

Observatorio Duoc UC



BOLETÍN N°3,
Julio 2013

ALEJANDRO ESPEJO

“Algunas reflexiones sobre el proyecto de ley de acreditación.”

ENTREVISTAS A:

JAIME RETAMAL

MARIELA HENRÍQUEZ

DuocUC

Boletín Observatorio
Edición N°1, Julio 2013

Editor
Alvaro Ipinza

Administrador
Héctor Reyes

Periodista
Francisca Tagle

Diseño y Diagramación
iPunto21

Editorial

Esta editorial la dedicamos a todos lo que hicieron posible el lanzamiento del Observatorio de Duoc UC y su primer Boletín Digital, y a todos los que han participado y apoyado con gran entusiasmo en poner en marcha esta gran iniciativa.

El Observatorio Duoc UC busca recopilar, analizar y comentar información a nivel nacional e internacional acerca de tendencias, iniciativas, innovaciones, estadísticas y documentos de interés relativos a los temas que impactan al Sistema de Educación Superior Técnico Profesional, con el fin de constituir una fuente útil de consulta para la toma de decisiones. Es decir una herramienta concreta de cómo Duoc UC gestiona su conocimiento.

Si nos preguntamos por qué es necesario o importante gestionar el conocimiento, encontraremos en la literatura diversas justificaciones, principalmente basadas en las teorías de la denominada nueva economía, economía del conocimiento o economía de la información, donde la Gestión del conocimiento acaba siendo una estrategia de crear condiciones que permitan y faciliten que los flujos de conocimiento circulen mejor en toda la institución, mejorando así su capital intelectual.

A medida que como institución desarrollemos, obtengamos y compartamos más conocimientos, tendremos desafíos y objetivos más desafiantes para la formulación de diferentes tareas y metas que nos permitan lograr mejores resultados en la formación de nuestros estudiantes y el desarrollo profesional de nuestros titulados.

Por otro lado si utilizamos el conocimiento en forma creativa y adecuada en nuestro entorno laboral para encontrar soluciones a los nuevos desafíos que el entorno social presenta, las propuestas serán innovadoras que harán crecer el país por medio de la educación técnico profesional.

En el ámbito personal, cada uno seguirá creciendo como profesional, como docente y gestor de una institución de Educación Superior, convirtiendo a Duoc UC en un referente en el país en la formación de personas en el ámbito de la educación Técnico Profesional.

Dejamos a todos los Colaboradores y Docentes de Duoc UC invitados a convertirse en agentes activos en la gestión del cambio hacia una institución gestora de su propio conocimiento, y por esto invitamos a proponer y participar en forma activa en el crecimiento del Observatorio Duoc UC.



NUEVAS CARRERAS CON MENCIÓN EN MINERÍA SUPERARON TODAS LAS EXPECTATIVAS DE LA ESCUELA DE INGENIERÍA

EL DESARROLLO DE UNA OFERTA ACADÉMICA PERTINENTE CON LA INDUSTRIA, SINTONIZADA CON LOS JÓVENES Y COHERENTE CON LAS POLÍTICAS DE DESARROLLO DEL PAÍS, FUERON ALGUNAS DE LAS CLAVES DEL BUEN RESULTADO ALCANZADO.

Tras la excelente recepción que han tenido en su primer año las carreras de Técnico en Mantenimiento Electromecánico y Predictivo, ambas con mención en minería, Jaime Retamal, Director de la Escuela de Ingeniería de Duoc UC, se da un tiempo para analizar cómo se concretó su lanzamiento y revisar cuáles fueron las razones del éxito.

¿Cómo fue el plan de trabajo que desarrollaron para levantar estas carreras?

Una de las innovaciones de este programa es que definimos una estrategia que trasciende a la minería, basada en la articulación de diálogos entre jóvenes, algunos actores públicos reguladores y el mundo de la industria.

Compartimos experiencias con más de 300 jóvenes de Antofagasta, Los Andes, Valparaíso, Santiago y Rancagua; entrevistamos a 70 per-

sonas de diferentes empresas como Codelco y Komatsu; y nos reunimos con el Ministro de Minería, el Intendente de Antofagasta, el Seremi de Economía, Minería, Educación y Serman, entre otros.

Con todas estas miradas construimos un modelo macroeconómico y establecimos ciertas acciones que nos permitieron levantar las carreras.

¿Cuál diría usted es la principal dificultad que tuvieron que enfrentar?

Pese a que existe una gran demanda laboral por carreras relacionadas con la minería, los jóvenes no quieren ir a trabajar a esa industria. Los turnos pesados, los kilómetros de distancia y la casi nula posibilidad de hacer familia, son algunas de las razones que lo convierten en un rubro poco atractivo. Y aunque los sueldos son altos, no es suficiente.

¿Cómo lograron entonces encantar a los jóvenes?

Nos propusimos presentarles un esquema distinto, derribando mitos y mostrándoles que a la minería se puede ir por un rato para juntar dinero y que no hay para quedarse para siempre, esa fue la clave.

Nosotros no los formamos para ser mineros, sino que para trabajar en muchas industrias diferentes, por eso estas carreras las construimos pensando en que no los encasillaran.

Así, gracias a la entrega de dos documentos de titulación, uno netamente tecnológico y otro propio de la industria minera, pueden desempeñarse en otros sectores, como por ejemplo, el forestal. De esta forma, buscamos disminuir la desertión.



¿Qué herramientas les entrega Duoc a los jóvenes para evitar que deserten?

Muchas veces las personas se van de la minería por falta de sintonía cultural. Por eso nuestras carreras poseen tanto cursos que tienen relación con procesos de la industria, con comunicación, calidad y normas, como también, con desarrollo de habilidades humano-relacionales, como autogestión, autonomía y optimismo. De esta forma, aprenden a manejar sus finanzas y a tener las herramientas psicológicas necesarias para enfrentar las dificultades de este trabajo.

¿En qué etapa de trabajo se encuentran actualmente?

Gracias al fondo de desarrollo institucional financiado por el Ministerio de Educación estamos entrevistando a 40 empresas y jóvenes de

Antofagasta, Calama, Copiapó, Rancagua, Los Andes, Santiago y Concepción, con el objetivo de conocer más a nuestros estudiantes y validar con el mercado un modelo alternativo de educación, que consiste en entregar un título profesional que brinde movilidad a los egresados y que no los forme para un puesto de trabajo específico.

¿Cuáles son los desafíos que se vienen?

La empresa necesita con urgencia trabajadores para cargos súper específicos, pero les cuesta encontrar jóvenes que quieran encasillarse.

Asimismo, los estudiantes quieren obtener un título lo más rápido posible para entrar a trabajar. De este modo, los esfuerzos se han canalizado en acortar los tiempos de estudios pasando de dos años y medio a un año y medio. La única forma de cruzar estas dos

realidades es que las Instituciones de Educación Superior acortemos nuestras carreras. Para alcanzar esto estamos identificando los programas escolares que conversan con nuestras mallas curriculares y así reconocer competencias que adquirieron con anterioridad. Si nos va bien, el próximo año queremos hacer un piloto en cinco colegios de diferentes regiones que estamos visitando.

Llevamos casi dos años trabajando en tratar de entrar en serio a la minería y estamos bien contentos porque se ha producido una sintonía con todos los actores involucrados.

Sabías que...

LA CARRERA DE TÉCNICO PREDICTIVO, EN LAS SEDES SAN BERNARDO Y SAN JOAQUÍN, TIENE UN 23% DE MUJERES ESTUDIANDO.

SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES PERMITE REDUCIR BRECHAS DE CAPITAL HUMANO

CERCA DE 3 MILLONES DE TRABAJADORES EN CHILE QUE NO HAN TERMINADO EL COLEGIO Y QUE NO CUENTAN CON UN DIPLOMA DE TÍTULO FORMAL, SE VEN BENEFICIADOS CON EL RECONOCIMIENTO DE SUS APTITUDES.

¿Desde cuándo Chile cuenta con un Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales?

En 2008 se publicó la ley que creó el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. En ese momento nació ChileValora, compuesto por representantes de tres ministerios, Educación, Trabajo y Economía, representantes de los trabajadores y representantes de los sectores productivos; y que tiene como misión aumentar las competencias laborales de las personas, a través de procesos de evaluación y certificación alineados con las demandas del mercado.

¿Cuál es su objetivo?

Tiene como propósito el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas que no cuentan con un certificado o título que las reconozca.

¿Cómo funciona el sistema?

El Sistema Nacional de Competencias Laborales tiene tres pilares de funcionamiento: Primero, ChileValora acredita a los perfiles ocupacionales levantados a nivel sectorial y a

las entidades que desarrollan los procesos de evaluación y certificación. Luego, los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL) identifican los perfiles ocupacionales prioritarios, los validan, velan por su vigencia, los actualizan y solicitan a ChileValora su acreditación.

Por último, los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales tienen la responsabilidad de evaluar las competencias laborales de los trabajadores que las solicitan y otorgan las certificaciones.

¿Cómo se concreta el reconocimiento de las competencias laborales?

El trabajador que participa en el Proceso de Evaluación y Certificación de Competencias, recibe un certificado que indica que cumple con los estándares de desempeño definidos por el sector productivo en el cual se desenvuelve.

¿Quién valida este certificado?

Para que éste sea válido en el mercado laboral, es necesario dotarlo de legitimidad ante los diferentes actores de las áreas productivas del país. Para ello, el Sistema Nacional de Certifi-

cación de Competencias Laborales cuenta con una comisión multidisciplinaria, compuesta por representantes de diferentes sectores.

¿Por qué es necesario contar con este sistema?

De acuerdo a los resultados arrojados en el Reporte Global de Competitividad 2001-2012, desarrollado por el Foro Económico Mundial, Chile es la economía más competitiva de América Latina y el Caribe. Sin embargo, el nivel de educación de la fuerza laboral es uno de los principales problemas para hacer negocios en nuestro país, ya que alrededor del 37% de los trabajadores no ha terminado el colegio, es decir, cerca de 3 millones.

El Sistema Nacional de Competencias Laborales, busca disminuir las brechas de capital humano, generando mayores oportunidades de formación continua y aumentando la valorización de las personas.

Mariela Henríquez representó a DUOC en mesa sobre:

"OBJETOS DE APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS. RESULTADOS DE LA CONSTRUCCIÓN COLECTIVA DE CONOCIMIENTO".

El Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional realiza, cada dos años, el máximo encuentro en la región.

La Reunión de la Comisión Técnica (RCT), en la que los representantes de las instituciones miembros de la red que coordina busca dar respuestas a las necesidades de las personas, empresas y países, en materia de formación profesional y desarrollo de los recursos humanos.

Mariela Henríquez, Subdirectora de Servicios a Escuelas, nos explica en detalle que es el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor) y cuenta sobre la participación que tuvo Duoc UC en este encuentro latinoamericano de instituciones de educación. Cada dos años se realiza la máxima reunión en la región, en la cual los representantes miembros de la red, examinan y discuten los temas prioritarios de la formación profesional, intercambian experiencias e identificar actividades de cooperación.

¿Qué es Cinterfor y por qué Duoc está asociada a esta organización?

Cinterfor creado en 1963 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Su objetivo es dar respuestas a las necesidades de las personas, empresas y países, en materia de formación profesional y desarrollo de los recursos humanos, apoyando a las instituciones que forman parte de esta red en la gestión del conocimiento en estos temas.

Para Duoc UC es muy importante pertenecer a Cinterfor, ya que es un espacio de trabajo

colaborativo con otros establecimientos que también están en el ámbito de la formación técnica y, que al igual que nosotros, se esfuerzan por mejorar sus acciones formativas, para el desarrollo de competencias laborales que permitan aumentar y mejorar la empleabilidad de sus estudiantes.

¿Cuál fue la participación que tuvo en la 41ª reunión Técnica de OIT/Cinterfor?

Mi rol fue representar a la Institución en esta jornada. Durante 2012 recibimos la invitación de Cinterfor para cooperar en una red de trabajo colaborativo en el tema "Gestión del conocimiento sobre los objetos de aprendizaje (OA)".

En la 41ª reunión técnica se nos pidió, a nombre de Duoc UC, presentar los resultados de esta labor en conjunto que se concretó en un documento "Aportes al debate sobre OA para el desarrollo de competencias laborales" y en un proyecto piloto que consiste en la implementación de un repositorio central de metadatos de OA para las instituciones participantes de la red.

Además de esto, las instituciones participantes de este trabajo, explicaron cómo esta experiencia aportaba a la organización.

¿Cuáles fueron los resultados de ese trabajo colaborativo?

Desde el punto de vista del trabajo colaborativo que se desarrolló para la construcción de dicho documento, fue una instancia muy interesante y enriquecedora que permitió promover la gestión del conocimiento en torno al tema Objetos de Aprendizaje. Asimismo, nos dio la posibilidad de analizar comparativamente las experiencias y el contexto institucional

de los productos de los OA, reflexionar sobre una labor futuro a nivel interinstitucional y regional, y proponer acciones integrales para que los OA incidan en la calidad y pertinencia de la formación.

La posibilidad que nos dieron de participar y ser parte de esta red, nos permitió aprender de otras instituciones de formación técnica, trabajando en un tema concreto con ellos y, a su vez, generando alianzas que aportan al desarrollo del proyecto Duoc UC.

En esta oportunidad, participaron organismos como el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social - Argentina, el Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial (SENAC), el Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI), el Servicio Brasileño de Apoyo a las Micro y Pequeñas Empresas (SEBRAE), el Ministerio de Educación - Brasil, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP) y el CTIC.



ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE EL PROYECTO DE LEY DE ACREDITACIÓN

- Esta propuesta incluye nuevos mecanismos para otorgar acreditación y licenciamiento de las instituciones. Los resultados que no se otorgan, o se hacen por seis años o son provisionales por tres años.
- Esta iniciativa se firmó por el Presidente en enero, luego que se descubrieran graves irregularidades, que generaron dudas sobre la honestidad con que algunas instituciones lograron la acreditación. Actualmente se encuentra en discusión en la Comisión de Educación del Senado, para posteriormente ser votada en la Cámara Alta. Esta es una de las llamadas leyes Beyer y poco probable que avance.



A CONTINUACIÓN ALEJANDRO ESPEJO, SECRETARIO GENERAL DE DUOC UC, NOS ENTREGA TODA LA INFORMACIÓN NECESARIA SOBRE ESTE TEMA.

¿Por qué surgen los procesos de acreditación? Nacen producto de dos hechos: la masificación de la Educación Superior y el aporte de recursos públicos. Comoexistían tantas instituciones y demandas por ellos, había que buscar la forma de decidir a quién se le otorgaban dichos beneficios, Estados Unidos es el país que tiene mayor historia en estos procesos.

¿Cuál es la importancia de contar con una acreditación?

En Chile los procesos de acreditación empiezan en el 2000, apuntando sólo a ciertas carreras universitarias. Posteriormente se comienza hablar del proceso de acreditación institucional.

En un principio la acreditación se enfocó básicamente a procesos, luego a partir de

2003 y 2004 se consideran como variables relevantes los resultados, dentro de ellos temas como retención, inserción laboral, renta de los egresados y el tiempo que se demoran en titularse entre otros.

Para Duoc UC fue importantísimo, porque estábamos partiendo en esa época con el proceso de autonomía, es decir, a dictar las carreras que nosotros evaluábamos pertinentes. Previo a eso no era posible y las personas que se recibían lo debían hacer ante una institución examinadora, generalmente otra universidad. Entonces esta acreditación se convierte en una autorregulación, que permite asegurar mediante mecanismos de aseguramiento de la calidad, procesos fundamentales como creación y modificación de carreras, enseñanzas, aprendizajes, entre otros. En ese sentido es

donde cobra el mayor valor, ya que es el medio para lograr una cultura de mejora continua.

¿Cuáles son los principales cambios del nuevo proyecto de ley de acreditación?

Parte de las modificaciones que se están planteando no sólo tienen que ver con el funcionamiento deficiente de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), sino que apuntan al concepto de certificación, es decir a cumplir con ciertos estándares. La ley vigente en cambio se basa en criterios, que son los que permiten emitir una opinión sobre la evolución de la Institución respecto de sus propias definiciones de misión y visión. Busca evaluar coherencia y consistencia. Otra diferencia es que este nuevo proyecto de ley coincide la acreditación con el



¿Qué es la acreditación?

licenciamiento y la autonomía deja de ser una categoría de la institución.

Otro cambio es la forma en que se conforma la comisión, la que deberá ser formada por miembros que no tengan ningún vínculo con el sector, ni tampoco relación con personas cercanas a este tema. Es decir, individuos sin conocimientos prácticos de la gestión académica.

¿Cuál es su opinión sobre el nuevo proyecto de ley?

Ni siquiera el propio presidente de la CNA está convencido de que esta ley sea viable. Incluso está planteando una ley corta que permita subsanar los problemas más críticos que existen.

Es un proceso al que se someten voluntariamente las instituciones autónomas de Educación Superior de nuestro país, para contar con una evaluación externa de acuerdo a criterios establecidos, sobre sus procesos y resultados, y de la capacidad de establecer y llevar a cabo planes de mejora.

La acreditación brinda hoy la posibilidad de acceder al Crédito con Aval del Estado (CAE), financiamiento que entrega éste a los estudiantes que necesitan apoyo para estudiar en la Educación Superior, y a becas otorgadas por Mineduc.