

Observatorio DuocUC

31

BOLETÍN N°31
JULIO 2018

Las **INNOVACIONES** en **DESARROLLO** en Duoc UC



DuocUC
50 AÑOS

Samuel Arancibia Lomberger / Pablo Vaillant Castellano / Carmen Gloria López Meza / Catalina Iglesias de las Heras
Sebastián Sánchez Díaz / Roberto de la Vega Zola / Rodrigo Lagos Reyes / Rodrigo Núñez González / Gastón Ramos Velasco
Loreto Parra Tramon / Fabiola Lizet Yong Escobar / Christopher Antonio Monsalve Barrios

Observatorio
DuocUC



EDITORIAL

Toda institución que aspira a perdurar en el tiempo, considera a la innovación de su quehacer como una tarea de suyo permanente. Por ello el Rector de la Universidad Católica, Ignacio Sánchez Díaz, en su discurso en la Cuenta Anual 2017 de Duoc UC, planteó como algunas de las metas futuras que esperaba de Duoc UC, las siguientes:

Boletín Observatorio
Edición N°31, JULIO 2018

Comité Editorial

Fukushi Mandiola, Kiyoshi

Berdichewsky Aranda, Katia
Campos Silva, Marcelo
Campos Parra, Natalia
Pumarino Mendoza, Andrés
Reyes Montaner, Héctor
Sánchez Díaz, Sebastián
Vial Muñoz, Samuel

Diseño y Diagramación
iP21.cl

a) “Creo que Duoc UC está muy llamado a hacer innovación en la Educación Superior Técnico Profesional. A no contentarnos nunca con que tenemos una acreditación de excelencia y por eso pensar que todo lo estamos haciendo bien y que tenemos que estar tranquilos con lo obtenido. A mirar en el extranjero, a mirar otras realidades, a dar vuelta todas las miradas sobre la educación que estamos haciendo y a preguntarnos siempre cómo lo podemos hacer mejor. Creo que en eso se basa la excelencia, en hacernos la pregunta de cómo podemos progresar, cuál es la innovación docente que podemos y deseamos tener”.

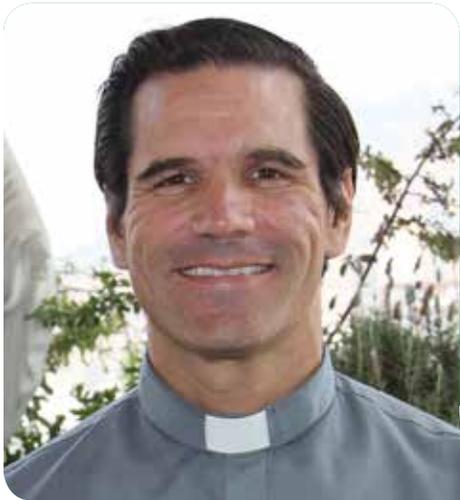
b) “Cuál es la investigación, transferencia tecnológica, aplicación hacia la sociedad que se puede hacer en esta institución profesional. Porque me parece que la investigación aplicada para Duoc UC tiene que tener un compromiso con la calidad. Por lo tanto, nuestros estudiantes se tienen que formar en entornos que se hacen preguntas y se cuestionan sobre la realidad, para poder adaptarse a un mundo que es muy flexible y aceptar que muchos de nosotros estaremos desempeñando roles diferentes para los cuales nos formamos. Esto va a ser la tónica hacia el futuro”.

En tal sentido, este Boletín N° 31 se inserta en este deseo de fomentar y difundir la innovación institucional. Se trata de mostrar novedades, progreso, nuevos métodos aplicados, ideas para solucionar problemas o que facilitan tareas habituales. Si nuestra preocupación esencial es cómo mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje, esto puede y debe lograrse con estrategias, nuevos métodos y énfasis, renovación de recursos materiales de apoyo, es decir, de múltiples formas.

El Boletín N°31 nos trae diez innovaciones que Duoc UC considera destacadas y de importante impacto positivo interno. Todas están en distintos grados de avances y algunas ya consolidadas. Los invitados a exponerlas son: Carmen Gloria López, Catalina Iglesias, Sebastián Sánchez, Roberto de la Vega, Rodrigo Lagos, Rodrigo Núñez, Gastón Ramos, Loreto Parra, Fabiola Lizet y Christopher Monsalve, todas autoridades relevantes y líderes en los proyectos, y los dos últimos estudiantes que aportan con su gestión a la identidad católica de la institución.

Por último, el Observatorio Duoc le da la bienvenida al nuevo Capellán General de Duoc UC, padre Samuel Arancibia Lomberger, quien nos escribe sobre tres aspectos que desea trabajar en nuestra institución. Asimismo, Pablo Vaillant, nos introduce a la idea de innovación.

Esperamos que la lectura del presente texto sea útil, incentivador y refrescante para todos.



EL DESAFÍO DE SERVIR CON ALEGRÍA, COMPETENCIA Y APERTURA

Samuel Arancibia Lomberger
Capellán General de Duoc UC

Escribo estas líneas a pocos días de asumir el hermoso desafío de la Capellanía General de esta querida institución del Duoc UC. Que estas palabras sean entonces de gratitud para Dios y para esta querida familia que me ha acogido con tanto cariño. Consciente de que estoy comenzando mi labor y, a riesgo de no apuntar en el blanco, permítanme de todos modos aventurar tres líneas por las que me encantaría transitar. Ciertamente, no son nuevas para el Duoc UC, sino -según he visto en este corto tiempo- sello importante de su vida y misión.

Por más que leo y releo el Evangelio -resumido magistralmente en las Bienaventuranzas-, una y otra vez vuelvo a la misma convicción: *la alegría y el gozo en el camino de la fe, no es algo accidental ni secundario, sino elemento fundante*. Esto se verifica cuando leemos las exhortaciones del Papa Francisco¹ y los escritos de los grandes exponentes de la fe cristiana. Tengo la

certeza de que si trabajamos juntos por lograr una institución donde la alegría cristiana -no la efímera que muchas veces propone el mundo- se proyecte, se respire, se enseñe y se experimente, podemos estar seguros que avanzamos por el camino correcto.

En una institución que quiere servir a un país donde las cifras de estrés, depresión y angustia han visto un aumento sostenido y donde las tasas de mortalidad juvenil por suicidio duplican la de Latinoamérica y el Caribe², me parece que proponer a alumnos, docentes, funcionarios y a todos quienes son parte de esta familia Duoc UC, la alegría de la fe, será siempre una tarea prioritaria.

En segundo lugar, creo importante hacernos cargo de lo que recientemente ha señalado nuestro Rector cuando afirma que “la educación superior técnico-profesional tiene una estampa, una silueta mucho más parecida a Chile que la de

cualquier universidad”³. Asumir esa realidad supone hacernos cargo de que al interior de nuestra institución encontramos una diversidad cultural, social y política que es un gran don. Es fascinante pensar que en esta gran familia puedan caber tantos sueños, esperanzas y desafíos, tan diversos y variados.

Pero si es un don, es también una tarea. Suscitar espacios donde podamos encontrarnos, saludarnos, visibilizarnos, será también un desafío clave si es que queremos cumplir esa tarea que nos dejó el Papa Francisco cuando nos pidió que trabajemos por *“buscar espacios recurrentes de diálogo más que de confrontación; espacios de encuentro más que división; caminos de amistosa discrepancia, porque se difiere con respeto entre personas que caminan en la búsqueda honesta de avanzar en comunidad hacia una renovada convivencia nacional”*.⁴

Visto desde este punto, no resulta

1 Dos de ellas enfatizan esto en el mismo título que llevan: *Evangelii Gaudium* (La Alegría del Evangelio) y *Gaudete et Exsultate* (Alégrense y regocíjense).

2 <https://politicaspUBLICAS.uc.cl/wp-content/uploads/2015/07/N%C2%B0-79-Aumento-sostenido-del-suicidio-en-Chile.pdf>

3 Entrevista en diario La Tercera, 29 de Julio de 2018.

4 Discurso del Papa Francisco en la Pontificia Universidad Católica de Chile.

orgullosos ni presuntuosos entender nuestra misión, no solo como formadores de grandes profesionales técnicos al servicio de los demás, sino sobre todo de forjadores de grandes chilenos que construyan un país más fraterno y unido. ¡Cuánto bien haríamos a un Chile marcado por la división, la violencia, la indiferencia y -el peor mal de todos- la desconfianza, si nos esmeráramos en fomentar lazos que nos trasciendan a todos!

Me permito esbozar una tercera y última línea de acción. Hace algunos días Google nos sorprendía mostrando como Doodle (logo) al Padre Georges Lemaître, sacerdote belga, considerado el padre de la teoría del Big Bang. Nos sorprendía, no porque no lo supiéramos, sino porque ocasionalmente se ha querido promover la idea errónea de que fe y ciencia se contraponen; de que razón y fe, no pueden caminar juntas.

En este sentido, me parece que como institución católica tenemos la obligación, el desafío y la meta de demostrar que razón y fe, no solo pueden caminar juntas, sino que son magníficas compañeras. De que la excelencia académica y la genuina humildad, son hermanas; de que fe y ciencia son verdaderas cómplices; de que innovación y tradición, se reclaman mutuamente; de que ética y progreso son inseparables.

Considerando este planteamiento, las recientes palabras del Papa Francisco en Chile parecieran estar dirigidas directamente a nosotros: *“Es necesario que la adquisición de conocimiento sepa generar una interacción entre el aula y la sabiduría de los pueblos ...La estrecha interacción entre ambos impide el divorcio entre la razón y la acción, entre el pensar y el sentir, entre el conocer y el vivir, entre la profesión y el servicio”*.⁵

¿Cómo no reconocer que al interior de nuestro Instituto encontramos un espacio privilegiado para poner en práctica este diálogo entre razón y acción, entre profesión y servicio, entre el conocer y el vivir? La certeza de que tenemos un gran don entre manos nos desafía como nunca en el servicio de Chile.

*“¿Por qué pensar tan grande?”, se preguntaba San Alberto Hurtado. Podríamos caer en la arrogancia o la soberbia. Pero el mismo santo advierte: “Pero no hay peligro: mientras mayor es la tarea, más chico se siente uno”*⁶. Agradezco, pues a Dios y a cada uno de Uds., la oportunidad de servir en una institución como esta y me pongo bajo el amparo de San José, Patrono del Duoc UC, para servir con humildad y alegría.

6 Virtudes del hombre de acción, 1947.

5 Discurso del Papa Francisco en la Pontificia Universidad Católica de Chile



Síguenos en twitter



/ObservatorioETP

y entérate de todas las novedades que tenemos para tí.



DISTINCIONES ACERCA DE QUÉ ES INNOVACIÓN

Pablo Vaillant Castellano

Director de Innovación e Investigación Aplicada de Duoc UC

Existen muchas definiciones de innovación, en la RAE se define como acción y efecto de innovar, lo cual nos dice que la innovación se constituye tanto de procesos y actividades como de resultados e impactos de innovar, que a su vez se define como alterar algo para introducir novedades. Si buscas la palabra *innovation* en google, la primera definición es la del diccionario Merriam-Webster que la define como la introducción de algo nuevo, una nueva idea, método o dispositivo. Si se introdujo algo nuevo es porque hay adopción y, por lo tanto genera valor; así el corolario más importante es que la innovación genera valor. Si el trabajo y esfuerzo para innovar no se traduce en nuevo valor y falla en el intento, solo le podemos considerar como una actividad de innovación.

La definición más aceptada en el contexto económico a nivel mundial

es la del Manual de Oslo¹ (OCDE), que proporciona directrices para la recogida e interpretación de información sobre la innovación en empresas y que resumo como la introducción de un nuevo, o significativamente mejorado, producto (bien o servicio), de un proceso, de un nuevo método de comercialización o de un nuevo método organizativo y que tiene como objetivo la mejora de los resultados. Las actividades sobre innovación incluyen el conjunto de actuaciones científicas, tecnológicas, organizativas, financieras y comerciales que realmente, o pretendidamente, conducen a la introducción de innovaciones. Se consideran las actividades que hayan sido exitosas en su introducción, como las que estén en curso o han sido canceladas. La innovación

implica la utilización de un nuevo conocimiento o un nuevo uso o una combinación de conocimientos existentes. El Ministerio de Economía construye su encuesta de innovación en base a las definiciones del Manual de Oslo, y esta es aplicada también a las instituciones del sector educación.

Con las definiciones anteriores, podemos realizar distinciones acerca de qué es o no una innovación, y podemos distinguirla por tipos, es decir, innovación en productos, en procesos, organizacionales y comerciales, que podrían ser tecnológicas o no. También podríamos distinguirla por grados de novedad, es decir, podría ser nueva para la empresa u organización, como condición mínima, o nueva para el mercado, inclusive distinguir si es nueva en el contexto nacional o internacional. En definitiva, innovación es la implementación de algo

¹ https://read.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/manual-de-oslo_9789264065659-es#page1

nuevo o diferente que genera valor a alguien.

Otra distinción que vale la pena realizar es si la innovación es incremental o radical. En la innovación incremental el énfasis está en la operación u explotación actual; es decir, ocurre cuando se implementa algo nuevo o diferente que resuelve problemas en los productos, servicios o procesos existentes y que crea valor. En general las instituciones realizan innovaciones incrementales para mejorar efectividad o eficiencia, y mantenerse vigentes. Son de baja o mediana incertidumbre y por lo tanto de implementación en el corto o mediano plazo. La mejora continua no se considera innovación porque no existe o es casi nula la incertidumbre.

En la innovación radical el énfasis está en la exploración y en la identificación de oportunidades. Ocurre cuando se crea una nueva categoría, un nuevo mercado o se transforma uno existente, a partir de nuevos productos, servicios o procesos, en general con características sin precedentes. Son innovaciones de alta incertidumbre y por lo tanto tienen un mayor horizonte de implementación. Este es el tipo de innovaciones que genera avances y mejoras dramáticas en la calidad de vida de las personas. En general, si las instituciones o empresas de un sector o industria no están preparadas para adaptarse y transformarse ante este tipo de innovaciones, no tendrán larga vida, lo que el economista Joseph Schumpeter definió como destrucción creativa en su obra *Capitalismo, Socialismo y Demografía*.

Una innovación radical, en general, proviene desde nuevos actores, una nueva institución, empresa o startup (ejemplo: Netflix vs Blockbuster; Uber vs Taxis), impulsada o no por el Estado. Sin embargo, también pueden surgir desde una institución o empresa existente. Esto último, de acuerdo a diversos autores como Clayton Christensen, ocurre en instituciones que han sido creadas o han impulsado el descubrimiento y exploración, y por lo tanto que han desarrollado capacidades y cultura de innovación, donde el liderazgo, las habilidades de descubrimiento en las personas, y la incorporación de procesos son clave en el ADN de estas.

En Duoc UC se ha innovado a nivel nacional, destacando la introducción de un modelo basado en competencias, de un modelo de formación dual en un proyecto conjunto con Empresas Arauco, por mencionar algunas, y actualmente con una innovación en curso a ser introducida en 2019 en algunas Carreras como es el Aprendizaje Colaborativo Basado en Desafíos. Esta última representa un cambio más radical en el aula y podría ser considerada una innovación de proceso por la introducción de una nueva estrategia pedagógica, pero a la vez una de producto porque cambia sustantivamente la Carrera.

Las distinciones realizadas permiten entender y clasificar una innovación; pero lo más relevante desde mi punto de vista es que la innovación responde al contexto y a los fines que se plantea una institución, que en lo más profundo busca mejorar la calidad de vida de las

personas. Así, en el contexto de los profundos cambios tecnológicos, de lo digital penetrando cada espacio de nuestras vidas y un mercado del trabajo que ya está cambiando, existen desafíos de innovación para muchos sectores e industrias, y sin lugar a dudas esto no es ajeno a Chile, al sector de Educación y en particular a Duoc UC. Creo que en Duoc UC estamos enfrentando esos desafíos y generando capacidades para mantenernos vigentes, competitivos y en posición de liderazgo, para mejorar el aprendizaje y experiencia de los estudiantes, aportar a las problemáticas productivas y sociales, y en definitiva aportar a la mejora de la calidad de vida de las personas.

INNOVACIONES DESTACADAS EN LA VICERRECTORÍA ACADÉMICA



DOS INNOVACIONES DESTACADAS EN LA VICERRECTORÍA ACADÉMICA DE DUOC UC

Carmen Gloria López Meza
Vicerrectora Académica de Duoc UC

El Boletín 31 del Observatorio Duoc UC nos invitó a escribir sobre dos innovaciones relevantes dentro del ámbito académico enfocadas en lograr más y mejores aprendizajes. La Vicerrectoría Académica ha decidido destacar al **Aprendizaje Colaborativo Basado en Desafíos y la Integración**

de competencias de empleabilidad al currículum, dado que son dos aportes en los cuales estamos trabajando y que apuntan a preparar a nuestros titulados para un mundo diverso, dinámico y cambiante.

Creemos necesario compartir con la comunidad de Duoc UC lo que

estamos haciendo, porque de este modo generamos conocimiento y permitimos que todos tengan el contexto de los análisis y las razones que nos llevaron a jugarlos por estas innovaciones y qué esperamos de estas.



APRENDIZAJE COLABORATIVO BASADO EN DESAFÍOS. (ACBD)

Duoc UC adelantándose a los tiempos integra en su proyecto y modelo educativo el proceso de enseñanza aprendizaje de los tiempos actuales, considerando los cambios que están sucediendo en la sociedad, la tecnología y los jóvenes. Es en nuestro modelo educativo, donde establecemos un compromiso con temas tan relevantes como:

- Autonomía del estudiante.
- Proceso reflexivo que entrega aprendizajes.
- Integración de competencias de empleabilidad.
- Formación integral.
- Aprendizaje práctico.

Para cumplir con esta promesa Duoc UC ha buscado nuevas metodologías, innovaciones en las estrategias didácticas, que nos permitan llevar al aula las declaraciones del modelo educativo. Dentro de ellas el ACBD (Aprendizaje colaborativo basado en desafíos) es una de las alternativas más completas y a la vez más complejas de implementar. Es un gran desafío implementar esta enseñanza. Pero a pesar de las complejidades, instituciones como la Universidad Tecnológica de Monterrey ya están trabajando en su implementación en todas las Carreras de pregrado. En Chile solo existen iniciativas a nivel de colegios, como es el caso del Dunalastair.

El ACBD es una estrategia didáctica que usa el aprendizaje colaborati-

vo, en que los estudiantes organizados en equipos, desarrollan una solución o una idea en respuesta a una problemática proveniente del mundo laboral o social. El desafío se construye con el fin de que su solución implique aplicar las competencias que se quieren desarrollar en los alumnos. Se trata de movilizar diferentes competencias y aprendizajes de forma integrada, por lo que el desafío debe ser preparado por varios docentes que integran sus materias, en pos de la solución de una problemática común.

Smith & MacGregor en 1992 define al aprendizaje colaborativo como: *“is an umbrella term for a variety of educational approaches involving joint intellectual effort by students, or students and teachers together. In most collaborative learning situations students are working in groups of two or more, mutually searching for understanding, solutions, or meanings, or creating a product”*¹. (Es un término paraguas para una variedad de orientaciones que involucran el esfuerzo intelectual conjunto de estudiantes o de estudiantes y docentes. En la mayoría de las situaciones de colaboración los estudiantes trabajan en grupos de dos o más, con el fin de encontrar el entendimiento común

1 Goodsell, Anne S.; And Others. Collaborative Learning: A Sourcebook for Higher Education. INSTITUTION National Center on Postsecondary Teaching, Learning, and Assessment, University Park, PA. SPONS AGENCY Office of Educational Research and Improvement (ED), Washington, DC. PUB DATE 1992 P 11.

a algún fenómeno, resolver un problema, completar una tarea o crear un producto).

Este enfoque cambia radicalmente las funciones del docente en la sala de clases. Se modifica la forma de enseñar desde una forma expositiva a una participativa, donde el alumno es el centro del aprendizaje y es quien busca los conocimientos que requiere para completar la tarea que se le ha asignado.

Es una metodología que simula la forma en que trabajamos normalmente, donde no existe la separación entre materias, sino que desarrollamos nuestra labor aplicando todas las disciplinas a la vez.

En un liceo municipal de los Andes, donde se aplica esta metodología en segundo medio, juntaron las asignaturas de lenguaje, historia y arte en un único desafío, que era hacer un libro sobre la Araucanía y el pueblo mapuche. En ese caso participaron los profesores de arte, lenguaje e historia diseñando el desafío con sus especificaciones y luego trabajaron en la misma sala con los alumnos, los cuales debieron investigar sobre el tema en sus computadores y hacer el libro. Como se puede apreciar esta innovación pedagógica es ideal para la integración de competencias y propicia la participación activa del alumno, tal como lo definimos en nuestro Proyecto Educativo.

El ACBD ha demostrado que aumenta la satisfacción de los alum-

nos, lo que se traduce en una mejor tasa de retención, mejora la asistencia a clases y aumenta la comprensión de los aprendizajes. En resumen, se incrementa la experiencia del aprendizaje del alumno, logrando despertar en él, una mayor motivación por aprender y una comprensión más profunda de los conceptos entregados. Si queremos que los alumnos “aprendan a aprender” me parece que esta metodología es ideal, pues busca que cada individuo aprenda a encontrar lo que necesita, para avanzar en la resolución de una tarea.

Johnson, L., Adams, S. (2011). *Challenging Based Learning*, publican los resultados logrados con esta metodología. Se resumen dos importantes estudios que involucran a 24 instituciones en tres países y 15 Estados, más de 1.500 estudiantes y 90 profesores, con resultados que definen como reproducibles y escalables para estudiantes en casi todos los niveles. Algunos de los resultados son una mejora significativa de las competencias de empleabilidad, tales como liderazgo, creatividad, resolución de problemas, pensamiento crítico, flexibilidad, adaptabilidad, etc. Tres cuartos de los alumnos sienten que aprendieron más que lo que se esperaba de ellos inicialmente y trabajaron más allá de lo que normalmente hacen en una asignatura, por motivación propia; el 90 % de los docentes evalúan positivamente la metodología y destacan que hay un mejor uso de su tiempo, al usarlo para apoyar directamente a los alumnos en su búsqueda de información, en vez estar dictando una clase.

Luego de estudiar distintas alternativas Duoc UC decide aplicar esta metodología en algunas Carreras y para ello se escoge a la escuela de Diseño, la cual acepta ser la pionera, adecuando tres de sus Carreras. Se define que para hacerlo bien es necesario acompañarse de alguna institución con experticia en la metodología, por lo que se busca un socio que ya lo hubiera implementado con experiencia comprobable. Es así como llegamos a TKNIKA, quienes comenzaron a aplicar esta metodología en instituciones de educación técnica profesional del país vasco (España) hace 10 años.

Tknika es un Centro impulsado por el Departamento de Educación del Gobierno Vasco, cuyo eje fundamental es la investigación y la innovación aplicada en la formación profesional, para colocarla a la vanguardia europea. Es por tanto una entidad del gobierno regional, que da las directrices a todos los Centros de Formación Técnico Profesional del territorio vasco, los cuales son asesorados para la aplicación y gestión de los modelos académicos definidos. A través del trabajo en red cada Centro (hay más de 100) tiene como referente los modelos más avanzados del mundo, y desarrollan los proyectos de innovación relacionados con los ámbitos tecnológicos, formativos y de gestión. Hay que hacer notar que el país Vasco tiene una tradición industrial dentro de España y por tanto tienen una red de Centros de Formación Técnico Profesional muy fuerte. Tknika ha definido la calidad como parte fundamental de su política y de su estrategia y ha adoptado los sistemas de gestión

que garanticen esa calidad. Ellos estudiaron los modelos de enseñanza finlandés e hicieron una adaptación a su cultura, creando un modelo de formación por desafíos, que ha sido implementado en sus 100 centros de formación a lo largo de toda la región.

Durante el 2016 se iniciaron los contactos con ellos para delinear un acuerdo de asesoría a Duoc UC, que nos permitiera conocer su experiencia en la implementación de la metodología y los sistemas que apoyan dicha implementación. Hemos trabajado en conjunto con ellos las adecuaciones curriculares que se requieren, partiendo por la carrera “**Desarrollo y diseño web**” la cual abrió sus matrículas este año. Con el fin de estar preparados, el 2017 viajaron a Tknika docentes, Directores de Carrera y Subdirectores a capacitarse a San Sebastián. Era importante ver *in situ* cómo se desarrollan las clases, cómo se diseñan los retos, el rol de docente, las formas de evaluar y tantos otros detalles, que requieren ser adaptados para que esta forma de enseñar logre los resultados esperados.

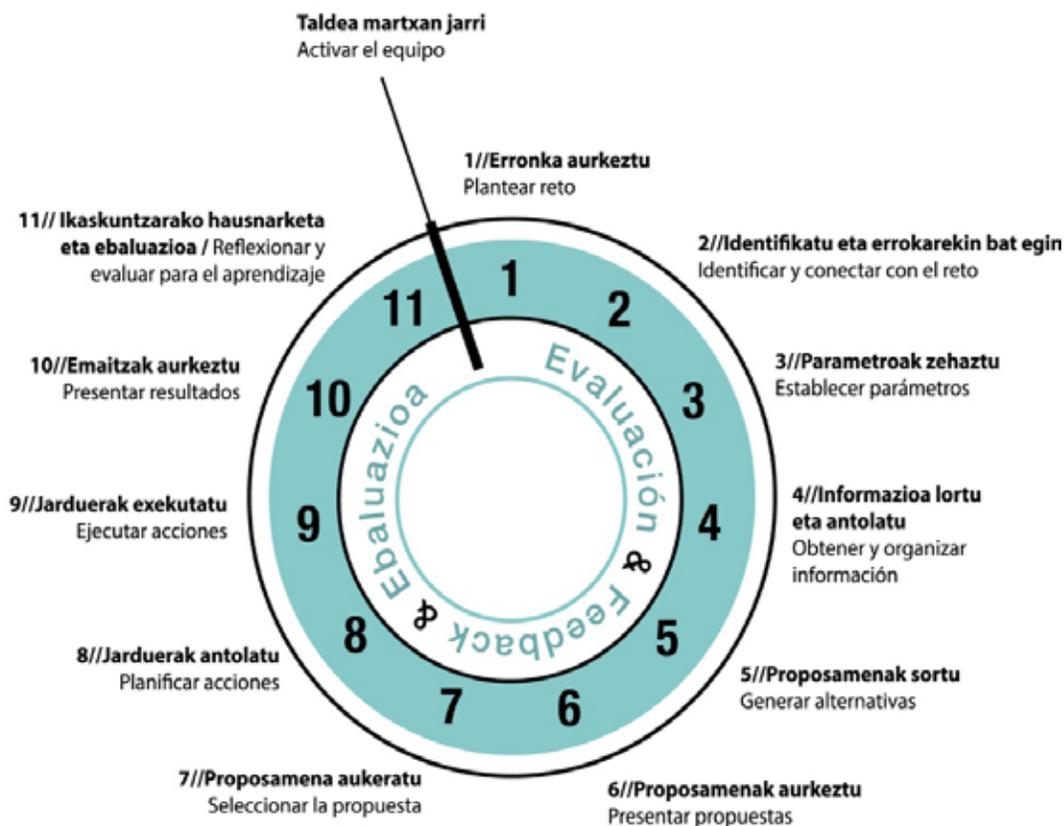
El 2018 se capacitaron 100 profesores más en un formato *blended*, con talleres presenciales en Chile. Durante este año hemos incorporado a esta metodología una asignatura de Logística, de la escuela de Administración y dos Carreras de diseño adicionales, la cuales recibirán a sus alumnos a partir del 2019. Las Carreras elegidas son Diseño de Vestuario y Diseño Gráfico. Con ello completamos tres Carreras de la escuela de Diseño que implican más

de 800 alumnos trabajando en base a ACBD. Pensamos que será relevante, para seguir expandiendo la metodología, hacer una evaluación de ella a fines del 2020, comparando los resultados con el método tradicional. Esperamos que estos resultados sean mejores, como lo ha sido para el resto de las instituciones que han dado el salto para enseñar utilizando esta nueva metodología, mucho más participativa y activa.

La implementación de esta innovación tendrá sus retos, tanto en los docentes como en los Directores de Carrera y para los mismos alumnos. El ACBD define retos que se pueden solucionar en el aula con grupos de alumnos, pero también hay retos

que requieren trabajo colaborativo con una empresa u organización, las cuales se deben contactar y coordinar. Las horas de preparación de clases son mayores, pero se gana en tiempo en la sala, donde los alumnos trabajan por si mismos en la búsqueda de la información que requieren. Los “desafíos” son las situaciones problemáticas que les presentamos a los alumnos para que puedan desarrollar su aprendizaje. Son situaciones que deberían acercarse al máximo posible a la realidad laboral que van a tener que desempeñar y, por tanto, las empresas del entorno son un factor clave en la generación de estos “desafíos”. Resulta muy interesante la colaboración de las empresas para

dar más realidad, tanto a la situación que los equipos van a tener que resolver, como a la presentación de resultados que cada equipo haga. La dinámica de los desafíos para que lleguen a serlo debe generar una dinámica de resolución muy particular en el aula: deben asegurar un proceso de “divergencia-convergencia” que permita a los alumnos trabajar desde la perspectiva de múltiples alternativas. Ello provoca en el alumno la necesidad de trabajar desde competencias básicas como interpretar, transmitir, sintetizar, decidir, etc... En el país vasco llaman a esta modelo ETHAZI y lo explican gráficamente de la siguiente forma:



Un factor muy importante en el modelo es la evaluación. La evaluación se integra como elemento clave dentro del propio proceso de aprendizaje del alumno, proporcionándole *feed-back* frecuente sobre su evolución en el grado de adquisición de las competencias profesionales previstas. Para potenciar este enfoque de evaluación y favorecer la participación en el mismo tanto de los docentes como de los alumnos (de manera personal y como parte integrante de equipos) y a otros agentes que puedan aportar al proceso de evaluación, ellos desarrollaron una herramienta específica SET (*Skills Evolution Tool*), la cual estamos en conversaciones

para traer a Chile.

Otro factor relevante es la adecuación de los espacios de aprendizaje ya que la implementación de estas nuevas metodologías requiere de aulas, equipamientos, mobiliario y espacios específicos, diferentes a los que habitualmente existen en los centros de formación. El diseño de los mismos atiende principalmente a las características de espacios flexibles, abiertos, interconectados y que propicien situaciones ambientales que favorezcan el trabajo activo-colaborativo.

EL ACBD es un gran desafío, un desafío que queremos tomar como Duoc UC para poder hacer carne

lo que declaramos en nuestro Proyecto Educativo. Nuestros alumnos son cada vez más inquietos y más autónomos, quieren decidir y participar de su proceso de aprendizaje, por lo que llegó el momento de atreverse a dar un gran salto y no solo hacer pequeñas mejoras en la forma como enseñamos. Esperamos el 2020, poder entregar a la comunidad académica un resultado concreto de la implementación del ACBD y con ello aportar a aquellas instituciones que quieran innovar en sus procesos de enseñanza.

INTEGRACIÓN DE COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD AL CURRÍCULO

La importancia de las competencias de empleabilidad en la formación de los estudiantes está ampliamente documentada y relevada en el mundo. Estas adquieren mayor importancia aún, a medida que el mundo se vuelve más complejo, más incierto y con cambios que se suceden cada vez más rápido. Las competencias de empleabilidad son aquellas que nos permiten adaptarnos a situaciones nuevas, son habilidades que fomentan la capacidad de crear soluciones innovadoras a las complejidades que se nos van presentando en el camino.

El amplio consenso respecto a su gran importancia, es menos amplio en la definición específica de cuáles son esas competencias, y está menos claro aún, cómo se deben enseñar. La innovación de Duoc UC radica en ese último punto, en la forma en que hemos decidido enseñar las competencias de empleabilidad.

Para trabajar esta innovación lo primero que se hizo fue definir cuáles serían las competencias a las cuales les daríamos prioridad en nuestros currículos. Hay que hacer notar que los marcos internacionales de competencias de empleabilidad (o com-

petencias del siglo XXI) incluyen más de 100 habilidades distintas. Por ello, la importancia de estudiar y definir cuáles serían las prioritarias para Duoc UC.

Dentro de los levantamientos realizados por el Duoc UC para determinar cuáles eran las competencias más relevantes, está el levantamiento de información con los empleadores de nuestros titulados. En el gráfico siguiente se muestran las competencias que los empleadores definen como la más importante para ellos:

Porcentaje de veces que la competencia es descrita como la más importante



Fuente: Medición de competencias DuocLaboral 2017-DVM.

A su vez se revisó la abundante literatura respecto a las competencias de empleabilidad necesarias para el éxito laboral de los titulados y se visitaron universidades extranjeras, dentro las cuales está la Universidad Politécnica de Valencia, Universidad Politécnica de Cataluña, Universidad de la Florida de Valencia, Universidad Complutense de Madrid, Universidad Autónoma de Barcelona, Oxford Brookes University, entre otras. Todas ellas trabajan las competencias de empleabilidad en diferentes formas y el número de competencias incorporadas al currículo varía desde siete a trece. Sin embargo, hay algunas competencias como la comunicación efectiva (o habilidades interpersonales) y la capacidad creativa (o innovación) que están presente en todos los marcos. En general son las universidades las que más han trabajado con las competencias de empleabilidad por más tiempo y, principalmente, aquellas en el extranjero. En Chile todavía nos que-

da un camino por recorrer, en especial en el sector de la Educación Técnico Profesional.

Una vez escogidas las competencias que se enseñarán en el currículo, hay que definir las rubricas y los niveles de logro que se quiere alcanzar en cada una de ellas. Por ello fue importante revisar los distintos marcos que ya existían en el mundo, para escoger alguna base sobre la cual construir el marco del Duoc UC. Era importante que fuera un marco lo más difundido posible, para facilitar la articulación de los alumnos con otras instituciones y para favorecer la comparación del nivel de logro, que nos permiten mejorar las metodologías empleadas.

Es así como al final llegamos al Marco Tuning, que nace en Europa, en el proceso de La Sorbona-Bolonia-Praga-Berlín, a través del cual los educadores aspiran a crear un área de educación superior integrada en toda Europa. Una de las razones fundamentales para la

creación del proyecto Tuning fue la necesidad de implementar a nivel de las instituciones universitarias el proceso que siguió a la Declaración de Bolonia de 1999. A este respecto, reviste especial importancia el Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos (ECTS). El proyecto se orienta hacia competencias genéricas y específicas a cada área temática de los graduados de primero y segundo ciclo. Aún más, el proyecto tiene un impacto directo en el reconocimiento académico, garantía y control de calidad, y la compatibilidad de los programas de estudio a nivel europeo.

En otras palabras, Tuning aborda todos los temas mencionados en el Comunicado de Praga de junio del 2001 y los enlaza como partes de un todo unificado. Este marco europeo se exportó a los países de Latinoamérica y para ello se hizo la primera reunión general de las universidades Latino Americanas en Buenos Aires, en marzo del 2005.

MARCO DE DUOC UC COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD



En su cuarta versión (Bruselas-Bélgica en junio 2006) se sustentaron las competencias específicas para los grupos profesionales, definiendo 27 competencias genéricas para todas las carreras. Dado que nos resultaba muy difícil trabajar las 27 competencias definidas, Duoc UC decide escoger nueve de estas competencias, que son las que actualmente estamos trabajando y que coinciden con las que los empleadores en Chile esperan de nuestros titulados.

Hasta aquí nada nuevo bajo el sol, excepto quizás porque a pesar de que estar definidas las competencias en el marco desde el 2006, son pocas las instituciones en Chile que han declarado que las están trabajando. El tema innovador fue decidir cómo estas competencias debían entrar al currículo de los

alumnos. Pero primero repasemos cuales son las competencias escogidas:

- Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.
- Capacidad de trabajo en equipo.
- Aprender a aprender.
- Capacidad de comunicarse en un según idioma.
- Habilidades interpersonales.
- Capacidad creativa.
- Habilidad para buscar, procesar y analizar información.
- Responsabilidad social y compromiso ciudadano.

Como podrán ver estas competencias requieren un compromiso actitudinal del estudiante ya que no es solo saber o comprender cada una de ellas, se requiere ejercer

la habilidad. Hay un componente emocional además del intelectual, que permite que la competencia de empleabilidad sea adquirida y de ahí la dificultad del proceso de enseñanza. Se requiere que estas competencias se vuelvan un hábito en el estudiante, que sean parte de su forma de trabajar y vivir. Distintos estudios demuestran que el cambio de hábito requiere de repetición, un hábito no se cambia a menos que la nueva conducta se repita al menos diez a doce veces. Una de las Universidades que aplicó este concepto es la Universidad Politécnica de Valencia, quienes definieron la necesidad de trabajar estas competencias por varias vías simultáneamente, para reforzar su adquisición. El cuadro da cuenta de las áreas a través de las cuales se trabajan las 13 competencias que ellos eligieron:



En Duoc UC decidimos hacer algo parecido y se definió trabajar las competencias de empleabilidad en el currículum a través de las asignaturas transversales y las disciplinares (vía 1 y vía 2) y de las actividades extracurriculares (vía 3). Además, tomamos como base el marco de competencias de Tuning Latinoamérica, con algunas adaptaciones en las rúbricas, en especial en el nivel 2. Hemos decidido que para los técnicos llegaremos al nivel 1 de logro (la Carrera Técnica es más corta y por tanto tenemos menos tiempo) y en el caso de los profesionales llegaremos al nivel 2.

Este proceso de integrar la enseñanza de las competencias al currículum es pionera en Chile y la mayor novedad es la forma repetitiva y secuencial en que lo trabajamos. Además, hemos creado un test de diagnóstico para

los Alumnos de Inicio, que ha sido aplicado por primera vez este 2018. Tuvimos que crearlo de cero, ya que prácticamente no existen modelos de test de competencias de empleabilidad. Generalmente estas se miden en la práctica, lo cual tiene todo el sentido, pero nosotros queríamos tener un diagnóstico del punto de partida de nuestros alumnos y al ser 33.000 era imposible hacerlo a través de un taller. Por ello tuvimos que asociarnos con una empresa experta en selección de personal, quien nos ayudó con el test. Estamos conscientes que el test no es perfecto y que la adquisición de la competencia se medirá de mejor forma durante las asignaturas, pero nos sirve como una aproximación del nivel de logro con que ingresan los alumnos. Este test lo volveremos a tomar en 2,5 años más, a los mismos alumnos, para ver si se logran los avances esperados.

La incorporación de las competencias de empleabilidad en las asignaturas implicó hacer cambios en ella, tanto metodológicos como de contenido y de las formas de evaluación. Estas competencias serán evaluadas y tienen un porcentaje de la nota del examen final, porque nos interesa asegurar su logro, en los niveles en que nos hemos comprometido. En el caso de los profesionales haremos dos tests de diagnóstico, uno a los 2,5 años junto con los técnicos y otro al final de su Carrera, cuando estén en portafolio. Será la prueba final que nos permitirá saber si los esfuerzos desplegados durante toda la Carrera rindieron sus frutos. Sin embargo, serán los empleadores de nuestros titulados, o los titulados mismos si emprenden, los que darán el veredicto definitivo.

INNOVACIONES DESTACADAS EN LA SECRETARÍA GENERAL Y DIRECCIÓN DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD



ESTUDIOS Y ANÁLISIS INSTITUCIONAL UNA INNOVACIÓN EN EL SECTOR TP

Catalina Iglesias de las Heras

Subdirectora de Análisis y Estudios de Duoc UC

En Chile la Educación Técnica Profesional (ETP) está ampliamente extendida, tanto en el sistema escolar como en la educación superior. Sin embargo, la investigación en este ámbito está poco desarrollada, fundamentalmente por la ausencia de una política o estrategia país que revele la importancia de esta educación y aborde de manera sistemática sus deficiencias. Por esto, confluyen pocos investigadores al campo, y los escasos estudios existentes carecen de diversidad en cuanto a las problemáticas abordadas y las perspectivas de análisis adoptadas.

En los últimos años diversos centros de estudio se han establecido en el país con fondos públicos al alero de instituciones universitarias. Sin embargo, por las naturales prioridades, ninguno de estos Centros ha investigado la ETP. La escasa investigación ha sido realizada solo esporádicamente por investigadores independientes o por especial encargo del Ministerio de Educación, siendo el foco la ETP de nivel secundario.

Por otra parte, las instituciones de ESTP no son espacios habituales de generación de evidencia empí-

rica en torno a esta educación. No existe en ellas, ni a nivel de sector, un centro de estudios que realice y promueva la investigación en ETP y que sea fuente de consulta para el diseño de políticas públicas. En general, los análisis de datos institucionales que realizan los propios CFT e IP tienen como objetivo último la generación de indicadores de gestión interna.

La investigación es útil para el desarrollo de políticas educativas y fortalecimiento institucional porque permite reducir el rango de incertidumbre en la toma de decisiones.

La investigación informa y aclara conceptos, además que permite construir argumentos para definir opciones. Cuando las decisiones ya han sido implementadas, la investigación permite ajustar el curso, evaluando la implementación y midiendo los efectos de las intervenciones realizadas. Por último, la investigación difunde de modo de que la sociedad conozca las mejores prácticas, las dificultades de la implementación, y contribuye así al progreso social.

ÁREA DE ESTUDIOS EN Duoc UC

Duoc UC compartía la realidad del sector de ETP en materia de estudios. Si bien en el 2015, se constituyó al interior de Dirección General de Aseguramiento de la Calidad (DGAC) un área de estudios conformada por la Oficina de Análisis Institucional (OAI), la Asesoría en Política Pública, y el Observatorio Educativo Duoc UC, faltaba darle un propósito y dirección común que alineara a los equipos en torno a una agenda de estudios que responda a los desafíos existentes en la institución y en el sector en general.

La posición de Duoc UC como referente de un conjunto de instituciones, su visión estratégica, que considera profundizar esa posición y aportar al diseño de políticas adecuadas y ser contraparte de diseño de política pública, y la necesidad de tomar decisiones basadas en evidencia, fueron la razón para que el año 2016 se decidiera crear un Centro de Estudios (CEE) al interior de la institución (Proyecto N°6, Plan de Desarrollo Institucional 2016-2020).

Después del primer año de operación del CEE se vio la oportunidad de contar con una Unidad única que pudiera definir una estrategia común para abordar las demandas de información, estudios y análisis de la institución; capaz de generar sinergias positivas en cuanto a uso eficiente de las capacidades de estudio instaladas, coordinando funciones y eliminando duplicidades de estas; generando un punto único de apoyo metodológico y de análisis a las áreas; y en definitiva lograr mejorar la calidad de la información y apoyo entregado a la institución.

Por esta razón, a fines del 2017 se crea la Subdirección de Estudios y Análisis Institucional, que fusiona la antigua OAI y el CEE, con la misión de “Apoyar la gestión institucional en Duoc UC y posicionar a la institución y la ESTP en la discusión pública, a través de la generación y sistematización de evidencia”. Sus 4 objetivos estratégicos son los siguientes:

- Ser la fuente oficial de indicadores académicos en Duoc UC.
- Generar y ejecutar una agenda de estudios e investigación.
- Entregar apoyo metodológico y de análisis a la institución.
- Promover la difusión de resultados y contribuir en la discusión pública y legislativa de las políticas de ESTP.

Dentro de las principales funciones de esta nueva subdirección, se encuentra la de gestionar el levantamiento de datos institucionales (ya sea a través de encuestas, focus u otro), con el objetivo de optimizar

la implementación de estos instrumentos, favoreciendo la cobertura alcanzada y pertinencia (evitando duplicidad de preguntas, sobrecarga de encuestas, etc.); que se suma a las ya conocidas funciones de actualización de indicadores, y responder a solicitudes de información internas y externas que eran parte del trabajo de la OAI.

En relación a la generación y ejecución de la agenda de investigación, esta irá evolucionando en torno a las principales problemáticas de la ETP, y al soporte que los resultados de las mismas investigaciones brinden a la toma de decisiones internas. A la fecha, se han realizado estudios asociados a Gestión Docente, Prácticas de Permanencia, evaluación del Semestre Cero, Factores de Aprobación de Estudiantes, entre otros. En la actualidad se está trabajando en estudios asociados a la Gratuidad, programa Dual Arauco, Orientación Vocacional y su impacto en retención, cursos de Nivelación y su impacto en rendimiento futuro; y evaluación de los programas de Ayudantías; y nos encontramos en proceso de definir lo que será la propuesta de agenda de investigación para el próximo año.



EL OBSERVATORIO Duoc UC: UNA INNOVACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EL SABER INSTITUCIONAL

Sebastián Sánchez Díaz

Jefe del Centro de Evaluación del Desempeño Académico Institucional Duoc UC

“Me gustaría que provocara más, provocar en el buen sentido, provocar debate. De repente en la institución hablamos mucho de innovación, provoquemos para que esto se instale”

(Docente Duoc UC focus group Observatorio)

En los inicios de la presente década, desde el ámbito de la normativa legal del sector de la Educación Superior Técnico Profesional, se comenzaba a fraguar la noción de un repositorio jurídico que favoreciera el quehacer institucional de Duoc UC. Esta idea surge desde la inquietud del abogado Andrés Pumarino Mendoza quien, en aquellos años, llegaba desde la sede Alonso Ovalle a hacerse cargo de la Dirección Jurídica en Casa Central.

Tres años después, Francisco Valdivia Hepp, Director de Desarrollo Académico, se planteaba el desafío de generar un espacio que lograra la integración de toda la información posible existente en el ámbito de la Educación Técnico Profesional y, conjuntamente, pudiese favorecer y potenciar el desarrollo de la producción y gestión del conocimiento institucional.

Nace así, hace cinco años, el Observatorio Duoc UC como una plataforma permanente y actualizada que integra información parcialmente dispersa, presenta análisis y opiniones cualitativas, genera espacios de expresión profesional y alimenta de manera periódica a usuarios determinados en el ámbito de la Educación Superior Técnico Profesional.

Desde esta perspectiva, se trata de disponer y entregar información altamente especializada en educación nacional e internacional, que sea capaz de responder a las necesidades de conocimiento, publicación y reflexión de la comunidad Duoc UC, para que las decisiones sobre temas educativos tengan un lugar de consulta confiable, informado, pertinente y diverso en sus aproximaciones a las competencias laborales, a la innovación y la calidad.

Desde inicios del año 2016 el Observatorio Duoc UC pasa a depender de la Secretaría General, definiéndose los siguientes objetivos para su desarrollo:

El estudio, análisis, recopilación y selección de información estraté-

gica nacional e internacional sobre la Educación Superior Técnico Profesional y las temáticas que la afectan.

La publicación de columnas, ensayos y artículos de actualización y de investigación aplicada de la comunidad Duoc UC, como también de especialistas de relevancia chilena y extranjera.

La reflexión y el diálogo amplio sobre la educación superior técnico profesional y de los modelos de formación por competencia del mundo.

Desde los objetivos señalados, en la labor del Observatorio Duoc UC, subyace el poder detectar cuáles son los recursos y capacidades de la institución. Ello puede colaborar a delinear un trabajo orientado al

aprendizaje organizativo, donde compartir conocimiento se convierte en una necesidad fundamental. En tal sentido, se persigue la búsqueda de los procesos de captación, estructuración y transmisión del conocimiento corporativo. Se trata de lograr que estos y las experiencias individuales se transformen en saberes institucionales.

INNOVAR DESDE EL APOYO AL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y A LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL

Innovación es un término que se vincula con educación en la década de los sesenta del siglo pasado, proveniente del campo de la administración. Inicialmente puso énfasis en el protagonismo de los docentes y puso en los cambios educativos su centro y marca. Desde los primeros años del presente siglo la innovación se ha relacionado con las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's) y con el protagonismo de las instituciones educativas a través del denominado "cambio desde abajo". En uno u otro caso, se han desarrollado procesos de trabajo participativo, compartido y colaborativo como el

caso de comunidades profesionales de aprendizaje o redes pedagógicas. Así, la reflexión del quehacer docente (práctica de analizar la práctica) ha sido revalorada como estrategia fundamental para nutrir e impulsar las innovaciones educativas.

En consecuencia, la innovación está fundamentada sobre el aprendizaje, en cuanto este se encuentra ligado a la acción transformadora del mundo. Aproximarnos a las buenas prácticas significa reflexionar sobre el alcance que tienen algunas mejoras emprendidas en el aula o en la gestión de las instituciones. Lo

anterior es significativo por cuanto los cambios que se implementan no necesariamente se convierten en innovaciones; lo serán en la medida que la experiencia en desarrollo genere una transformación profunda y positiva para la institución, sea a nivel estudiantil o de gestión. Así, entonces, la innovación no es una simple mejora sino una transformación; una disrupción con los esquemas y la cultura vigentes en las organizaciones educacionales. En síntesis: la innovación constituye un cambio que incide en algún aspecto estructural de la educación para mejorar su calidad.

EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL COMO CAMBIO CULTURAL

Pretender y favorecer el aprendizaje organizacional viene a significar la existencia de una comunidad de trabajo donde las personas aprenden

juntas de sus propias prácticas y de sus propias experiencias. El aprendizaje de los otros importa de manera capital y el aprendizaje

personal existe y se nutre del conocimiento colectivo. Iniciar este cambio exige tomar conciencia que no es una mera reforma nominal,

sino que es un cambio cultural al interior de las organizaciones sean estas educativas o tengan otras finalidades.

Desde esta perspectiva, las instituciones de educación superior serán respuesta válida en la medida que se caractericen por presentar aprendizajes continuos para todos sus miembros, persiguiendo una constante transformación de sí mismos; teniendo presente que la adaptabilidad es uno de los aspectos más importantes a la hora de poder establecer las mejores respuestas y relaciones con el medio circundante que día a día presenta necesidades más cambiantes.

Las instituciones de educación superior, como la nuestra, han de establecer una férrea integración entre trabajo y aprendizaje, considerando para ello la experiencia, la historia y la continua experimentación que encuentra sólidas bases en la reflexión conjunta de sus cuadros docentes. Habrán de flexibilizar sus formas de dirección, teniendo presente que urge la necesidad de contar con mayor participación, delegación, trabajo colaborativo, autonomía y libertad. Trabajar en esta dirección nos aproximará a las organizaciones autocualificantes, inteligentes u organizaciones que aprenden, ya que estas son definidas como aquellas que aumentan continuamente su capacidad para construir futuro, tienen habilidades para crear, adquirir y transferir conocimientos y saberes. También son reconocidas como organizaciones en que la gente es consciente de sus roles como agentes cognitivos; son habitualmente capaces de reflexionar sobre sus propios procesos relacionados con el conocimiento e indagan conjuntamente para evaluar y mejorar el estado del aprendizaje y saberes compartidos.

Mayo y Lank, establecen una interesante correlación entre estos parámetros. Aseveran que la supervivencia de las organizaciones en un mundo tan cambiante depende de

su adaptabilidad al mismo, y esta a su vez depende de su capacidad de aprender, que a su vez depende de la motivación para el aprendizaje continuo de todos en una organización con un entorno de apoyo a dicho aprendizaje. En estos escenarios, los ganadores serán aquellos que aprendan rápido y que movilicen más eficazmente el aprendizaje combinado de todos los involucrados. Este es el desafío que guía la transformación de las organizaciones y cuestiona modelos tradicionales de estructura y jerarquía. Las organizaciones que aprenden deben conllevar una forma distinta de valorar a las personas en la organización; han de ser organizaciones de consentimiento, no de control; que aprendan de sus errores; capaces de delegar; generadoras de oportunidades de conocimiento y de relación; promotoras de la responsabilidad individual para el aprendizaje y de vías horizontales rápidas para la difusión del mismo a toda la organización.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y MEJORAMIENTO DE PRÁCTICAS LABORALES

En esencia, el conocimiento en la organización es fuente de innovación. Una institución es depositaria de su conocimiento, aunque no siempre sabe identificarlo y valorarlo en su medida, y también está siempre necesitada de nuevos conocimientos. Desde esta perspectiva, la gestión del conocimiento es un proceso que actúa como vértice entre las personas y el saber que ellas requieren para reali-

zar su labor, teniendo como fondo o marco la experiencia de la propia institución, se favorece así que las personas puedan ser más efectivas en su ámbito laboral; mejorando la calidad de sus decisiones, disminuyendo sus tiempos y reduciendo reiteraciones. La Gestión del Conocimiento es una aproximación al aprendizaje organizacional y al desarrollo e implementación de mejores prácticas en la ejecución de las

actividades de la institución.

Es importante estar conscientes que cuando trabajamos en gestión del conocimiento institucional, lo que deseamos es hacer visible aquello que aparece como invisible. Es hacer popular lo que estaba y tenía vida pero que no era mirado como importante. Descubrir qué es lo que explica que tengamos éxito y que no aparece en los sistemas me-

ramente cuantitativos. Se trata de descubrir nuestras fortalezas, qué sabemos hacer muy bien y qué es aquello en que somos débiles y necesitamos poner especial atención.

En definitiva, buscamos reducir la dependencia del conocimiento tácito; ayudamos a que no se pierda capital intelectual; fomentamos la innovación dado que docentes y colaboradores ayudan con su saber a otros y de esta manera expresan su creatividad; permitimos que nuestro recurso humano se exprese y que el talento personal se difunda y se conozca; mejoramos la eficacia del tiempo en la búsqueda de soluciones a problemas con experiencias administrativas y académicas

útiles para todos sus miembros; incentivamos el aprender a aprender y, por último, ayudamos en ese proceso continuo que va desde el dato a la información y desde éste al conocimiento, para concluir en la sabiduría de la acción.

Como ya lo hemos señalado, el conocimiento en las personas es de carácter tácito, cuando este pasa a las instituciones se convierte en explícito. El que sea compartido es esencial ya que de lo contrario, se retiran las personas y la institución pierde parte de su capital cultural.

Las personas poseen valores, ideas, creencias, experiencias que constituyen su saber y que lo aportan a

las organizaciones; estas asimismo poseen normas, planes, procesos, productos, políticas. La relación entre ambas partes hace posible que las instituciones se desarrollen en el tiempo. Por esto es tan gravitante toda iniciativa que apunte a perfeccionar y modernizar la gestión del conocimiento al interior de las organizaciones. De este modo, nos preocuparemos del conocimiento que aporta valor; disminuirémos la fuga de conocimiento y si se produce, lo restauraremos; ayudaremos a tomar consciencia del saber interno y compartiremos todo aquello que es útil para lograr la consecución de los objetivos institucionales.

EL QUEHACER TRANSFORMADOR DEL OBSERVATORIO Duoc UC

El Observatorio Duoc UC, desde su creación, ha fomentado el aprendizaje continuo y consciente en todos los niveles de la organización. En tal sentido es un instrumento para la gestión del conocimiento que necesita que el colectivo institucional sea capaz y muestre interés por aprender. No basta con que la organización posea a los mejores profesionales, también es necesario desarrollar instrumentos que creen, capten, almacenen, transmitan e interpreten el conocimiento para que pueda ser aprovechado por todos los integrantes de la comunidad Duoc UC.

Apunta también a disminuir todas aquellas prácticas tradicionales que se ha probado que afectan el logro

de los aprendizajes necesarios. No inició sus labores con una estructura burocrática; no posee liderazgos autoritarios o paternalistas; está con todos sus sentidos puestos en el entorno interno y externo; rehúye de la complacencia; no oculta sus errores; no busca la homogeneidad; se orienta al corto, medio y largo plazo; posee planificaciones no dogmáticas y su gestión no es individualista sino colectiva.

Como innovación institucional muestra resultados que son halagüeños y altamente satisfactorios. En estos cinco años de historia, en concomitancia con el Proyecto Educativo Institucional, ha fomentado el trabajo colaborativo, fortalecido el profesionalismo y potencia-

do el compromiso y la capacidad innovadora para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Ha actuado como un espacio abierto para compartir experiencias en los distintos ámbitos disciplinares, ha hecho el importantísimo esfuerzo de consolidar parte importante de sus publicaciones en un texto anual que recoge el aporte de más de seiscientos miembros de la comunidad Duoc UC, situación de difícil parangón en la vida interna de la institución y absolutamente pionera en el ámbito de la Educación Superior Técnico Profesional.

Conjuntamente, el Observatorio Duoc UC se relaciona de manera directa con el Árbol de Valor que ha desarrollado nuestra institución. En

efecto, está vinculado con el objetivo estratégico orientado hacia el mejoramiento de los aprendizajes y experiencias de los estudiantes mediante los nodos focales referidos a los docentes y a la instalación de innovaciones académicas. Igualmente, enlaza con diferentes estrategias que responden a distintos objetivos, como por ejemplo: actualizar competencias disciplinares, potenciar vinculación con la industria, posicionar mejor la Educación Superior Técnico Profesional, colaborar en la investigación aplicada, desarrollar el capital humano, etc.

Así, también, es necesario señalar que el Observatorio Duoc UC debe, por su naturaleza, ser un espacio

de ejercicio de la libertad razonada, educada y aportadora. No puede existir miedo a pensar distinto para de esa manera lograr que se exprese la riqueza institucional con todas sus variantes. Lo único que puede constituir un freno a la expresión libre es la oposición a aspectos constituyentes de la identidad más íntima de una institución. Por ello, se puede testimoniar que en la plataforma del Observatorio Duoc UC está presente la proactividad de las personas; la capacidad de cuestionamiento sobre modelos mentales; el fomento de visiones sistémicas y sus interrelaciones; iniciativas concretas de trabajo en equipo o aportes interdisciplinarios; expre-

siones de visiones compartidas y fundamentadas; aportes desde la experiencia de otros para utilidad de todos y la permanente invitación a prestar un mejor y sólido servicio para el aprendizaje de nuestros estudiantes, sea desde la sala de clases como de la gestión en general. En este sentido, las columnas editoriales del Observatorio Duoc UC muestran una férrea coherencia al expresar, a lo largo de su historia, que así como: “Los estudiantes se encuentran en el centro del quehacer y son los protagonistas del proceso educativo” (P. Educativo Duoc UC página 21) el aprendizaje es lo que distingue a nuestro tiempo de los tiempos pasados.

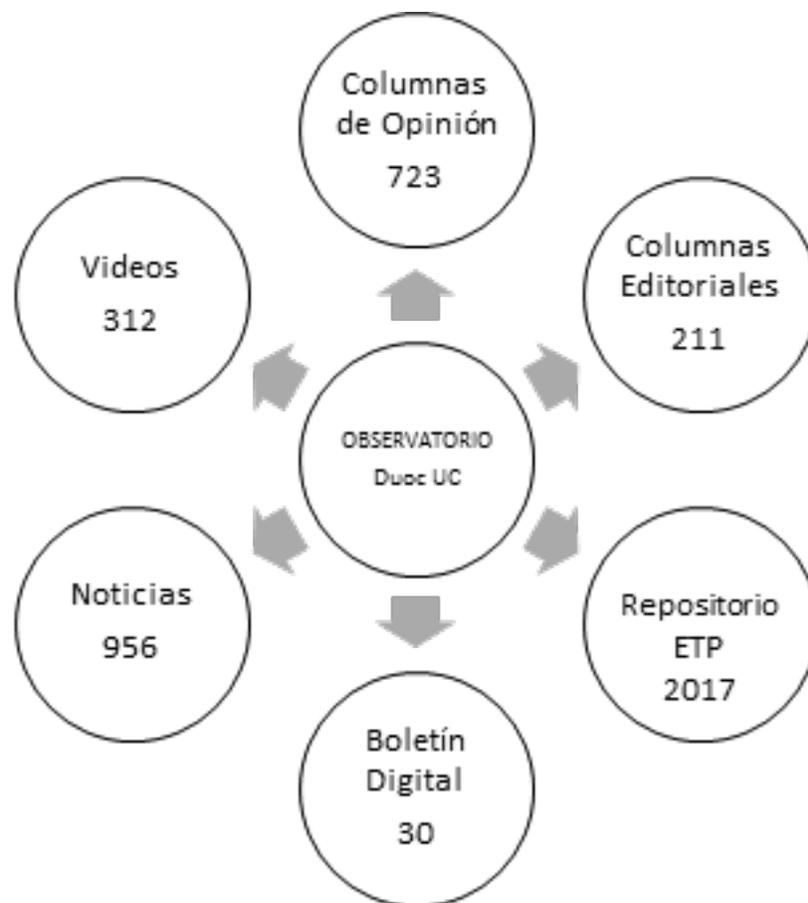


Figura 1: Datos cuantitativos del quehacer del observatorio Duoc UC mayo 2018

En la plataforma digital donde descansa el material del Observatorio Duoc UC existen distintas formas de expresión. Los tímidos inicios estuvieron marcados por la generación de columnas editoriales y columnas de opinión. Las primeras representaban el parecer del equipo editorial (compuesto por personas de distintas áreas y disímiles responsabilidades en la institución) sobre variados aspectos del ámbito técnico profesional. Las segundas, en tanto, otorgan espacio al quehacer del día a día de docentes y colaboradores, ponen en vitrina prácticas laborales novedosas como, del mismo modo, presentan reflexiones que pueden originar contrapuntos de interés para el aprendizaje organizacional. Como se puede apreciar en la figura anterior (figura 1) hasta mayo del presente año más de setecientas columnas de opinión han sido publicadas con una periodicidad semanal y de manera ininterrumpida desde la creación de este Obser-

vatorio Duoc UC. Conjuntamente, también de manera semanal, más de doscientas columnas editoriales han sido presentadas. Trabajo sigiloso y riguroso que marca opinión y reflexión desde el Comité Editorial ya mencionado.

Asimismo, a partir de fines del año 2014 se incorporó la presentación de un video que mostrara parte del quehacer de la institución. Cada siete días se comenzaron a mostrar distintas experiencias realizadas desde las diferentes Sedes y Escuelas, totalizando más de trescientos trabajos puestos a disposición de la comunidad duocana.

Otro apartado de especial dinamismo es el que refleja el acontecer noticioso del ámbito de la Educación Técnico Profesional; más de novecientas novedades se han publicado considerando el quehacer nacional e internacional.

Recordemos que uno de los objetivos propuestos desde el Obser-

torio Duoc UC se refería al estudio, análisis, recopilación y selección de información sobre la Educación Superior Técnico Profesional; para ello se creó un repositorio que en la actualidad cuenta con más de dos mil documentos referidos al ámbito de estudio en cuestión. Este aspecto nos sitúa como el espacio de información más completo que existe en el país sobre la educación vocacional.

Finalmente, otra forma de expresión del Observatorio Duoc UC es la publicación bimensual de un boletín digital institucional. A través de este medio se persigue que la comunidad Duoc UC comparta sus conocimientos y experiencias respecto de los proyectos y actividades en los cuales está trabajando. Los Boletines Digitales (superan ya los treinta) abordan ejes temáticos que son relevantes para la institución, para su mejor comprensión y proyección.



CREACIÓN DE UN ARCHIVO INSTITUCIONAL

Duoc UC hasta el 2016 carecía de un Archivo Institucional. La información que existía estaba dispersa en las distintas reparticiones y Unidades de la institución. La búsqueda de ella y la pérdida de conocimiento afectaban el progreso de la misma. En este contexto, la Dirección Ejecutiva resuelve en el mes de agosto del año mencionado, decretar la creación de un archivo digital histórico y presente que ayudara a recopilar documentación que fuera relevante del pasado y del presente para la gestión académica y administrativa.

Se optó por una versión digital para facilitar el acceso a la información a todos los miembros de la institución, como también para abrir la posibilidad de acceso a público externo. Se escogió integrar la web del Observatorio con la del Archivo Institucional. (Observatorio.duoc.cl) De esta forma, en una sola plataforma es posible acceder a la información cuantitativa y cualitativa del pasado y del presente de la institución. Esto facilita la búsqueda de información para los colaboradores y docentes internos así como para todo el público interesado en conocer más a Duoc UC.

El Archivo Institucional presenta su información alojada en sitios relacionados a la estructura administrativa que la institución posee. Posee pestañas como: Rectoría, Vicerrectoría Académica, Vicerrectoría Económica y de Gestión, Secretaría General, Direcciones Generales,

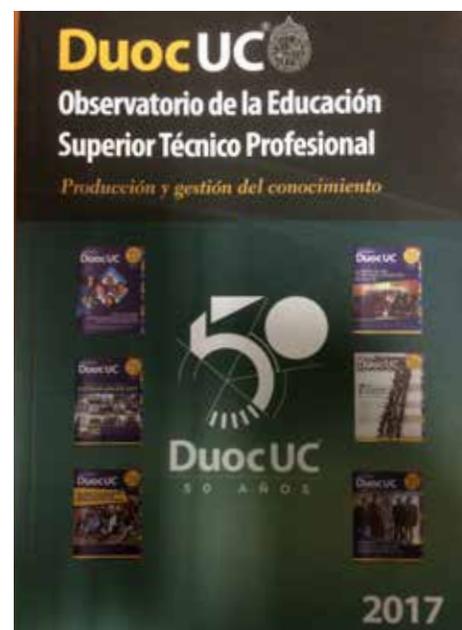
Escuelas, Sedes y Registro de Fotos. En cada una de ellas se depositan documentos oficiales esenciales para conocer su pasado y muchos de aplicación inmediata a la gestión actual de colaboradores y docentes.

Nuestra institución fue fundada en 1968. En su primer año de vida el archivo ha puesto sus esfuerzos en recopilar y publicar la documentación más antigua que corresponde al período 1968-1973, previo a que el DUOC (Departamento Universitario Obrero Campesino) pasará a ser una fundación educacional sin fines de lucro y cuya creación corresponde a la Pontificia Universidad Católica de Chile. Esto no significa que no existan publicados documentos posteriores, pero la mayoría pertenece aún a este periodo gestacional.

Hasta el mes de junio del 2018 se habían publicado digitalmente 428 documentos relevantes correspondientes al pasado de Duoc UC. Estos son folletos, documentos matrices académicos o administrativos, exposiciones con las conclusiones de seminarios de trabajo interno, artículos académicos que retratan la experiencia laboral de colaboradores antiguos, discursos de autoridades de primera importancia, políticas de desarrollo, normas académicas y administrativas de distintos períodos, fotos de autoridades, colaboradores, docentes y alumnos, etcétera.

Para el Observatorio y el Archivo es sustancial practicar protocolos de calidad respecto de la selección de lo publicado. Esto tiene que ver con la búsqueda de fuentes confiables sobre los diversos temas y la revisión formal de cada uno de los escritos que se publica.

Observatorio y Archivo se han constituido en un lugar de encuentro para académicos y profesionales interesados en el modelo educativo de formación basado en competencias. Sin duda que es un espacio de divulgación oficial de la mirada institucional de Duoc UC sobre el acontecer de la educación técnico profesional chilena y también de sus alcances y proyecciones. Pero también es un lugar vivo en el que se expresa la comunidad para relatar a otros lo que hace y lo que reflexiona sobre su quehacer específico.



INNOVACIÓN MEDICIÓN DEL IMPACTO SOCIAL DE LOS PROYECTOS DE VINCULACIÓN CON EL MEDIO Duoc UC

Roberto de la Vega Zola
Asesor de Acreditación de Duoc UC



INTRODUCCIÓN

La innovación “Medición del impacto social de los Proyectos de Vinculación con el Medio en Duoc UC” responde a una necesidad propia del modo de proceder de una institución de educación superior. Su proceder está marcado por el cuidado del proceso enseñanza aprendizaje. Entonces, discernir una medición de impacto y captura de aprendizajes debe considerar no solo la originalidad del proyecto educativo, sino también una comunidad académica que sea capaz de comprender los resultados. La innovación debe ser fácil de comprender, ella nos debe ayudar a conocer el impacto social traducido como la evolución de la colaboración en el tiempo y la oportunidad para aprender de ella. Al existir vínculos sólidos y productivos, se abre una ruta de pesquisa de mejoras

para el aprendizaje del estudiante, la gestión institucional y el fortalecimiento de nuestro rol público. La ruta está señalada, ahora es necesario que se transite por ella. Sin embargo, aquello que es fácil de comprender no siempre es sencillo de implementar.

La medición del impacto social necesita ser traducida en un programa de trabajo que constituya un espacio de aprendizaje concreto. Pues, no es suficiente saber sobre la existencia de vínculos e imaginar su importancia, también se necesita evaluar la calidad del vínculo y cómo enriquece nuestro Proyecto Educativo. La cuantificación de la estructura vincular debe proveer evidencias muy particulares que nos ayuden a justificar nuestro proyecto institucional. La solución no es elegir azarosamente un modelo

útil y exitoso para la implementación de una política pública o seleccionar la “buena práctica” de una institución no gubernamental frente a un grupo objetivo, y aplicarlo a nuestros vínculos con el medio. Se necesita situar una forma de medición y captura apropiada a nuestro contexto de educación superior. En otras palabras, lo medido y capturado nos debe ayudar a avanzar en una dirección y aprender de ese camino recorrido.

En este sentido, como ilustración es bienvenido aquello ocurrido en los monasterios de Un Chi, aquel el gran maestro del saber.

Un día un visitante se sorprendió comprobar que había en ellos más de diez mil monjes. Quiriendo saber el número exacto de ellos, él le preguntó sorprendido:... “¡pero

cómo! ¿Cuántos discípulos tienes?” y Un Chi respondió: “Cuatro o cinco, como mucho.”

Este breve relato encierra casi todo lo que deseo presentar a continuación. Por una parte, una cantidad alta nos causa impresión; por otra, la calidad nos confiere un sentido:

es una polaridad no excluyente. Tanto la exclamación y la pregunta son realidades distintas, pero se pueden unir en algo nuevo e innovador. Podemos ver muchas relaciones entre personas (u organizaciones), tareas, conocimientos o recursos empleados, pero se nos

escapa su significado. La medición de estos vínculos es una mirada que nos puede ayudar a detectar lo relevante, a capturar logros y todo aquello que nos permita caminar hacia una cohesión bidireccional y sustentable en el tiempo.

EL PROBLEMA DE LA MEDICIÓN DEL IMPACTO SOCIAL DE LOS PROYECTOS DE VINCULACIÓN CON EL MEDIO EN Duoc UC

La medición en la Vinculación con el Medio se determina desde dos disyunciones aparentes. Se trata de la yuxtaposición que puede emerger desde los principios de bidireccionalidad, mensurabilidad y proyección en el tiempo. En primer lugar, no es solo asegurar la existencia de la bidireccionalidad de los iniciativas de vinculación con el medio sin saber cómo cuantificar su impacto social y capturar los efectos positivos para la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes; segundo, mientras que el aporte de la cuantificación y captura demuestra

con evidencias objetivas el rol público de la institución, con todo, ha de demostrarse que es un rol que se proyecta en el tiempo de modo dinámico y evolutivo.

La solución a estas disyunciones se obtiene mediante la medición del impacto social de los proyectos. Es una solución que conjuga ámbitos del vínculo con el medio en un programa concreto y práctico. Los principios, antes mencionados ahora se conectan. La innovación ahora puede ser traducida en un programa tal, que cuando sea ejecutado

no se debiera residir en el dominio de la generalidad, sino el dominio de los asuntos de hecho. En otras palabras, en un programa de medición sistemática que responde a las siguientes preguntas:

- a) ¿Cuáles son las evidencias objetivas de la seriedad del compromiso de los participantes en los proyectos de Vinculación con el Medio?
- b) ¿Cuál es el beneficio mutuo del intercambio de aprendizajes, tareas, información y recursos?

UN PROGRAMA PARA LA MEDICIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y COMPROMISO CIUDADANO

El rol público de Duoc UC se evidencia por medio de su aporte al país en aspectos sociales, culturales y productivos. Existe un “encargo” social explícito a la Institución como agente educativo y formador de la

persona. Este da cuenta no solo como asume el proceso enseñanza aprendizaje, sino también como lo actualiza, lo completa e integra con su entorno. Esto significa que las estructuras educativas son especí-

ficas y generan relaciones, o redes de colaboración, que evolucionan en el tiempo para la satisfacción de las necesidades de empleabilidad de los estudiantes. En un contexto apropiado, el análisis de estas redes

sociales nos ayuda a investigar la colaboración en la Educación Técnico Profesional. Pero esta colaboración no puede descansar solamente en las relaciones de las personas entre sí, no es suficiente saber “quién colabora con quién”. Necesitamos conocer cómo los participantes se relacionan con las siguientes redes:

- **El conocimiento:** El conocimiento que está en juego o emerge como un patrón recurrente para el aprendizaje colaborativo en los proyectos de Vinculación con el Medio. El “aprender como a aprender” (metacognitivo) que incluye sesgos (descuidos), “des-

aprendizajes”, o pérdidas de rutas de aprendizaje.

- **Tareas:** Las acciones e iniciativas que se realizan, sean comprendidas en una secuencia sistemática (proceso), sean trabajos improvisados o creativos.
- **Recursos:** Aquellos invertidos en cada proyecto y su evolución en el tiempo. Conocer los resultados concretos que se obtienen en los proyectos de Vinculación con el Medio.

¿Por qué es tan vital conectar este conjunto de redes? La respuesta está en el estatus de la bidireccio-

nalidad del vínculo. Si esta condición es mal comprendida los actores reducen sus vínculos a comunicación, o a la investigación de la percepción descubierta por las encuesta de opinión, o a levantar el número de nodos participantes. Sin querer la medición reduce el rol público de la Institución a una gestión de lo masificable. Este sesgo está muy alejado de una concepción del rol público entendido como colaboración desde proyectos en los que está en juego el aprendizaje, tareas y recursos traducido en equipamiento, tecnología e infraestructura y su evolución dinámica.

MEDICIÓN DE LA RED SOCIAL DESDE DATOS PROCEDENTES DE DISTINTAS FUENTES

Tradicionalmente, el análisis de la red social ha enfocado en redes pequeñas de relaciones (tales como amigos y seguimiento de líderes) en un solo momento del tiempo y con información perfecta. Cada participante equivale a un nodo que se conecta a otros nodos del mismo tipo. En general, se reducen a personas o empresas (agentes) y eventos u otra expresión económica agregada. Existen pocos estudios que consideran las redes de grandes dimensiones con distintos tipos de nodos. Además, no se reduce al estudio de la participación en redes sociales (*mailing, Facebook, WhatsApp, etc.*) que para algunos tipos de investigación puede ser muy útil. Es necesario avanzar más allá de la conexión de los actores claves en-

tre sí, o del descubrir quiénes están aislados o adquieren una mayor centralidad en la red.

Para medir su impacto social y captura de los efectos positivos para la enseñanza, debemos valernos de las redes sociales desde un “orden superior de relaciones”. Los resultados que obtengamos son aún incipientes en la reflexión de la vinculación de una institución de educación superior con el medio. Aun así, ya hemos dado los primeros pasos. A estas relaciones de orden superior las hemos llamado “metamatrices de colaboración”. Su medición supone el uso de una herramienta estadística que confiere “escalabilidad” consistente a las medidas cuando las redes sociales

crecen y adquieren complejidad. En otras palabras, estamos desarrollando un nuevo modo de estudiar y medir la colaboración.

En suma estos avances son:

- a) La incorporación de la idea de conectar metamatrices;
- b) La manipulación de las relaciones de los participantes con el conocimiento, tareas y recursos como probabilidad; y
- c) Combinar las redes sociales con la ciencia cognitiva y sistemas multiagente.

El conjunto de estos avances corresponde al análisis dinámico de las redes sociales.

DESDE LA “MOTIVACIÓN CREATIVA” AL “SABER EL POR QUÉ” DE LA VINCULACIÓN CON EL MEDIO

Si bien medir la dimensión de Vinculación con el Medio es ya un gran avance para cualquier Institución de educación superior, aún más lo es evaluar su evolución dinámica en un intervalo de tiempo. Este estudio demuestra la existencia del compromiso en la red de colaboración. Su evolución permite implementar acciones correctivas o reforzar logros. De este modo, al final de un ciclo, por ejemplo, entre un periodo de Acreditación Institucional y otro, o de una Carrera, podemos dar evidencias concretas de la evolución dinámica y la calidad

de los proyectos. Actualmente, en Chile, solo Duoc UC está en condiciones de entregar una medición completa de la evolución anual del conjunto de sus proyectos de Vinculación con el Medio.

Esto no significa, y lo subrayo enfáticamente, que no existan proyectos de Vinculación con el Medio con impacto social, y dónde se reconozcan aprendizajes y recursos invertidos. El punto en discusión es la necesidad de contar con medidas objetivas que sean válidas institucionalmente, y que a la vez permitan diferenciar el impacto entre

unidades específicas. Por ejemplo, comparar el impacto social, o el aprendizaje, en un conjunto de proyectos entre Escuelas o Carreras. Aquí, la medición no solo recoge la multiplicidad de la iniciativa, sino que apunta a comprender el porqué de la cohesión de la red social a nivel micro y global. Además, la colaboración descubierta nos permite capturar el efecto positivo para la mejora curricular y el aprendizaje de los estudiantes. La docencia también se enriquece en la medida que aprende desde los proyectos de Vinculación con el Medio.

APRENDER CÓMO APRENDER

Gracias a la medición de las metamatrices podemos evaluar el cambio, o la corrección de sesgos de aprendizaje. Así, se obtienen nuevas evidencias de una red que aprende cómo aprender. El aprendizaje desplegado en este contexto

de colaboración se presenta en el cuadro nº 1. El lector se puede hacer una idea del alcance del análisis de estas metamatrices y su combinación. Por ejemplo, puede formular preguntas: ¿Cuál es la diferencia entre la red de participación y co-

laboración con la red de necesidades? ¿Quiénes participan en la red de información? ¿Existen coincidencias entre la red de pertenencia y la red de conocimiento y aprendizaje?, etc.

Cuadro 1: Redes de colaboración Duoc UC

	Participantes	Conocimiento y recursos	Eventos y tareas	Organizaciones
Participantes	Red social	Red de conocimiento y aprendizaje	Red de participación y colaboración	Red de pertenencia
Conocimiento y recursos		Red de información (flujo)	Red de necesidades	Capacidad organizacional
Eventos y tareas			Secuencia de las tareas (proceso)	Aporte de recursos de la Institución
Organizaciones				Red entre organizaciones: (Escuelas, Carreras. Sedes y empresa, organización pública, privada y religiosa)

ALGUNOS HALLAZGOS ENCONTRADOS

Se espera que en los años venideros exista una evidencia más completa del impacto social con medidas de otras fuentes. Junto, a estos resultados la institución podrá acumular y demostrar una captura sistemática de aprendizajes desde los proyectos de Vinculación con el Medio. Por ahora, presento cuatro hallazgos iniciales:

1. La probabilidad de redireccionar la bidireccionalidad: La bidireccionalidad es un principio que puede ser medido tanto en su eficiencia y efectividad actual, y puede ser comparado en distintos momentos del tiempo. También, puede ser dirigida hacia un mayor impacto y potenciar la captura de efectos positivos para el aprendizaje y enriquecer el ambiente Educativo.

2. El aprender a trabajar en equipo: La selección de métricas para evaluar la cohesión de la red de colaboración Duoc UC ha significado tomar en cuenta la existencia de medidas de cohesión que incluyen la “carga cognitiva” (*cognitive load*) de un participante para ejecutar su rol: ¿A quién necesita? ¿Qué recursos emplea? y ¿Cuáles tareas ejecuta? Las respuestas se obtienen comparando todos los participantes que comparten un situación similar. Este peso cognitivo nos permite evaluar los costos de coordinación y cómo favorece el impacto social del proyecto. Además, se trata de un indicador privilegiado para detectar los líderes emergentes. Existen otras métricas, y su elección va a depender de la Dirección Empleabilidad y Vinculación con

el Medio. En este sentido, Gastón Ramos ha evaluado la importancia de disponer de un conjunto de métricas que representan la cohesión de los proyectos de Vinculación con el Medio.

3. Motivar y conducir hacia metas comunes: El efecto de esta innovación para los proyectos de Vinculación con el Medio es evidente. La medición no es simplemente un “dibujo” o una representación de cientos de nodos, ella confiere evidencias compartidas que deben ser entendidas en el contexto de la Agregación de Valor Educativo de Duoc UC, y también en el Proyecto de Desarrollo de cada Escuela/Carrera y su integración en el Proyecto de Desarrollo de Duoc UC. La figura 1 presenta un ejemplo del programa de trabajo:

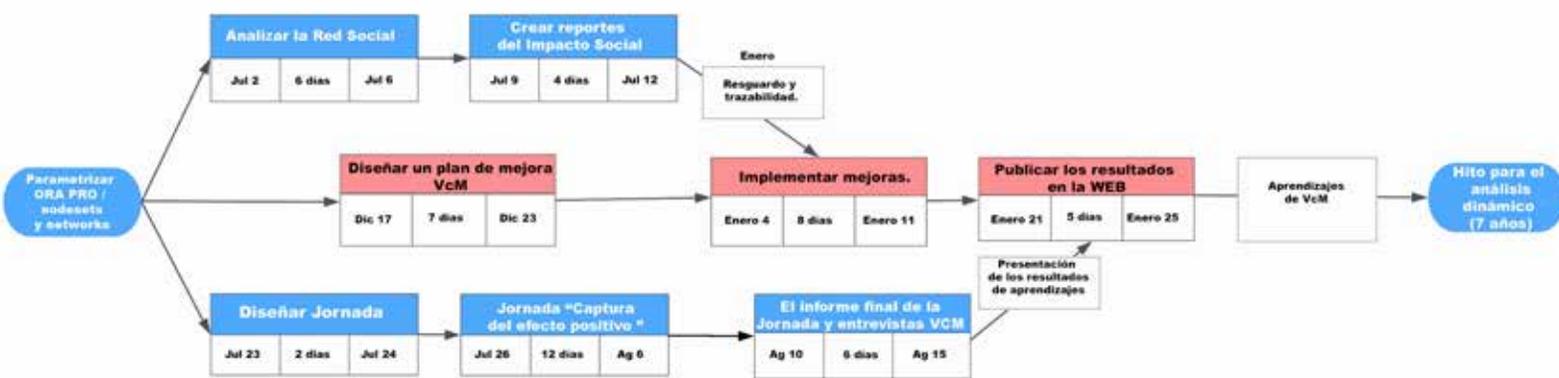


Fig 1: Implementación de la medición del impacto social y captura de efectos positivos.

4. Historia de la red de vinculación con el medio: La red social de colaboración en los proyectos de vinculación con el medio tam-

bién es una pieza particular de información de tipo histórico que es necesario conservar y cuidar. Ella nos sirve para proyectar una

estrategia para una mejor posición de vinculación con el medio.

CONCLUSIÓN

En suma, la medición del impacto social y la captura del aprendizaje en los proyectos de Vinculación con el Medio enriquecen el diseño curricular y el proceso enseñanza aprendizaje. Al respecto, se ha ofrecido un programa innovador de medición basado en redes sociales,

cuyas métricas son expresivas de la colaboración y aumento de la cohesión. Es una innovación que implementa en un programa de trabajo la Política de Vinculación con el Medio de Duoc UC. Es una innovación factible que permite dar evidencias objetivas del rol público de la Ins-

titución, y se demuestra por el resultado actual y la dinámica evolutiva descubierta en las mediciones futuras. Las evidencias recogidas demuestran que bidireccionalidad del vínculo puede ser enriquecida o mejorada.

PLATAFORMA PERMANENTE Y ACTUALIZADA

- Análisis
- Opiniones
- Expresión Profesional
- Educación

...entre otras cosas.



<http://observatorio.duoc.cl/ObservatorioETP>



INNOVACIÓN DESTACADA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE OPERACIONES

EXPERIENCIA DEL ESTUDIANTE

Rodrigo Lagos Reyes

Director de la sede Plaza Norte de Duoc UC



Todos, a lo largo de nuestra vida, hemos tenido algunos momentos que han gatillado emociones y sensaciones tanto físicas como psicológicas y las podemos definir como **“Experiencias Memorables y Significativas”**. Estas son aquellas que nos dejan alguna marca interna, tanto positiva como negativa, y normalmente las recordamos por el resto de nuestras vidas. Como ejemplo podemos mencionar, para todos quienes tenemos una cierta edad, el que podamos recordar exactamente el lugar y lo que hacíamos cuando nos enteramos del ataque a las torres gemelas en Nueva York, aquel 11 de septiembre de 2001. Esta “Experiencia” sin duda marcó un antes y un después no solo para los norteamericanos, sino que para

el mundo entero, dado que cambió nuestra sociedad (por ejemplo en las políticas de seguridad de la industria de la aviación). También tenemos experiencias, familiares y personales, que han marcado nuestra vida y nunca las hemos olvidado, ya que han quedado depositadas en nuestro inconsciente. Por ejemplo podemos mencionar el día del nacimiento de nuestros hijos o algún fin de semana especial con nuestra esposa (o esposo) en el campo o alguna playa. En la medida que vivimos hechos memorables los atesoramos por el resto de nuestra vida y nunca los olvidamos ya que quedan grabados en nuestro interior dado que gatillaron alguna emoción interna profunda que nos marcó.

En el mundo de las organizaciones de servicio, cuando hablamos de **“Experiencia del Usuario”**, estamos pensando no solo en la agregación de valor a través de la entrega del servicio, sino que también en las emociones que esta genera en el usuario (tanto positiva como negativa), lo que va más allá del nivel de servicio entregado. Estas emociones sin duda, en la medida que sean positivas, serán la clave para poder fidelizarlo.

Está demostrado que las experiencias positivas que producen efectos emocionales en el usuario que dejan marcas, son aquellas que finalmente este usuario recomendará con sus familiares y amigos, aumentando por lo tanto las proba-

bilidades de recompra del servicio o de ganancia de nuevos clientes, logrando de esta manera cumplir con los objetivos de venta de la organización que entrega el servicio en cuestión. Pero, ¿cómo podemos asegurar entregar una buena Experiencia a los Usuarios? ¿Qué es lo que estos realmente valoran, permitiendo fidelizarlos con una marca o institución?. Las respuestas a estas interrogantes son las que hemos tratado de buscar en el proyecto **“Experiencia del Estudiante”** y de las cuales hablaremos más adelante.

El concepto de **“Experiencia del Usuario”** está siendo ampliamente trabajado en el mundo y también en nuestro país. Industrias de servicios tales como Instituciones Financieras, Clínicas, Servicios de Consumos Básicos (gas, energía eléctrica, entre otras) lo miden y gestionan sistemáticamente de manera de aumentar el nivel de satisfacción y fidelización de los clientes. Sin embargo, en las instituciones de educación superior existen solo algunas pocas experiencias con muy poco desarrollo, por lo que el comenzar a modelar la Experiencia Estudiantes en Duoc UC nos hace estar en un lugar de privilegio e innovación, desde el cual queremos asegurarnos de cumplir con nuestra Misión institucional y diferenciarnos del resto de las Instituciones. Nuestra aspiración es que la Experiencia de un estudiante en Duoc UC sea realmente distintiva y transversal, independiente de la Sede en la que estudie. El desafío es poder conectarnos realmente con los estudiantes, de manera de generar una relación de confianza con ellos,

para luego, a través de nuestra “expertise” técnico, poder resolver de buena manera los distintos requerimientos que de ellos provienen.

Para poder comenzar a trabajar en este proyecto de manera acotada, inicialmente definimos la **“Experiencia de un Estudiante”** como un conjunto de experiencias que ocurren dentro y fuera de la sala de clases y dentro y fuera de la Institución que generan percepción y predisposición del estudiante para entregarse a la transformación que debe ocurrir en él durante su proceso formativo. Finalmente nuestra hipótesis de fondo es que, en la medida que les ofrezcamos a nuestros estudiantes una Experiencia diferenciadora, el proceso de transformación, que corresponde al resultado del encuentro con el docente al interior de la sala de clases, será mucho más fluido y con mayor impacto y las probabilidades de terminar con éxito su carrera aumentarán notablemente.

Fue también importante analizar la relación que puede tener un proyecto que nos invita a aplicar una metodología de este tipo, nunca aplicada en la institución, con los objetivos de nuestro Plan de Desarrollo Institucional. Sin duda, el principal objetivo que esperamos apoyar corresponde al de “Retención”, teniendo como desafío el llegar al 88% durante el 2020, ya que no hay dudas que, en la medida que la Experiencia que le entreguemos a los estudiantes sea más valorada por estos, las probabilidades de deserción disminuirán y conoceremos de mejor manera las palancas de acción para generar fidelización y

por lo tanto retención, sin considerar además las sinergias positivas con estos estudiantes una vez que pasen a integrar la comunidad de titulados.

Para ejemplificar algunas Experiencias importantes de nuestros estudiantes en Duoc UC podemos mencionar aquella que viven por primera vez y con gran entusiasmo al iniciar su relación con nosotros y corresponde a todo lo que experimentan en el **“Punto de Matrícula”**, en cada una de las Sedes en las que se van a matricular como alumnos de primer año, cuando toman la decisión de confiar en nuestra institución su futuro profesional. Por otra parte, podemos mencionar también la última gran “Experiencia” del proceso formativo tradicional, que corresponde al momento de su “Ceremonia de Titulación”. Ambas Experiencias tienen en común el ser momentos muy significativos para cada uno de los estudiantes, que normalmente lo recuerdan el resto de sus vidas y en la mayoría de las ocasiones, han involucrado a sus propias familias quienes los acompañan y se sienten orgullosos de ellos. Por esto, en ambas ocasiones y muchas veces de manera intuitiva, desde las Sedes nos enfocamos y preocupamos de cada detalle, desde el recibimiento, los protocolos de servicios, las condiciones de infraestructura y ambientación, y por supuesto también del proceso de fondo de matrícula y titulación, respectivamente. No dejamos ningún detalle al azar y colocamos a los equipos de personas internos a trabajar fuertemente en ellos para que estas experiencias sean memorables.

Sin embargo, entre ambos hitos, y durante todo su proceso formativo, los estudiantes viven infinitas “Experiencias” intermedias algunas más importantes que otras, tanto desde el punto de vista académico como también complementario. Lo que buscamos, a través del proyecto de **“Experiencia del Estudiante”**, es poder identificar aquellas más importantes, a las que el estudiante les asigna mayor valor, para poder modelarlas y diseñarlas de acuerdo a lo que ellos esperan, usando metodologías de investigación y diseño predefinidas y transversales. Aquí está el gran valor de esta metodología, ya que nos exige validar con los Estudiantes lo que es importante para ellos mismos e identificar aquellos códigos de servicio a los que ellos le asignan valor. La sociedad está cambiando a pasos agigantados y los jóvenes son muy exigentes, por lo que debemos enfocarnos en aquellos códigos de Experiencia que ellos valoran para poder estar a la altura de las circunstancias y asegurarnos de cumplir con sus expectativas, de manera de generar las condiciones que mejoren la predisposición para entregarse al proceso académico de transformación.

Esta metodología nos demanda el comenzar a trabajar y diseñar procesos y experiencias según la definición de un **“Perfil Persona”**, que en términos muy sencillos, corresponde a la identificación y descripción de un tipo de alumno existente, con nombre, apellido, problemas personales, aspiraciones entre otros aspectos, que nos permitirá posteriormente diseñar procesos según sus principales re-

querimientos y emocionalidades vividas en cada uno de los pasos del proceso de servicio. Cuando le ponemos nombre y apellido a los requerimientos, somos capaces de verlos y resolverlos de manera distinta.

Nuestro desafío fue levantar directamente con los estudiantes los principales momentos que ellos identifican como significativos en Duoc UC a través de diversos Focus Group (se realizaron 29, en todas las Sedes y Jornadas durante el año 2017), los que fueron realizados principalmente por el equipo de Subdirectores de Desarrollo Estudiantil de cada una de las Sedes, quienes se formaron en la metodología, a través de talleres, lecturas de libros, artículos del tema y películas recomendadas, para posteriormente aplicarla. Con esto, fue posible identificar la importancia de ciertos aspectos de la experiencia actual de los estudiantes en Duoc UC. Se apreció una gran relevancia en una serie de elementos que dan cuenta del “factor humano” en Duoc UC. Los estudiantes buscan vivir su ciclo de formación en una institución que sientan acogedora (muy bien logrado en nuestra organización, desde lo social) y cómoda (menos logrado, desde los espacios). Reconocen la importancia de las actividades complementarias que la institución es capaz de ofrecerle para su formación.

Algunos de los momentos significativos o conceptos claves que pudimos identificar desde la voz de nuestros estudiantes fueron los siguientes:

- Bienvenida.
- Interacción e integración.
- Uso de espacios.
- Acompañamiento.
- Programación de “ventanas”.
- Aprender Haciendo.
- Ceremonia de titulación.

Con estos antecedentes fue posible escribir una Propuesta de Valor que los incluía y sobre la cual se construirán los diseños de cada una de las Experiencias que debemos modelar. Esta Propuesta de Valor se describe a continuación:

“Ser acogido por una comunidad cristiana que propicia la consecución de logros, desarrolla la conciencia de interdependencia y le permite adquirir, vivenciar y desplegar las competencias humanas y técnicas de las sociedades del futuro.”

El desafío para este año 2018 no es solo diseñar “Experiencias del Estudiante” que puedan ser implementadas de manera transversal y que se encuentren iluminadas por la propuesta de valor definida, de manera de colocar a los estudiantes realmente en el centro de nuestras decisiones, sino que también, es el poder generar conocimiento y masa crítica de expertos en esta metodología en Duoc UC, involucrando no solo a los equipos de Desarrollo Estudiantil en las Sedes, sino también a los distintos equipos de atención en las Sedes y nivel Central.

Para este año se ha considerado trabajar en la implementación de los Diseños trabajados durante el año anterior, en relación a la atención

entregada por los Coordinadores de Carrera en los distintos centros académicos en las Sedes, según los códigos de experiencia y propuesta de valor generada el año 2017. También hemos comenzado a diseñar y modelar las experiencias de los estudiantes en tres importantes servicios:

1. Servicios de Alimentación.
2. Toma de ramos.
3. Financiamiento.

La implementación de esta metodología es, sin duda, una nueva manera de hacer las cosas, a través de herramientas que nos permitan ser capaces de “mirar con los ojos del otro”. Como todo proceso de

innovación, no es fácil de adoptar, y genera resistencia al interior de los equipos, por lo que, para lograr la adopción exitosa de esta metodología, se requiere que como institución seamos capaces de tener un cambio cultural, con el apoyo y compromiso de todas las unidades relevantes, encabezadas por la Dirección Ejecutiva y cada una de las Direcciones de Sede, que son quienes representan el lugar donde finalmente se debe implementar cada uno de los modelos diseñados.

El aprender a utilizar las herramientas de esta metodología implica la inversión de tiempo en formación, no solo para las personas que atien-

dan a estudiantes, sino que a nivel transversal en la institución, dado que en mayor o menor medida, el trabajo de cada uno de nosotros impacta en algún servicio y experiencia entregada.

Con esta nueva manera de trabajar los procesos y experiencias de cara al estudiante, sin duda estamos cambiando la forma de diseñar nuestros procesos de atención, generando las condiciones propicias para que los estudiantes puedan confiar en nuestros equipos, en lo que le estamos entregando en Duoc UC y finalmente se puedan transformar en técnicos y profesionales, capaces de actuar con éxito en el mundo laboral.

¿TE PERDISTE NUESTRO ANTERIOR BOLETÍN?



Puedes revisar éste y otros números anteriores en issuu

http://issuu.com/observatorio_duocuc

INNOVACIONES DESTACADAS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE VINCULACIÓN CON EL MEDIO Y COMUNICACIÓN

CURSOS ONLINE (COIL): FORTALECIENDO LA INTERNACIONALIZACIÓN EN CASA EN Duoc UC

Rodrigo Núñez González

Director de Relaciones Internacionales de Duoc UC



El estudio hecho por la Unión Europea acerca de los efectos que la movilidad estudiantil tiene en las competencias de empleabilidad de los estudiantes demuestra el valor de la internacionalización en la formación académica.

Son varias las habilidades que se desarrollan y se potencian, las que a su vez se alinean con las competencias de empleabilidad que Duoc UC ha adoptado para su modelo educativo. Por nombrar algunas: trabajo en equipo, comunicación, capacidad para tomar decisiones, habilidad para analizar y resolver problemas, seguridad, curiosidad, templanza, tolerancia a la frustración y a la ambigüedad, capacidad para comunicarse en un segundo idioma.

La acción más recurrente y común consiste en fomentar y potenciar la presencia de alumnos extranjeros de intercambio. Esto ayuda a internacionalizar la sala de clases, presenta desafíos tanto a alumnos como a docentes y enriquece la vida académica del campus.

La realidad de los procesos de movilidad estudiantil a nivel global señala que siempre serán más los alumnos que se quedan en casa que aquellos que cruzan la frontera. Consecuentemente, las instituciones de educación superior en todo el mundo diseñan estrategias para otorgar experiencias de internacionalización a aquellos estudiantes que no viajarán al extranjero durante su proceso de formación. Esto es lo que se denomina Internacionalización en Casa.

La internacionalización del currículo, asignaturas o programas en un segundo o tercer idioma, actividades de extensión extracurriculares donde participen inmigrantes dando a conocer su cultura y costumbres, y la incorporación a la vida del campus de los alumnos extranjeros en programas regulares son algunas de las acciones recurrentes para conseguir la Internacionalización en Casa.

En el marco de esta estrategia, una de las actividades que ha impulsado la Dirección de Relaciones Internacionales de Duoc UC es la implementación de los cursos online de la red COIL, Collaborative Online International Learning. Esta red fue diseñada, desarrollada y es coordinada por el sistema estatal de edu-



Stefan Molenaars
Profesor Programa Bach

cación del Estado de Nueva York, SUNY. Adicionalmente, la pertenencia a esta red permite acceder a un número importante de instituciones en todo el planeta, fortaleciendo además la vinculación institucional.

Los cursos COIL consisten en diseñar y desarrollar un proyecto académico entre grupos de alumnos de dos instituciones pares de educación superior de diferentes países, guiados por sus respectivos profesores. Es importante mencionar que es requisito que la actividad sea parte de una asignatura curricular (no puede ser extra curricular) y debe llevarse a cabo en inglés.

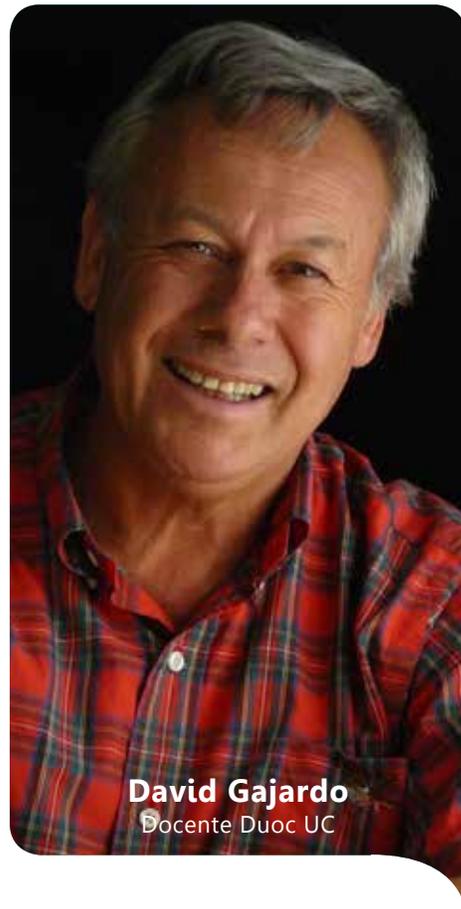
Los docentes participantes deben tomar cursos en SUNY y así ser ca-

pacitados para guiar este proceso. Esto se hace online y tiene una duración aproximada de un mes. Una vez finalizada esta capacitación quedan registrados en el sistema COIL SUNY y pueden llevar adelante un curso de esta índole en la red. A la fecha contamos con cuatro profesores capacitados pertenecientes a las escuelas de Diseño, Administración y Negocios, e Informática y Telecomunicaciones.

La concreción de esta acción ha sido un proceso largo y no exento de dificultades, por cuanto deben encontrarse dos profesores de la red que acuerden llevar adelante un proyecto académico similar con sus alumnos. Deben coincidir intereses, agendas, programas y currículos, entre otros aspectos.

Durante el primer semestre de este año se pudo llevar a cabo el primer curso COIL Duoc UC entre 79 alumnos de la Carrera de Ingeniería en Comercio Exterior, sede Antonio Varas, y un grupo de estudiantes de la Facultad de Business & Economics de la AUAS-Ámsterdam University of Applied Sciences. El curso estuvo a cargo de los docentes Stefan Molenaars y Zouhair Ben, por parte de la universidad holandesa y el docente de Duoc UC, David Gajardo. Por parte de COIL SUNY, la coordinación estuvo a cargo de Eva Haug.

Durante dos meses los alumnos trabajaron en conjunto un proyecto consistente en el diseño y desarrollo de campañas de marketing para posicionar en el mercado local una línea de ropa holandesa, mientras que los holandeses debieron posicionar vinos de viñas boutique chi-



David Gajardo
Docente Duoc UC

lenas en Holanda. El resultado de este proyecto fue el examen final de las asignaturas, chilena y holandesa.

Los objetivos planteados fueron:

1. Desarrollar un estudio de marketing e ingeniería del precio para el mercado holandés de viñas chilenas para comercializar sus productos.
2. Desarrollar en nuestros alumnos sus competencias para trabajar en equipos multinacionales.
3. Entregar la oportunidad a nuestros alumnos para poder practicar su inglés verbal y escrito.

Como actividad inicial, los grupos desarrollaron un video de presentación que intercambiaron para co-

nocerse y luego seguir en contacto vía Skype o WhatsApp. Las reuniones fueron grabadas para que los docentes pudieran hacer el seguimiento respectivo.

Una externalidad positiva de este sistema de cursos online es que no requiere de software especiales, sino que se aprovechan los medios que los mismos alumnos usan habitualmente y/o los que les son más cómodos y amigables.

El proyecto fue muy motivador para los estudiantes de ambas casas de estudio. Para nuestros alumnos el

desafío les permitió sostener muy buenas reuniones en Inglés, junto con aplicar conocimientos de casos reales vinculados al medio (Viñas Chilenas) y desarrollar así habilidades para trabajar en equipos multinacionales.

Como resultado de la experiencia de dos de nuestros alumnos, Cristian Marambio y Diego Peña junto a un par de la Universidad de Holanda decidieron seguir adelante con la idea y plasmarla en un negocio real: en este momento se encuentran trabajando para hacer su primera exportación de vinos a Holanda.

Lo anterior indica que este sistema de curso online, además de todo el valor de internacionalización señalado, puede también llegar a ser una incubadora de negocios.

Durante el segundo semestre de 2018, se llevará a cabo otro curso COIL, esta vez entre 40 alumnos de la carrera de Diseño de Vestuario de la sede Viña del Mar y estudiantes del Fashion Institute of Design (FIT), quienes trabajarán en las últimas tendencias de la moda tanto en Santiago como en Nueva York.



**Alumnos Duoc UC
Cursos Online (COIL)**



PROGRAMA PREFERENTE DE PRÁCTICAS: UNA BUENA COMBINACIÓN DE CALIDAD Y CANTIDAD

Gastón Ramos Velasco

Director de Empleabilidad y Vinculación con el Medio

La búsqueda de la práctica para un alumno puede tener dos caras: La más amable, esa que le permite entrar con facilidad a una empresa con altas posibilidades de desarrollo, que le permita participar de un proyecto asociado al *core* del negocio y con altas probabilidades de contratación el día de mañana; o la más amarga, aquella que con desilusión es vista como un conjunto de horas que poco aportaron al desarrollo profesional y conocimientos de la especialidad, al menos desde la mirada de las expectativas que se tenían frente a ellas.

Por el lado de las empresas, la búsqueda de practicantes también tiene dos caras: La de aquellas empresas que ven a los practicantes como un futuro trabajador al que hay que motivar, enseñarle y cuidarlo, tratarlo como a un empleado más,

integrarlo y reconocerlo para que, el día de mañana, opte por esa empresa en lugar de otra para continuar su vida laboral. La otra cara es de aquellas empresas que, a través de los practicantes, buscan cubrir puestos de trabajo a bajo costo o desarrollar labores operativas que poco tienen que ver con la disciplina de estudio.

Dado lo anterior se presenta el gran desafío: ¿Cómo apoyar de manera efectiva y eficiente a aquellas empresas que buscan el desarrollo de sus practicantes, para así asegurar una buena experiencia de los estudiantes en ella? Es así como nace el Programa Preferente de Prácticas.

El Programa Preferente de Práctica busca generar una relación de permanencia en el tiempo con aquellas empresas que dan sólidas oportunidades para los alumnos.

Oportunidades que no se definen exclusivamente en la generación de puestos de trabajo (a pesar de ser esta la puerta de entrada al programa), sino que a través del real interés de las empresas de “ir más allá”, de no ser un “consumidor de profesionales” sino que involucrarse en la formación de los mismos; hacerse parte de a través de sus opiniones, disposición a recibirlos y a mostrarles parte del mundo laboral al que se enfrentarán. Queremos que la empresa se involucre en la formación de sus futuros trabajadores.

La creación e implementación de este programa es otro de los aspectos relevantes para su éxito. Corresponde a un trabajo mancomunado entre la Dirección de Empleabilidad y Vinculación con el Medio y la Dirección de Docencia, lo que refleja

un esfuerzo conjunto que permita más y mejores resultados en el proceso de práctica de los estudiantes, así como también una mayor vinculación con la industria, la que será abordada de manera personalizada y desde el momento de la publicación de una oferta en el sitio institucional duoclaboral.cl. Siendo la difusión y seguimiento de la oferta y postulantes uno de los elementos claves para asegurar así la pertinencia entre el alumno buscado y el tipo de práctica ofertada.

Si bien el Programa Preferente de Prácticas aún no comienza formalmente en su ejecución, su implementación y puesta en marcha sí. Para ello, el trabajo ha sido en conjunto con las Escuelas y la Coordinación de Prácticas de la Vicerrectoría Académica. Cada área propuso distintas empresas que podrían cumplir con el perfil para ser parte del programa preferente de prácticas, definiendo así un pool de estas para luego, en base al historial con Duoc UC de cada una, seleccionar a las diecisiete empresas que auguraban un mayor impacto en las prácticas de los estudiantes, tanto por la cantidad de estas como por la calidad de las mismas.

El resultado final consideró iniciar este programa con quince empresas, donde el desafío principal fue abordar el mayor número de carreras posibles entre las nueve Escuelas. Una vez seleccionadas, han sido contactadas y visitadas para invitarlas a participar y concretar el trabajo colaborativo y alianza entre ambas partes. Todas nos han recibido con las puertas abiertas y muy entusiasmadas por ser parte

de un programa que no solo busca el beneficio de nuestros alumnos en el proceso de práctica, sino que acercar a la industria a través de una vinculación mucho más directa y personalizada con los técnicos y profesionales de Duoc UC.

Para iniciar este programa, las empresas que se han sumado en esta primera etapa son: Banco Santander, CMR Falabella, Tata Consultancy Service, Walmart, Ariztía, Nissan, Nestlé, Ópticas GMO, Porsche, Tattersall, Inchcape, Cámara Chilena Norteamericana de Comercio, IBM, VF Corporation y Banco BCI. Entre todas ellas, esperamos en este segundo semestre académico fortalecer los procesos de búsqueda de practicantes, superando las trescientas vacantes, además de desarrollar otras acciones en pos tanto de los estudiantes como de las empresas participantes.

Estas empresas podrán participar de manera preferencial en distintas actividades de Duoc UC, como por ejemplo: Expo Laboral 2018; ciclo de charlas magistrales que se realizan en nuestras Sedes, donde podrán hablar de la industria y las nuevas necesidades del mercado; Ferias Laborales Virtuales donde tendrán una vitrina especial sobre otras empresas participantes; ser parte de distintos encuentros empresariales que se hacen a lo largo del año académico en conjunto a las Escuelas. Y como uno de los elementos primordiales para Duoc UC, podremos recibir de manera dinámica y expedita una retroalimentación directa de la industria en los procesos de práctica y desempeño de los practicantes, instancia que

se materializará por primera vez en el “Primer Encuentro de Jefes de Práctica” que se realizará a fines del presente año, donde podremos reunir a los jefes directos de nuestros alumnos y conocer aquellas fortalezas y opciones de mejoras para seguir aportando a la formación de personas capaces de adaptarse a un mundo dinámico y cambiante.

INNOVACIONES DESTACADAS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE IDENTIDAD Y MISIÓN



CONSEJOS DE CARRERA: SU VISIÓN Y PROPUESTA PARA SER UN DUOC UC CATEGORÍA EN SÍ MISMO

Loreto Parra Tramon

Especialista de Asuntos Estudiantiles
Dirección de Desarrollo Estudiantil de Duoc UC

El Reglamento Académico de Duoc UC reconoce el derecho de asociación de los estudiantes y promueve las iniciativas que surjan como libre asociación o como organización estudiantil representativa. Asimismo, establece que la legitimidad de las organizaciones estudiantiles representativas debe ser garantizada por los mecanismos de elección y selección democráticos que expresen y establezcan de forma soberana la voluntad de la mayoría de los estudiantes.

Se entenderá como Organización Estudiantil Representativa aquella “cuyos dirigentes, siendo estu-

diantes regulares de la Institución, hayan sido electos mediante algún mecanismo de designación democrático, por la mayoría de los estudiantes, agrupados por curso, Carrera, Sede u otra formación que ellos mismos propongan”.

Por muchos años, la figura del Alumno Delegado fue la forma de representatividad estudiantil que tomó mayor fuerza al interior de la Institución, liderando y asumiendo la responsabilidad de levantar y canalizar los requerimientos e inquietudes de sus pares en temas académicos y de vida estudiantil.

Para garantizar la participación e

involucramiento de los estudiantes de las distintas Sedes de Duoc UC, en el desarrollo académico y de vida estudiantil, la Dirección de Desarrollo Estudiantil diseñó una estructura de relacionamiento que permite levantar y sistematizar el trabajo con estudiantes delegados y representantes estudiantiles en sus diferentes roles.

El Proyecto de Representación Estudiantil lanzado este año busca fortalecer la comunidad estudiantil de Duoc UC, estableciendo los lineamientos para asegurar los espacios de participación y representatividad de los estudiantes como

miembros activos de la comunidad educativa, que les permiten aportar al despliegue y a la mejora continua del Proyecto Educativo, aportando a su formación integral, fomentando su rol como co-responsables del proceso formativo y protagonistas de su vida estudiantil, a través de la formación de **“Consejos de Carreras”**. Creemos firmemente que un proyecto de estas características aporta de manera innovadora al crecimiento de la Institución, a la mirada nacional respecto a los estudiantes representantes de sus pares, y por sobre todo al desarrollo y fomento del liderazgo estudiantil, con una sólida base.

El Consejo de Carrera es un estamento integrado por tres alumnos representantes de cada Carrera en la Sede y que fueron escogidos democráticamente por sus propios compañeros. Su existencia permite aportar en las decisiones de la Sede, colaborar en la mejora de los procesos académicos y los servicios estudiantiles, contar con información de interés para los compañeros de su Carrera y construir un mejor Duoc UC.

El Consejo es liderado por el **“Consejero de Carrera”**, quien representa a sus pares ante las autoridades de la Sede y de la Institución. Es quien debe propender siempre a satisfacer las inquietudes e intereses académicos y de vinculación de los estudiantes representados ante autoridades de Duoc UC, esto en concordancia con los principios y valores de la Institución.

Sus principales atribuciones y responsabilidades son representar a los estudiantes de su Carrera a fin de fortalecer la comunidad en aspectos académicos y de vida; generar instancias y promover la participación de los estudiantes en aquellas actividades, acciones y proyectos que fortalezcan su vida estudiantil; canalizar las inquietudes y requerimientos académicos o de vida estudiantil de su respectiva Carrera; trabajar colaborativamente con autoridades de la Sede, entre otros.

Durante los meses de marzo y abril del presente año se llevó a cabo el proceso de difusión y plan comuni-

cacional del Proyecto de Representatividad Estudiantil a nivel institucional, a través de medios digitales, redes sociales, stand informativo en el **punto estudiantil**, difusión en la bienvenida semestral, entre otros. Periodo en el cual más de 2.000 estudiantes manifestaron su interés en representar a sus compañeros de Carrera, inscribiéndose como candidatos a ser miembros de los Consejos de Carrera, abarcando más de 400 Carreras en las 16 Sedes. En el mes de abril se realizó el proceso de elecciones de los Consejos de Carrera a nivel transversal en la Institución, instancia en la cual cerca de 25.000 estudiantes, cercano a un 24% del universo total de estudiantes, manifestaron su voto en sus respectivas Sedes. Cerca de 18.000 alumnos de jornada diurna y 7.000 alumnos tanto de jornadas vespertinas como semipresenciales sufragaron, dando como resultado, que se conformaran **410 Consejos de Carrera** en toda la Institución, conformado por 1.106 miembros en su totalidad.



Este hito estudiantil quedará plasmado en la historia de la Institución: que más de 1.000 alumnos de manera voluntaria hayan optado por asumir un rol de representatividad estudiantil, nos habla del interés genuino de los estudiantes por ejercer la figura de liderazgo entre sus pares, y ser los representantes de sus intereses e inquietudes ante las distintas autoridades, y ser un canal de comunicación entre estos últimos y la comunidad estudiantil.

Una vez electos los Consejos y Consejeros de Carrera, y haciéndoles entrega de sus derechos y deberes de su nuevo rol en la Institución, el trabajo se ha focalizado en el levantamiento de información respecto a las inquietudes actuales de los estudiantes, oportunidades de mejora que ellos plantean, sus proyectos estudiantiles, entre otros.

A partir del mes de junio, se han generado instancias reales de diálogo entre las autoridades y los Consejeros de Carrera, tales como Focus Group en cada Sede con los Subdirectores de Desarrollo Estudiantil,

Encuentro del Rector de Duoc UC con los principales Consejeros de cada sede, Seminario de Educación Técnico Profesional en Chile y Cumbre de Consejeros, la cual reunió a cerca de 300 Consejeros de Carrera a nivel nacional, entre otros.

Dichas instancias han sido la base para comenzar el trabajo colaborativo entre ambas partes, ya que los resultados obtenidos demuestran el nivel de madurez y disposición con la cual los Consejeros están asumiendo este desafío. Dentro de los temas de interés a nivel Institucional para los líderes estudiantiles destacan los siguientes:

- **Ámbito Académico:** Modificación de mallas curriculares, mecanismos de apoyos académicos entre pares, continuidad de estudios y planes de especialización, acreditación de Carreras, mejoras en plataformas virtuales (AVA) para estudios semipresenciales, mayor vinculación con la industria.
- **Calidad Docente:** Formación docente, regularización de la capacitación.

- **Infraestructura:** Plan de inversión, mejores y más aulas, salas de descanso, áreas verdes, climatización.
- **Sustentabilidad:** Huella de carbono de Duoc UC.
- **Convivencia:** Prevención del consumo de alcohol y drogas, mejorar protocolos de acoso, educación no sexista, inclusión, bullying, relaciones de pareja, alimentación saludable.
- **Formación Extracurricular:** Profundización en autoconocimiento y pensamiento crítico, habilidades blandas, cultura, ramos optativos.
- **Financiamiento:** Financiamiento interno, becas (rendimiento académico, transporte, alimentación).
- **Representatividad Estudiantil:** Espacios de negociación con autoridades (ante posibles petitorios), justificación de inasistencias ante actividades propias del rol.





Respecto a cuestionamientos nacionales, las principales inquietudes manifestadas por los Consejeros han sido:

- **Educación:** Calidad de la educación, diferencias de oportunidades entre titulados de Institutos Profesionales y de Universidades, valor agregado de las Carreras Técnico Profesionales.
- **Laboral:** Oportunidades laborales para los profesionales de Institutos Profesionales, equidad de rentas, requisitos de experiencia laboral.
- **Financiamiento:** CAE, criterios de obtención y mantención de gratuidad, gratuidad en Carreras semipresenciales, beneficios de financiamiento en postgrado.
- **Economía:** Crecimiento económico del país, futuro de la natalidad, apoyo a mujeres jefas de hogar, subsidio empresarial para el desarrollo regional.
- **Migración:** Integración de migrantes a la educación, regulari-

zación laboral, proyectos de inserción social, manejo de delitos cometidos por migrantes.

- **Educación cívica:** Baja participación en elecciones nacionales, incentivo de la juventud en elecciones, aporte del Ministerio de Educación en formación cívica, frenar la desinformación.
- **Violencia:** En manifestaciones de educación, represión de carabineros, descontento social, incidentes en La Araucanía.

Como resultado de las *mesas de trabajo* lideradas por el Director de Desarrollo Estudiantil y Titulados desarrolladas en el marco de la Cumbre de Consejeros de Carrera el pasado junio, se han levantado cerca de **30 “Proyectos Estudiantiles”**, planteados por los mismos estudiantes Consejeros de Carrera, de los cuales destacan los siguientes:

- **“Apoyo Académico a través de ayudantías académicas y socioemocionales”**, con el fin de reforzar conocimientos adquiridos, generar sentido de pertenencia

a la Institución y disminuir la deserción.

- **“Vinculación Boomerang”** acercamiento real entre los estudiantes y las empresas a través de voluntariados intersemestre (trainee), asesorías multidisciplinares a PYMES (previa evaluación de los docentes).
- **“De la mano con la industria”** aumentando las ferias de proyectos, dando así visibilidad a sus conocimientos y capacidades, cursar asignaturas de innovación y design factory, aumentar número de exposiciones/presentaciones para potenciar comunicación oral.
- **“Nuestro metro cuadrado”**, recuperando y optimizando espacios en cada Sede para mayor interacción de la comunidad estudiantil, a través de generación de concursos para levantar las mejores propuestas de los estudiantes.
- **“Despégate de la comida chatarra”**, a modo de fomentar una alimentación saludable, a través de

campañas educativas, encuesta para el levantamiento de estudiantes veganos, vegetarianos, celíacos, alergia alimentaria, etc, máquinas dispensadoras de alimentos saludables, semana de vida sana (donde sólo se vendan y ofrezcan alimentos saludables).

- **“No más corazones rotos”**, “El amor no duele”, para educar y prevenir violencia en el pololeo, a través de encuestas, campañas testimoniales, confesiones anónimas, creación de redes de apoyo, conversatorios e incorporando temáticas en ramos transversales.
- **“Eco Duoc, Comité Ecológico”** con foco en la reducción y control de desechos, protocolos de reciclaje, contenedores, huertos y jardines verticales, brigadas de estudiantes voluntarios para operativos de limpieza en sede.
- **“Ilumina tu sede apagando la luz”**, para fomentar el ahorro energético de las Sedes, educando al respecto de las energías renovables a través de campañas apaga la luz, apaga en PC, concursos de emprendimiento de uso de energías sustentables.

- **“Pásalo bien, que no te consuma”**, para la prevención de consumo de alcohol y drogas, espacios libres de humo, más conversatorios, casos testimoniales, diagnóstico para alumnos de portafolio, operativos con Carabineros y PDI, Comunidad de Embajadores en la semana cero, entre otros.

Posteriormente, a través de una encuesta interactiva con los Consejeros de Carrera, se logra identificar que dentro de las temáticas tratadas, sus principales focos de trabajo se desarrollarán en las líneas del “Apoyo Académico entre compañeros”, obteniendo el 19% de las preferencias, luego los “Espacios e Infraestructura” (18%), en conjunto con la “Vinculación con la Industria” (18%).

Finalmente, y tal como lo indica el **Plan de Desarrollo 2016-2010 de Duoc UC**, el foco de la Institución y el interés de los estudiantes que representan a sus pares, es formarse de manera integral como personas en el ámbito técnico y profesional, con ventajas distintivas para su empleabilidad. Ambas partes comprendemos la necesidad de generar

vínculos significativos con la sociedad (Eje Estratégico N°1), evidenciándose a través de las propuestas estudiantiles en temas de Vinculación con el Medio; de generar una oferta académica flexible centrada en el aprendizaje (Eje Estratégico N°2), a través de las propuestas de apoyo para mejoras del rendimiento de los estudiantes; de proponer ideas de cobertura y desarrollo institucional (Eje Estratégico N°3), aportando ideas al plan de desarrollo de infraestructura y espacios educativos; apoyar la gestión institucional con foco en la excelencia (Eje Estratégico N°4), a través de ideas para la implantación de modelo de gobernanza para el desempeño de excelencia; y finalmente, la formación humana integral distintiva (Eje Estratégico N°5), a través del fortalecimiento y sistematización del enfoque de formación integral.

Creemos que somos una generación privilegiada, los que hoy somos actores de la Educación Superior Técnico Profesional que estamos impulsando cambios que pueden cambiar la fisonomía de Chile.



PICARQUÍN: ENCUENTRO DE ALUMNOS JEFES DE PROYECTOS PASTORALES DE Duoc UC: “NO HAY MEJOR APÓSTOL DE LOS JÓVENES, QUE LOS MISMOS JÓVENES”.



Fabiola Lizet Yong Escobar
(sede Melipilla)

Alumnos Jefes Nacionales Proyecto Pícarquín

Primer Semestre 2018



Christopher Antonio Monsalve Barrios
(sede Plaza Oeste)

La frase dicha por el Papa Juan Pablo II que titula esta columna es un claro llamado a ser protagonistas de la evangelización de nuestros compañeros. Pícarquín y otros proyectos pastorales han tenido, desde hace algún tiempo, este sello diferenciador: el paso de ser depositarios de la acción pastoral a transformarnos en agentes pastorales al servicio del Reino de Dios en nuestros ambientes cotidianos.

Tener una experiencia de “Encuentro con Cristo”, con nuestros hermanos y nosotros mismos, en la vida litúrgica, el espíritu de comunión y la profundización y prepara-

ción de nuestra misión ha transformado nuestra experiencia de fe y la de muchos, que como nosotros, han realizado un caminar de fe en nuestra institución. Pero, ¿para qué nos reunimos?, la respuesta es clara: para introducirnos de lleno a vivir el evangelio y el Encuentro con el Señor. Para ser Iglesia joven que quiere caminar tomados de su mano impulsando nuestra misión.

Pícarquín es un encuentro nacional de todos los proyectos de alumnos de la Pastoral de Duoc UC. Esta actividad se realiza semestralmente y a él asisten todos los alumnos que lideran las diferentes áreas pastora-

les en cada Sede. Son más de 500 alumnos que animan la dinámica diaria de cada Pastoral.

¿Qué hay de innovación en esto? Si bien este encuentro se realiza hace años en nuestra casa de estudios, desde el segundo semestre del 2017, la planificación previa a esta jornada, la elección del lema y el desarrollo de la temática ha estado a cargo de alumnos que conocen, viven y sueñan la fe en cada sala, en cada capilla y en cada ambiente de Duoc UC.

Ha sido esta transformación la que ha marcado el caminar evangelizador de nuestra casa de estudios.



Son meses de anticipación, en los cuales tenemos reuniones semanalmente mostrando avances y llegando a acuerdos para los puntos determinantes que haremos logren profundizar la experiencia de fe, tanto del equipo como de los asistentes.

En cada ocasión, los integrantes del Consejo de Alumnos que promueve la actividad, deben elegir el lema que da origen a las formaciones, los momentos de oración, etc. No se trata de una lección al azar, sino de un proceso de discernimiento conjunto a la luz de la Palabra de Dios. Rezar juntos diferentes textos bíblicos, iluminar nuestro caminar con las orientaciones y énfasis eclesiales, además de responder en fidelidad a nuestro marco conceptual.

“Hagan esto en memoria mía” (Cfr Lc 22,19) nos animó a vivir esta experiencia en el presente semestre. Esta afirmación nos ayudó a comprender que la Eucaristía era un

llamado del mismo Señor a vivir plenamente nuestra vida de fe. A descubrir en su presencia, bajo las especies de pan y vino como fuente de nuestra labor pastoral, además de ser modelo y escuela de entrega personal en el servicio a los demás.

Junto a todo lo anterior, un gran aporte del Consejo de Alumnos que organizó este encuentro fue el uso de las redes sociales como medio de difusión no solo del mismo encuentro, sino como medio evangelizador potente en la cultura actual. Es así como integrantes del Consejo utilizaron herramientas de sus Carreras, basadas en la publicidad, *marketing*, diseño y comunicación audiovisual para generar una adhesión al proyecto, un aumento en la participación de otros jóvenes y un impacto aún mayor en la institución al ser una instancia de encuentro con otros en la labor evangelizadora.

El hashtag #quenotelocuenten generó una viralización de este en-

cuentro entre una gran cantidad de alumnos de la institución, llegando incluso a ser utilizado en más de tres mil utilizaciones en diversas publicaciones en plataformas digitales, más de mil reproducciones de los videos y compartido un sinnúmero de veces junto a sus material gráfico que incluía la campaña de cuenta regresiva de siete días. El impacto de esta campaña de promoción generó que una parte del alumnado a la cual pastoral no había llegado se interesara en participar de esta actividad.

El proceso previo y la ejecución del mismo encuentro no sería posible sin el equipo que se conforma durante los meses anteriores. Es por esto que al elegir el Consejo se establecen diversos criterios que ayudan a crear un perfil de los jefes de las diferentes áreas que involucra este encuentro. Entre ellos podemos nombrar: jefes católicos que vivan su fe, elección de nuevos alumnos en cada Consejo para po-

tencias nuevos liderazgos cristianos y presencia de la mayor cantidad de Sedes posibles. Analizamos en conjunto con los equipos pastorales de las Sedes los perfiles de alumnos convocados para que estos se sientan cómodos con su cargo. Esto es de vital importancia, ya que desde ellos comienza la motivación.

Uno de los jefes de equipo de Picarquín nos comenta: “Estamos convencidos que es de suma importancia dar la oportunidad a los alumnos de guiar a sus propios compañeros ya que se nota la cercanía que se provoca. Las oportunidades que nos dan, a la vez son importantes para nuestro futuro desarrollo profesional, ya que no es fácil guiar a tantos alumnos. Pero más allá de este plus que nos da tener esta experiencia, es muy importante el provecho espiritual, el acercamiento con Cristo que nos da este encuentro, ya que en el encuentro con otros que viven la fe reafirmamos con más fuerza la nuestra”.

Los jóvenes que pertenecen al Consejo cobran así un rol fundamental en la labor de la Iglesia en el mundo juvenil y la sociedad actual, ya que son los primeros en estar al frente de la evangelización de los otros jóvenes y quienes deben tener las herramientas necesarias para acompañar a otros en su camino de fe, ayudándoles a descubrir los signos de la presencia y la actuación bondadosa de Dios en nuestra vida y en la historia, señalando también los signos y las realidades que son contrarias a su proyecto de vida.

La evangelización de los jóvenes a otros jóvenes es una clara prioridad de la labor evangelizadora de la Iglesia. De nosotros, jóvenes de hoy, crecerán futuros hombres y mujeres conscientes de su propia vocación, de su propia misión en la Iglesia y en el mundo. Por ello, creer en alumnos que puedan evangelizar otros alumnos es invertir en el presente de la Iglesia.

Por lo general, se cree que los jóvenes nos alejamos cada vez más de la iglesia. Puede ser verdad, pero somos una nueva generación que busca el encuentro con Cristo de una forma distinta y es importante también dar testimonios de fe con una perspectiva diferente. Hoy somos Testigos que viven su fe de manera distinta, somos protagonistas de la evangelización que lleva a Cristo a otros contagiando a otros la fe.

A la luz de la experiencia de alumnos que se hacen responsables de la evangelización de otros alumnos, se ha demostrado que somos un instrumento de extraordinaria eficacia en la evangelización de otros jóvenes. En estos Consejos, los jóvenes no somos solo objeto de la evangelización, sino también sujetos activos de la misma, ya que en estas instancias se vivencia la nueva evangelización en acto. Es un ambiente en el que nace un nuevo modo de ser cristianos: un modo rejuvenecido, lleno de la alegría de la fe.



Observatorio DuocUC



DuocUC[®]

50 AÑOS

OBSERVATORIO