

PATRICIO DONOSO IBÁÑEZ

“Debemos garantizar la inserción laboral y alcanzar rentas razonables y de una empleabilidad sostenida en el tiempo.”

ENTREVISTAS A:

JUAN CARLOS JOBET ELUCHANS

MAURICIO VALDÉS VALENZUELA

JUAN CARLOS BACARREZA RODRÍGUEZ

Boletín Observatorio
Edición N°3, Noviembre 2013

Comité Editorial

Alvaro Ipinza Torres
Héctor Reyes Montaner
Sebastián Sánchez Díaz
Samuel Vial Muñoz

Diseño y Diagramación
iP21.cl

Uno de los problemas centrales de la actual formación de capital humano es el de detectar, definir y elegir las competencias humanas decisivas para un mejor actuar personal en el mundo, es decir, para desarrollarse con eficacia en la vida misma ¿Cuáles serían aquellas competencias que hacen posible que un ser humano logre vivir responsable y exitosamente en el mundo laboral? Pregunta que muchos se hacen, que muchos responden y cuya respuesta está en proceso, en evolución, aunque ya podríamos visualizar acuerdos muy relevantes en aquellos que se dedican al oficio de educar.

Para conseguir una razonable empleabilidad, es esencial conocer qué es lo que las empresas requieren de los titulados; el grado de preparación con el que éstos se incorporan a la actividad empresarial, como también los aspectos formativos que aquellas consideran eventualmente mejorables. Lo tradicional había sido que el mercado laboral se estructurara en profesiones y puestos de trabajo (abogados, arquitectos, economistas, ingenieros, profesores, técnicos en diversas especialidades, etc.), pero hoy cada vez más, los empleadores están divorciándose de esta costumbre histórica y está predominando un mercado del trabajo en función de perfiles y funciones: técnico, comercial, gestión, calidad, recursos humanos, producción, administración, prevención de riesgos, etc. Este cambio que evoluciona silenciosamente y con mucha fuerza, es quizás uno de los desafíos de más alta relevancia para las instituciones de educación superior actuales y futuras.

Lo relevante entonces es que la educación superior hoy está obligada no sólo a proporcionar a los estudiantes las competencias duras sobre las profesiones y las ocupaciones, sino también y con mayor urgencia, las habilidades y competencias indispensables para la exitosa empleabilidad de sus titulados. El desafío ya no es sólo darle un título a un estudiante: el desafío de hoy es convertirlo en sujeto plenamente empleable y con una renta adecuada y justa en su futura vida laboral.

En los últimos años, han aparecido numerosas investigaciones que analizan la inserción laboral de los recién egresados y las actuales demandas del mercado de trabajo en relación con los conocimientos y las habilidades que ha de poseer un titulado de nivel medio o superior. A este respecto, la mayor parte de los estudios se han llevado a cabo mediante encuestas dirigidas a los propios graduados, aplicadas años después de acabar sus respectivas carreras. Así, en el ámbito europeo cabe destacar el proyecto «Careers After Higher Education Graduation, a European Research Study», más comúnmente conocido como CHEERS. Este trabajo ha tenido su continuidad en el proyecto «The Flexible Professional in the Knowledge Society (REFLEX) y su versión latinoamericana PRO-FLEX, asimismo el proyecto europeo TUNING, entre otros.

Finalmente, este boletín tiene por objeto proporcionar insumos básicos sobre la actual manera de entender el concepto de empleabilidad. Presentamos una entrevista a Juan Carlos Jobet, Ministro del Trabajo; a Patricio Donoso, Presidente del Consejo de la Fundación Duoc UC, a Mauricio Valdés, Director de Servicios Académicos de Duoc UC, y a Juan Carlos Bacarreza, Director de la Escuela de Administración y Negocios de Duoc UC. Todos desde sus lecturas y experiencia laboral nos proporcionan luces sobre los desafíos y la manera de enfrentar la empleabilidad desde la perspectiva del Gobierno, del Consejo de la Fundación y desde las escuelas de Duoc UC.

Al leer el conjunto de entrevistas, se puede concluir que la empleabilidad no es sólo el conjunto de acciones y tácticas que las instituciones realizan al finalizar los estudios de sus estudiantes. La empleabilidad tiene hoy que ver con la promesa que tácitamente le realizan las instituciones en el instante en que matriculan a sus alumnos: te haré empleable. Esto significa que si bien son muy útiles los apoyos que toda institución realiza a sus egresados al finalizar las carreras (bolsas de trabajo, vinculaciones con empresas, educación continua, reuniones sociales pro empleo, estudios de mercado para verificar si existe o no saturación de empleos y restringir vacantes de acceso, etc.), la empleabilidad debe ser formada y transferida desde el primer día de clases.

Los invitamos a leer las entrevistas que serán importantes no sólo para la comunidad de Duoc UC, sino también para muchos lectores que están relacionados directa o indirectamente con la transferencia de las habilidades de empleabilidad que hoy son tan decisivas y mañana lo serán más.



JUAN CARLOS JOBET ELUCHANS

Cada vez que el Estado financie un curso de capacitación lo hagamos con la mayor cantidad de información posible, dada la importancia de invertir de la mejor forma los recursos de todos los chilenos.

Ministro del Trabajo y Previsión Social

¿Qué le parece el instrumento o sistema de medición que hoy existe para informar sobre la empleabilidad en la educación superior chilena?

Es importante que todo tipo de formación cuente con un sistema de evaluación posterior. En este sentido, realizar análisis estadísticos sobre la empleabilidad de los egresados se torna una tarea fundamental para determinar el efecto que tuvo en la persona el haber concluido un proceso formativo. El Ministerio de Educación construye estadísticas acerca de la empleabilidad de las carreras y las informa a través de www.mifuturo.cl. Con este tipo de datos es posible hacerse una idea sobre las perspectivas laborales de las distintas carreras. En el Ministerio del Trabajo, estamos realizando algo muy similar, ya que a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence) trabajamos con muchas instituciones que imparten capacitación (Otec). En el pasado, no existían análisis estadísticos serios acerca de la efectividad de la capacitación impartida por estas instituciones. Con el Consejo Consultivo liderado por Osvaldo Larrañaga, que revisó de forma exhaustiva todos los programas de Sence, se instauró un sistema de monitoreo constante a estos organismos. El objetivo, es que cada vez que el Estado financie un curso de capacitación lo hagamos

con la mayor cantidad de información posible, dada la importancia de invertir de la mejor forma los recursos de todos los chilenos.

Lo tradicional había sido que el mercado laboral se estructurara en ocupaciones y profesiones (abogados, arquitectos, economistas, ingenieros, profesores, técnicos en diversas especialidades etc.), pero hoy cada vez más, los empleadores están divorciándose de esta costumbre histórica y está predominando un mercado del trabajo en función de perfiles y funciones (del tipo técnico, comercial, gestión, calidad, recursos humanos, producción, administración, prevención de riesgos, etc.). Este cambio que evoluciona silenciosamente y con mucha fuerza, es quizás uno de los desafíos de más alta relevancia para las instituciones de educación superior actuales y futuras. ¿Está de acuerdo? ¿Qué comentarios le merece este cambio cualitativo?

Creo que es completamente normal que exista esta evolución. Últimamente hemos sido más propicios a ayudar a la educación universitaria, dejando un poco de lado las carreras técnicas.

En Chile, la relación de técnicos a profesionales es muy baja en comparación a países desarrollados. En países como Alemania, la importancia de las carreras técnicas es fundamental y en nuestro país no se les ha dado el rol que merecen. En esta materia, este Gobierno ha tomado la iniciativa de realzar los oficios. Hemos realizado distintos acuerdos con el sector productivo para conocer las necesidades de la industria y formar en lo que sector privado requiere. Esto es lo que se realiza en países que han avanzado mucho en capacitación, y es la única forma de poder hacer exitoso el proceso formativo para el alumno. Adicionalmente, es prioritario avanzar en el reconocimiento de aprendizajes de las personas independiente de la forma en que fueron adquiridos. Los colegios, centros de formación y universidades no son las únicas fuentes de formación, también están las empresas que forman a través de la metodología del enseñar-haciendo. Esto debe ser valorado por la industria y en algún futuro reconocido por las instituciones formales de educación.

El enfoque de competencias laborales se inició en el Reino Unido en 1986 y, posteriormente, fue asumido por Australia en 1990 y México en 1996, con políticas impulsadas por el Estado para consolidar sistemas nacionales



de elaboración, formación y certificación de competencias, y con la idea de generar competitividad en todos los sectores de la economía. En Alemania, Francia, España, Colombia y Argentina, el cambio es promovido por los respectivos Ministerios de Educación. Asimismo, en Estados Unidos, Japón, Canadá y Brasil, este enfoque fue promovido por los empresarios y trabajadores para mejorar la competitividad de sus economías. Chile es uno de los pocos países sudamericanos que no ha creado ni diseñado un sistema nacional de cualificación y formación profesional. ¿Existe alguna novedad o un deseo manifiesto de impulsar su creación?

Sí. Sence está incorporando a su forma de trabajo el enfoque por competencias. En efecto, durante el año 2014, todo curso de capacitación que esté financiado con recursos públicos deberá progresivamente estar basado en competencias. En esta línea, nos encontramos trabajando con ChileValora, el cual es un organismo tripartito (empleadores, trabajadores y el sector público) que crea perfiles laborales basados en competencias laborales en conjunto con las empresas del sector privado. Dichos perfiles laborales enumeran las competencias que debe poseer una persona para poder cumplir con una ocupación.

Adicionalmente estamos trabajando en la creación de un marco de cualificaciones que sirva como referencia para la articulación entre el sistema de capacitación y certificación de competencias. La idea del marco es agrupar competencias y generar reconocimientos de los aprendizajes que las personas vayan obteniendo a lo largo de su vida y experiencia.

¿Cómo se relaciona y se articula hoy el Ministerio del Trabajo con el Ministerio de Educación con el propósito de trabajar mancomunados para lograr empleados más preparados y actualizados al servicio del mercado laboral?

Todo país que busca el mejoramiento continuo de la educación debe empezar por tener una asociación muy fuerte entre el Ministerio de Educación y el Ministerio del Trabajo. En este sentido, existen múltiples iniciativas que están realizando los ministerios en forma conjunta.

El primero y uno de los más importantes es ChileValora. Ambos ministerios son parte del directorio de esta institución, la cual forma parte fundamental del mejoramiento en la capacitación. Un segundo producto es la iniciativa del contrato especial para el joven estudiante, el cual ya fue enviado al Congreso y que su objetivo radica en incentivar la participación de los jóvenes estudiantes en el mercado laboral. Hoy en día, todo trabajador debe prestar servicios a un empleador de forma

continua. Adicionalmente, muchos estudiantes poseen horarios libres en distintos momentos del día, los cuales podrían aprovechar para desempeñarse en el mercado laboral, pero que dada esta restricción no pueden. El proyecto en cuestión, permite que el estudiante pueda aprovechar de estos horarios libres sin tener presente la limitante mencionada anteriormente. Esto trae como consecuencia que el estudiante puede obtener rentas que le permitan el financiamiento de su educación, así como también una incorporación más temprana en el mercado laboral. Un segundo punto es el programa Aprendices de Sence, que se basa en la formación dual, es decir que posee componentes teóricos como prácticos. Actualmente, el componente teórico, no puede ser impartido por liceos técnicos, quienes si suelen utilizar este tipo de formación. La idea es poder incorporar a los liceos técnicos en el programa Aprendices, y de esta forma entregar una herramienta más para el funcionamiento de esta metodología dual, que ha sido la principal fuente de formación en países desarrollados como Alemania, Inglaterra y Australia.



Presidente del Consejo Duoc UC

PATRICIO DONOSO IBÁÑEZ

“Debemos garantizar la inserción laboral... Como asimismo la capacidad de alcanzar rentas razonables y de una empleabilidad sostenida en el tiempo.”

En los últimos años la literatura nos muestra avances en la precisión del concepto de empleabilidad, respecto a qué deberíamos entender por ella. Uno de los progresos ha sido el delimitar y acrecentar la relevancia de las aptitudes básicas y genéricas como claves para el logro de una perfecta empleabilidad de los trabajadores ¿Qué opina?

Hasta la década de los 90 se pensaba que la empleabilidad, principalmente, tenía que ver con la habilidad individual para obtener un empleo inicial, para mantenerlo, para moverse entre diferentes roles en una misma organización, o para obtener un nuevo empleo si era requerido. Luego se asoció el concepto a la situación de la oferta y la demanda laboral. En este contexto, son relevantes los elementos del mercado laboral considerando las demandas locales, regionales y nacionales; el nivel de competencia por trabajos; los requerimientos de las posiciones disponibles; la situación macroeconómica, las condiciones del reclutamiento, etc.

En la actualidad se agregan y enfatizan los llamados “factores de empleabilidad”. El primero de ellos, de tipo individual, son las aptitudes o habilidades básicas o genéricas de los trabajadores, que incluyen **atributos esenciales** (como la integridad y la honestidad); **competencias básicas** (como la capacidad de escribir o la de comunicarse correctamente en forma verbal y matemática); **competencias personales** (como la proactividad o la auto-motivación); **aptitudes o habilidades claves** (como el razonamiento o la adaptabilidad), y de **alto nivel** (como el trabajo en equipo o la capacidad de emprendimiento).

¿A su juicio, cómo la Educación Superior Técnico Profesional podría potenciar el logro de una mayor empleabilidad actual o futura en sus alumnos y alumnas?

La educación superior técnico profesional debe ser capaz de proporcionar una formación y una calificación adecuada de sus alumnos para garantizar la inserción laboral de sus titulados,

como asimismo su capacidad de alcanzar rentas razonables y de una empleabilidad sostenida en el tiempo.

Para lograr esa finalidad se requiere, antes que todo, conocer en profundidad el requerimiento concreto de las empresas, entendiendo por ésta los conocimientos, actitudes, aptitudes o habilidades que éstas necesitan de quienes desean contratar.

De esa comprensión se deben desprender cuáles son las competencias que debe adquirir un titulado durante su proceso de formación. Adicionalmente, la institución debe ser capaz de establecer la mejor forma para entregar y hacer efectivo el aprendizaje de estas competencias.

¿Cuáles son los atributos sine qua non que posee Duoc UC y que lo convierten en una institución eficaz para lograr una mayor empleabilidad en sus alumnos y alumnas?



En sus diversas Escuelas, Duoc UC busca analizar y comprender en forma permanente la situación y requerimientos de los lugares donde podrán trabajar sus egresados. También espera anticipar posibles evoluciones en los puestos de trabajo o requerimientos técnicos o profesionales específicos que definen sus demandas.

A su vez, los programas transversales buscan entregar competencias y habilidades genéricas que permiten una mejor inserción, adaptación y desempeño de sus egresados una vez que se incorporan al mundo laboral.

Asimismo, el modelo educativo de Duoc considera que los perfiles de egreso nacen desde la industria, lo que nos garantiza la pertinencia de los planes de estudio.

En este escenario de alta complejidad y de rápida evolución y cambios, la Educación Continua está tomando una creciente relevancia, como una forma de entregar en forma permanente los reciclajes, profundizaciones y extensiones de conocimiento y competencias que va y puede ir requiriendo el entorno laboral.

Finalmente, Los exalumnos, organizados bajo Alumni Duoc UC, también pueden colaborar en el apoyo para la incorporación o reubicación de los egresados de nuestra institución

¿De qué manera la educación técnico profesional puede ayudar a mantener en el tiempo una “empleabilidad para la vida”?

La educación técnico profesional debe ser capaz de comprender no sólo las necesidades actuales de las diferentes industrias, sino también su evolución y eventuales necesidades futuras. Al mismo tiempo, como lo mencionaba, se debe disponer de la capacidad de adaptación de sus programas para incorporar esas evoluciones y cambios, como asimismo esquemas de educación permanente o continua, que faciliten su incorporación como aprendizajes en nuestros egresados una vez concretada su titulación respectiva.

La Educación Superior Técnico Profesional atiende cada vez más a públicos de más edad,

y que son personas que tienen que compatibilizar su vida familiar, laboral y estudiantil. En este contexto, la flexibilidad de los planes de estudio (programas semipresenciales, certificaciones de competencias, reconocimiento de aprendizajes previos. etc.) juegan un rol fundamental en la formación de los técnicos y profesionales que necesita el país.



Director de Servicios Académicos

MAURICIO VALDÉS VALENZUELA

Una institución de la importancia nacional de Duoc UC, está consciente que lo que hace debe ser siempre de calidad.

El desafío ya no es sólo darle un título a un estudiante, el desafío de hoy es convertirlo en sujeto empleable para la vida laboral. ¿Qué comentarios le merece tal afirmación?

Nos parece que colocar la empleabilidad en el centro de nuestro quehacer, es acoger todas las sugerencias que hemos recibido de organismos internacionales como la UNESCO, OCDE, OIT, como también lo que actualmente están realizando instituciones vocacionales líderes en el mundo y, finalmente, recoger y plasmar en la realidad un lineamiento central establecido por el Consejo de la Fundación Duoc UC, así como las instrucciones precisas recibidas por nuestro Rector.

De acuerdo a lo declarado en nuestra misión institucional podemos observar cómo el proyecto educativo orienta nuestro accionar en pro de favorecer la empleabilidad de nuestros estudiantes, entregándoles herramientas que les permitan vigencia laboral y desarrollo de su proyecto de vida a partir de su relación con el trabajo. En este sentido se está llevando adelante un proyecto al interior de la Subdirección de Servicios Escuelas que intenciona la incorporación del área Educación Continua al modelo educativo de Duoc UC, apoyando de esta manera a los equipos técnicos de las Escuelas en la creación de programas para este propósito.

En la búsqueda de una mayor empleabilidad, ha resultado ser clave y decisivo ese instante del diseño y la posterior materialización de los planes de estudio. En esta tarea es esencial descubrir cuáles son las competencias que un titulado ha de adquirir a lo largo de su período formativo. La organización de las enseñanzas en función de los resultados del aprendizaje de los estudiantes ha hecho que las habilidades que un titulado superior ha de desarrollar constituyan el eje central de la adaptación de los estudios al mercado laboral. ¿Cómo las escuelas de Duoc UC descubren y seleccionan las competencias de empleabilidad que transfieren a sus alumnos y alumnas?

Una institución de la importancia nacional de Duoc UC, está consciente que lo que hace debe ser siempre de calidad. Es evidente que la definición de las competencias a transferir por cada una de las Escuelas, es una decisión de altísima envergadura. Está en juego nuestra calidad educativa como también las reales posibilidades de empleabilidad futura de nuestros titulados. En tal sentido y porque buscamos formar hacia el mundo del trabajo, fomentamos ampliamente

acciones que nos permitan auscultar con eficacia todas las señales de movilidad del mercado y de las competencias específicas, genéricas y básicas que están demandando.

Para el diseño y actualización de nuestra oferta académica expresada en planes de estudio, Duoc UC cuenta con políticas y procedimientos que se concretan a través del despliegue del modelo de desarrollo curricular.

Este modelo contempla dentro de sus etapas para el diseño de planes de estudio, el levantamiento de competencias laborales desde el medio laboral. Por lo que se ha desarrollado una metodología para levantarlas desde los sectores industriales desde donde proviene la fuente de empleo para nuestros estudiantes.

Este esquema de trabajo se desarrolla incorporando a representantes de los sectores industriales, empleadores y centros de práctica.

Las escuelas tienen el encargo de identificar y levantar las competencias que constituirán el perfil de egreso de sus planes de estudio, a partir de la información resultante de este proceso, que cuenta para su implementación con el apoyo metodológico entregado desde unidades centrales de la Vicerrectoría Académica.



La Dirección de Formación General posee una alta responsabilidad en lograr empleabilidad si consideramos que su nicho de trabajo formativo son las competencias genéricas y las habilidades sicosociales tan demandadas en la actualidad. ¿Qué proyectos nuevos o modificaciones en pro de mejorar la empleabilidad se están planteando hoy en esta área académica?

No hay duda alguna que toda el área de formación general es decisiva para lograr alumnos y alumnas plenamente empleables. Poseen una responsabilidad mayúscula en la transferencia de habilidades básicas y genéricas. En tal sentido, es un área que siempre debe estar modernizando su proceso de levantamiento de competencias y estar al día en las sugerencias que realizan año a año los centros de estudios más relevantes del mundo.

Nuestra Formación General debe ayudar muchísimo con su formación para que nuestro alumnado pueda conseguir un trabajo con razonable renta, lo pueda mantener y si lo pierde, pueda recuperar el empleo con rapidez. En definitiva, significa formar para una empleabilidad eficaz.

En el marco de los proyectos que favorecen la flexibilidad curricular, las escuelas están trabajando para la nueva oferta académica del año 2015, un nuevo diseño de las mallas curriculares que tienen entre sus características la integración de las competencias transversales con las técnicas.

Este nuevo formato pondrá mayor énfasis en el diseño de ambientes de aprendizaje que permitan actividades integradoras entre las competencias de manera que su adquisición por parte de los estudiantes sea más permanente y continua en su progresión a lo largo del plan de estudios.

A las empresas hoy les interesa la capacidad de hacer. Le interesan las competencias y no los diplomas. Los conocimientos profesionales pronto quedan obsoletos de ahí lo importante que resulta ser la capacidad de aprender y el interés por continuar haciéndolo. Cada vez hay más puestos de trabajo que son esencialmente interdisciplinarios, flexibles. ¿Tienen las Escuelas de Duoc UC en perspectiva el fomentar alguna formación interdisciplinaria entre ellas que permita puntos de contacto en propósitos formativos comunes?

La educación técnico profesional está evolucionando a una velocidad insospechada. Y no puede ser de otra manera si pensamos que es un tipo de formación que está muy cercana al mundo laboral y es muy sensible a los cambios del mercado del trabajo. De tal modo que es evidente que al mundo de las funciones y perfiles profesionales, más que los diplomas, lo que les interesa es la certeza de que quienes son contratados poseen las competencias laborales que ellos requieren y demandan.

Una de las tendencias actuales del mundo, es la necesidad de lograr que los trabajadores metacognitivamente estén conscientes de su saber hacer y de las necesidades de vincularse y trabajar en equipo con funciones y perfiles profesionales muy diversos al interior de una empresa. Un analista de programación de computadores debe saber relacionarse con otras funciones y perfiles de una empresa y entender que él es una parte importante de un sistema complejo de trabajo. Por lo anterior, nuestro plan de portafolios puede ayudar muchísimo a esta tarea de plena conciencia y de la evidencia de lo aprendido.



Director de la Escuela de Administración y Negocios

JUAN CARLOS BACARREZA RODRÍGUEZ

Queremos instalar conciencia en los alumnos de la importancia de reconocer y desarrollar continuamente su propia empleabilidad

Según el informe Education at a Glance 2008 (OCDE, 2008), las economías de los países integrados en la OCDE dependen cada vez más de que exista una oferta estable de trabajadores bien preparados. Por tanto, una de las tareas fundamentales de la educación superior es la de proporcionar una formación y una cualificación suficientes que garanticen la 'empleabilidad' (employability) y la competitividad de sus titulados y, por tanto, que permitan que éstos alcancen una plena inserción laboral. A su juicio, la escuela que usted dirige ¿cómo logra crear una oferta estable de futuros trabajadores bien preparados?

La Escuela de Administración y Negocios (ESAN) del Duoc UC logra este objetivo a través de los siguientes expedientes:

En primer lugar, la escuela se asegura de que las carreras que imparte estén diseñadas en torno a las disciplinas de la administración y los negocios que las organizaciones del medio laboral y la industria requieren sean especialistas, colaboradores, técnicos y profesionales.

Esto se hace mediante prospecciones regulares y sistemáticas del mercado laboral y educacional del país. Una vez definidas las líneas de especialidad y las carreras que se ofertarán, corresponde formular el Perfil Profesional que deberá instalar cada una de las carreras en sus alumnos. Para ello se utilizan variadas técnicas de levantamiento de información, tales como: realización de paneles de expertos para análisis de pertinencia y levantamiento de competencias relevantes, observación en puestos de trabajo para levantamiento de estándares de rendimiento óptimo, y consejos empresariales y académicos para complementar y enriquecer la información recopilada. Con esto se atestigua la pertinencia de la formación técnica entregada y se maximiza la probabilidad de que una vez titulados nuestros estudiantes sean contratados por estas organizaciones.

Una vez diseñados los planes de estudio de sus carreras, la escuela recluta a sus docentes mediante un proceso que discierne su idoneidad disciplinar y pedagógica. Posteriormente, ya incorporados, los desarrolla y fortalece mediante variados programas tendientes a ese fin. En último término, la escuela define los requerimientos de infraestructura, equipamiento y material de apoyo necesarios en sedes para la adecuada instalación en sus alumnos de las competencias definidas en el Perfil Profesional de las carreras.

A la hora de definir el perfil profesional de una titulación y determinar cuáles son las competencias que debe reunir quien obtenga dicha titulación, es preciso contar no sólo con los grupos de interés internos (la sociedad académica), sino también con los grupos de interés externos al proceso de educación (los empleadores). ¿Cómo articula la escuela de administración y negocios los distintos Stakeholder?

La ESAN utiliza para todas sus carreras un modelo sistemático de diseño y desarrollo curricular que garantiza su pertinencia educativa de cara a las necesidades del medio laboral y que incorpora el parecer de los grupos de interés relevantes, específicamente, empleadores, expertos disciplinares internos y externos, y docentes. La manera en que se obtiene esta información es a través de la realización de reuniones formales de propósitos especiales tales como consejos empresariales, paneles de expertos y consejos académicos, a las cuales se integran estos actores relevantes según corresponda. La información recabada es analizada, clasificada y ordenada por especialistas curriculares internos quienes en base a ésta elaboran los perfiles profesionales objetivo al egreso para cada una de las carreras de la escuela.

Cualquier intento institucional serio de mejoramiento sustancial de la empleabilidad de sus estudiantes, implica necesariamente revisar en profundidad si las competencias que se están entregando corresponden a las que el mercado laboral presente y futuro está requiriendo de las instituciones de educación. En la escuela de administración y negocios ¿cómo se actualiza el diccionario de competencias y con qué regularidad se hace?

Las carreras de la ESAN actualizan regularmente sus currículos cada cuatro años, incluyendo el diccionario de competencias de la carrera. Para hacerlo se utiliza un proceso sistemático y estructurado de creación y actualización de programas de estudio que considera instancias formales de prospección de mercado y análisis de pertinencia, tales como paneles de expertos, entrevistas de sondeo y observaciones en puestos de trabajo. El proceso total toma del orden de nueve meses, reúne la participación de variados actores relevantes (expertos curriculares e instruccionales, expertos disciplinares, docentes, empleadores y trabajadores) y propende a generar un consenso respecto al perfil de egreso y al diccionario de competencias pertinentes para la carrera.

¿Las competencias duras que transfiere la escuela de administración y negocios a sus estudiantes están dirigidas hacia puestos de trabajo o hacia ocupaciones laborales?

Las mallas curriculares de las carreras de la ESAN están diseñadas para reflejar ocupaciones laborales de manera que, mediante módulos funcionales, los estudiantes se formen en competencias técnicas que les permitan desempeñarse en cualquier puesto de trabajo de cualquier industria que esté en el ámbito de esa ocupación, dándoles de esa manera versatilidad laboral.

¿Qué rol juega la escuela de administración y negocios en relación con los cuadros docentes para lograr que ellos transfieran competencias de empleabilidad a sus alumnos y alumnas? ¿Puede ejemplificar algunas acciones concretas?



La ESAN cuenta en la actualidad con una comunidad de más de 600 docentes repartidos en las doce sedes en las cuales se imparten sus 16 carreras. Dentro de las labores de la escuela está proveer los medios para que la formación técnica - y la calidad de la misma - que se les da a los alumnos de una misma carrera en cualquier de sus sedes, formatos, modalidades y jornadas, sea equivalente. Para ello se crean y generan de manera central instrumentos instruccionales y metodológicos que posteriormente se despliegan en sedes y son utilizados transversalmente por los docentes de una misma carrera.

Para el caso de las competencias de empleabilidad, entendidas éstas como aquellas que reflejan un potencial laboral adicional al meramente técnico (por ejemplo, conducta ética, trabajo en equipo, habilidades comunicacionales y orientación al servicio, entre otras), la escuela integra a sus docentes a un trabajo en equipo de desarrollo curricular central con atención a estas competencias, es decir, con respeto y consideración a la valía personal y profesional del docente, al valor de su tiempo y conocimientos, al reconocimiento y compensación del aporte disciplinar particular que provee, en un ambiente de comunicación directa, honesta, abierta y transparente, y en el que en todo momento se lo apoya y guía para la construcción de los instrumentos educativos que recojan los conocimientos dis-

ciplinarios y competencias técnicas a formar en los alumnos. De esta manera, dando primero el ejemplo, se favorece que los docentes transmitan posteriormente estos mismos valores y competencias de empleabilidad a sus alumnos a través del trabajo en aula.

Dentro de su grupo de docentes, la escuela intenta equilibrar el número de aquellos que tienen funciones exclusivamente docentes con el número de aquellos que tienen como actividad principal funciones ejecutivas en la industria. Son estos últimos los que, al estar insertos en el medio laboral externo, pueden con mayor propiedad formar competencias de empleabilidad en sus alumnos.

Para complementar lo anterior, la escuela fomenta que todos sus docentes estén constantemente formándose y perfeccionándose en competencias de empleabilidad a través de cursos y diplomados para el efecto, tales como el Diplomado de Formador de Formadores y el Diplomado de Vocación Educativa, y puedan de esa manera mejor formar estas competencias en sus alumnos.

Finalmente, la escuela pretende utilizar el nuevo proceso de titulación llamado Portafolio de Título para instalar conciencia en los alumnos de la importancia de reconocer y desarrollar conti-



nuamente su propia empleabilidad y especialmente sus competencias y habilidades blandas, que son las que actualmente están determinando el avance y éxito laboral de las personas.

Dado que la empleabilidad requiere de la adquisición y dominio de competencias básicas, genéricas y específicas, ¿cómo se articula la escuela de administración y negocios con otras unidades educativas de Duoc UC para alcanzar eficazmente el logro de dichas competencias?

Duoc UC como institución cuenta con una unidad de Formación General, la cual diseña y desarrolla asignaturas cuyos contenidos tienen como finalidad formar competencias básicas y genéricas, tales como matemática, habilidades de lenguaje oral y escrito, ética, innovación, emprendimiento e inglés, entre otras, que aportan un componente integral a la formación técnica de las carreras. Todas las carreras de la ESAN cuentan en sus mallas con estas asignaturas y la

escuela se articula con la unidad de Formación General de manera de que ellos puedan ajustar estas asignaturas, en la medida de lo posible, a los objetivos formativos específicos de las carreras de la escuela.

Otra articulación importante que trabaja la escuela es con la unidad de apoyo pedagógico. La finalidad de este trabajo es consensuar el énfasis del apoyo pedagógico que se le hace a los docentes de la escuela de manera que puedan ellos ajustar sus métodos docentes a las necesidades formativas genéricas y específicas de nuestros alumnos.

La escuela trabaja también con las unidades de servicios académicos y de desarrollo tecnológico para acordar y coordinar los recursos de apoyo y pedagógicos que se despliegan a través de plataformas educativas virtuales.

Finalmente la escuela se articula regularmente con la biblioteca para reforzar y actualizar la base de bibliografía orientada a las disciplinas de las carreras de la escuela.

Observatorio
DuocUC



Observatorio.duoc.cl

DuocUC 

