de los docentes en el territorio. Esta fase se expresa en: i) la construcción de una red de establecimientos educacionales de toda la región focalizados en el desarrollo de formación, investigación e innovación pedagógica, asegurando un núcleo de al menos 10 establecimientos educacionales en alianza estratégica con la UOH para dichos fines; ii) el diseño, elaboración e implementación de lineamientos y protocolos para la tutoría de procesos de titulación a cargo del personal académico y docente (al menos en un 80% capacitados) que serán aplicados durante 2021 para facilitar el egreso de más de 50 nuevos y nuevas docentes; así como la definición de las herramientas de evaluación de la práctica pedagógica terminal que se les aplicarán, velando por su consistencia con la visión del desarrollo profesional docente como un continuo en que formación inicial y formación en servicio se retroalimentan mutuamente; iii) el desarrollo de una investigación original, con fuerte acento local y escucha activa a los actores regionales clave, que permita comprender mejor el bienestar y las condiciones de ejercicio profesional de los y las docentes de los niveles de educación parvularia y escolar de las tres provincias de la Región; los resultados y aprendizajes que genere esta investigación serán la base para la definición de futuros programas de desarrollo profesional docente de alta calidad y pertinencia al contexto local y regional; iv) el despliegue inicial de una oferta de programas de formación continua docente y postítulo, empezando por la educación básica en donde cerca de un 45% de los docentes en ejercicio en la región ($n \approx 2.500$) no posee ninguna especialización; oferta que se irá ampliando en el tiempo tanto en su alcance como en su profundidad; y, finalmente, v) la consolidación de capacidades institucionales a través de una unidad concreta dentro del organigrama universitario, capaz de continuar y ampliar el desarrollo e impulso de la formación continua como parte de las responsabilidades fundamentales de la Universidad de O'Higgins para con la región.

10.1.- RESULTADOS ESPERADOS DE LA PROPUESTA

LÍNEA BASE	RESULTADOS ESPERADOS
La Institución se vincula con centros educativos principalmente para la realización de prácticas pedagógicas.	La Institución constituye una Red de Centros Educativos Experimentales para realización de práctica e investigación pedagógica, la cual cuenta con 10 centros adscritos.
Docentes UOH carecen de capacitación específica para la tutoría de procesos de titulación en pedagogía.	80% del personal docente UOH de media jornada y jornada completa en el área de educación ha sido capacitado a través de un programa.
La UOH no cuenta aún con egresados ni con una herramienta detallada para evaluar su fase final de formación.	50 estudiantes son evaluados con las herramientas definidas a través del proyecto, bajo altos estándares de pertinencia y calidad profesionales, consistentes con sus perfiles de egreso.

Tomadores de decisiones de la región no cuentan con datos actualizados sobre la experiencia de los docentes en ejercicio respecto de su bienestar y desempeño docente.	Tomadores de decisiones de la región cuentan con datos actualizados provenientes de un estudio realizado en el marco de este proyecto, donde participan 280 docentes de educación parvularia y escolar de la región.
Docentes del sistema escolar no cuentan con iniciativas de perfeccionamiento docente en la UOH.	140 docentes aprueban las iniciativas de perfeccionamiento docente implementadas en el marco del proyecto.
Docentes de educación básica con cuentan con programas de postítulo que les permitan obtener mención en la Institución.	90 docentes se matriculan en los programas de postítulo diseñados en el marco del proyecto.

11. PLAN DE TRABAJO: OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, HITOS, ACTIVIDADES (DURACIÓN DE 24 MESES)

OBJETIVO GENERAL	<i>Determinar desafíos y necesidades desde el cuerpo docente de la educación parvularia y escolar de la Región de O'Higgins en el ámbito de su bienestar y de su ejercicio profesional, fortaleciendo las capacidades institucionales de la Universidad de O'Higgins para conducir procesos efectivos y pertinentes de formación docente, inicial y continua, en alianza con el medio regional, y, definiendo e implementando una estrategia de formación, desarrollo y apoyo profesional continuo que impacte positivamente en el sistema educacional de la Región y sus resultados, con especial énfasis en la educación pública.</i>
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Constituir una Red de Centros Educativos en alianza estratégica con la UOH para la práctica e investigación pedagógica.</i> 2. <i>Instalar en la UOH capacidades para la tutoría de procesos de titulación de pregrado en pedagogía.</i> 3. <i>Indagar en el trabajo y el bienestar docente en la educación parvularia y escolar de la región para enriquecer las decisiones estratégicas institucionales y de la comunidad local.</i> 4. <i>Instalar en la institución capacidades para generar una oferta de formación continua de excelencia y pertinente al medio regional en el ámbito del desarrollo profesional docente.</i> 5. <i>Diseñar e implementar iniciativas de desarrollo profesional docente basadas en evidencia y en los resultados de investigación obtenidos.</i>

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1	<i>Constituir una Red de Centros Educativos en alianza estratégica con la UOH para la práctica e investigación pedagógica.</i>	
ESTRATEGIAS OE N° 1:	<ol style="list-style-type: none"> 1a. <i>Diseñar una estrategia de atracción y vinculación de centros educativos para la práctica e investigación pedagógica.</i> 1b. <i>Implementar progresivamente la Red, con cobertura en las tres provincias de la región.</i> 	
Hitos	Actividades	Medios de verificación
Hito 1 (1a): Necesidades e intereses de vinculación regional levantados. <i>Mes 1 a Mes 4</i>	Levantamiento de necesidades e intereses de vinculación por parte de Escuela e Instituto de Educación.	Reporte de necesidades e intereses de vinculación.
	Levantamiento de necesidades e intereses de vinculación por parte de actores en diversos niveles del medio regional.	
Hito 2 (1a): Estrategia diseñada. <i>Mes 4 a Mes 12</i>	Definición de modalidades de participación en la Red.	Documento de lineamientos estratégicos con reporte de proceso de validación.
	Definición de criterios/protocolos para la participación en cada modalidad.	
	Definición de criterios/protocolos para el ingreso, permanencia y salida de la Red.	
	Definición de criterios/protocolos de reciprocidad para con los centros de la Red.	
	Validación de la estrategia dentro de la Institución.	
	Validación de la estrategia con los centros educativos y sus comunidades.	
Hito 3 (1b): Firma de convenio de colaboración con el SLEP de Colchagua e inicio de acciones de apoyo a su implementación. <i>Mes 1 a Mes 9</i>	Validación de la estrategia con actores clave del medio regional.	Convenio firmado y plan de colaboración.
	Definición en conjunto con el Director Ejecutivo del SLEP del plan de colaboración.	
	Definición conjunta entre UOH, SLEP y comunidades educativas de los establecimientos educacionales que pertenecen al SLEP y que serán parte de la Red.	
	Validación del plan de colaboración al interior de la UOH.	
	Validación del plan de colaboración al interior del SLEP.	

	Inicio de actividades de formación en servicio en apoyo a la implementación del SLEP con participación estudiantil.	
Hito 4 (1b): Primeros centros implementados. <i>Mes 11 a Mes 18</i>	Formalización institucional de la estrategia y sus protocolos asociados.	Reporte de proceso y selección de centros y de actividades realizadas.
	Lanzamiento de la Red.	
	Socialización de la Red con el sistema educativo regional.	
	Convocatoria a centros educativos regionales para participación en la Red.	
	Selección de centros fundadores de la Red.	
	Inicio de actividades con centros fundadores.	
Hito 5 (1b): Centros en cada provincia implementados. <i>Mes 17 a Mes 24</i>	Difusión de la Red con el sistema educativo regional.	Reporte de proceso y selección de centros y de actividades realizadas.
	Convocatoria a centros educativos regionales para participación en la Red.	
	Selección de nuevos centros para la Red.	
	Continuación de actividades con los centros.	

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2	<i>Instalar en la UOH capacidades para la tutoría de procesos de titulación de pregrado en pedagogía.</i>	
ESTRATEGIAS OE N° 2:	<p>2a. <i>Elaborar lineamientos y protocolos para la tutoría de procesos de titulación.</i></p> <p>2b. <i>Inducir y acompañar al cuerpo académico y docente institucional.</i></p> <p>2c. <i>Monitorear las experiencias iniciales y proponer modificaciones necesarias.</i></p>	
Hitos	Actividades	Medios de verificación
Hito 1 (2a): Lineamientos y protocolos diseñados y validados. <i>Mes 1 a Mes 9</i>	Recopilación de antecedentes de iniciativas de evaluación para el egreso de otras instituciones nacionales y extranjeras.	Documento de lineamientos y protocolos con reporte de proceso de validación.
	Recopilación de información relativa al sistema de evaluación docente nacional.	
	Levantamiento regional sobre prácticas clave en el ejercicio docente.	
	Elaboración de propuesta.	
	Validación con personal académico, adjunto y directivo ligado a la formación pedagógica.	
	Validación con actores de la región.	
	Formalización institucional de lineamientos y protocolos.	
Hito 2 (2b): Talleres de inducción y acompañamiento ejecutados. <i>Mes 6 a Mes 18</i>	Elaboración de material para inducción y capacitación.	Reporte de ejecución de talleres con reporte de participación.
	Ejecución de talleres de inducción.	
	Calendarización de talleres de acompañamiento.	
	Ejecución de talleres de acompañamiento.	
Hito 3 (2c): Experiencia del primer año y recomendaciones para la mejora entregadas. <i>Mes 13 a Mes 21</i>	Recolección de información inicial mediante encuestas a docentes, estudiantes y actores clave de centros educativos.	Reporte de información recolectada con recomendaciones de mejora.
	Organización de grupos focales con docentes, estudiantes y directivos y docentes de centros educacionales.	
	Análisis de información.	
	Presentación de resultados a Escuela e Instituto.	
	Elaboración de recomendaciones de mejora.	

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 3	<i>Indagar en el trabajo y el bienestar docente en la educación parvularia y escolar de la región para enriquecer las decisiones estratégicas institucionales y de la comunidad local.</i>	
ESTRATEGIAS OE N° 3:	<i>3a. Instalar un Panel que involucre a la comunidad docente, a tomadores de decisión, gestores y actores clave en educación a nivel de toda la región y sus tres provincias, para aportar al diseño e implementación de investigación sobre el bienestar y el ejercicio profesional docente, así como a la discusión de sus resultados;</i>	

Hitos	Actividades	Medios de verificación
	<i>3b. Aplicar un estudio mixto cuantitativo y cualitativo para el levantamiento de variables sobre bienestar y ejercicio docente en educación parvularia y escolar en las tres provincias de la región.</i>	
Hito 1 (3a): Panel Regional constituido. <i>Mes 1 a Mes 3</i>	Convocatoria de redes y actores de la región. Seminario para presentar la iniciativa. Reunión inaugural y calendarización de reuniones.	Acta de reunión inaugural del Panel
Hito 2 (3a): Reportes de resultados co-analizados junto con el panel, semestre 2. <i>Mes 9 a Mes 10</i>	Entrega de reportes generados por la investigación. Análisis y discusión de resultados. Levantamiento de nuevas ideas para análisis. Elaboración y validación de actas de reunión sobre discusión y análisis.	Acta de reunión del Panel
Hito 3 (3a): Reportes de resultados co-analizados junto con el panel, semestre 3. <i>Mes 15 a Mes 16</i>	Entrega de reportes generados por la investigación. Análisis y discusión de resultados. Levantamiento de nuevas ideas para análisis. Elaboración y validación de actas de reunión sobre discusión y análisis.	Acta de reunión del Panel
Hito 4 (3a): Reportes de resultados co-analizados junto con el panel, semestre 4. <i>Mes 21 a Mes 22</i>	Entrega de reportes generados por la investigación. Análisis y discusión de resultados. Levantamiento de nuevas ideas para análisis. Elaboración y validación de actas de reunión sobre discusión y análisis.	Acta de reunión del Panel
Hito 5 (3b): Marco metodológico definido. <i>Mes 1 a Mes 3</i>	Co-definición de variables críticas y preguntas relevantes. Definición de un marco de muestreo con cobertura de las tres provincias y las diversas modalidades educativas de la región. Definición de una estrategia de análisis de datos que aporte a las preguntas relevantes.	Documento de marco metodológico
Hito 6 (3b): Plataforma de recolección de información experiencial implementada. <i>Mes 3 a Mes 8</i>	Diseño de la plataforma de recolección de información. Adquisición e instalación de equipamiento tecnológico. Programación y depuración de la plataforma. Prueba piloto de la plataforma.	Reporte de implementación de la plataforma
Hito 7 (3b): Información experiencial recolectada y analizada, semestre 2. <i>Mes 9 a Mes 12</i>	Socialización de la iniciativa con actores de la región. Reclutamiento de participantes en las tres provincias. Recolección de información experiencial. Grupos focales periódicos para profundización. Monitoreo del nivel de participación y toma de acciones en caso de que ésta disminuya. Análisis iniciales y definición de un análisis estandarizado. Programación de análisis estandarizado. Generación de reportes periódicos (al menos cada dos meses).	Reporte de recolección de información y análisis
Hito 8 (3b): Información experiencial recolectada y analizada, semestre 3. <i>Mes 13 a Mes 18</i>	Socialización de la iniciativa con actores de la región. Reclutamiento de participantes en las tres provincias. Recolección de información experiencial. Grupos focales periódicos para profundización. Monitoreo del nivel de participación y toma de acciones en caso de que ésta disminuya. Generación de reportes periódicos (al menos cada dos meses).	Reporte de recolección de información y análisis
Hito 9 (3b): Información experiencial recolectada y analizada, semestre 4. <i>Mes 19 a Mes 24</i>	Socialización de la iniciativa con actores de la región. Reclutamiento de participantes en las tres provincias. Recolección de información experiencial. Grupos focales periódicos para profundización.	Reporte de recolección de información y análisis

	Monitoreo del nivel de participación y toma de acciones en caso de que ésta disminuya.	
	Generación de reportes periódicos (al menos cada dos meses).	

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 4	<i>Instalar en la institución capacidades para generar una oferta de formación continua de excelencia y pertinente al medio regional en el ámbito del desarrollo profesional docente.</i>	
ESTRATEGIAS OE N° 4:	<i>4a. Crear y consolidar una unidad de formación continua.</i> <i>4b. Generar una estrategia institucional para la oferta de formación docente continua con cobertura regional.</i>	
Hitos	Actividades	Medios de verificación
Hito 1 (4a): Personal de gestión para el apoyo a la etapa inicial incorporado. <i>Mes 1 a Mes 6</i>	Levantamiento inicial de necesidades de apoyo en gestión.	Reporte del proceso (necesidades, perfiles, incorporaciones)
	Construcción de perfiles de personal requerido.	
	Incorporación de personal de gestión mediante concurso.	
Hito 2 (4a): Perfiles para capacidades docentes para la etapa inicial construidos. <i>Mes 3 a Mes 9</i>	Levantamiento de necesidades de capacidad docente para la etapa inicial.	Reporte del proceso (necesidades, perfiles, reclutamiento)
	Construcción de perfiles de personal requerido.	
	Reclutamiento de personal docente dentro y/o fuera de la Institución.	
Hito 3 (4b): Estrategia diseñada. <i>Mes 6 a Mes 16</i>	Levantamiento de iniciativas existentes en la Institución.	Documento de estrategia institucional
	Levantamiento de focos formativos de interés desde institutos y escuelas.	
	Diseño de estrategia de detección de necesidades del medio regional.	
	Diseño de estrategia de reclutamiento de capacidades docentes adecuadas para la unidad.	
	Diseño de necesidades de apoyo en gestión en régimen.	
	Diseño de modelo de interacción con otras unidades institucionales relevantes.	
Generación de documento de estrategia institucional.		
Hito 4 (4b): Estrategia validada a nivel institucional y socializada con el medio regional. <i>Mes 17 a Mes 22</i>	Validar la estrategia propuesta con institutos y escuelas.	Reporte de proceso de validación y socialización de la estrategia
	Validar la estrategia propuesta con autoridades superiores.	
	Presentación de la estrategia de formación docente continua al Panel Regional.	
	Socialización de estrategia con el medio.	

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 5	<i>Diseñar e implementar iniciativas de desarrollo profesional docente basadas en evidencia y en los resultados de investigación obtenidos.</i>	
ESTRATEGIAS OE N° 5:	<i>5a. Diseñar e implementar iniciativas de desarrollo profesional docente pertinentes al medio regional.</i> <i>5b. Diseñar e implementar programas de postítulo orientados a profesores y profesoras de educación básica de la región, para que puedan acceder a una mención.</i>	
Hitos	Actividades	Medios de verificación
Hito 1 (5a): Temáticas críticas para iniciativas de desarrollo profesional docente co-definidas. <i>Mes 2 a Mes 4</i>	Socialización de datos contextuales con el Panel regional.	Reporte de temáticas críticas
	Definición de temáticas críticas con participación del Panel.	
	Levantamiento de necesidades del medio regional para potenciar su interés y participación en las iniciativas.	
Hito 2 (5a): Iniciativas diseñadas. <i>Mes 4 a Mes 10</i>	Definición de lineamientos generales para el diseño de las iniciativas.	Dossier de iniciativas diseñadas
	Convocatoria de equipos expertos para el diseño.	
	Definición de estrategias para la sustentabilidad financiera y cobertura regional.	

	Formalización institucional de las iniciativas.	
Hito 3 (5a): Iniciativas ingresadas a certificación por CPEIP. <i>Mes 9 a Mes 10</i>	Recopilación del proceso de definición y creación de las iniciativas.	Constancia de ingreso de solicitud de certificación
	Ingreso de solicitudes de certificación al CPEIP.	
Hito 4 (5a): Iniciativas implementadas, semestre 3. <i>Mes 10 a Mes 16</i>	Difusión regional de las iniciativas.	Reporte de difusión, matrícula y ejecución
	Convocatoria de público interesado.	
	Definición de aspectos logísticos.	
	Ejecución de iniciativas.	
Hito 5 (5a): Iniciativas implementadas, semestre 4. <i>Mes 17 a Mes 24</i>	Difusión regional de las iniciativas.	Reporte de difusión, matrícula y ejecución
	Convocatoria de público interesado.	
	Definición de aspectos logísticos.	
	Ejecución de iniciativas.	
Hito 6 (5b): Áreas disciplinares para postítulos de mención co-definidas. <i>Mes 9 a Mes 10</i>	Socialización de datos contextuales y resultados de la investigación con el panel regional.	Reporte de temáticas críticas
	Definición de áreas disciplinares con participación del panel.	
	Levantamiento de necesidades del medio regional para potenciar su interés y participación en los programas.	
Hito 7 (5b): Programas diseñados. <i>Mes 10 a Mes 18</i>	Definición de lineamientos generales para el diseño de las iniciativas.	Dossier de programas diseñados
	Convocatoria de equipos expertos para el diseño.	
	Definición de estrategias para la sustentabilidad financiera y cobertura regional.	
	Formalización institucional de las iniciativas.	
Hito 8 (5b): Programas ingresados a certificación por CPEIP. <i>Mes 18 a Mes 19</i>	Recopilación del proceso de definición y creación de los programas.	Constancia de ingreso de solicitud de certificación
	Ingreso de solicitudes de certificación al CPEIP.	
Hito 9 (5b): Programas iniciados. <i>Mes 16 a Mes 24</i>	Difusión regional de los programas.	Reporte de difusión, matrícula e inicio de actividades
	Convocatoria de público interesado.	
	Definición de aspectos logísticos.	
	Inicio de actividades.	

12. INDICADORES DE LA PROPUESTA

OE N°	Nombre Indicador	Fórmula Cálculo	Base ⁴	Meta año 1	Meta año 2	Medios de Verificación
1	Número de centros participantes en la Red ⁵	# de centros seleccionados en las convocatorias	0	4	10	Reporte con actas de selección y actividades
2	Docentes de la UOH capacitados para la conducción de procesos de tutoría	# de docentes de educación UOH de al menos media jornada que participan en inducción y acompañamiento / # de docentes de educación UOH de al menos media jornada	0%	50%	80%	Actas de asistencia y participación en talleres
3	Participantes en la recolección de información experiencial	# de docentes que contribuyen información periódicamente	0	60	240	Reporte técnico de participación semestral
5	Docentes de la región certificados en iniciativas de desarrollo profesional docente desarrolladas por la UOH	# de docentes certificados	0	0	140	Nóminas de docentes matriculados y certificados por iniciativa

⁴ Las líneas base aquí expuestas representan el carácter novel de la Universidad de O'Higgins, la cual completó recién sus primeros tres años de trabajo en pregrado en marzo de 2020. En efecto, su primera cohorte de egresados se espera para fines de 2021 (en carreras de 10 semestres). Por esta razón es que aún no existen *Docentes de la UOH capacitados para la conducción de procesos de tutoría* (conducente a titulación) (línea base igual a "0"); ni *tampoco Docentes de la región certificados en iniciativas de desarrollo profesional docente desarrolladas por la UOH o Docentes de la región participando en programas UOH de postítulo de mención*, iniciativas y programas que aún no existen (línea base igual a "0" en ambos casos). Respecto de estos dos últimos indicadores asociados al OE5, el proyecto considera complementar esta línea base en octubre de 2020 con una estimación detallada sobre cuál es la oferta vigente en la región en formación docente continua, a partir del análisis de diversas bases de datos administrativas. Por último, para el caso de *Participantes en la recolección de información experiencial bajo la metodología de investigación ESM*, no es posible establecer un valor base diferente de cero por cuanto la experiencia es inédita en el país. De todas formas, la línea de base en este ámbito será complementada (también a octubre de 2020) con el dato de cuántos docentes del sistema escolar regional han participado, en tanto tales, en proyectos de investigación formal realizados por diferentes Institutos de la UOH. En lo que respecta a las consideraciones sobre la línea base del indicador asociado al OE1, estas se detallan en la nota a continuación.

⁵ En este caso es importante señalar que la UOH ha establecido convenios de colaboración para el desarrollo de prácticas pedagógicas (hasta ahora "práctica 1" en 2018 y 2019 y "práctica 2" en 2019) con 33 establecimientos educacionales en 2018 y con 51 en 2019 —≈10% rural en ambos años, y considerando aquí solo establecimientos con RBD a los cuales se adicionan otros jardines infantiles y salas cuna—. De esos primeros 33 establecimientos colaboradores (2018) un 58% se mantuvo en 2019, proyectándose para 2020 que cerca de un 90% de los establecimientos educacionales con convenio para prácticas pedagógicas en 2019 continúen en tal calidad este año. Asimismo, en 2020 se espera que un 70% de los establecimientos de 2018 participen como centros de práctica, retomando así el trabajo con algunos de ellos. El caso de los jardines infantiles no asociados a escuelas (sin RBD) ha sido más complejo, considerando con renovaciones casi totales entre años debido, mayoritariamente, a denuncias de malos tratos hacia los infantes allí acogidos.

Estos números y su evolución representan, por una parte, el carácter reciente de la universidad, y, por otra parte, reflejan los inicios de su esperable proceso de aprendizaje institucional en este campo. Esto es lo que explica que la línea base de centros que integrarán la Red (OE1) sea considerada como "cero", puesto que se espera que los establecimientos educacionales allí participantes puedan y quieran desarrollar con la UOH alianzas de trabajo de una calidad, temporalidad y profundidad superiores en el ámbito pedagógico. Entre otros aspectos, la conformación de la Red implicará, en primer lugar, la sistematización de los aprendizajes de estos primeros años. Lo anterior es sin perjuicio de la suscripción y mantención de convenios de colaboración para prácticas pedagógicas con muchos otros establecimientos en toda la región, aparte de aquellos que integren la Red.

5	Docentes de la región participando en programas UOH de postítulo de mención	# de docentes matriculados	0	0	90	Nóminas de docentes matriculados por programa
---	---	-------------------------------	---	---	----	--

13. ESTRATEGIA DE INSTITUCIONALIZACIÓN Y SUSTENTABILIDAD DE LA PROPUESTA

La planificación del trabajo de este proyecto contempla, en diversos puntos a lo largo de su ejecución, la validación de productos y estrategias por parte de actores institucionales y autoridades superiores. En particular, el OE 4 y sus hitos asociados representan directamente vías en que la UOH institucionalizará y dará sustentabilidad a la propuesta de formación continua trabajada en el OE 5.

La institucionalización de la Red de Centros Educativos Experimentales (OE 1) se realizará a través de la Dirección de Vinculación con el Medio y la Coordinación General de Prácticas de la Escuela de Educación. Este OE contempla, en sus hitos, instancias de validación interna y externa (hito 2) y de formalización institucional de la Red (hito 4).

Respecto del OE 2, al finalizar la ejecución de este proyecto la Escuela de Educación contará con materiales y programaciones para realizar inducción y acompañar a los nuevos y nuevas docentes que se incorporen al equipo y comiencen a realizar tutorías de seminarios de título. La realización de estos futuros talleres quedará a cargo de la Coordinación de Prácticas Pedagógicas, de dependencia directa de la Escuela.

Respecto del Panel Regional constituido en el OE 3, al finalizar el proyecto éste pasará a formar parte de las instancias asesoras de la unidad de formación continua, integrándose junto con otras organizaciones y actores del medio más allá del ámbito educativo.

14. ESTIMACIÓN RESUMIDA DE RECURSOS DE LA PROPUESTA [EN MILES DE PESOS - \$M].

10.1 PRESUPUESTO					
ITEM	SUBITEM	GASTO	Año 1 [En M\$] MINEDUC	Año 2 [En M\$] MINEDUC	Total MINEDUC
RECURSOS HUMANOS (Cuenta corriente)	Contratación de Docentes	Remuneraciones (Docentes)	0	0	0
		Honorarios (Docentes)	0	0	0
		Seguros de accidente (Docentes)	0	0	0
	Contratación de académicos (exclusivo UES)	Remuneraciones (Académicos)	0	0	0
		Honorarios (Académicos)	0	0	0
		Transferencias postdoctorales (Académicos)	0	0	0
		Seguros de accidente (Académicos)	0	0	0
	Contratación de equipo de gestión	Remuneraciones (Equipo de gestión)	0	0	0
		Honorarios (Equipo de gestión)	66.336	71.316	137.652
		Seguros de accidente	0	0	0
	Contratación de ayudantes y tutores	Remuneraciones (Ayudantes)	0	0	0
		Honorarios (Ayudantes)	6.264	1.470	7.734
		Transferencias a estudiantes (Ayudantes)	576	480	1.056
	Otras contrataciones	Remuneraciones (Otras contrataciones)	0	0	0
		Honorarios (Otras contrataciones)	17.280	12.960	30.240
Visita de especialista	Pasajes (Visita especialista)	240	0	240	
	Mantención (Visita especialista)	40	0	40	

GASTOS ACADÉMICOS (Cuenta corriente)		Seguros (Visita especialista)	0	0	0
		Honorarios (Visita especialista)	0	0	0
	Actividades de formación y especialización	Pasajes (Formación)	0	0	0
		Viáticos/mantención (Formación)	0	0	0
		Seguros (Formación)	0	0	0
		Inscripción (Formación)	0	0	0
	Actividades de vinculación y gestión	Pasajes (Vinculación)	680	1.320	2.000
		Viatico/Mantención (Vinculación)	1.360	2.640	4.000
		Seguros (Vinculación)	0	0	0
	Movilidad estudiantil	Pasajes (Movilidad)	0	0	0
		Mantención (Movilidad)	0	0	0
		Seguros (Movilidad)	0	0	0
		Inscripción (Movilidad)	0	0	0
	Asistencia a reuniones y actividades académicas	Pasajes (Asist. Reuniones)	0	0	0
		Contratación de servicios de traslado (Asist. Reuniones)	0	0	0
		Mantención/ Viático (Asist. Reuniones)	0	0	0
		Seguros (Asist. Reuniones)	0	0	0
		Serv. de alimentación (Asist. Reuniones)	0	0	0
		Arriendo de vehículos (Asist. Reuniones)	0	0	0
	Organización de Talleres y Seminarios	Mantención/ Viáticos (Org. Talleres)	0	0	0
		Pasajes (Org. Talleres)	0	0	0
		Contratación de servicio de traslado (Org. Talleres)	400	400	800
		Seguros (Org. Talleres)	0	0	0
		Honorarios (Org. Talleres)	0	0	0
		Serv. de alimentación (Org. Talleres)	6.426	4.644	11.070
		Servicio y productos de difusión (Org. Talleres)	1.872	0	1.872
		Serv. De apoyo académico (Org. Talleres)	0	0	0
		Servicios audiovisuales y de comunicación (Org. Talleres)	0	0	0
		Arriendo de espacios (Org. Talleres)	0	0	0
		Arriendo de vehículos (Org. Talleres)	0	0	0
	Fondos concursables	Contrataciones (Fondos concursables)	0	0	0
		Servicios de consultoría (Fondos concursables)	0	0	0
		Otros gastos corrientes (Fondos concursables)	0	0	0
	Servicios de soporte y seguros	Estudios de arquitectura y afines	0	0	0
		Instalaciones	0	0	0

GASTOS DE OPERACIÓN (Cuenta corriente)		Servicios técnicos	0	0	0
		Seguros de bienes	0	0	0
	Materiales e insumos	Materiales e insumos de oficina	4.560	4.560	9.120
		Insumos para equipamiento y laboratorio	0	0	0
	Servicios y productos de apoyo académico y difusión	Material pedagógico y académico	540	1.440	1.980
		Servicios de apoyo académico	0	8.000	8.000
		Servicios y productos de difusión	7.189	5.430	12.619
		Servicios audiovisuales y de comunicación	1.800	0	1.800
	Impuestos y patentes (exclusivo UES)	Tasas publicaciones científicas	0	0	0
		Impuestos	0	0	0
		Permisos	0	0	0
		Patentes	0	0	0
SERVICIOS DE CONSULTORÍA (Cuenta corriente)	Asistencias Técnicas	Asistencia técnica firma consultora	0	0	0
		Asistencia técnica individual	9.450	12.600	22.050
BIENES (Cuenta capital)	Bienes Inmuebles	Bienes Inmuebles	0	0	0
	Equipamiento e instrumental de apoyo	Equipamiento científico de apoyo a la investigación y laboratorio	0	0	0
		Instrumental para laboratorios, talleres e investigación	0	0	0
		Equipamiento computacional y de información	12.212	3.600	15.812
		Equipamiento Audiovisual	0	0	0
	Otros Bienes	Soporte informático y bases de datos	0	0	0
		Bienes de apoyo para la docencia y aprendizaje	2.500	2.500	5.000
		Bibliografía	1.250	1.250	2.500
	Alhajamiento Menor	Alhajamiento	1.039	1.000	2.039
		Mobiliario	5.000	5.000	10.000
Fondos concursables	Bienes (Fondos concursables)	0	0	0	
OBRAS (Cuenta capital)	Obra Nueva	Obra Nueva	0	0	0
	Ampliación	Ampliación	0	0	0
	Remodelación	Remodelación	5.000	5.000	10.000
	Habilitación	Habilitación	5.000	5.000	10.000
SUBTOTAL CUENTA GASTOS CAPITAL					55.351
SUBTOTAL CUENTA GASTOS CORRIENTE					252.273
TOTAL ANUAL M\$			157.014	150.610	307.624

10.2 JUSTIFICACIÓN DE LOS RECURSOS SOLICITADOS

ITEM	DESCRIPCIÓN Y JUSTIFICACIÓN
------	-----------------------------

Recursos humanos	<p>Se considera honorarios para un coordinador del equipo ejecutivo y asistentes de gestión de apoyo transversales al proyecto, así como para coordinadores específicamente ligados al desarrollo de ciertos objetivos específicos (1, 2, 4), quienes apoyarán a los respectivos responsables de objetivo. El objetivo específico 3 contará con el apoyo de un analista cuantitativo durante la ejecución del proyecto y un programador asociado al hito 4, mientras que el objetivo específico 5 contará con el apoyo de un profesional de la educación para todo el proceso de diseño e implementación de las iniciativas y programas de desarrollo profesional docente.</p> <p>Se considera, asimismo, honorarios para asistentes de diseño, aplicación y análisis de una serie de grupos focales y entrevistas que involucrarán a actores de todas las provincias de la Región y que tributarán a múltiples objetivos específicos.</p>
Gastos académicos	<p>Se considera, principalmente, los costos de la aplicación de la serie de grupos focales y entrevistas, así como de talleres de trabajo y jornadas de socialización/difusión de las actividades del proyecto, estudio de investigación, e iniciativas y programas de desarrollo profesional docente que se realizarán en los diversos objetivos específicos. Esto involucra pasajes y viáticos dentro del territorio regional, servicios de alimentación y difusión (tal como publicaciones en medios regionales).</p>
Gastos de operación	<p>Se considera materiales e insumos de oficina, incluyendo costos de impresión, servicios y productos de difusión en la forma de diseño e impresión de papelería de difusión para la Red de centros educativos, estudio de investigación e iniciativas y programas diseñados, así como el diseño especialista de un programa de b-learning para la inducción y acompañamiento asociado al objetivo específico 2.</p>
Servicios de consultoría	<p>Se considera honorarios para comisiones expertas que apoyarán la labor de los expertos internos a la UOH en el diseño de las iniciativas y programas comprometidos en el objetivo específico 5.</p>
Bienes	<p>Se considera equipamiento computacional de uso general para el funcionamiento del equipo que trabajará en el proyecto, así como equipamiento computacional especializado para la implementación de la plataforma de recolección de información experiencial asociada al objetivo específico 3. Junto con esto, como apoyo a los procesos docentes involucrados en los objetivos específicos 2 y 5 se considera la adquisición de bienes de apoyo al aprendizaje y bibliografía.</p> <p>Finalmente, se considera también mobiliario y alhajamiento para los espacios que utilizarán la unidad de formación continua y el equipo de trabajo del proyecto.</p>
Obras e infraestructura	<p>Se considera fondos para habilitación y remodelación para los espacios que utilizarán la unidad de formación continua y el equipo de trabajo del proyecto.</p>

15. ANEXOS

ANEXO 1: CARTA GANTT DE LOS HITOS Y LAS PRINCIPALES ACTIVIDADES DE LA INICIATIVA

Objetivos específicos	Estrategias	Hitos	Año 1												Año 2											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
OE 1. Constituir...	Est.1a. Diseñar...	H 1																								
		H 2																								
	Est.1b. Implementar...	H 3																								
		H 4																								
		H 5																								
OE2. Instalar...	Est.2a. Elaborar...	H 1																								
	Est.2b. Inducir...	H 2																								
	Est.2c. Monitorear...	H 3																								
OE 3. Indagar...	Est.3a. Instalar...	H 1																								
		H 2																								
		H 3																								
		H 4																								
	Est.3b. Aplicar...	H 5																								
		H 6																								
		H 7																								
		H 8																								
		H 9																								
OE 4. Instalar...	Est.4a. Crear...	H 1																								
		H 2																								
	Est.4b. Generar...	H 3																								
		H 4																								
OE 5. Diseñar...	Est.5a. Diseñar...	H 1																								
		H 2																								
		H 3																								
		H 4																								
		H 5																								
	Est.5b. Diseñar...	H 6																								
		H 7																								
		H 8																								
		H 9																								

ANEXO 2: ESTADÍSTICAS E INDICADORES INSTITUCIONALES

DATOS DE NIVEL INSTITUCIONAL

	2017	2018	2019
Matrícula total de pregrado	435	1326	2282
Matrícula total estudiantes con gratuidad	302	984	1697
Tasa de retención en el primer año	N/A	90,60%	90,10%
Tasa de titulación oportuna por cohorte de ingreso	N/A	N/A	N/A
Tiempos promedio de titulación	N/A	N/A	N/A
Empleabilidad a 6 meses del título	N/A	N/A	N/A
Nº total de docentes/académicos jornada completa*	28	46	60
% de docentes/académicos jornada completa con doctorado*	100%	100%	100%
Nº de proyectos con financiamiento externo de VcM	2	4	7
Nº de proyectos de VcM	2	4	7
Nº de académicos que participan en proyectos de VcM	0	32	42
Nº de estudiantes que participan en proyectos de VcM	0	134	164

* En la UOH, el personal académico tiene nombramientos de media jornada o jornada completa, mientras que el personal docente tiene nombramientos de a lo más media jornada. Por eso, en estas líneas se considera solamente el personal académico. Esta información se complementa en la siguiente tabla incluyendo también al personal adjunto del área de Educación.

DATOS DEL ÁREA DE EDUCACIÓN (ESCUELA DE EDUCACIÓN, INSTITUTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN)

	2017	2018	2019
Matrícula total de carreras de pedagogía	164	413	716
Matrícula total estudiantes con gratuidad	112	319	544
Tasa de retención en el primer año	N/A	90,85%	90,90%
Tasa de titulación oportuna por cohorte de ingreso	N/A	N/A	N/A
Tiempos promedio de titulación	N/A	N/A	N/A
Empleabilidad a 6 meses del título	N/A	N/A	N/A
Nº total de académicos (jornada completa)	8	11	16
% de académicos (jornada completa) con doctorado	100%	100%	100%
Nº total de profesores adjuntos (media jornada)	0	5	11
% de profesores adjuntos (media jornada) con doctorado	N/A	0%	9%
Nº de proyectos con financiamiento externo de VcM	2	2	4
Nº de proyectos de VcM	2	2	4
Nº de académicos que participan en proyectos de VcM	0	5	11
Nº de estudiantes que participan en proyectos de VcM	0	134	164

ANEXO 2: CURRÍCULO DE LOS INTEGRANTES DEL PROYECTO

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO	NOMBRES	
Gómez		Rojas	David Maximiliano	
FECHA NACIMIENTO		CORREO ELECTRÓNICO	FONO	FAX
23/04/1981		David.gomez@uoh.cl	2 2903 0018	-
RUT		CARGO ACTUAL		
13.992.120-8		Director, Instituto de Ciencias de la Educación		
REGIÓN	CIUDAD	DIRECCIÓN DE TRABAJO		
VI	Rancagua	Avenida Libertador Bernardo O'Higgins 611		
JORNADA DE TRABAJO (en horas semanales)				
44				

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Ingeniero civil matemático	Universidad de Chile	Chile	2006
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Doctor en ciencias de la ingeniería, mención modelamiento matemático	Universidad de Chile	Chile	2010
Ph.D. in Neuroscience	Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati (SISSA)	Italia	2012

TRABAJOS ANTERIORES

INSTITUCIÓN	CARGO	DESDE	HASTA
Centro de Investigación Avanzada en Educación (CIAE), Universidad de Chile	Investigador	Noviembre 2013	Febrero 2017

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO	NOMBRES	
Roco		Fossa	Rodrigo Daniel	
FECHA NACIMIENTO		CORREO ELECTRÓNICO	FONO	FAX
30/01/1971		rodrigo.roco@uoh.cl	+56 9 52181935	-
RUT		CARGO ACTUAL		
11.842.948-6		Director, Escuela de Educación		
REGIÓN	CIUDAD	DIRECCIÓN DE TRABAJO		
O'Higgins	Rancagua	Avenida Libertador Bernardo O'Higgins 611		
JORNADA DE TRABAJO (en horas semanales)				
44				

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Licenciado en artes con mención en teoría de la música	Universidad de Chile	Chile	2001
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Master en Ciencias de la Educación	Universidad de Borgoña	Francia	2006
Ph.D. en Ciencias de la Educación	IREDU/Universidad de Borgoña	Francia	2011

TRABAJOS ANTERIORES

INSTITUCIÓN	CARGO	DESDE	HASTA
Dirección de Educación Pública	Jefe de la División de Desarrollo Educacional	2018	2019
Ministerio de Educación	Secretario Ejecutivo proyecto de ley desmunicipalización	2015	2017
Universidad de Chile	Secretario Ejecutivo PIE UChile	2012	2014

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO	NOMBRES	
Castro		Monardes	Hernán Vladimir	
FECHA NACIMIENTO		CORREO ELECTRÓNICO		FONO
10 septiembre 1964		Hernan.castro@uoh.cl		9 99494417
RUT		CARGO ACTUAL		
9.551.968-7		Director Vinculación con el Medio		
REGIÓN	CIUDAD	DIRECCIÓN DE TRABAJO		
VI	Rancagua	Alameda Bernardo O'Higgins N° 611		
JORNADA DE TRABAJO (en horas semanales)				
44 horas				

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Profesor de Estado en Historia y Geografía	Universidad de Talca	Chile	1989
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)			
	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magíster en Ciencias de la Educación con mención en Administración y Gestión Educacional	Universidad Mayor	Chile	2005
© Magíster en Planificación y Desarrollo de la Educación	Universidad Autónoma de Morelos	México	

TRABAJOS ANTERIORES

INSTITUCIÓN	CARGO	DESDE	HASTA
Ministerio de Educación	Secretario Regional Ministerial de Educación O'Higgins	Junio 2016	Marzo 2028
Municipalidad de Machalí	Jefe Departamento de Educación	Abril 2012	Junio 2016
Ministerio de Educación	Jefe de Departamento de Planificación y Control de Gestión DIPLAP	Diciembre 2006	Agosto 2010

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO	NOMBRES	
Matheson		Argomedo	Carolina Andrea	
FECHA NACIMIENTO		CORREO ELECTRÓNICO		FONO
05 de septiembre de 1978		carolina.matheson@uoh.cl		+569 56681044
RUT		CARGO ACTUAL		
13.435.085-7		Subdirectora de Pregrado, Universidad de O'Higgins		
REGIÓN	CIUDAD	DIRECCIÓN DE TRABAJO		
VI	Rancagua	Libertador Bernardo O'Higgins 611		
JORNADA DE TRABAJO (en horas semanales)				
44				

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Psicóloga	P. Universidad Católica de Chile	Chile	2003
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Master of Education (Research)	The University of Sydney	Australia	2011

TRABAJOS ANTERIORES

INSTITUCIÓN	CARGO	DESDE	HASTA
Universidad de O'Higgins	Coordinadora de Enseñanza y Aprendizaje	Octubre 2018	Agosto 2019
Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas	Coordinadora Área para el Aprendizaje de Ingeniería y Ciencias (A2IC)	Enero 2016	Septiembre 2018
Universidad de Chile, Departamento de Pregrado	Jefe Área de Aprendizaje	Abril 2013	Marzo 2016
University of New South Wales, Australia Learning and Teaching Unit	Sessional Teaching Staff Project Coordinator	Abril 2011	Diciembre 2012
P. Universidad Católica de Chile Centro de Desarrollo Docente, CDDoc	Directora de Programa Aprendizaje Servicio y Coordinadora de Programa de Habilidades Docentes	Octubre 2005	Julio 2009

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO	NOMBRES	
Núñez		Moscoso	Javier Iván	
FECHA NACIMIENTO		CORREO ELECTRÓNICO	FONO	FAX
28/03/1980		javier.nunez@uoh.cl	936255086	
RUT		CARGO ACTUAL		
13.829.518-4		Profesor asistente		
REGIÓN	CIUDAD	DIRECCIÓN DE TRABAJO		
VI	Rancagua	Avenida Libertador Bernardo O'Higgins 611, Rancagua		
JORNADA DE TRABAJO (en horas semanales)				
44				

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Profesor de Estado en Filosofía	Universidad de Santiago de Chile	Chile	2005
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Doctor en Ciencias de la educación	Université de Toulouse II / Pontificia Universidad Católica de Chile	Francia/Chile	2013
Master en Ciencias Humanas y Sociales	Université de Toulouse II	Francia	2009
Magíster en Ciencias de la educación y de la formación	Université de Toulouse II	Francia	2008

TRABAJOS ANTERIORES

INSTITUCIÓN	CARGO	DESDE	HASTA
Universidad de Montreal	Investigador postdoctoral	Abril 2015	Dic. 2018
Academia de Toulouse/ Universidad de Toulouse II	Profesor/formador de adultos	Sept 2014	Marzo 2015
Universidad de Toulouse II	Agregado de investigación y docencia	Sept 2012	Agosto 2014

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO	NOMBRES	
RAMIREZ		OPAZO	VANIA ALEJANDRA	
FECHA NACIMIENTO		CORREO ELECTRÓNICO		FONO
20-06-1976		vania.ramirez@uoh.cl		+56974974553
RUT		CARGO ACTUAL		
13.044.570-5		COORDINADORA GENERAL PRÁCTICAS PEDAGOGICAS ESCUELA DE EDUCACIÓN		
REGIÓN	CIUDAD	DIRECCIÓN DE TRABAJO		
VI	RANCAGUA	AV. LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINIS 611		
JORNADA DE TRABAJO (en horas semanales)				
44				

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Profesora de Educación Básica Mención Castellano	Universidad Católica de Chile	Chile	2006
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN

TRABAJOS ANTERIORES

INSTITUCIÓN	CARGO	DESDE	HASTA
Universidad de Chile	<ul style="list-style-type: none"> Coordinadora de Prácticas DEP – Carrera de Pedagogía General Básica Docente de Taller Práctica Intermedia 	2016	2017
Universidad Católica Raúl Silva Henríquez	<ul style="list-style-type: none"> Supervisora Práctica Profesional. Escuela Inicial. Carrera de Pedagogía General Básica Docente del área de Lenguaje. Carrera de Pedagogía General Básica Docente guía Seminario de título Carrera de Pedagogía General Básica mención Lenguaje y Comunicación. 	2008	2016

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO	NOMBRES	
Canales		Soto	Javiera Alejandra	
FECHA NACIMIENTO		CORREO ELECTRÓNICO	FONO	FAX
30 de Abril de 1996		javiera.canales@uoh.cl	229030028	
RUT		CARGO ACTUAL		
19.358.827-1		Analista de Proyectos Dirección Económica y Administrativa Universidad de Ohiggins		
REGIÓN	CIUDAD	DIRECCIÓN DE TRABAJO		
VI	Rancagua	Campus Rancagua. Av. Libertador Bernardo O'Higgins 611		
JORNADA DE TRABAJO (en horas semanales)				
44				

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Administradora Pública mención Gestión Pública	Universidad de Chile	Chile	2019
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN

TRABAJOS ANTERIORES

INSTITUCIÓN	CARGO	DESDE	HASTA
Fundación APTUS Perfeccionamiento y Capacitación	Apoyo Logístico Administrativo	Septiembre 2019	Diciembre 2019

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO	NOMBRES	
Pino		Alarcón	Javier Francisco	
FECHA NACIMIENTO		CORREO ELECTRÓNICO		FONO
25/09/1982		Javier.pino@uoh.cl		2 2903 0039
RUT		CARGO ACTUAL		
15.366.548-6		Vicerrector de Gestión Institucional		
REGIÓN	CIUDAD	DIRECCIÓN DE TRABAJO		
VI	Rancagua	Avenida Libertador Bernardo O'Higgins 611		
JORNADA DE TRABAJO (en horas semanales)				
44				

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
LICENCIATURA EN CIENCIAS POLÍTICAS Y GUBERNAMENTALES	UNIVERSIDAD DE CHILE	CHILE	2006
TÍTULO DE ADMINISTRADOR PÚBLICO	UNIVERSIDAD DE CHILE	CHILE	2007
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
MAGÍSTER EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS	UNIVERSIDAD DE CHILE	CHILE	2011

TRABAJOS ANTERIORES

INSTITUCIÓN	CARGO	DESDE	HASTA
UNIVERSIDAD DE CHILE	ADMINISTRADOR CENTRO DE INVESTIGACIÓN AVANZADA EN EDUCACIÓN	ABRIL 2008	FEBRERO 2016

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO	NOMBRES	
Higueras		Seguel	V́ctor Eduardo	
FECHA NACIMIENTO		CORREO ELECTRÓNICO		FONO
6 de junio de 1979		Victor.higueras@uoh.cl		995093851
RUT		CARGO ACTUAL		
13.736.037-3		Director Económico y Administrativo UOH		
REGIÓN	CIUDAD	DIRECCIÓN DE TRABAJO		
Sexta	Rancagua	Avenida Libertador Bernardo O'Higgins 611		
JORNADA DE TRABAJO (en horas semanales)				
44				

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Administrador Público	Universidad de Los Lagos	Chile	2005
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magister en Ciencia Política	Universidad de Chile	Chile	2011

TRABAJOS ANTERIORES

INSTITUCIÓN	CARGO	DESDE	HASTA
CONICYT actual ANID	Encargado financiero Programa de Investigación Asociativa PIA.	2011	2019

ANEXO 3: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Avalos, B. (2011). Teacher professional development in Teaching and Teacher Education over ten years. *Teaching and Teacher Education*, Vol. 27, pp.10-20
- Agencia de Calidad de la Educación (2018). *Resultados Regionales y Provinciales. Resultados Evaluación Simce 2018*.
- Barber, M. & Mourshed, M. (2007). *How the world's best-performing school systems come out on top*. McKinsey & Company.
- Bellei, C. & y L. Morawietz (2016). *Strong Content, Weak Tools. Twenty-First-Century Competencies in the Chilean Educational Reform*. En *Teaching and Learning for the 21st Century: Educational Goals, Policies, and Curricula from Six Nations*, Reimers, F. and Chung, C. (Eds.). Harvard Education Press, pp. 93–126.
- Blömeke, S., Buchholtz, N., Suhl, U., & Kaiser, G. (2014). Resolving the chicken-or-egg causality dilemma: The longitudinal interplay of teacher knowledge and teacher beliefs. *Teaching and Teacher Education*, Vol. 37, pp. 130–139
- Blömeke, S. & Vegar, R. (2019). Consistency of results regarding teacher effects across subjects, school levels, outcomes and countries. *Teaching and Teacher Education*, Vol. 77, pp. 170-182
- Bottoms, G., & Schmidt-Davis, J. (2010). *The three essentials: Improving schools requires district vision, district and state support, and principal leadership*. Wallace Foundation.
- Darling-Hammond, L. (2000). Teacher quality and student achievement. *Education Policy Analysis Archives*, N°8, Vol.1
- Darling-Hammond, L., Hyster, M. E., Gardner, M. (2017). *Effective Teacher Professional Development*. CA: Learning Policy Institute.
- European Commission. (2015). *Shaping career-long perspectives on teaching: A guide on policies to improve initial teacher education*. Brussels: ET2020 Working Group on Schools Policy.
- Fullan, M. & Scott, G. (2014). *New Pedagogies for Deep Learning Whitepaper: Education PLUS*. Collaborative Impact SPC, Seattle, Washington: <https://www.michaelfullan.ca/wp-content/uploads/2014/09/Education-Plus-A-Whitepaper-July-2014-1.pdf>
- Gore, J., Lloyd, A., Smith, M., Bowea, J., Ellisa, H. & Lubansa, D. (2017). Effects of professional development on the quality of teaching: Results from a randomised controlled trial of Quality Teaching Rounds. *Teaching and Teacher Education*, Vol. 68, pp. 99-113
- GORE O'Higgins (2011). *Estrategia Regional de Desarrollo 2011 – 2020, Región del Libertador General Bernardo O'higgins*. División de Planificación y Ordenamiento Territorial. 176 pp.
- Kennedy, M. (2016). How does professional development improve teaching? *Review of Educational Research*, n° 86, vol. 4, pp.945-980
- Korthagen, F. (2017). Inconvenient truths about teacher learning: towards professional development 3.0. *Teachers and Teaching*, n°23, vol. 4, pp.387-405
- Krauss, S., & Blum, W. (2012). The conceptualisation and measurement of pedagogical content knowledge, content knowledge in the COACTIV study, and their impact on student learning. *Journal of Education Periodical of the Kenton Education Association*, n°56, pp.49–69.
- Larson, R., & Csikszentmihalyi, M. (1983). The experience sampling method. *New Directions for Methodology of Social and Behavioral Science*, n°15, pp.41-56
- Leithwood, K. (2010). Characteristics of school districts that are exceptionally successful in closing the achievement gap. *Leadership and Policy in Schools*, n°9, vol. 3, pp. 245-291
- Leithwood, K. (2016). Department-Head Leadership for School Improvement. *Leadership and Policy in Schools*, n°15, vol. 2, pp. 117–140
- Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A., & Hopkins, D. (2006). *Successful school Leadership. What it is and how it influences pupil learning*. Research Report No. 800. University of Nottingham.
- Loughran, J., Berry, A. & Mulhall, P. (2012). *Understanding and Developing Science Teachers' Pedagogical Content Knowledge*, 2nd edition. Rotterdam: Sense Publishers.
- Medeiros M., Gómez C., Sánchez M. y Orrego V. (2018). Idoneidad disciplinar de los profesores y mercado de horas docentes. *Calidad en la educación*, n°48, pp. 50-95.
- Melnick, H., & Martínez, L. (2019). *Preparing teachers to support social and emotional learning: A case study of San Jose State University and Lakewood Elementary School*. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.
- MINEDUC. (2017). *Contextualización de la enseñanza en Chile. Resultados de la encuesta internacional TALIS 2013, OCDE*. 212 pp.
- MINEDUC, Secretaría Técnica Local Desarrollo Profesional Docente CPEIP – SEREMI LBO. (2017). *Voces Docentes Región del Libertador Bernardo O'higgins. Informe de Levantamiento de Necesidades de Desarrollo Profesional Docente*. 17 pp.
- MINEDUC & UNESCO (2018). *Políticas para el Desarrollo del Currículum: Reflexiones y Propuestas*. Arratia, A. & Ossandón, L. (Eds.). 485 pp.

- MINEDUC, Programa de Comités Locales Área de Desarrollo Profesional Docente CPEIP. (2018). *Informe Diagnóstico Preliminar Sobre Necesidades De Desarrollo Profesional Docente Situado, Región de O`Higgins - Comité Local de Cachapoal*.
- MINEDUC, Unidad Técnica de Desarrollo Territorial, CPEIP. (2019). *Modelo de Gestión Territorial para el Desarrollo Profesional Docente*. Septiembre/2019.
- OECD. (2014). *TALIS 2013 Results: An International Perspective on Teaching and Learning*. Paris, OECD Publishing.
- OECD. (2018). *The future of education and skills Education 2030. The Future We Want*.
[http://www.oecd.org/education/2030/E2030%20Position%20Paper%20\(05.04.2018\).pdf](http://www.oecd.org/education/2030/E2030%20Position%20Paper%20(05.04.2018).pdf)
- OECD. (2005). *Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers*. www.oecd.org/edu/teacherpolicy
- OECD. (2011). *Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers: pointers for policy development*.
- Schleicher, A. (Ed.) (2012). *Preparing Teachers and Developing School Leaders for the 21st Century: Lessons from around the World*. OECD Publishing.
- Şimşek, N., & Boz, N. (2016). Analysis of pedagogical content knowledge studies in the context of mathematics education in Turkey: A meta-synthesis study. *Educational Sciences: Theory & Practice*, n°16, pp. 799-826.
- UNESCO (2019). *Teacher Policy Development Guide. International Task Force on Teachers for Education 2030*. 123 pp.
- Wahlstrom, K., Seashore-Louis, K., Leithwood, K. & Anderson, S. (2010). *Investigating the Links to Improved Student Learning. Learning from Leadership Project*. U. of Minnesota & U. of Toronto. Wallace Foundation.