



VRA
2021
EVO
LUCIO
NA Duoc UC

Kiyoshi Fukushi Mandiola / Nicolas Cubillos Sigall / Farid Elfar Ricardi / Margarita Errandonea Althausen / Sergio Salas Fernández / Daniela Torre Griggs
Magdalena Zarhi Gallo / Tamara Heran Cubillos / Francisca Cibié Granifo / Reinaldo Hernández Sordo / Gastón Ramos Velasco

DuocUC[®]
Observatorio



EDITORIAL

El Rector Carlos Díaz Vergara al inaugurar el seminario Evolucionara VRA 2021, expresó: “Es importante decir que cuando miramos el Plan de Desarrollo 2021-2025, los primeros objetivos dicen relación con la Vicerrectoría Académica y le agradezco al Vicerrector que me haya invitado a decir estas palabras tan importantes. Cuando hablamos de mejorar la progresión estudiantil, mejores titulaciones, mejor aprendizaje, en el corazón tenemos al mundo académico, somos una institución académica. Me entusiasma mucho este encuentro ya que es una gran ocasión para intercambiar ideas, conocer nuevos proyectos y saber qué estamos haciendo para lograr los objetivos académicos institucionales”.

El seminario Evolucionara VRA 2021 como lo señaló el Rector, su objetivo central fue conocer qué está pensando y haciendo la VRA para lograr el propósito central de la institución que es formar personas para una sociedad mejor. En tal sentido, el Vicerrector Académico explicó el porqué de los cambios y el deseo de incorporar el enfoque por capacidades para complementar el modelo basado en competencias.

Por otra parte, el Secretario General Nicolás Cubillos Sigall dedica su columna a festejar que el Boletín del Observatorio haya llegado a su número 50, reconociendo y apreciando el aporte de estos textos para observar la evolución que ha tenido la institución estos últimos ocho años.

El seminario tuvo tres apartados y que se titularon de la siguiente manera:

- El docente, actor clave en la formación de personas para una sociedad mejor.
- Trayectorias formativas pertinentes y flexibles: base para la formación de personas para una sociedad mejor.
- Más allá de la sala de clases.

Algunas de las autoridades centrales de la VRA y que lideran líneas de trabajo relevantes de la institución, expusieron respecto a de qué manera sus Unidades colaboran y son soporte para que se logre el propósito que persigue Duoc UC.

Además, informaron a la comunidad de los cambios estratégicos en sus áreas y de los énfasis y nuevos proyectos en los cuales se está trabajando. Al leer cada una de las columnas, que es una síntesis de las distintas exposiciones escrita por los expositores, es posible apreciar de qué manera intentan lograr los objetivos relevantes que desea la VRA para este y los siguientes años.

La VRA está consciente que se vive un tiempo universal de término de una época y del comienzo de otra. Este interregno siempre es complejo, porque se vive al interior de una que no desea morir y de otra época que está entusiasmada por nacer. Capturar y mantener las permanencias e incorporar los cambios e innovaciones ajustados al nuevo embrión civilizatorio emergente, son de las tareas más difíciles para cualquier institución educativa. En esta etapa está la VRA.

EQUIPO EDITORIAL OBSERVATORIO

Comité Editorial

Cubillos Sigall, Nicolás / Campos Silva, Marcelo / Campos Parra, Natalia / De la Vega Zola, Roberto / Hernández Sordo, Reinaldo
Martínez Carrasco, Ana / Reyes Montaner, Héctor / Sánchez Díaz, Sebastián / Vial Muñoz, Samuel

Hacia una evolución paradigmática

KIYOSHI FUKUSHI
MANDIOLA

Vicerrector Académico
de Duoc UC



El Boletín N°50 del Observatorio ha sido destinado a dar a conocer lo que estamos haciendo en la Vicerrectoría Académica desde hace un poco más de un año. Junto con agradecer esa deferencia nos preguntamos ¿Cuáles son las ideas que deberían destacarse en dicha edición?

El Plan de Desarrollo Estratégico 2021-2025 de Duoc UC ha situado a la Vicerrectoría Académica como su centro. En ese mandato, durante el año 2020 iniciamos un ambicioso proceso de evolución institucional poniendo especial énfasis en el desarrollo académico. Nuestro objetivo es llevar a Duoc UC a un nuevo nivel en la formación técnico profesional, aprovechando las

oportunidades y ajustándonos a las necesidades que han surgido, y, también, preparando la musculatura institucional para adaptarnos a las que están por venir conforme el temporal de esta dura pandemia se va despejando. Aquí, creo, se encuentra la respuesta a la pregunta planteada.

Esta urgencia encuentra sentido en los desafíos que nos plantea la sociedad y el rol que la ESTP debiera ocupar en los próximos años. Una de las conclusiones del informe sobre la valoración social de la educación superior técnico profesional¹

¹ Brunner, J.J., Labraña, J. & Álvarez, J. (septiembre 2021). La valoración social de la educación superior técnico profesional desde una perspectiva comparada. Enfoque de políticas ESTP, 16. ISSN: 2452-6142.



afirma que “... los expertos mencionan que el sector debe proyectar su centralidad para el desarrollo de las industrias del futuro en Chile, es decir, que sin una dotación de trabajadores y técnicos profesionales altamente calificados no se podrán desarrollar industrias claves para el desarrollo”.

No cabe duda alguna sobre la centralidad de dicha conclusión, en particular respecto del rol que debiera desempeñar en ello la ESTP, una esfera distinta a la formación universitaria, pero complementaria y esencial en el espacio laboral. De allí que tanto la ESTP como la universitaria debieran dignificar su especificidad haciendo y enfocándose muy bien y exclusivamente en

lo que le es propio a cada uno con el objetivo de constituirnos en un factor esencial en el futuro del país.

Pero para nosotros en Duoc UC debe ser algo más: existe un imperativo identitario que nos convoca e interpela a buscar y potenciar la calidad en la especificidad de nuestro objetivo educativo. Con los notables indicadores que Duoc UC exhibe: una acreditación institucional de 7 años en todas las áreas susceptibles de acreditar, siendo el único IP que cuenta con ese reconocimiento y que, dicho sea de paso, acreditación que vence en agosto de 2024, es decir, nos queda algo menos de tres años; tasas de retención comparables a las de las mejores universidades del país; el Instituto Profesional con la mayor cantidad de estudiantes matriculados; una situación financiera sólida; entre otros; se corre el riesgo, siempre agazapado, de conformarnos, felicitarnos por lo bien que se hacen las cosas y quedarnos tranquilos manteniendo la inercia.

En este punto, viene a mi recuerdo el ex Rector de la PUC, don Juan de Dios Vial Correa, quien con una admirable claridad continuamente nos picaneaba en el imperativo de ir más allá. En su último discurso que, como Rector de la PUC, dio en la sede Antonio Varas de Duoc UC el año 1999, señaló: “No se desarrolla para tener índices más favorables de la economía, sino que los índices más favorables de la economía deben ser la expresión del enriquecimiento humano de las personas, de su acceso, en último término, a una cuota o posibilidad mayor de felicidad, de integración personal.”, y agregó, “Lo que quería don Abdón (Cifuentes) era la formación de personas en el ejercicio de la técnica,

de la profesión, en un ejercicio útil para la sociedad.”, y continuó, “Esa es la razón de ser de la enseñanza técnico profesional en el DUOC. Es por eso que el DUOC puede ser un agente tan decisivo, tan importante al desarrollo nacional, aportando en el estricto marco de la formación técnico profesional, un enriquecimiento humano y personal, que haga que el trabajo no sea esclavizante, sino que sea digno...” (sic). He aquí, en mi opinión, el sentido profundo y último de nuestros esfuerzos.

Aquellas palabras del Rector Vial se concretan en la persona, en lo que esos indicadores que mostramos legítimamente significan para la vida de las personas, en lo que se traducen para la vida de nuestros estudiantes, en si de verdad estamos aportando al enriquecimiento humano y personal.

Hemos definido en nuestro Plan de Desarrollo 2021-2025 un propósito claro y contundente: “Formamos personas para una sociedad mejor”. Un propósito que sintetiza nuestros esfuerzos diarios. Destacamos a la persona en la clara acepción nítidamente definida en nuestro Proyecto Educativo, aquella que Boecio y Santo Tomás de Aquino, hace ya tantos siglos, sintetizaron en pocos conceptos tan lúcidamente: sustancia individual de naturaleza racional. Es decir, un ser único e irrepetible llamado a trascender, con una dignidad plena inmanente a su naturaleza.

Cada uno de nuestros estudiantes es único, al igual que las oportunidades y los desafíos que tiene por delante. Una persona con una historia individual que ha moldeado su ser y su mediación con la sociedad. Ese estudiante debe encontrar en

nosotros un ambiente que lo acoja y le permita ser lo que quiere ser.

Nos interesa avanzar con fuerza en esa dirección, por eso, hemos incluido un cambio fundamental en nuestro Modelo Educativo al afirmar que avanzaremos en un **enfoque de capacidades o *capabilities***. Quiero enfatizar categóricamente que nosotros no estamos abandonando el enfoque basado en competencias, muy por el contrario, lo estamos profundizando. Se trata de dar un paso más allá. Nuestros Perfiles de Egreso seguirán siendo contruidos en concordancia y pertinencia con el espacio laboral, luego de un exhaustivo proceso de prospección y levantamiento de competencias. Luego, en un diseño en reversa, se construirán los planes de estudio en base a Resultados de Aprendizaje que tributarán a dicho perfil. No obstante, el enfoque de capacidades es una vuelta de tuerca paradigmática a lo que hemos venido haciendo.

Existen diversas razones para avanzar en esta decisión, pero, sin duda, la más relevante es que “El enfoque por competencias busca producir personas competentes en un sistema en el que ocupan un lugar privilegiado la homogeneidad y la uniformidad en detrimento de la diversidad, la identidad, la formación de subjetividades libres y autónomas que les permita reconocerse en la diferencia y en la relación con el otro, emergiendo de esta manera su singularidad”². Con toda claridad dicha visión -la del enfoque basado en competencias- se contrapone con el ideal de formar para “adap-

tarse a los cambios” que hemos declarado y promovido y en especial en favorecer las particularidades de cada uno de nuestros estudiantes.

El Enfoque de Capacidades encuentra su origen en el Enfoque de Desarrollo Humano que desarrolló Amartya Sen. Sin embargo, fue Martha Nussbaum quien le dio el sello de capacidades. Ella misma define este enfoque en su libro *Crear Capacidades*: “... ¿qué es capaz de hacer y de ser cada persona? Dicho de otro modo, el enfoque concibe cada persona como un fin en sí misma y no se pregunta solamente por el bienestar total o medio, sino también por las oportunidades disponibles para cada ser humano. Está centrado en la elección o en la libertad”³. En definitiva, lo que buscamos es que junto con apropiarse de un perfil de egreso en el que las competencias estén claramente definidas el estudiante pueda mediar con este perfil y con su desarrollo de carrera futuro en función de su particularidad y no como un formato homogéneo y estándar. Muy claramente lo cierra Silva y Mazuera: “... si bien se denomina competente a quien está capacitado para resolver o desarrollar tal o cual asunto, lo decisivo en este enfoque es la capacidad. Si el sujeto de las competencias es el trabajador, el sujeto de las capacidades es la persona.”⁴.

En este cambio paradigmático se entrelazan muchos objetivos e iniciativas, el común denominador de todas ellas es la calidad. Queremos profundizar y dar continuidad a la mejora de nuestra calidad, de lo que hemos llamado el “Método Duoc UC”. Este se caracteriza en lo que podemos ha-

cer en tres dimensiones propias de la ESTP: Docentes, Programas de Estudio y Experiencia Práctica. En esas tres dimensiones procuraremos ser excelentes. Contaremos en ello con la ayuda, el soporte de las tecnologías de información, esto es, la Internet de las Cosas, simulación, ciberseguridad, Inteligencia Artificial, Ciencia de los Datos, Realidad Aumentada, Gamificación y todo lo que potencie que nuestro estudiante, en su particularidad, pueda aprender más y mejor. Esta transformación digital se basa, en último término, en un cambio cultural. Tecnología supeditada a la estrategia.

En los capítulos que siguen, cada uno de los responsables revelarán los diversos proyectos en los que estamos, de manera que todos quedemos igualmente informados sobre los cambios que estamos abordando.

Sin duda son muchos los objetivos y más las iniciativas, seguramente no será nada fácil, la única receta para llegar a buen puerto es el compromiso de todos. Necesitamos que trabajemos colaborativamente, no conocemos las respuestas a todo, nos interesa la opinión de todos, aunque, a veces, pueda ser discrepante, por el contrario, ello ayuda cuando se da con altura de miras y con ánimo colaborativo.

En este punto existen algunas ideas que me interesa que recordemos:

- Nuestro foco es la Calidad Académica.
- Las escuelas y las sedes son esenciales en este esfuerzo.
- Todo debe ser abordado con trabajo colaborativo: Espíritu Duoc UC. Este proyecto, como ningún otro, jamás logrará sus objetivos apelando a individualismos.

2 Silva, W. H. y Mazuera, J. A. (2019). ¿Enfoque de competencias o enfoque de capacidades en la escuela? *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 21, e17, 1-10. doi.10.24320/redie.2019.21.e17.1981

3 Nussbaum, Martha C. (2012). *Crear Capacidades*. Espasa Libros, S. L. U.

4 Silva y Mazuera, Op. Cit. Pág. 2

- Trabajar en Pilotos o Iniciativas de Rápida Implementación (IRI) o Pruebas de Concepto (POC), sea como sea que se denominen, antes de escalar.
- La Tecnología siempre debe estar supeditada a la estrategia desde el usuario.
- Esta es una carrera de fondo no de corta distancia y nos tomará un tiempo largo ver resultados concretos.
- El estudiante y su experiencia formativa es lo importante.
Hace algunos años tuve el gran honor de conocer y escuchar a Maya Angelou (1928-2014), me impresionó con su profunda sabiduría y cautivador carisma. Ella dejó, entre muchísimas, una idea notable: “He aprendido que la gente olvidará lo que dijiste y olvidará lo que hiciste. Pero nunca olvidará lo que les hiciste sentir”. Estudiar es un viaje, un viaje es una experiencia, en este caso de vida. Para alcanzar lo que Maya nos señala debemos involucrarnos profundamente, es imposible lograrlo de manera mecánica. Debemos poner a la persona al frente, única e irrepetible, universo completo y trascendente; y hacer que Duoc UC sea una experiencia que marque un antes y un después en su vida.

PLATAFORMA PERMANENTE Y ACTUALIZADA



- Análisis
- Opiniones
- Expresión Profesional
- Educación

...entre otras cosas.

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





Boletín N°50 del Observatorio Duoc UC

NICOLAS CUBILLOS SIGALL
Secretario General y Director Jurídico Duoc UC

El Observatorio está publicando el número 50 de su tradicional Boletín Bimensual. Momento especial y de alegría, porque pocos documentos internos de publicación regular en instituciones educativas llegan a su boda de oro. El primer número tuvo entrevistas a variadas autoridades internas sobre diferentes temas. A contar del número dos el Boletín optó por abordar solo un eje temático que fuera el conductor de cada uno de estos en el futuro. Ahora bien, para entender el Boletín es necesario insertarlo como una más de las diversas expresiones digitales del Observatorio.

El 2013 la Vicerrectoría Académica, liderada por Carlos Isaac, llegó a la convicción que Duoc UC necesitaba

fortalecer la gestión de su conocimiento interno y la reflexión escrita de su quehacer institucional. Para tales tareas decide crear un Observatorio de la Educación Técnico Profesional y que este tuviera una expresión y plataforma digital. Su misión será: “ Disponer y entregar, por medio de una plataforma virtual, información altamente especializada en educación nacional e internacional, que sea capaz de responder a las necesidades de información, publicación y reflexión de la comunidad Duoc UC, para que las decisiones sobre temas educativos asociados a la Educación Superior Técnico Profesional, tengan un lugar de consulta confiable, informado, pertinente y diverso en sus

aproximaciones a las competencias laborales, innovación y calidad”¹.

Para materializar el Proyecto se invita a Sebastián Sánchez Díaz, como jefe de la iniciativa académica, para que iniciara la construcción de una web y la dotara de diversos contenidos para que se cumpliera con las demandas solicitadas por Duoc UC. Se decidió crear la plataforma virtual y se invitó a colaboradores internos a expresar por escrito su quehacer institucional, sean estas tareas administrativas o académicas. Además, se creó un repositorio documental que tuviera una selección de las mejores publicaciones referente a la ETP. Así fue el origen.

¹ <http://observatorio.duoc.cl/node/3>

Algunos datos que esta plataforma ha publicado hasta hoy:

6

LIBROS

225

EDITORIALES

1.065

COLUMNAS
DE OPINIÓN

49

BOLETINES

334

VIDEOS

842

DOCUMENTOS

En estos ocho años el Observatorio ha ayudado a que el conocimiento tácito interno se haga explícito; ha colaborado en descubrir los activos intangibles de la institución, con sus recursos y capacidades; ha buscado y transmitido el conocimiento corporativo y se ha convertido en la memoria institucional de Duoc UC.

Si observamos algunos datos básicos, esta plataforma ha publicado hasta hoy: 6 libros, 255 editoriales, 1065 columnas de colaboradores, 49 boletines, 334 vídeos y su archivo posee 842 documentos relevantes para reconstruir la historia institucional.

Más de 900 colaboradores internos han podido expresarse en esta plataforma digital en sus distintas ex-

presiones digitales. Personas con las más diversas funciones: secretarías, administrativos, dirigentes sindicales, docentes, estudiantes, subdirectores, directores, Dirección Ejecutiva y el Directorio de la institución han tenido su espacio para comunicar su saber y comprensión sobre distintos aspectos institucionales. Al leerlos, recorreremos la historia completa de Duoc UC en estos 8 años. Y si deseamos conocer hacia atrás, abrimos su archivo y observamos los documentos claves de autoridades que nos muestran cómo se fue construyendo nuestra historia.

Los boletines del Observatorio nos muestran en estos 50 números los ejes que han sido esenciales para la institución en estos últimos ocho

años. Son temas tan diversos y en los cuales han participado estudiantes, colaboradores y autoridades internas y externas, que al leerlos observamos la enorme y compleja vida interna institucional en sus más diversas manifestaciones. Son miles de páginas con los valores, reflexiones y decisiones institucionales. Sin estos documentos nos sería imposible reconstruir el desarrollo que ha tenido Duoc UC.

Nos alegra llegar a los 50 números y esperamos llegar a los 100. De esta manera y con este trabajo permanente, nada relevante acontecido en Duoc UC quedará fuera de su registro, su utilización para la gestión presente y como memoria para las siguientes generaciones.



PRIMERA PARTE

El docente, actor clave en
la formación de personas
para una sociedad mejor



FARID ELFAR RICARDI

Director de Docencia de Duoc UC

Actualización del Modelo de Gestión Docente

Cada día miles de estudiantes acuden a cada una de nuestras sedes para cumplir con su proceso de formación, con el cual lograrán la adquisición de competencias que les permitirán alcanzar un perfil de egreso, y de esa manera, obtener su capacidades y título profesional.

Este proceso fue así hasta fines de 2019, cuando el “estallido social” en nuestro país y luego la aparición del SARS-CoV2, más conocido como COVID-19, hicieron que este proceso de formación comenzara a mutar de espacio. Dada la situación de pandemia a nivel global, dichas clases pasaron de una sala o espacio físico a un espacio virtual. Por

tanto, cambió el escenario, pero no los actores, estudiantes y docentes siguieron y siguen vinculándose para lograr el proceso de enseñanza aprendizaje.

Todo lo anterior, implicó que la institución y las personas que conforman esta comunidad educativa, tuvieran que habilitarse con nuevas herramientas tecnológicas y competencias pedagógicas para sostener el estándar de desempeño de las clases y el logro de aprendizajes por parte de los estudiantes. Se llevaron a cabo inversiones en equipamiento tecnológico (cámaras, micrófonos, plataformas, entre otros); se capacitaron a los docentes en el

desarrollo de las clases en formatos remotos; se generaron nuevos recursos de aprendizaje (cápsulas y otros materiales), se dispuso de planes de ayuda a los estudiantes (planes de datos, préstamos de PC, otras ayudas económicas), entre otros aspectos.

El fin de ello: Responder a la confianza que han depositado en nosotros más de 100.000 estudiantes y sus familias, siendo fieles a nuestra identidad católica y proyecto educativo, sin olvidar nunca que el centro de nuestra labor formativa y de todo nuestro quehacer institucional son los estudiantes.

El proyecto educativo de Duoc UC contempla:



Nuestra Misión “Formar personas, en el ámbito técnico y profesional, con una sólida base ética inspirada en los valores cristianos, capaces de aportar en forma significativa

al mundo laboral y comprometidas con el desarrollo de la sociedad”. La misma, se ha mantenido prácticamente inalterable con el nuevo plan de desarrollo 2021 – 2025.

A su vez, la **Visión de la Institución** es “Ser la institución más reconocida del ámbito técnico profesional para la formación de personas, que se distinga por la pertinencia de su

preparación disciplinar, humana y ética, inspirada en la identidad católica”. Totalmente alineada a la misión institucional e identidad.

A todo lo anterior, hemos sumado un **Propósito**, el cual es “*Formamos personas para una sociedad mejor*”.

Ciertamente, el rol más relevante en Duoc UC es la Docencia, es decir, enseñar, lo que se traduce en perseguir que los estudiantes alcancen aprendizajes significativos y profundos, promoviendo la adquisición de virtudes y una formación valórica que respete la dignidad humana, ante todo. Dicho rol es ejercido por Docentes, quienes de acuerdo a nuestro proyecto educativo, su principal foco es “**Formación de personas a quienes se debe acoger, comprender y querer**”¹. Este objetivo, desafiante y maravilloso al mismo tiempo, implica una mirada trascendente de la persona. Sin esta mirada profunda del ser humano, el docente no podrá comprender su misión como un trabajo que hace posible que el estudiante vaya madurando y ha-

ciéndose más y mejor persona.

Como también lo dijo S.S Benedicto XVI “Los jóvenes necesitan auténticos maestros; personas abiertas a la verdad total en diferentes ramas del saber, sabiendo escuchar y viviendo en su propio interior ese diálogo interdisciplinar; personas convencidas, sobre todo, de la capacidad humana de avanzar en el camino hacia la verdad. La juventud es tiempo privilegiado para la búsqueda y el encuentro con la verdad”².

Todos estos principios, iluminan nuestra labor y son, de alguna manera, la causa de todas las decisiones institucionales, incluyendo el nuevo Plan de Desarrollo 2021-2025. Este nuevo Plan Estratégico, en conjunto con nuestro propósito institucional, nos desafían en todo aquello que corresponde a la gestión de los docentes, actor funda-

mental para formar personas para una sociedad mejor.

Los objetivos de este Plan de Desarrollo son:

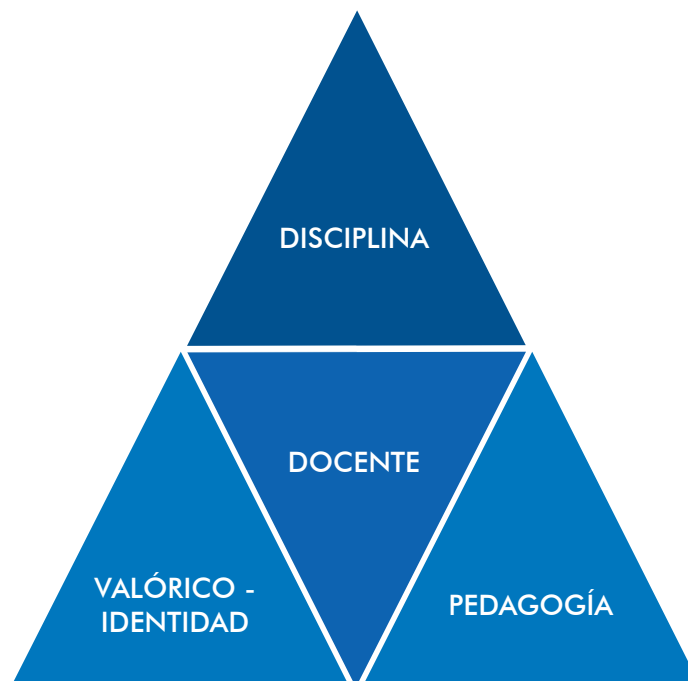
- Incrementar Progresión/ Titulación / Empleabilidad.
- Mejorar aprendizaje y experiencia del estudiante.
- Aumentar aporte a la comunidad y sociedad más allá de la docencia.
- Fortalecer formación humana y ética.
- Fortalecer y evolucionar la cultura organizacional.

Para el logro de estos desafíos, es necesario contar con docentes competentes y comprometidos, quienes a su vez deben cumplir con:

- Ser expertos en lo disciplinar.
- Contar y dominar las herramientas pedagógicas adecuadas.
- Tener los valores y respetar la identidad institucional.

1 Proyecto Educativo, página 15.

2 Encuentro con los jóvenes profesores universitarios, discurso del Papa Benedicto XVI. Basílica de San Lorenzo de El Escorial, viernes 19 de agosto de 2011.



El Modelo de Gestión Docente adquiere una mayor relevancia ante los objetivos definidos en el **Plan de Desarrollo 2021-2025**. Por esto consideramos fundamental actualizar el Perfil Docente, repensar la estructura-roles y los procesos tecnológicos que soportan la gestión docente de Duoc UC.

El Plan de Desarrollo contempla 14 estrategias, entre las cuales destaca **“Buscar la excelencia disciplinar y pedagógica de nuestros Docentes”**. Esta estrategia busca brindar a nuestros docentes las mejores condiciones, oportunidades de desarrollo y apoyos tecnológicos para que alcancen la mayor excelencia, tanto en lo disciplinar como en lo pedagógico, pues ellos son la piedra angular en la formación de nuestros estudiantes. De este modo el valor de esta estrategia radica en los siguientes elementos:

1. Aumentar la calidad de la formación que entregamos, permitiéndonos ser la institución más reconocida en el ámbito técnico profesional.
2. Mejorar el perfil de egreso de nuestros estudiantes, distinguiéndose por su preparación y aporte al mundo laboral.
3. Potenciar el soporte socioemocional de nuestros estudiantes. Esto supone una alta calificación pedagógica y moral de nuestros docentes: son la piedra angular en la formación de personas y el mejor apoyo para que nuestros estudiantes puedan progresar.

Para responder a estos desafíos se generan una serie de proyectos e iniciativas, entre ellas, un nuevo Proceso de Selección Docente, un nuevo Modelo de Gestión Docente y un nuevo Modelo de Desarrollo y Formación Docente.

En lo que respecta a la Dirección de Docencia, su foco de trabajo está en las dos primeras iniciativas (Ingreso Docente y Modelo de Gestión Docente), pero no está separada de la estrategia de crear un nuevo Plan de Desarrollo y Formación docente, liderada por la Dirección del Centro de Formación Docente. Muy por el contrario, ambas áreas trabajan en conjunto para el aporte y enriquecimiento de nuestro cuerpo docente.

En la siguiente imagen podemos ver el ciclo actual de Gestión Docente que dispone Duoc UC, el cual contempla: Reclutamiento y Selección, Contratación, Inducción, Compensación y Beneficios, Acompañamiento, Formación, Evaluación de desempeño, Reconocimiento y Categorización.



El objetivo principal del Modelo de Gestión Docente es disponer de una comunidad docente alineada con la Misión Institucional y su Proyecto Educativo, que asegure la formación para la vida y el cumplimiento del perfil de egreso de nuestros estudiantes.

Sin lugar a dudas, y tal como lo muestra la figura anterior, lo primero que debemos hacer es contar con un perfil docente bien definido, que contemple competencias que le permitan responder a los requerimientos actuales y futuros para la formación de personas y de esa manera poder acompañar a nuestros estudiantes en su proceso de transformación.

Desde inicios de este 2021 hemos estado trabajando en la actualización de dicho perfil, proceso en el cual contamos con el apoyo de Circular HR de la Fundación Chile, con quienes hemos trabajado ya en varios proyectos relacionados al capital humano de la institución. Este proyecto ha contemplado una serie de acciones, como han sido: entrevistas con el Rector y el Vicerrector Académico, para conocer su mirada en relación a las competencias relevantes que debe tener o desarrollar un docente en Duoc UC. A ello, debemos sumar el desarrollo de *focus group*, en los que han participado directores y subdirectores de unidades centrales y de sedes,

directores de carrera, jefes de programas, coordinadores docentes, coordinadores generales académicos, jefes de UAP, docentes en sus distintas categorías (asistentes, asociados y titulares) e incluso estudiantes, quienes son la razón de ser de nuestra institución. Con todos ellos, hemos logrado una mirada transversal de cuáles deben ser las competencias que debe tener y desarrollar un docente en Duoc UC.

Con toda la información levantada en este proceso, se han identificado 7 competencias, las cuales contemplan a su vez conductas esperadas. Las competencias son:



A este perfil docente institucional debemos sumar el perfil esperado que se define en las asignaturas o grupos de asignaturas que son parte de la o las carreras que componen la oferta institucional de sus 9 escuelas.

Este perfil docente es el punto de inicio del ciclo de Gestión Docente, a partir de ese perfil se planifican todos los ámbitos relacionados con la docencia, necesarios para responder al proceso formativo de los estudiantes.

En cuanto a las etapas del Ciclo de Gestión Docente, cada una de ellas tiene objetivos claramente definidos que se describen a continuación:

Reclutamiento y Selección. Dotar a la Institución de docentes calificados que dispongan de las competencias *disciplinares, pedagógicas y personales*, correspondientes con el Proyecto Educativo institucional para la formación integral de nuestros estudiantes.

Para ello es necesario:

- Seleccionar a los candidatos más adecuados para realizar la labor docente, indagando en aspectos motivacionales y metodológicos en relación a su vocación pedagógica.
- Analizar los antecedentes y el perfil formativo de los candidatos a docente, verificando que estén alineados con el proyecto educativo, la misión y los valores institucionales.
- Verificar la idoneidad disciplinar de los candidatos a docente de acuerdo a las necesidades de for-

mación, según el perfil de egreso de los planes de estudio institucionales.

- Asegurar un proceso de Reclutamiento y Selección Docente estandarizado, instituyéndolo como un procedimiento de aseguramiento de la calidad de Duoc UC.

Su foco debe estar en la **pertinencia y consistencia** del docente en relación a la asignatura o área de desempeño y al Perfil Docente establecido por la institución. Tal como mencionamos anteriormente, los docentes deben ser expertos en lo disciplinar, lo cual podemos constatar a través de su formación y experiencia laboral. Es relevante contar con los respaldos y evidencias de lo declarado por los candidatos (portafolio de evidencias). Así como también, debemos contar con evidencias de su experiencia y saber, de esa manera podremos contar con docentes pertinentes a cada asignatura y que saquen lo mejor de él de cara a los estudiantes y su proceso de formación.

Contrato, compensaciones, beneficios y carga académica. Disponer de un sistema atractivo para atraer y retener a los mejores docentes, que genere incentivos alineados con el desempeño y que motive la carrera docente.

Identificar y definir la capacidad de carga que puede tener un docente en relación a docencia regular y otros encargos académicos definidos por la institución. Requerimos a los mejores docentes no solo en el espacio educativo (físico y/o virtual), sino que en todo lo que tenga un impacto directo en el proceso de transformación del estudiante (desarrollo curricular, desarrollo instruccional, vinculación con el medio, entre otros). Disponer a los docentes en aquellas asignaturas donde

su nivel de eficacia y aporte de valor es mayor en relación al proceso de formación de los estudiantes (habilidades disciplinares).

Inducción. Asegurar la entrega de información relevante para la correcta integración del docente, y así disponer de una comunidad alineada con la Misión Institucional y el Proyecto Educativo, lo cual debe generar en ellos una **acogida Institucional**, en donde participen activamente escuelas, programas, sedes, CFD, entre otros actores.

Este proceso debe contemplar aspectos:

- Institucionales (bienvenida, acogida, modelo educativo, rol y práctica docente).
- Administrativos (vida en la sede, carreras o programas).
- Académicos (vinculación con la escuela y lineamientos académicos).
- Formativos (Centro de Formación Docente).
- Otros (necesarios para la buena integración a la institución).

Acompañamiento. Fortalecer y desarrollar prácticas que promuevan la implementación del proceso de enseñanza y aprendizaje, la innovación y evaluación **para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.** Esto implica:

-Este proceso debe ser diseñado y acompañado por escuelas/programas, sedes y unidades centrales.

-Acompañarlos en el desarrollo de prácticas pedagógicas y disciplinares que promuevan el aprendizaje activo, significativo y contextualizado.

-Apoyarlos en la planificación y preparación para la enseñanza, la gestión del espacio educativo y el manejo de metodologías de enseñanza.

-Instalar una cultura de reflexión crítica en torno a las prácticas pedagógicas como parte fundamental del proceso de mejora continua.

Todo este proceso más allá de las UAP en sedes, es decir, Escuelas y Programas deben tomar un rol más protagónico en ello, con el acompañamiento en los disciplinar y el desarrollo del docente en ello. Acompañar con docentes líderes (de línea) en desarrollo de las asignaturas y carreras logrando coordinaciones centrales que dispongan de una Comunidad Docente carrera-escuela-programa.

Evaluación de Desempeño. Proceso relevante que nos permite asegurar una docencia de calidad y mejora continua. Debemos avanzar en poder evaluar más allá de la sala de clases (espacio formativo) al docente; es decir, en todo lo que tenga relación a las funciones o roles que tiene un docente en Duoc UC, como son: encargos sede (Horas ADDA) y encargos centrales (Horas ADAC). Pero también la docencia que llevan a cabo en Educación Continua y en el Centro de Formación Docente. Debemos contar con los mejores en todas las funciones y para ello es necesario evaluar, identificar brechas y trabajar sobre ellas, lo cual nos permitirá armar planes de formación y acompañamiento focalizados.

En este proceso de evaluación participarán todos los actores que pueden solicitar encargos a los docentes (Escuelas, Sedes, Programas, Educación Continua, CFD, entre otros) y así poder garantizar la calidad de los productos y desarrollos.

Reconocimiento. Distinguir a aquellos docentes que realizan una docencia de calidad destacada, formando a nuestros alumnos de manera integral, distinguiéndose

entre sus pares y siendo reconocidos por sus estudiantes.

Estos reconocimientos deben recoger también los temas identitarios y valóricos institucionales, en donde reconozcamos a aquellos docentes que hacen suyos los valores institucionales (Espíritu Duoc UC), así como a aquellos que aportan desde la disciplina, el compromiso con los estudiantes, que aportan en la vinculación con el medio, quienes desarrollan proyectos de investigación aplicada y que aportan valor a la comunidad, entre otros aspectos.

Ahora, lo ideal es que los reconocimientos permitan a los docentes seguir desarrollándose en Duoc UC a través de la carrera docente, así como también en su desarrollo personal y profesional. Para ello se pueden disponer de recursos que permitan potenciar su especialización, recursos para investigación y generación de contenidos, entre otros aspectos.

Categorización Docente. Proceso que permite fomentar el desarrollo

de una carrera docente. Hoy contamos con tres categorías: docente asistente, docente asociado y docente titular, pero debemos avanzar en definir funciones y alcances de las distintas categorías docentes que permitan responder a la carrera docente y así contar con los mejores en cada una de funciones e impactar de manera positiva en el aprendizaje y progresión de los estudiantes.

A mayor categoría mayor nivel de complejidad en los desarrollos que pueden ejecutar los docentes, como pueden ser: desarrollos académicos e instruccionales, investigación aplicada, docentes de línea a nivel de las escuelas y sedes, docencia en el Centro de Formación Docente, entre otras opciones.

También debe tener impacto en relación a la capacidad de carga que pueda tener un docente en relación a su categoría, es decir, distribución entre horas de docencia y otros encargos relevantes para la institución, escuela/programa o carrera.

Claramente vemos lo relevante de la estructura que nos permitirá trabajar en ello y las Escuelas/Programas y sedes cumplen roles concretos en la gestión del docente, en donde cada uno de ellos aporta mayor valor a dicha gestión. Debemos generar mayores espacios de trabajo colaborativo entre las Unidades, buscando con ello impactar el progresión y titulación oportuna de los estudiantes. Pero no debemos dejar de mirar las tecnologías (plataformas y sistemas) que disponemos para ello. Debemos facilitar el trabajo docente y la gestión de los docentes, contando con las herramientas tecnológicas necesarias y adecuadas a los actuales y nuevos desafíos.

Ya hemos comenzado este nuevo camino y queremos que cada uno desde su rol aporte a este importante proceso, que son lugar a dudas nos permitirá **“Formar personas para una sociedad mejor”**.



/ObservatorioETP

**ESPACIO DE PRODUCCIÓN
Y DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**



MARGARITA ERRANDONEA ALTHAUSEN

Subdirectora Centro de Formación Docente (CFD)
de Duoc UC

El nuevo modelo educativo de Duoc UC define al docente como un actor clave en la formación de personas para una sociedad mejor. En la Dirección del Centro de Formación Docente nos preguntamos ¿quién es o debiera ser este docente?, ¿existe una brecha relevante entre ambos?

No es una tarea fácil conocer a las más de cuatro mil personas que se desempeñan en la labor docente de nuestra institución, sin embargo, contamos con ciertas luces. Hoy sabemos que nuestros profesores son mayoritariamente de sexo masculino (64%) y que su distribución en cuanto a edad, profesión y formación es heterogénea. Específicamente, en cuanto a su formación académica-profesional, de acuerdo la Encuesta Censal de Caracterización Docente del segundo semestre de 2020, el 46% de ellos declara contar con un título profesional universitario completo y el 31,1% señala haber alcanzado el grado de magíster. Por otra parte, más de un 50% de los docentes declara realizar actividades laborales pro-

fesionales o remuneradas distintas a la docencia y cerca de un tercio desarrolla docencia en otras instituciones¹. En cuanto a su distribución por categoría el 86% de los docentes es asistente, 10% asociado, un 3% realiza docencia en el área de Asuntos Estudiantiles y un 1% cuenta con la categoría de docente titular, porcentaje que esperamos aumente de manera significativa con la implementación del nuevo modelo de gestión docente.

Respecto a la programación académica y las asignaturas que dictan, el 60% de los docentes realizan entre dos y cuatro asignaturas por semestre. Por otra parte, se observa que el 20% de los docentes de especialidad y de programas transversales dictan cinco asignaturas distintas o más en un mismo periodo.

La Dirección del Centro de Formación Docente (CFD) ha enfocado su trabajo del último año en torno a las características esenciales que debiera tener todo docente en

Duoc UC. Desde nuestra perspectiva y en consecuencia con el nuevo Modelo Educativo, todo docente debiera considerarse como un actor irremplazable en el aprendizaje, ya que él es quien domina la disciplina que imparte, y a su vez sabe escuchar y guiar al estudiante en su proceso formativo. Además, debe ser alguien responsable en su quehacer, capaz de reconocer su rol y relevancia en el aprendizaje de sus estudiantes, actualizado en su disciplina, con habilidades comunicacionales e interpersonales que le permiten guiar y compartir su experiencia y conocimiento. El docente de Duoc UC debiera caracterizarse por su compromiso con el estudiante, especialmente respecto a su aprendizaje y formación integral, siendo atento a las necesidades e intereses de sus alumnos, empático y comprensivo, logrando identificar y situarse en la realidad del otro.

De esta manera llegamos a la pregunta, ¿a qué nos referimos cuando hablamos de los mejores docentes? En el CFD investigamos en la literatura los elementos que caracteri-

¹ Dirección de Docencia, Subdirección CFD y Subdirección de Estudios y Análisis Institucional, 2020-2.

zan a los docentes de excelencia. Ken Bain (2006), profesor americano, autor del libro ¿Qué hacen los mejores profesores universitarios? realizó un estudio de quince años sobre casi un centenar de profesores de una amplia diversidad de universidades, concluyendo que la forma en que los profesores comprenden la asignatura y valoran el aprendizaje humano importa más que lo que hacen. Bain plantea que los mejores profesores conocen su disciplina a fondo, pero también saben cómo atraer y desafiar a los estudiantes y provocar en ellos respuestas apasionadas.

En este artículo nos centraremos en aquellas características señaladas por Bain y que nos parecen irrenunciables para todo docente de Duoc UC:

- La importancia del aprendizaje profundo y de que la educación promueva la creatividad. Los docentes de excelencia asumen que el aprendizaje tiene poco sentido si no es capaz de producir una influencia duradera e importante en la manera en que la gente piensa, actúa y siente.
- Los docentes de excelencia conocen sus materias extremadamente bien. Están actualizados en los avances de sus disciplinas, al menos en lo medular de lo que enseñan en sus asignaturas.
- Estudian con cuidado y en profundidad lo que otras personas hacen en su propia disciplina, forman redes y ayudan a los estudiantes a esforzarse para que construyan su propio conocimiento.
- Ponen especial atención a lo que les interesa a los estudiantes, para orientar hacia allí la docen-

cia. Se plantean dos aspectos fundamentales: ayudar a los estudiantes a aprender y evaluarlos. La evaluación es entendida como una herramienta que permite decir a la sociedad cuanto aprendizaje se ha conseguido.

- Son exigentes e invitan a los estudiantes a perseguir objetivos ambiciosos, ayudándolos a conseguirlos. Creen que todos sus estudiantes son capaces de aprender y fomentan el desarrollo de la curiosidad (altas expectativas de la capacidad de sus estudiantes).
- Ponen énfasis tanto en el desarrollo intelectual como en el personal, se esfuerzan por conocer a cada uno de sus estudiantes.
- Preguntan constantemente a sus estudiantes, invitándolos a la reflexión y a la interdisciplinariedad.
- Alimentan ambientes de aprendizaje variados, alternando metodologías que se van actualizando permanentemente. Su reto es captar y mantener la atención de los estudiantes.
- Asumen que son copartícipes del aprendizaje. Ante errores por parte de los estudiantes prefieren plantear preguntas en lugar de señalar la equivocación, ayudan a descubrir el error.
- Entienden que sin una evaluación adecuada, ni profesores ni estudiantes pueden comprender el progreso que están teniendo.
- Al organizar y preparar sus clases se preguntan: ¿qué deberían hacer intelectual, física o emocionalmente mis estudiantes?, ¿cómo puedo ayudarlos?, ¿cómo podemos, mis estudiantes y yo

entender mejor el aprendizaje alcanzado?

Tomando como principal referencia lo planteado por este autor, estamos trabajando en la actualización de la oferta formativa para nuestros docentes, ofreciendo actividades de formación disciplinar, metodológica y pedagógica en conjunto con las Escuelas y Programas Transversales, así como con los docentes y equipos de las UAP en sedes.

Uno de los principales desafíos al que nos invita el plan de desarrollo 2021- 2025 es que necesitamos contar con docentes bien preparados, actualizados, competentes y comprometidos. Para ello resulta fundamental que nuestros profesores sepan ser aprendices permanentes, siendo capaces de desaprender; es decir, aceptar la caducidad de los propios conocimientos y asuman que los cambios están presentes y son necesarios.

De esta manera, desde el CFD hoy apoyamos a nuestro docente, actor principal del aprendizaje estudiantil y del logro institucional, a partir de una oferta robusta de formación disciplinar construida en conjunto con las Escuelas y Programas Transversales, que incluye la opción de participar en cursos *on line* en plataformas internacionales reconocidas a nivel mundial, como Coursera, EdX, Inesem, entre otras, así como también la posibilidad de ser parte de los itinerarios formativos disciplinares, propuestos por cada Dirección Académica con el fin de profundizar y dar continuidad a los aprendizajes en cada uno de los focos estratégicos de formación definidos por las Escuelas y Programas Transversales. Por otra parte, los docentes de Duoc UC cuentan con

la posibilidad de formarse voluntaria y gratuitamente en la trayectoria conducente, donde pueden optar por diferentes rutas: pedagógica, metodológica y tecnológica, en modalidades formativas flexi-

bles y 100% remotas. Finalmente, estamos trabajando para fortalecer el trabajo interdisciplinario y colaborativo tanto con las direcciones centrales de la VRA, como con los equipos académicos de las sedes,

con el fin de fortalecer la formación integral, el trabajo en comunidades y la formación ética e identitaria de nuestro cuerpo docente.

¿TE PERDISTE LA EDICIÓN ANTERIOR?



Puedes revisar éste y otros números anteriores en:
http://issuu.com/observatorio_duocuc

SERGIO SALAS FERNÁNDEZ

Director de Ética y Formación Cristiana



Todos contribuimos a la formación integral de nuestros estudiantes

De nuestra Misión, Visión y Propósito se desprende nuestra identidad. Reconocemos que cada uno de nuestros estudiantes está llamado a desplegar un proyecto de vida personal, para lo cual requiere del desarrollo de capacidades técnicas, profesionales y personales, que les permitan convivir en comunidad y ser transformadores de su entorno. Esto es lo que hemos denominado Formación Integral, que engloba la formación humana y ética, así como la disciplinar y la apertura a la trascendencia.



Asimismo, el pedagogo español Víctor García Hoz aclara que la educación integral no consiste en una suma de diversos tipos de edu-

cación, en una construcción del ser humano acumulando diversos elementos “sino más bien en una construcción que arranca de la raíz misma de la unidad del hombre, es decir, de la personalidad. El hombre íntegro, entero, no es un conglomerado de actividades diversas, sino un ser capaz de poner su propio sello personal en las diferentes manifestaciones de su vida. Educación integral es aquella educación capaz de poner unidad en todos los posibles aspectos de la vida de un hombre”.¹

Para lograrlo, Duoc UC asume un compromiso con cada estudiante situándolo en el centro de nuestro quehacer, reconociéndolo protagonista de su propio proceso educativo.

Considerando la importancia de la formación humana y ética, dentro de esta formación integral, en los últimos tiempos se han desarrollado importantes esfuerzos para crecer en este ámbito. Se ha trabajado con nuestros docentes para incorporar una metodología innovadora de dilemas y casos para el análisis

ético, contextualizada a cada una de las más de 70 carreras de Duoc UC, pionera en el ámbito de la Educación Superior Técnico Profesional en Chile y en los demás países. El desarrollo de esta metodología ha implicado el trabajo conjunto entre Docencia, la Dirección de Ética y Formación Cristiana y cada una de las Escuelas. Asimismo, se está buscando la actualización del Perfil de Egreso de cada una de las carreras, incorporado la formación ética según áreas críticas, de acuerdo a la visión de Formación integral de la institución.

El docente desempeña un rol central en este esfuerzo, que lleva a cabo como especialista en su área, maestro, modelo, guía, motivador y facilitador del aprendizaje; respetando la identidad y Misión de Duoc UC; buscando establecer un contacto cercano con los estudiantes y contribuyendo de manera significativa a su desarrollo personal y profesional, a través de un vínculo fundamental en el proceso de formación. Ellos se caracterizan por su compromiso con el Proyecto Educativo y su experiencia y vinculación laboral.

¹ Víctor García Hoz, Principios de pedagogía sistemática, Madrid, Rialp, 1968, pp.248-249.

Por ello también, Duoc UC desea invertir en el fortalecimiento de la formación ética e integral de nuestros docentes, quienes, a través de sus clases, podrán entregar a nuestros estudiantes una coherente vi-

sión del mundo que manifieste la integración entre formación disciplinar, la formación humana y ética, así como la apertura a la trascendencia y el aporte a la sociedad.

Es nuestra convicción: en la formación de nuestros estudiantes **participamos todos y es responsabilidad de todos.**



PLATAFORMA PERMANENTE Y ACTUALIZADA

- Análisis
- Opiniones
- Expresión Profesional
- Educación

...entre otras cosas.



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



SEGUNDA PARTE

Trayectorias formativas
pertinentes y flexibles:
base para la formación de
personas para una sociedad
mejor



DANIELA TORRE GRIGGS

Directora de Desarrollo de Programas de Duoc UC

Las redefiniciones del proceso de creación, actualización y eventual cierre de programas de estudio, así como la propuesta curricular formativa en su completitud - tanto a nivel de diseño formativo como de diseño instruccional - se han formulado teniendo como eje articulador el Modelo Educativo Institucional, el cual describe los principios del proceso de enseñanza-aprendizaje de la institución. Asimismo, sus en-

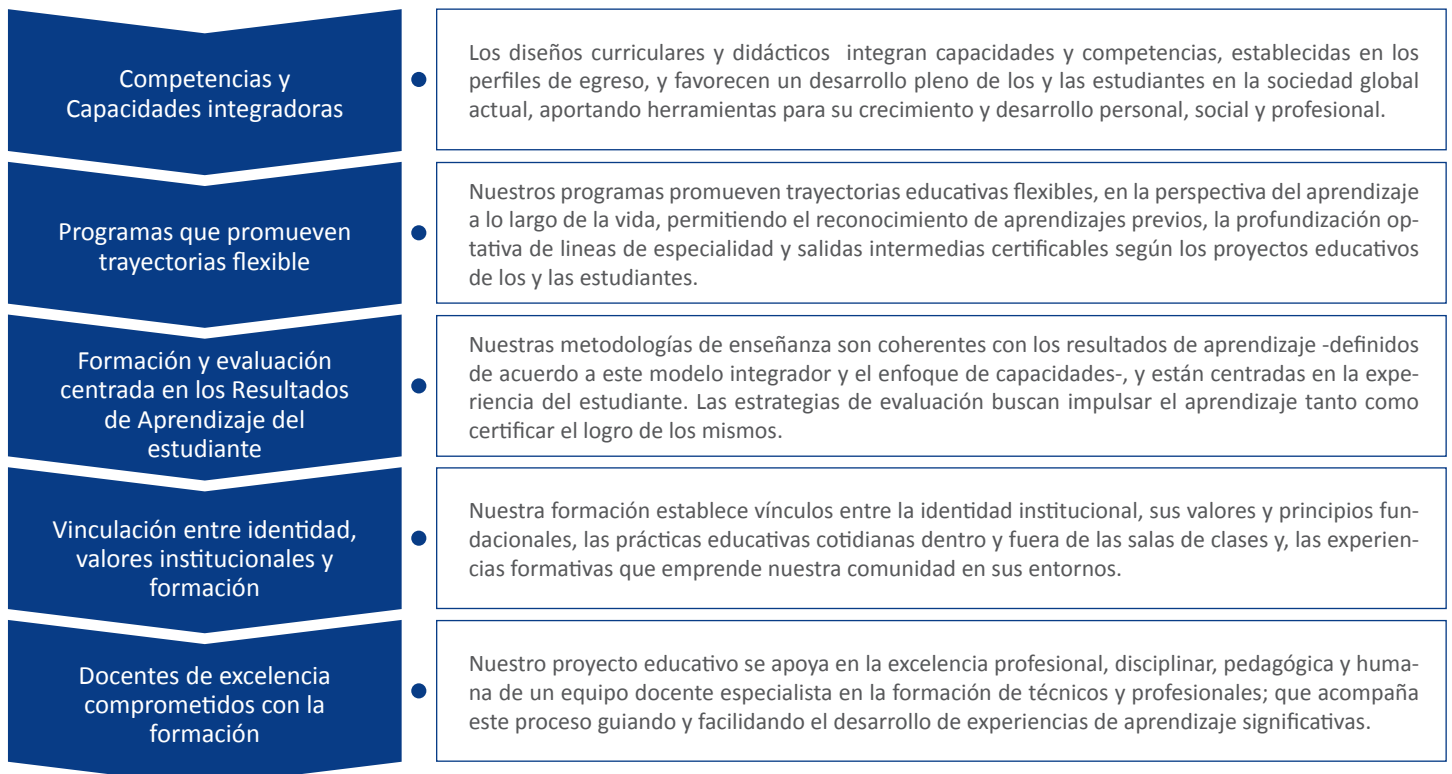
foques conceptuales y metodológicos se establecen sobre los siguientes pilares:

1. Capacidades y competencias integradoras.
2. Programas que promueven trayectorias flexibles.
3. Formación y evaluación centrada en los Resultados de Aprendizaje del estudiante.

4. Vinculación entre la identidad y los valores institucionales con la formación.

5. Docentes de excelencia comprometidos con la formación.

Los principios que sustentan este Modelo Educativo corresponden a conceptos, valores, habilidades e ideas fuerza que, integradas, dan dirección y orientación a la acción educativa de Duoc UC.



Estas orientaciones tienen efectos en la estructura, enfoque y formulación de los distintos componentes curriculares, transitando desde una lógica de competencias definidas para un desempeño individual e inmediato, hacia una formación de las capacidades de cada persona y la integración de las distintas disciplinas que tributan a la formación. Como señala Martha Nusbaum, “Las capacidades no son simples habilidades residentes en el interior de una persona, sino que incluyen también las libertades o las oportunidades creadas por la combinación entre esas facultades personales y el entorno político, social y económico” (Nussbaum, 2012).

Por su parte, la incorporación del eje de Resultados de Aprendizaje que releva la evaluación no solamente como un mecanismo de verificación de logro de ciertos aprendizajes, sino también como parte de un proceso formativo, facilita la coherencia entre las macro definiciones establecidas por el Modelo Educativo y la verificación de la vinculación de nuestros valores institucionales con las prácticas educativas; también permite una evaluación clara del logro de los distintos perfiles de egreso y que el diseño instruccional, de cada una de las asignaturas que componen el plan de estudios, se haga cargo de las prioridades determinadas en dichos perfiles.

No obstante lo anterior, para que estas definiciones efectivamente favorezcan el desarrollo de capacidades de nuestros estudiantes, vinculándose con prácticas educativas efectivas, uno de los pilares más críticos sobre el cual descansa nuestra formación está dado por los docentes, por sus competencias y capacidades profesionales, disciplinarias, pedagógicas y, evidentemente, también por sus capacidades humanas, que los hacen docentes de excelencia.

La propuesta formativa se construye, además, ajustada a algunas orientaciones transversales para el diseño curricular institucional, que son relevantes de resaltar y que deben evidenciarse en cambios visibles en el diseño de nuestras carreras. La primera de ellas se refiere a un mejor balance de la carga académica semestral, respondiendo de manera concreta a inquietudes y demandas de los estudiantes, y, especialmente, a las políticas y los mecanismos institucionales que se están introduciendo para favorecer su progresión. Lo anterior supone una revisión de duplicidades, disminución del número de asignaturas semestrales y, por tanto, un mejor balance semestral de los estudios.

Una segunda orientación se refiere al fortalecimiento de la evaluación y se deriva directamente del enfoque por Resultados de Aprendizaje y del diseño en reversa que ello supone. Se está trabajando en la elaboración de instrumentos centralizados y en entregar un apoyo metodológico al diseño, de manera de aumentar la confiabilidad y la validez de los instrumentos evaluativos.

También se han introducido, por primera vez y de manera sistemática, estándares para la implementación las Maletas Didácticas, facilitando la fluidez y claridad de la evaluación y el monitoreo de la calidad de la implementación de aquello que está definido en el currículo.

Una cuarta orientación se refiere al fortalecimiento de la Prospección, con foco en una mayor pertinencia y actualización de nuestros planes de estudio, respecto de las demandas del mundo laboral así como del estado del arte de las distintas disciplinas y de sus desafíos futuros; para ello, estamos fortaleciendo fuertemente el análisis de requerimientos y demandas de contratantes y no contratantes de nuestros titulados, no solo pensando en el

desempeño inmediato sino con visión de futuro, realizando *benchmark* nacional e internacional y también estableciendo ciertos indicadores que nos permitan monitorear tanto el desempeño como el ciclo de mejora continua del aprendizaje.

Y, por último, gracias a la influencia de la Pandemia y los cambios que nos obligó a realizar, cabe mencionar que algunos de esos cambios se han instalado con carácter permanente, como es el fortalecimiento de la tecnología en el currículo, la consideración de experiencias y clases asincrónicas en el diseño curricular e instruccional de carreras regulares y, por último, el fortalecimiento de toda la formación *on line* de manera, de que no solo se incorporen a la oferta académica carreras completamente diseñadas para ser impartidas en esta modalidad, sino también asignaturas y partes de asignaturas que puedan utilizar este modo de enseñanza.

En síntesis, nuestra propuesta formativa fortalece el perfil de egreso, considerándolo el centro del proceso de diseño curricular e instruccional, lo que supone, a su vez, una diferenciación entre las competencias a desarrollar en el nivel profesional y técnico y la organización curricular que así lo permite. Lo anterior se traduce en que nuestras carreras dejarán de ser espejo, y que en ambos casos los planes de estudio se diseñarán en sí mismos, con una estructura curricular progresiva ajustada también a las capacidades propias del nivel de formación del que se trata. El proceso requiere claridad y levantamiento de los perfiles ocupacionales requeridos por cada uno de los sectores económicos al que pertenece la carrera y las trayectorias que usualmente tienen las personas que se desempeñan en esos sectores, de manera que nuestra propuesta de carrera sea pertinente a esas trayectorias que

probablemente transiten las personas una vez tituladas. Los perfiles de egreso plantean el logro de capacidades, competencias y valores, favoreciendo y poniendo especial énfasis en el desarrollo de la especialidad y la disciplina.

Este enfoque curricular focalizado en el aprendizaje, supone focalización de los perfiles de egreso en aquellas capacidades que son

factibles de desarrollar durante el proceso de formación y, por tanto, una disminución del número de competencias a lograr, que en el caso de las carreras técnicas se estima en una proporción de 5 a 7 y en el de las carreras profesionales de 8 a 10. Por su parte, a través de la incorporación del sistema de créditos transferibles (SCT) que no solo asigna el creditaje de acuerdo a las horas de docencia directa,

sino también al trabajo autónomo del estudiante, se buscará disminuir las asignaturas por semestre y favorecer una carga académica semestral más balanceada. Para ello, el proceso formativo se orientará al logro de resultados de aprendizaje de cada una de las competencias, resultados que no debieran exceder de los 8 a 10 por competencia y de 3 a 6 por asignatura.

Enfoque curricular centrado en el Aprendizaje

Focalizar los perfiles de egreso a aquellas competencias capaces de lograr en el proceso formativo

TNS: 5 a 7
Profesional 8 a 10

Carga académica semestral balanceada considerando trabajo autónomo del estudiante (5 asignaturas por semestre; SCT).



Orientar el proceso formativo al logro de los resultados de aprendizaje de cada competencia

8 a 10 resultados de aprendizaje por competencia

Asignaturas orientadas al logro de resultados de aprendizaje (3 a 6 por asignatura).

Las acciones desarrolladas en orden a robustecer la pertinencia de los programas de estudio y consolidar la calidad de los programas, resguardando el cumplimiento de ciertos estándares académicos durante todo el proceso de diseño curricular como instruccional, y el esfuerzo que eso conlleva para distintos actores, han puesto en evidencia la necesidad de establecer procesos de actualización curricular distintos, dependiendo de su profundidad y alcance. Así, se han establecido distinciones al proceso CAPE de acuerdo a los propósitos y a los focos que tiene, eliminando etapas cuando, por ejemplo, las

modificaciones se refieren a algunos aspectos puntuales que no suponen cambio completo del perfil de egreso. En esta línea, se han establecido 4 tipos de proceso CAPE: Creación, Actualización Curricular, Actualización Instruccional y Cierre.

El CAPE de Creación, supone la formulación de un perfil de egreso nuevo y de todos los planes de estudio, desarrollados con pertinencia respecto de la industria y con visión de futuro.

El de Actualización Curricular, por su parte, corresponde a una revisión de las mallas curriculares y de los planes de estudio estableciendo

salidas intermedias o cambios de enfoque, que no suponen una modificación del perfil de egreso establecido como, por ejemplo, la incorporación de una modalidad nueva de enseñanza, complementaria a los programas anteriores, que conduzca a una misma titulación.

Por su parte el CAPE de Actualización Instruccional, es una revisión de los distintos componentes instruccionales y de evaluación que están en la Maleta Didáctica, para mejorar y ajustar o actualizar algunos de esos instrumentos.

Y, por último, el Cierre de carrera, un proceso ágil en términos de la

toma de la decisión, aunque pausado y cauteloso en su ejecución, toda vez que la institución se compromete a mantener el programa formativo hasta que se titule el último de sus estudiantes.

Finalmente, estos cambios sustantivos se visibilizan en mejoras específicas a las Maletas Didácticas, simplificándose sus componentes de manera que sean más amigables y atractivas. Sus distintos elementos se diseñarán con foco en los distintos usuarios, incorporando un lenguaje accesible y claro de acuerdo a las expectativas y requerimientos que estos tienen. El diseño se realizará directamente en la plataforma Blackboard Ultra, cautelando la coherencia entre las competencias y

las experiencias de aprendizaje, así como de los indicadores de logro con la evaluación, para que exista coherencia entre aquello que enseñamos y los resultados que queremos que evidencie el estudiante. Nuestras Maletas incorporarán, desde ya, mayores recursos tecnológicos y de innovación, como la visibilización que permite Kaltura¹ y algunas experiencias de aprendizaje desarrolladas con C1do1², estableciendo estándares de calidad que nos permitan resguardar que las experiencias de aprendizaje y la elaboración de los instrumentos cumplan con las expectativas de to-

dos los actores que deben utilizarlas y se favorezca de este modo su uso.

Como señala nuestro Modelo Educativo, las actuales transformaciones sociales, ambientales y tecnológicas requieren que los estudiantes se preparen, no solo desde el punto de vista disciplinar, sino también en su capacidad de adaptación a escenarios complejos, con capacidades de reflexión y cuestionamiento crítico. Es a partir de esas capacidades que surge la innovación y la posibilidad de transformación de la realidad y nuestras carreras deben hacerse cargo de ello.

1 <https://corp.kaltura.com/>

2 <https://www.c1do1.ai/>



Síguenos en
twitter

 **/ObservatorioETP**

y entérate de todas las novedades que tenemos para tí.



MAGDALENA ZARHI GALLO

Subdirectora Evaluación Resultados de Aprendizaje
Dirección Desarrollo de Programas

Enfoque de Resultados de Aprendizajes y las implicancias que tiene en el diseño curricular, instruccional y de evaluación en Duoc UC

Los Resultados de Aprendizaje son la base que orienta el proceso de enseñanza y aprendizaje, dado que expresa en forma clara, precisa y observable, lo que se quiere que los estudiantes logren una vez finalizado el proceso formativo (*European Credit Transfer and Accumulation System, 2005; Wagenaar, 2014*)¹. Es decir, señalan los cambios que se espera observar en los estudiantes

como consecuencia de haber realizado las actividades de aprendizaje de una asignatura (Salcedo, 2011)².

Este enfoque formativo se aborda desde el paradigma de enseñanza centrado en el estudiante, ya que su foco es lo que debe lograr el estudiante al terminar su proceso formativo, a diferencia del enfoque basado en los objetivos de aprendizaje, que se escriben desde el punto de vista del docente, por lo que está centrado en lo que debe enseñar y los contenidos que debe abordar en un programa.

Respecto a las características de los Resultados de Aprendizaje estos deben responder a la pregunta ¿Qué

deberá evidenciar el estudiante al finalizar su proceso formativo? Su redacción está compuesta: verbo de acción + objeto + condición, contexto y/o finalidad. Deben estar redactados con un lenguaje simple, preciso, directo y claro. Esto, porque es esencial que sean fácilmente comprendidos por la comunidad académica, especialmente por estudiantes y docentes, ya que una de sus funciones es orientar tanto a estudiantes como docentes respecto de lo que se espera que aprenda, enseñe y evalúe durante el proceso formativo. Otra de sus funciones es que oriente el diseño instruccional, ya que contribuye a seleccionar las estrategias de evaluación y metodologías de enseñanza aprendizaje más adecuadas y pertinentes para evaluar y lograr los aprendizajes propuestos.

1 European Association for Quality Assurance in Higher Education, European Students' Union, European University Association, & European Association of Institutions in Higher Education. (2015). *Standards and Guideline for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG)*. https://www.eqar.eu/assets/uploads/2018/04/ESG_2015.pdf

Wagenaar, R. (2014). Competences and learning outcomes: a panacea for understanding the (new) role of Higher Education? *Tuning Journal for Higher Education*, 1(2), 279. [https://doi.org/10.18543/tjhe-1\(2\)-2014pp279-302](https://doi.org/10.18543/tjhe-1(2)-2014pp279-302)

2 Salcedo, H. (2011). Los objetivos y su importancia para el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Revista de Pedagogía*, 32(91), 113 – 130.

Taxonomía del aprendizaje

Junto con los resultados de aprendizaje hemos definido una taxonomía de los aprendizajes basada en la revisión de la taxonomía de

Bloom que realizó Anderson y Krathwohl (2001)³. Las taxonomías del

aprendizaje son importantes porque entregan modelos explicativos

3 Anderson, L.W. y Krathwohl (Eds.). (2001). *A Taxonomy for Learning, Teaching, and As-*

sessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives. New York: Longman.

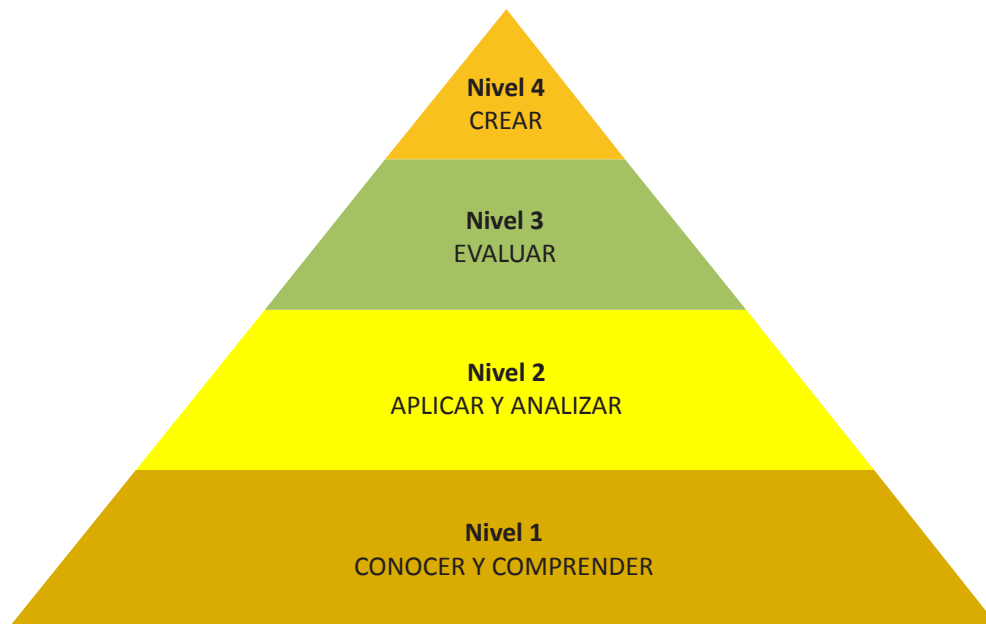
de cómo progresar el aprendizaje. Permiten jerarquizar y organizar los procesos cognitivos que se deben seguir para lograr un aprendizaje, categorizándolos por sus diferentes niveles de complejidad.

La revisión de la taxonomía de

Bloom que realizó Anderson y Krathwohl (2001) es una de las más utilizadas para construir los resultados de aprendizajes. En esta se establecen 6 niveles, que van desde el nivel más básico y simple de recordar, al más complejo de crear. En Duoc UC, de acuerdo al tipo de

competencias y aprendizajes de la Educación Superior Técnica Profesional, la simplificamos y agrupamos en 4 niveles. El nivel 1, integra los procesos cognitivos de conocer y comprende, el nivel 2 de aplicar y analizar, el nivel 3 hace referencia a 3 evaluar y el último nivel a crear.

Figura 1: Taxonomía de Duoc UC (basada en Bloom, Anderson y Krathwohl 2001)



Dado que en Duoc UC formamos competencias, los resultados de aprendizajes que se definan deben focalizarse desde el nivel 2, de analizar y aplicar, hasta niveles más complejos; siendo minoritarios los del nivel 1, más asociados al proceso de aprendizaje de conocer y memorizar.

Esta taxonomía en Duoc UC tendrá

diferentes funciones. En primer lugar, permite orientar el tipo de desempeño que se espera evidenciar, ya que ayuda a formular el verbo utilizado en el Resultados de Aprendizaje con mayor especificidad, de acuerdo al nivel de complejidad del proceso cognitivo, ya que a cada nivel se le asocian diferentes verbos. En segundo lugar, contribuye a trazar una ruta de los aprendiza-

jes que se deben alcanzar, que va desde lo más simple y básico, como es el Conocer y Comprender, hasta habilidades de pensamiento de orden superior, como es el Crear. Por último, orienta el diseño curricular e instruccional de acuerdo a los procesos de aprendizaje que el estudiante tendrá que desarrollar para lograr el perfil de egreso.

Diseño Curricular con enfoque de Resultados de Aprendizaje

Respecto al diseño curricular el enfoque de resultados de aprendizaje permite alinear el proceso educativo con las competencias del perfil de egreso, como también visibilizar la relación entre las competencias

y los resultados de aprendizaje que los estudiantes requieren alcanzar para lograr dichas competencias. En este sentido implica un cambio en la manera en que desagregamos las competencias.

El perfil de egreso va a estar conformado, al igual que en el proceso anterior, por diferentes competencias, que orientan lo que el estudiante será capaz de evidenciar al finalizar su formación. En el pro-

ceso anterior, las competencias se desagregaban en Unidades de Competencias y estas, a su vez, en aprendizajes procedimentales, actitudinales y conceptuales. Además, en forma paralela, se establecían criterios de desempeño, que respondían también a las Unidades de Competencias. Ambos procesos se plasmaban en el

mapa académico y mapa empresa, respectivamente. En la propuesta actual cada competencia del perfil de egreso se asociará a diferencias resultados de aprendizaje, y los resultados de aprendizaje se agruparán para conformar las asignaturas que formarán la malla curricular. Este estructura se plasmará en el mapa formativo, que reemplaza al

anterior mapa académico y mapa empresa.

La incorporación del enfoque de resultados de aprendizaje y la nueva estructura de mapa formativo, que integra todo el proceso en un único mapa, permite asegurar mayor alineación del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Evaluación de Resultados de Aprendizaje

Respecto a la evaluación de resultados de aprendizaje este cumple dos propósitos fundamentales en Duoc U: por una parte, promover y estimular el aprendizaje y, por otra, certificar el logro de los resultados de aprendizaje y el perfil de egreso.

Promover el aprendizaje: La evalua-

ción en Duoc UC busca estimular y asegurar el aprendizaje y el desarrollo integral de las y los estudiantes, retroalimentando eficazmente.

Certificar el logro de los aprendizajes: La evaluación en Duoc UC busca comprobar el nivel de desarrollo alcanzado por las y los estu-

diantes respecto de los resultados de aprendizaje para, finalmente, acreditar que han logrado el perfil de egreso de la carrera que cursaron y que están habilitados para obtener el título técnico o profesional correspondiente.

Promover el aprendizaje

Para avanzar en el primer propósito, se seguirá fortaleciendo la evaluación formativa como parte integral del proceso de aprendizaje, incorporando en todas las evaluaciones retroalimentación efectiva (Handley et al., 2007; Gibbs y Simpson 2004)⁴. La evaluación debe ser un proceso sistemático, continuo y

fluida, que debe estar integrado al proceso de aprendizaje-enseñanza, y no una actividad diferente y separada de las actividades de aprendizaje planificadas.

Además, se seguirá promoviendo la incorporación de la autoevaluación y evaluación de pares, ya se busca que los estudiantes aprendan a observar y realizar juicios evaluativos, tanto de sus propios logros respecto a los resultados de aprendizaje, como de sus pares, ya que esta habilidad contribuye a la autonomía y al aprendizaje a lo largo de la vida.

Vamos a diseñar evaluaciones formativas y sumativas que sean progresivas, esto es, que vayan creciendo en complejidad y profundidad, y

vayan conduciendo progresivamente hacia la experiencia del examen transversal, de tal manera que sea desafiante pero al mismo tiempo un terreno conocido. El diseño de evaluaciones progresivas permitirá que los estudiantes tengan diversas instancias para conocer su desempeño y reducir las brechas detectadas.

Todo este sistema de evaluación requiere un sistema de reporte que permita que los estudiantes, docentes y la comunidad en general tengan información oportuna sobre el nivel de logro de resultados de aprendizaje de los estudiantes, sus avances y oportunidades de mejora.

Certificar el logro de los aprendizajes

En relación al segundo propósito, avanzaremos en asegurar el logro de los resultados de aprendizaje

fortaleciendo la validez y confiabilidad de las evaluaciones que diseñamos, esto es, que evalúen lo

que pretenden evaluar y que su resultado no dependa del docente, la sede, el contexto, ni las circuns-

4 Handley, K., Szwelnicb, A., Ujmac, D., Lawrence, L., Millard, J., Price, M., (2007) *When Less is More: Students experiences of assessment feedback*. Higher Education Academy Conference, July 2007. Disponible en: http://as.exeter.ac.uk/media/level1/academic-serviceswebsite/studentandstaffdevelopment/documents/When_Less_is_More.doc

Gibbs, G. y Simpson, C. (2004) *Conditions Under Which Assessment Supports Students' Learning. Learning and Teaching in Higher Education, Issue 1, 2004-05.*

tancias en que se rinda, sino exclusivamente del aprendizaje del estudiante. Para esto, se incorporará al proceso de diseño de instrumentos especialistas de evaluación y se mejorarán los estándares para el diseño de instrumentos y los procesos de validación.

Además, se desarrollará un diseño centralizado de las evaluaciones que incluya, junto con el diseño de los exámenes transversales, el diseño de las evaluaciones parciales.

Esto, para asegurar que se cumplan los estándares de calidad que hemos definido para la construcción de instrumentos de evaluación.

Por último, vamos a incentivar que las evaluaciones sean diseñadas con los principios de la evaluación auténtica, lo que significa diseñar evaluaciones que permitan observar desempeños en escenarios reales o simulados semejantes a los que se dan en el mundo laboral (Herrington y Kervin, 2007; Kear-

ney, 2013; Saye, 2013)⁵. Para que las evaluaciones sean consistentes con los principios de la evaluación auténtica, deben ser prioritariamente ejecuciones prácticas o entrega de encargo.

5 Herrington, J. & Kervin, L. (2007). Authentic learning supported by technology: Ten suggestions and cases of integration in classrooms. *Educational Media International*, 44(3), 219-236. <https://doi.org/10.1080/09523980701491666> Saye, J. (2013). Authentic pedagogy: Its presence in social studies classrooms and relationship to student performance on state-mandated tests. *Theory & Research in Social Education*, 41, 89-132.

Diseño en reversa

Finalmente, respecto al diseño instruccional, junto con el enfoque de resultados de aprendizaje, se incorpora el diseño o planificación en reversa, esto es, que a partir de los resultados de aprendizaje se diseñan las evaluaciones y, posteriormente,

las experiencias y actividades de aprendizaje (Wiggins y McTighe, 2005)⁶.

6 Wiggins, G., & McTighe, J. (2005). *Understanding by Design, expanded (2nd Ed)*. Association for Supervision & Curriculum.

Este diseño es diferente a lo que tradicionalmente se realizaba de diseñar las experiencias de aprendizaje y, posteriormente, la evaluación. En el diseño en reversa se cambia el orden y la evaluación cobra un rol prioritario, ya que a partir de esta se diseñan las experiencias y actividades de aprendizaje.

Se incorpora el diseño en reversa para favorecer la alineación curricular y coherencia entre los resultados de aprendizaje, las estrategias de evaluación y experiencias de aprendizaje, y con esto fortalecer la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Un proceso de enseñanza bien alineado es aquel en el cual los resultados de aprendizaje que debe lograr el estudiante orientan el sistema de evaluación, que a su vez es coherente con el trabajo que realiza el estudiante para aprender (Biggs, 1996)⁷.

7 Biggs, J. (1996). Enhancing teaching through constructive alignment. *High Educ* 32, 347-364 <https://doi.org/10.1007/BF00138871>

Figura 2: Diseño en reversa





TAMARA HERAN CUBILLOS

Subdirectora de Innovación Curricular
Dirección de Desarrollo de Programas, VRA

Trayectorias Flexibles: Formulación de itinerarios formativos pertinentes a los perfiles de estudiantes.

Durante las últimas décadas la educación ha ido progresivamente transitando de un paradigma centrado en la enseñanza a uno centrado en la persona, su aprendizaje y desarrollo. Esto ha implicado re-conceptualizar el proceso educativo desde sus bases, orientándolo al individuo, a su propio proceso de aprendizaje, al cómo, dónde y cuándo lo desarrolla e incluso, a cómo este se integra en su proyecto de vida. Esto conlleva múltiples desafíos, entre los que se puede destacar la posibilidad de ofrecer a las personas alternativas para construir de manera autónoma rutas de aprendizaje propias durante la vida.

El aprendizaje comienza al momento que inicia la vida y no tiene fecha de término. En este sentido, el aprendizaje a lo largo de la vida¹

es un principio que concibe que el aprendizaje ocurre en diferentes contextos (formal, no formal e informal) y momentos de la vida.

Pensemos en qué y cómo hemos aprendido y cómo esto nos ha permitido desarrollarnos como personas y nos identifica como profesionales. Probablemente, tanto la educación formal como la educación continua han sido importantes en nuestras vidas, pero no es menos cierto que también han sido tremendamente relevantes nuestras experiencias laborales, profesionales, personales, comunitarias y sociales.

Pensar entonces en trayectorias formativas flexibles es una invitación a pensar en el propio camino

que hemos recorrido y como lo facilitamos a nuestros estudiantes propiciando una oferta que permita contar con diferentes formas y tiempos en que es posible aprender, en múltiples rutas que como un mapa, indican qué aprender, cómo evidenciarlo y reconocerlo. De esta manera, las rutas combinan educación y experiencia, y son construidas por las personas a lo largo de la vida, en base a sus intereses, motivaciones, posibilidades y capacidades. Para ello, las trayectorias formativas flexibles deben contemplar múltiples credenciales que permitan reconocer el aprendizaje, más allá de la estructura tradicional de títulos y grados, e integrarlos en itinerarios que faciliten la progresión educacional y profesional de las personas.

En el contexto internacional, iniciativas como el Proceso de Bolonia²

1 “El aprendizaje a lo largo de la vida es un principio organizativo de todas las formas de educación (formal, no formal e informal) con componentes mejor integrados e interrelacionados. Se basa en la premisa de que el aprendizaje no está confinado a un periodo específico de la vida, sino que va “de la cuna a la tumba” (sentido horizontal),

considera todos los contextos en los que conviven las personas como familia, comunidad, trabajo, estudio, ocio, (sentido vertical), y supone valores humanísticos y democráticos como la emancipación y la inclusión (sentido profundo). Enfatiza el aseguramiento de los aprendizajes relevantes (y no sólo la educación) más allá del sistema escolar”. Instituto de la UNESCO para el Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida. 2020.

2 Bologna Declaration. The European Higher Education Area. Joint Declaration of the European Ministers of Education, 1999.

en 1999, y más tarde la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE)³ de 2011 han dado cuenta de esfuerzos significativos para avanzar en el reconocimiento de diferentes credenciales, títulos y grados educativos, que favorezcan la movilidad y la empleabilidad de las personas, independiente de su institución, región o país de origen. Algunas experiencias internacionales también dan cuenta de este desafío, como los *University Pathways* o caminos que se ofrecen a estudiantes para acceder a la *Technical and Further Education (TAFE)*, educación técnica

de alta reputación académica en Australia, considerando requisitos y rutas flexibles.

En Chile, a inicios de los años 2000 se gesta un acuerdo de las Universidades del CRUCH para generar un Sistema de Créditos Académicos (SCT-Chile) que permita homologar las cargas de trabajo de los programas de estudio a través de una unidad de medida conocida por los diferentes actores de la comunidad educativa, y favorecer la movilidad de estudiantes universitarios entre instituciones de educación chilenas y extranjeras.

Para la Educación Técnico Profesional, estos esfuerzos han sido impulsados más recientemente desde herramientas como el Marco de Cualificaciones Técnico Profesional

(MNCTP) de 2016, y posteriormente desde la Estrategia Nacional de Educación Técnico Profesional publicada por el Ministerio de Educación en 2020, que busca promover acciones de corto, mediano y largo plazo para resolver los desafíos y nudos críticos de la Educación Técnico Profesional. El primero de los tres ejes de esta Estrategia refiere justamente a las *Trayectorias de estudiantes y trabajadores*, entendidas como “los recorridos que realizan las personas por los distintos niveles educativos y el mundo del trabajo”⁴. Eje que considera al Marco de Cualificaciones Técnico Profesional (MCTP) como un instrumento clave para favorecer las trayectorias.

3 “La Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) representa una clasificación de referencia que permite ordenar los programas educativos y sus respectivas certificaciones por niveles de educación y campos de estudio”. UNESCO; OCDE; Eurostat. 2011.

4 Ministerio de Educación. 2020. Estrategia Nacional de Formación Técnico Profesional.

El desafío para Duoc UC

La formulación de itinerarios formativos pertinentes a los perfiles de nuestros estudiantes implica un cambio de paradigma desde el cual concebimos los procesos formativos. Es un desafío que implica una mirada sistémica de los diferentes procesos y rutas que vive el estudiante durante su vida formativa, y la posibilidad de poder brindarle una experiencia destacada que no solo le permita obtener un título, sino que el reconocimiento de su propia historia y trayectoria socio profesional.

En su desafío por formar personas desde la dimensión disciplinar, humana y ética, que favorezca el desarrollo profesional, personal y su aporte a la sociedad, Duoc UC está incorporando desde su proceso de Creación, Actualización y Cierre de Programas de Estudio (CAPE) la identificación y representación de

las diferentes trayectorias formativas flexibles para que faciliten el acceso, progresión y logro de los estudiantes, en los diferentes momentos de sus vidas. Esto implica, una forma de concebir el currículo no solo pensando en las funciones laborales que una persona en un determinado sector y nivel ocupacional debe realizar, sino en cómo las personas se desarrollan, mueven y proyectan en sus trayectorias formativas y laborales⁵.

En primer lugar, este desafío implica, considerar desde las prospec-

ciones de los sectores productivos y áreas profesionales en las que se insertan las diferentes carreras de Duoc UC, un análisis amplio, que considere el punto de vista laboral, educacional, de los estudiantes y las personas, que permitan identificar los diferentes perfiles ocupacionales y trayectorias que se recorren entre el mundo formativo y el profesional. Asimismo, esto debe integrarse a un entendimiento detallado de los perfiles de estudiantes y potenciales estudiantes, considerando entre otros su experiencia y situación laboral, credenciales académicas previas, situación sociodemográfica, responsabilidades personales, motivaciones e intereses profesionales y personales⁶.

5 Un factor de éxito para la formación técnica es la vinculación con el mundo del profesional y buscar una articulación entre el paradigma de lo formativo y lo económico. De esta manera, el desarrollo de una formación vinculada a lo laboral se integra como un factor positivo dentro de las trayectorias, potencia de manera importante lo formativo, a la vez que se reconoce la experiencia profesional. Tucker, M. Ed. 2019. Vocational Education and Training for Global Economy: Lessons from Four Countries.

6 Resulta relevante considerar en las decisiones curriculares los diferentes elementos de contextos o *Contextual Filters*, entre los que se encuentran las características de los estudiantes, sus metas y propósitos, las tendencias e influencias externas,

En segundo lugar, el diseño curricular de los diferentes programas de estudio de Duoc UC, debe ser capaz de recoger las trayectorias formativas y laborales junto con sus capacidades y competencias asociadas, identificadas en las prospecciones realizadas, acordes a los niveles formativos de la Educación Superior Técnico Profesional (niveles 4 y 5 del MNCTP, y niveles 5 y 6 de CINE-Unesco). Asimismo, debe considerar aquellas líneas formativas propias de las áreas disciplinares, la formación general⁷

junto con los propósitos de los mismos programas y la identidad institucional. Stark, J.S. in O'Neill, G. 2015. Curriculum Design in Higher Education: Theory to Practice.

7 Un currículo diversificado debe lograr un equilibrio en términos de las posibilidades de la formación general y la formación especializada a medida que se avanza en los procesos formativos. Para poder especializarse, los estudiantes deben ir desarrollando la capacidad de construir conocimiento, de modo que sean capaces de construir

y las credenciales y certificaciones, propias de los sectores productivos y áreas profesionales, que permitan evidenciar y reconocer el logro de ciertos resultados de aprendizaje.

Un tercer elemento, apunta al diseño instruccional y de evaluaciones caracterizado por el diseño de diferentes asignaturas en modalidades y formatos educativos que favorezcan la progresión de los estudiantes, integrando metodologías activas, múltiples recursos y tecnologías al servicio del aprendizaje. El diseño debe avanzar en potenciar la integración de la diversidad de oportunidades para reconocer y desarrollar el aprendizaje de los estudiantes considerando los contextos y dinámicas

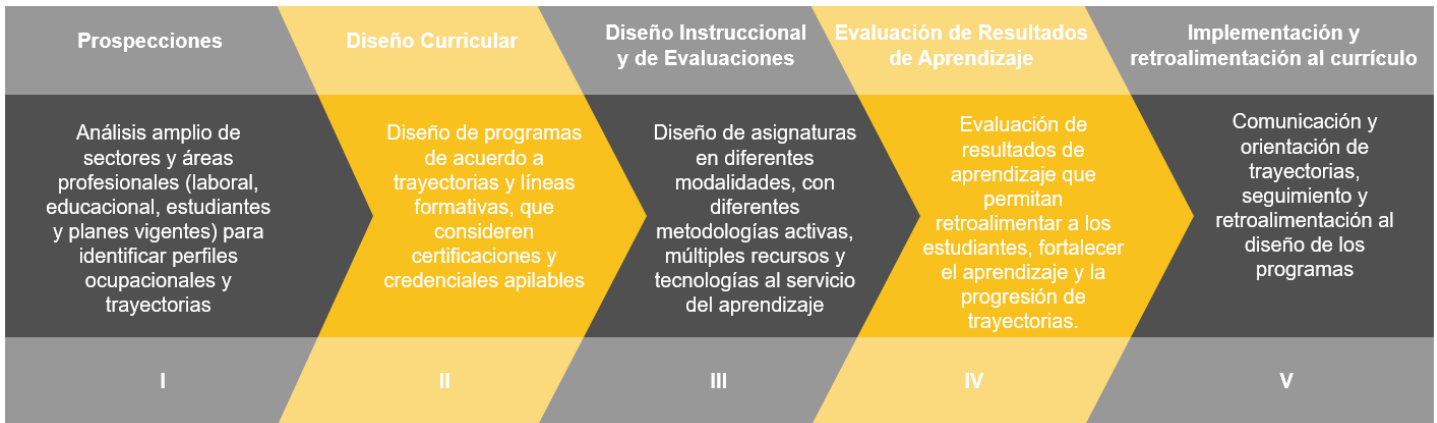
la información que necesiten de manera independiente cuando esta sea necesaria. Tucker, M. Ed. 2019. Vocational Education and Training for Global Economy: Lessons from Four Countries.

socio profesionales en donde luego tendrán que desplegarlo.

Un cuarto elemento apunta a la evaluación de los resultados de aprendizaje, como un proceso fundamental que facilite y permita al estudiante tener mayor autonomía, confianza y claridad respecto de sus aprendizajes, retroalimentándolos desde su propio proceso por medio de actividades que le permitan orientarse al desarrollo de sus capacidades y proyectar sus trayectorias formativas y laborales.

Por último, un quinto punto, refiere al seguimiento y retroalimentación del currículo desde los procesos de implementación de una formación basada en trayectorias al diseño de las mismas, que favorezca la mejora permanente y calidad de los programas formativos.

Ilustración: Ciclo de la formulación de itinerarios formativos flexibles y pertinentes



Fuente: Duoc UC, Dirección de Desarrollo de Programas.

Este cambio de paradigma implica compromiso con el trabajo colaborativo y mancomunado de las diferentes áreas y unidades de la institución, que permita orientar todos nuestros esfuerzos a nuestros estudiantes, quienes han depositado su confianza y futuro en nuestras manos.

El incorporar el desarrollo de tra-

yectorias formativas flexibles es una oportunidad para fortalecer la posición de nuestros estudiantes al centro del proceso formativo, favorecer su acceso, progresión y logro en la educación, considerando sus particularidades y proyectos propios. El diseño de procesos formativos que consideren las trayectorias formativas y laborales es una oportunidad

para que nuestros estudiantes vivan una experiencia transformadora, que acoja sus particularidades, características y atributos y los ponga al servicio de un proceso de aprendizaje innovador y único, que les permita hacer florecer sus capacidades, desarrollar sus propios proyectos de vida y contribuir con una sociedad mejor.



TERCERA PARTE

Más allá de la sala de clases



FRANCISCA CIBIÉ GRANIFO

Directora de Experiencia y Aprendizaje Digital

En el seminario Evolucionara VRA tuvimos la oportunidad de mostrar cómo desde la tecnología y de la experiencia digital, podemos aportar a mejorar nuestros resultados en aprendizajes logrados por nuestros estudiantes. Esta es la tarea central de la Dirección de Experiencia y Aprendizaje Digital.

Se aprovechó la oportunidad de presentar esta nueva Dirección, sus integrantes, misión, estrategia, proyectos y futuros desafíos.

Se mostraron diferentes proyectos que a partir de la tecnología y experiencias digitales buscan contribuir al logro de resultados de aprendizajes; mejorar la experiencia de la instrucción; monitorear el proceso de aprendizaje y logro de cada estudiante; personalizar la experiencia e ir eliminando barreras geográficas.

El primer proyecto que se presentó fue el proyecto Campus Arauco. Este es un desarrollo de recursos instruccionales interactivos, con videos decisionales, elementos de *gaming*, videos 360 entre otros. Estos recursos buscan apoyar a

nuestros estudiantes duales de la carrera Técnico en Electricidad y Automatización Industrial de Campus Arauco.

En este caso puntual sabíamos que, por el contexto de la Pandemia, nuestros estudiantes duales no estaban pudiendo ir a los espacios laborales de la empresa Arauco para desarrollar sus experiencias prácticas, y quisimos desarrollar material complementario que les permitiera conocer y practicar las experiencias de aprendizaje de cada uno de los procesos y subprocesos de las plantas.

El segundo proyecto presentado fue la incorporación de *Kaltura* que es un Video Content Management System (VCMS). Este desarrollo respondía a la necesidad que teníamos de movernos desde un repositorio de videos que estábamos usando llamado *Vimp* que era una solución parcial, pública, sin analítica de usuario y que además no permitía administrar bien nuestros contenidos audiovisuales, ni tampoco se integraba con nuestro LMS *Blackboard*.

Desde la Dirección vemos al video como un elemento clave en el aprendizaje de nuestros estudiantes, más aún en el contexto de Pandemia y queremos movernos hacia un uso de este como parte de las metodologías de aprendizaje activo que nos permita comunicarnos con nuestros estudiantes de forma sincrónica y asincrónica y en ambas direcciones.

Además de elaborar videos instruccionales de calidad, buscamos enriquecerlos con preguntas o actividades y lograr que los propios estudiantes comiencen a crear contenido para compartir con sus compañeros y profesores y que puedan recibir retroalimentación efectiva.

Kaltura es una solución altamente integrada con *Blackboard*, con analítica robusta por video y por usuario, con sistemas de búsqueda inteligente y reconocimiento de texto, responsiva y con herramientas de edición y enriquecimiento de videos (quiz).

El tercer proyecto presentado fue C1DO1: Una metodología/platafor-

ma que busca lograr la transferencia de habilidades prácticas de forma remota y asincrónica basada en la retroalimentación efectiva.

En términos generales el docente graba un video u explicación de cómo realizar un procedimiento y/o actividad y luego el estudiante realiza la misma actividad, se graba, sube el video a la plataforma y

el docente le entrega retroalimentación mediante herramientas de audio, video, escritura, dibujo etc. Este proceso de retroalimentación es apoyado además por un instrumento de evaluación como lista de cotejo o rúbrica.

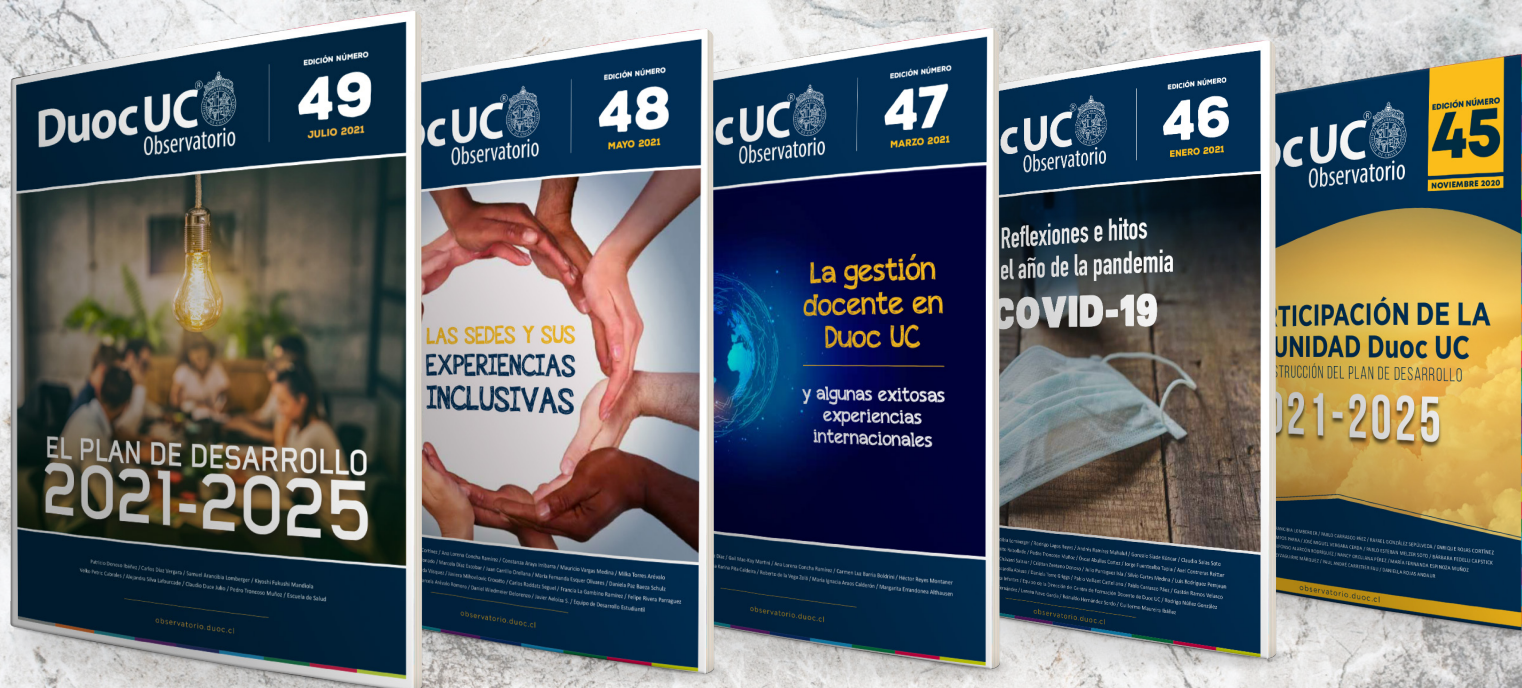
Hoy tenemos 6 cursos probando esta metodología y próximamente queremos escalar y diseñar estas

actividades desde los CAPE y las maletas didácticas.

Por último, se anunció la nueva versión de *Blackboard: Blackboard Ultra*. Esta es una nueva interfaz más intuitiva, poderosa y responsiva.

El futuro será esencialmente digital y debemos avanzar hacia este nuevo paradigma cultural.

issuu.com/observatorio_duocuc



¡REVISA TODOS NUESTROS NÚMEROS ANTERIORES!



REINALDO HERNÁNDEZ SORDO

Director de Formación General de Duoc UC.

Mientras avanza el cuarto semestre de clases remotas de los programas de Formación General de Duoc UC, los diferentes equipos trabajan aceleradamente en varias líneas orientadas a continuar el mejoramiento de los procesos de aprendizaje y enseñanza en un contexto cada vez más desafiante y disruptivo para la educación.

El estudio **“Impacto del Covid-19 en los resultados de aprendizaje y escolaridad en Chile”**, publicado por el Ministerio de Educación y el Banco Mundial el pasado año, corroboran la complejidad de la situación en Chile y que probablemente aplique para el resto de América Latina.

El inevitable distanciamiento físico generó la intempestiva generalización de la educación a distancia en la mayoría de los países del planeta, adquiriendo gran relevancia como la única vía posible para dar continuidad a los procesos de aprendizaje y enseñanza durante la propagación de la pandemia más mortífera del siglo.

La educación a distancia permitió

mitigar el efecto de la suspensión de clases presenciales, pero a su vez, agudizó y visibilizó las profundas brechas existentes en la sociedad para enfrentar el desafío de aprender y enseñar en este formato. La inequidad, las diferencias en las capacidades y en los recursos disponibles de la educación en los diferentes grupos socioeconómicos, se ratifican como los grandes retos de estos tiempos.

En línea con este propósito, la Dirección de Formación General de Duoc UC, viene trabajando hace algunos años en el desarrollo de iniciativas académicas orientadas a dar una respuesta efectiva a la amplia gama de necesidades de aprendizaje y realidades de los estudiantes de Duoc UC. Estas prácticas han combinado la utilización de tecnologías educativas con metodologías de enseñanza para atender con mayor precisión las brechas y mejorar la experiencia de aprendizaje.

El proyecto que más ha avanzado en este sentido ha sido el espacio de autoaprendizaje virtual Semestre Cero de lenguaje y matemática. Los

primeros pilotos comenzaron el año 2017, en el marco del Plan de Desarrollo 2016-2020. Esos primeros intentos apuntaban a nivelar brechas de algunas habilidades claves de lenguaje, matemática e inglés a través de cursos MOOC (*Massive Open Online Courses*) dispuestos para los estudiantes matriculados dentro de la plataforma *Blackboard* antes del inicio de clases.

El 2020 se desarrolló una nueva versión incorporando casi todos los aprendizajes de las asignaturas de nivelación de lenguaje y matemática en formato virtual y presencial, sirviendo como preparación y práctica para el inicio de clases.

Posteriormente avanzamos en el desarrollo de dos cursos más completos de autoaprendizaje de lenguaje y matemática 2021. Esta edición fue un piloto en versión *Blackboard Ultra* disponible para prospectos y estudiantes de inicio matriculados en Duoc UC, con la posibilidad de convalidar las asignaturas dependiendo de los resultados en la evaluación diagnóstica de los MOOCs. Los resultados de la

implementación de Semestre Cero de lenguaje y matemática 2021 fue satisfactorio y la medición del impacto en el aprendizaje de los estudiantes que participaron de forma parcial y total fue significativo.

Aspectos relevantes de la implementación del Semestre Cero 2021:

- El 11% de los inscritos en los cursos abiertos de Semestre Cero de lenguaje y matemática fueron estudiantes externos a Duoc UC.
- La permanencia promedio de los cursos fue 25%, tres veces más alta que el estándar para los cursos de estas características (8%).

- Aproximadamente el 23% de los estudiantes que realizaron el diagnóstico final del curso convalidaron la asignatura antes de iniciar el primer semestre de clases.
- El 92% de los estudiantes inscritos que fueron encuestados respondió que estaba dispuesto a tomar otros cursos de autoaprendizaje de Duoc UC.
- Los estudiantes que participaron de forma parcial o total en estos cursos mostraron porcentajes de logro significativamente superiores al rendir los *tests* de diagnósticos de las asignaturas

de nivelación, respecto de los estudiantes que no participaron.

- Los estudiantes que concluyeron los cursos mostraron mejores porcentajes de logro que los que participaron parcialmente. A mayor avance, mayor impacto en el aprendizaje y mejor porcentaje de logro.
- Los cursos de Semestre Cero son una alternativa efectiva y viable para un grupo de estudiantes que cuentan con ciertas características que les permiten afrontar satisfactoriamente la experiencia de aprendizaje autónomo.

Preparación para la próxima edición de los cursos Semestre Cero 2022

Desde inicios del primer semestre 2021, la Vicerrectoría Académica ha impulsado el desarrollo de un ambicioso programa que pretende convertirse en el núcleo promotor de la Enseñanza Técnica Profesional en Chile. El eje fundamental será un portal virtual multipropósito que ofrecerá información y experiencias de aprendizaje relevantes para los estudiantes, docentes, apoderados, funcionarios y todos los actores de

la Enseñanza Técnica Profesional de Chile.

Dentro de la parrilla de opciones y alternativas gratuitas para los estudiantes de inicio 2022, contaremos nuevamente con los cursos de Semestre Cero de lenguaje y matemática, junto a la incorporación de otros 2 cursos de inglés: *Basic English*, para principiantes y otro para estudiantes con nivel intermedio "*English for Social Interaction*", to-

dos actualizados y desarrollados en *Blackboard Ultra*.

La etapa de postpandemia suma desafíos mayores a los que la educación superior venía enfrentando en los últimos años. Iniciativas como el Semestre Cero jugarán un importante rol en la generación de oportunidades de aprendizaje y desarrollo integral para los futuros técnicos y profesionales que Chile necesita.



<http://observatorio.duoc.cl>



GASTÓN RAMOS VELASCO

Director de Empleabilidad y Vinculación con el Medio de Duoc UC.

La palabra automatización ha sido, quizás, una de las palabras que más se ha repetido durante los últimos años para intentar reflejar “en corto” uno de los más profundos cambios al mercado laboral en donde la tecnología y su desarrollo exponencial, han permitido eliminar tareas rutinarias de nuestras funciones y entregarle esa responsabilidad a máquinas, algoritmos o procesos capaces de hacerlas más rápido, a un menor costo y con menor margen de error de lo que podríamos hacerlas nosotros. Así también lo define desde el año 2016 la OCDE en el documento “los efectos de la automatización sobre el trabajo”:

“Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, la robotización y la inteligencia artificial permiten la automatización de tareas que hasta hace poco eran impensables. En particular, tareas repetitivas que no eran automatizables empiezan a serlo e incluso tareas realizadas por obreros cualificados podrían ser automatizadas en el futuro gracias a los avances de la inteligencia artificial

(OCDE 2016, p. 1)¹”.

Cabe entonces la pregunta de si las carreras que impartimos quedarán obsoletas en un plazo próximo o cuál será el efecto en el mercado laboral de carreras que, aún cuando no existen hoy día, serán altamente demandadas en un mediano plazo. Lo cierto es que la respuesta no es binaria, pero tal como lo indica McKinsey en “Un Futuro que Funciona: Automatización, Empleo y Productividad”², si bien se estima que menos del 5% de las profesiones pueden ser automatizadas en su totalidad, cerca del 60% están integradas por actividades automatizables y que representan por lo menos el 30% de su total. O sea, más que preocuparnos solo por las carreras automatizables, la composición de las tareas que estas profesiones demandan variarán considerablemente, haciéndose la distinción entre las tareas de carácter rutinario

(se pueden programar sin mayores variables) y las de carácter no rutinario (abstractas, difícilmente programables por su variabilidad en la toma de decisiones asociadas a su ejecución).

Otra de las mayores representaciones del mercado laboral actual, más aún en tiempos de pandemia, es el emprendimiento o empleo por cuenta propia. De acuerdo al último estudio de situación laboral y renta de los titulados de Duoc UC, casi el 18% de quienes han ingresado al mercado laboral lo hace desde el emprendimiento, lo que representa a más de 3.000 personas solo de la última cohorte; actividad que permitió además a miles de chilenos hacer frente a la crisis económica que la situación sanitaria arrastraba.

Es así como el cambio continuo en las tareas que desempeña una profesión en particular o el emprendimiento como fuente de desarrollo laboral son elementos que dejaron de ser complementarios en el análisis de campo laboral y se transformaron en sustantivos, buscando su reflejo en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

1 Biblioteca del Congreso Nacional de Chile – Los efectos de la automatización sobre el trabajo.

2 <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/digital%20disruption/harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/a-future-that-works-executive-summary-spanish-mgi-march-24-2017.pdf>

Ante ese escenario, es importante preguntarnos “dónde” específicamente podemos evaluar la capacidad y desempeño de los estudiantes en situaciones como esas. La respuesta es clara: En la asignatura de práctica.

La práctica, ya sea profesional o laboral, refiere a un proceso académico que consiste en la aplicación de competencias del perfil de egreso en un contexto laboral real, permitiendo así una experiencia del ejercicio de la profesión. Cada año, son cerca de 40.000 las prácticas laborales, profesionales, clínicas e internados inscritos por estudiantes de Duoc UC a través de las cuales buscan dar continuidad a sus estudios. Excluyendo las prácticas ligadas al área de la salud (7.500 aprox.), cerca del 20% de las prácticas laborales y profesionales son convalidadas y el 63% son cursadas en miles de centros de prácticas distintos (empresas, municipalidades, fundaciones, asociaciones, etc.).

En contexto laboral no lineal, donde la trayectoria tiene un papel más importante que el desplazamiento y las personas toman decisiones en base a objetivos intermedios, a experiencia del alumno en la empresa como “el momento de la verdad” se constituye como uno de los espacios de retroalimentación más importantes para Duoc UC, a través del cual y mediante una comunicación efectiva entre el “jefe de práctica” y el docente, se pueda orientar periódicamente al estudiante. En la misma línea, la evaluación por parte del centro de práctica se transforma también en una retroalimentación no solo hacia el estudiante, sino también hacia los aspectos más relevantes a nivel de diseño curricular, para lo cual el al-

macenamiento de datos es fundamental.

Resulta imperativo entonces el transformar la práctica de los estudiantes en dos elementos fundamentales: Reflejo del mercado laboral actual y espacio de retroalimentación para la actualización y mejoramiento de los planes de estudios.

Respecto de la representación del mercado laboral actual tenemos un gran desafío: Recoger las posibilidades laborales de nuestros alumnos y titulados, todas ellas y en los formatos que el mundo hoy resiste, de modo de transformar la asignatura de prácticas en una ventana real a ese mundo y no solo en el reflejo de una de sus opciones. Por cierto que “emplearse” es una de ellas, pero desconocer el emprendimiento, la participación en proyectos extracurriculares con el entorno, las diferentes experiencias laborales y de servicio que la persona puede tener a lo largo de su formación, la participación en *start ups*, servicios comunitarios o proyectos de investigación aplicada, sería no reconocer que el campo laboral de nuestros estudiantes resiste todo eso y mucho más y que el mercado del 2021 es distinto al de 10, 20 o 50 años atrás. Por cierto que se ha avanzado desde las convalidaciones de experiencias laborales, pero nos queda el gran desafío de integrarlas a la asignatura para que, durante su ejecución, podamos retroalimentar y fortalecer la formación de los estudiantes, considerando la trayectoria como el espacio relevante y no solo el punto de llegada o desplazamiento.

Lo segundo son los espacios de retroalimentación para la actualización y mejoramiento de los planes de estudios. Conocer lo que pasa

en cada momento de los 40.000 practicantes cada año durante sus experiencias prácticas merece, a lo menos, una inquietud que debemos perseguir. El “momento de la verdad” no es realmente un momento, sino más bien la suma de estos que se correlacionan para obtener un resultado. Si miramos solo el resultado, estaremos renunciando a conocer los aspectos de mejora, las razones de éxito o aquellos elementos que son determinantes a la hora de desarrollar una ruta laboral como la que esperan nuestros titulados. Para eso no se requieren solo mayores etapas o puntos de conexión, tampoco más evaluaciones, sino que se requieren ambas, sumado a tecnología, integración de la asignatura y sus plataformas con los sistemas que evidencian la ruta formativa del estudiante en las otras asignaturas. Se requiere incorporar la mirada del jefe de prácticas y docente, pero también del estudiante. Que la práctica sea también un proceso reflexivo que catalice una oportunidad de mejora personal y profesional.

Sin duda el desafío es mayor, porque nos obliga a cambiar la mirada, llevándola desde el resultado al proceso, valorando con mayor énfasis la trayectoria laboral de los estudiantes y proyectándola hacia la trayectoria laboral de los titulados. Nos moviliza a ampliar la mirada desde las mismas modalidades de la asignatura, las herramientas que la soportan y los puntos de contacto y evaluaciones que la verifican. Es un desafío que nos permite además mirar al estudiante como un individuo único, desde sus capacidades e intereses, muy en línea con el nuevo enfoque del Modelo Educativo y, más que eso, con una mirada más cercana a la realidad.

DuocUC[®]
Observatorio

