



**UNIVERSIDAD
DE LA FRONTERA**



Resultados del Taller de Priorización de Desafíos
Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales de la Universidad de La
Frontera

Proceso de Planificación Estratégica 2021

Diciembre 2021

*Documento elaborado el Equipo de Desarrollo Institucional
Dirección de Análisis y Desarrollo Institucional UFRO*



Tabla de Contenido

PRESENTACIÓN	3
<i>Resultados del Taller de Priorización de Desafíos</i>	4
Eje: Pregrado	5
Eje: Investigación	6
Eje: Postgrado	7
Eje: Gestión	7
Eje: Vinculación con el Medio	8
<i>Conclusiones</i>	10
ANEXOS	11
<i>Anexo 1. Tendencias en las Ciencias Jurídicas y Empresariales</i>	11
Tendencias en Ciencias Jurídicas	11
Tendencias en Ciencias Empresariales	13
Habilidades y Competencias Laborales	15
<i>Anexo 2. Desafíos de la Educación Superior</i>	18
<i>Anexo 3. Caracterización de la Región de La Araucanía</i>	21



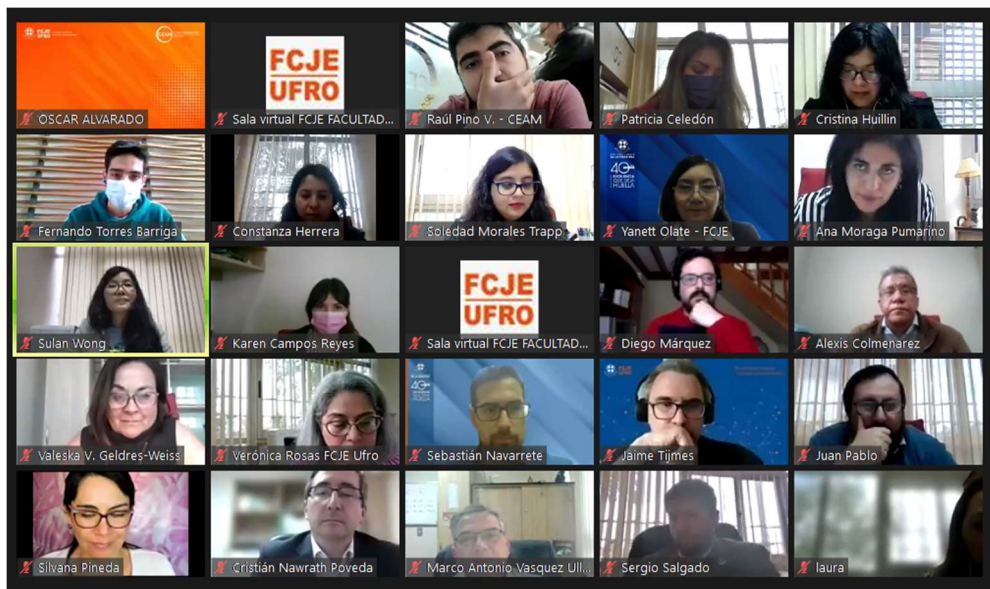
PRESENTACIÓN

Este informe sintetiza los principales resultados del taller “Socialización y priorización estratégica de los resultados de la etapa de diagnóstico”, realizado el día 18 de noviembre del 2021, que tuvo el doble objetivo de presentar los resultados de las actividades realizadas en la etapa del diagnóstico, y a partir de esos, realizar un ejercicio participativo en el que se relevaron desafíos que la Facultad debería abordar en su nuevo plan estratégico. Se resumen los desafíos en materia de los procesos formativos, de investigación, pre y postgrado, la gestión y la vinculación con el medio. Finalmente se presentan las conclusiones de esa jornada de trabajo.

Adicionalmente, en la sección de anexos del informe se entregan antecedentes relacionados con las tendencias que fueron identificadas en el ámbito de las ciencias jurídicas y las ciencias empresariales a partir de las fuentes externas consultadas; desafíos globales en educación superior, y finalmente una caracterización socioeconómica y productiva de la Región de La Araucanía.

Resultados del Taller de Priorización de Desafíos

El día 18 de noviembre del año 2021 se realizó el taller “Socialización y priorización estratégica de los resultados de la etapa de diagnóstico”, enmarcado en las actividades del proceso de planificación estratégica de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales. El taller se realizó de manera virtual a través de la plataforma Zoom, y se centró en exponer los resultados del diagnóstico, y partir de estos resultados, priorizar ámbitos de acción para la Facultad en los próximos 5 años. Se contó con la participación de la Decana de la Facultad, Dra. Paulina Sanhueza, los integrantes del Equipo Gestor de Planificación y representantes del cuerpo académico (23), estamento estudiantil (6) y funcionarios (10), contando con un total de 39 participantes, a quienes se sumaron profesionales de la Dirección de Análisis y Desarrollo Institucional y el Técnico Informático de la Facultad como facilitadores de la jornada.



Fotografía: Algunas de las personas participantes en taller del día 18 de noviembre de 2021.

El taller se organizó en función de cinco áreas de trabajo, correspondientes a los ejes estratégicos que ha abordado la Facultad a partir del Plan anterior: Gestión, Pregrado, Postgrado, Investigación, Vinculación con el Medio.

Luego de la presentación inicial de los resultados del diagnóstico, se organizaron grupos de trabajo en base a los ejes estratégicos descritos anteriormente, en los cuales los participantes fueron invitados a responder la pregunta “**¿Cuáles son los principales**



desafíos a abordar en el nuevo Plan Estratégico de Desarrollo?”, para el contexto del eje estratégico de su mesa.

Para facilitar el trabajo en los grupos se utilizó la plataforma *Padlet*, que permite a cada uno de los participantes escribir sus ideas en un papelógrafo digital, que está a disposición de todas las personas presentes en el taller y entrega, además, la posibilidad de consultas posteriores a la actividad. A continuación, se presentan los principales resultados sistematizados de este taller, organizados por eje estratégico.

Eje: Pregrado

“El eje virtuoso de articular la investigación con el pre y postgrado”

En la temática de pregrado, se evidenciaron categorías que hacen mención a la modernización del plan de estudios y la búsqueda de un sello identitario. En cada categoría se puede ver actividades que van en esa línea de desarrollo

Modernización plan de estudios

- Generar metodologías de aprendizaje prácticas (ABP).
- Política de desarrollo curricular con enfoque de género.
- Mejorar la política de prácticas profesionales.
- Modernizar el plan de estudios.
- Modelo de vinculación con titulados y empleadores para retroalimentar formación y procesos de mejora continua.

Sello Identitario FCJE

- Identificar un sello distintivo de la formación de la Facultad.
- Mejorar la retención de talentos de la facultad para vincularlos a la investigación y postgrado.
- Compromiso con los docentes part-time en temáticas como sus contratos, capacitaciones y la participación en decisiones.



Eje: Investigación

Con respecto a investigación, los participantes priorizan dimensiones como: políticas de atracción y retención de PhD, vincular el pregrado y la investigación y la equidad de género.

Políticas de atracción y retención

- Líneas de investigación atractivas desde la FCJE para la atracción de PhD.
- Generar estrategias de motivación y apoyo a los procesos de investigación.
- Políticas de integración para estudiantes de pre-grado a los procesos investigativos.
- Apoyar la generación de perfiles de investigación como Google Scholar, researchgate, ORCID, dataciencia, SCOPUS y ANID.
- Fortalecer el cuerpo académico con PHD jóvenes.

Vinculación de pregrado e investigación

- Conectar las carreras con la investigación.
- Realizar la investigación formativa sistemática y actualizada.
- Investigación con pertinencia en territorios local y regional.
- Fomentar espacios de trabajo investigativo entre Ciencias Jurídicas y Empresariales.
- Potenciar políticas de difusión de la investigación entre la comunidad FCJE.

Equidad de Género

- Mejorar propuestas de atracción para académicas PhD.
- Mejorar la política de equidad y paridad de género.



Eje: Postgrado

En relación al postgrado, las prioridades se resumen en temas vinculados a la oferta y la gestión.

Oferta de postgrado

- Alianzas con otras facultades de la UFRO.
- Aumentar la oferta, con ejes interdisciplinarios y formato híbrido.
- Alianzas estratégicas para ofertas con doble titulación.
- Fortalecer la planta académica con respecto a la mayor oferta.

Gestión del postgrado

- Aumentar el apoyo administrativo con respecto de la oferta.
- Mejorar la gestión de los programas en su diseño y ejecución.
- Políticas de un continuo formativo entre el pre y el postgrado.

Eje: Gestión

“Es fundamental cuidar y trabajar las relaciones de nuestra comunidad”

Las principales reflexiones con respecto a la gestión se evidencian en trabajar: el clima laboral/salud mental, la gestión de personas, infraestructura y la democracia universitaria.

Clima laboral y salud mental

- Políticas que mejoren el clima laboral de la comunidad.
- Políticas que fomenten el cuidado de la salud mental.

Gestión de personas

- Políticas de sustentabilidad.
- Estrategias de fomento de capacitación al personal administrativo y profesional.
- Fortalecimiento del teletrabajo.



- Fortalecimiento de la planta de funcionarios administrativos.
- Mejorar la política de remuneraciones.
- Informes de desempeño de las unidades de gestión anuales.

Infraestructura

- Utilización de espacios para aumentar la oferta.
- Un plan maestro de infraestructura.
- Mejorar las propuestas de desarrollo tecnológico.

Democracia universitaria

- Mayor participación en la toma de decisiones tri-estamental.

Eje: Vinculación con el Medio

“Tenemos que trabajar mucho más con nuestro entorno y hacernos cargo”

Las propuestas para trabajar en vinculación con el medio tienen que ver con la gestión de la información, vinculación con la comunidad y los alcances de las actividades.

Gestión de la Información

- Generar una política de registro de actividades e indicadores de impacto (KPI).
- Mejorar el vínculo con titulados y empleadores.
- Articular política con las metas estratégicas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Vinculación con la comunidad

- Realizar cuentas públicas ampliadas a la comunidad regional.
- Fomentar participación estudiantil y académica en las actividades territoriales.
- Mejorar las estrategias comunicacionales de posicionamiento de la Facultad en la región.



Alcance de actividades

- Ampliar la red de convenios con universidad extranjeras.
- Ampliar actividades de congresos y seminarios con un enfoque y pertinencia regional.
- Mayor participación de los *stakeholders* en convenios y alianzas.



Conclusiones

De acuerdo a los temas discutidos en el taller, para la comunidad de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales es importante proyectar un trabajo armónico en todas las áreas. Las prioridades tienen que ver con la articulación de la investigación con el pre y postgrado, la gestión y la vinculación con el medio, como se aprecia en las siguientes conclusiones.

Es en el **proceso formativo** donde se articula el eje virtuoso de la investigación y pregrado y postgrado. Fundamentalmente debiese trabajar la articulación de un trabajo mancomunado entre las Ciencias Jurídicas y Empresariales. Este proceso debe tener como ejes la modernización del plan de estudios y la búsqueda de un sello identitario como Facultad con respecto al pregrado.

Referente a la **investigación** es necesario seguir fortaleciendo las políticas de atracción y retención de PhD, también un trabajo de permanente vinculación de pregrado e investigación y seguir consolidando la equidad de género. El postgrado debe priorizar la oferta y su gestión, principalmente.

Respecto a la **gestión**, la Facultad debe seguir trabajando por lograr un mejor clima laboral y de salud mental dentro de la comunidad. La gestión de las personas es un ámbito prioritario, como también la discusión de un plan de infraestructura y uso de los espacios. Otro aspecto destacado es el desarrollo y fortalecimiento de la democracia universitaria basada en la triestamentalidad, en aspectos como la participación y la toma de decisiones.

El desarrollo y fortalecimiento permanente de la **vinculación con el medio** también es un desafío y prioridad para la comunidad. Se debe avanzar en la gestión de la información relacionada a una política de registro de actividades e indicadores de impacto. Otro aspecto tiene que ver con la vinculación con la comunidad, sobre todo regional, articulado con la participación estudiantil y académica en esas actividades. En la misma línea, el alcance de las actividades se debe seguir profundizando, ampliando la red de convenios y las estrategias de internacionalización. Las actividades de congresos y seminarios en general están muy bien evaluadas, por lo que se sugiere seguir fortaleciendo este tipo de instancias.



ANEXOS

Anexo 1. Tendencias en las Ciencias Jurídicas y Empresariales

El siguiente apartado resume algunas tendencias en Ciencias Jurídicas y Empresariales que emergieron a raíz de las entrevistas tanto a destacados académicos y profesionales de estas disciplinas. Estos contenidos son un acercamiento a diferentes temas que serán importantes tanto para la investigación, la formación y el desarrollo profesional en los próximos años.

Además, se relevan habilidades y competencias laborales asociadas a los resultados de las encuestas realizadas a titulados y empleadores en el diagnóstico, información que se complementa con otros estudios recientes.

Tendencias en Ciencias Jurídicas

Las Ciencias Jurídicas tienen permanentes desafíos, como se mencionó en las entrevistas a expertos externos, mirando la realidad regional y nacional se debe estar muy pendiente de las necesidades del entorno y para ellos es fundamental que el derecho pueda profundizar temáticas como el medio ambiente y la informática. Se describen a continuación estas dos tendencias que fueron relevadas por los informantes.

a) Derecho Medio Ambiental

Para los desafíos regionales en materia de Ciencias Jurídicas, se menciona el tema de las regulaciones medioambientales. Se necesita mejor formación en esta rama del derecho público también pudiéndose situarse como un área de conocimiento del derecho administrativo. Este se constituye por un conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones o más bien, la interacción del hombre con el medio ambiente, tratando de prevenir o, en su caso, reparar y sancionar, los daños ocasionados al mismo. Su objeto, es el estudio y análisis de la regulación existente en la materia, la cual debe tender a la protección y conservación de la diversidad biológica y de los recursos naturales renovables e hídricos, para de ese modo promover un desarrollo sustentable ¹.

¹<https://www.diarioconstitucional.cl/articulos/el-derecho-medio-ambiental-en-chile-sus-profusas-fuentes-normativas-la-antigua-vs-la-nueva-institucionalidad-medio-ambiental-y-los-avances-vs-algunas-cuestiones-pendientes-de-resolver/>



Es necesario estar actualizado en estos conocimientos dado los cambios constitucionales en materia medio ambiente como también el potencial forestal e hídrico de la región de la Araucanía.

b) Derecho Informático

El derecho informático es la rama que regula los efectos jurídicos derivados de la informática y de las tecnologías de información y comunicación (TIC). Una especialidad, es el estudio de las transformaciones del derecho como consecuencia del uso masivo y generalizado de las actividades tecnológicas. La informática tiene la característica de ser un ámbito muy cambiante, por este motivo, esta ciencia jurídica analiza las modificaciones de la informática y/o las TICs respecto a la sociedad, con la finalidad de crear principios y normativa que logre una regulación adecuada.

Para el caso de Chile, el Centro de estudios en Derecho Informáticos (CEDI) de la Universidad de Chile tiene como objetivos profundizar y proponer investigación permanente entre el derecho entre las nuevas tecnologías y sus cambios en el tiempo. Comparar las soluciones a los problemas jurídicos relacionados con las nuevas tecnologías en distintos ordenamientos jurídicos. Estudiar críticamente las decisiones judiciales a los problemas jurídicos relacionados con las nuevas tecnologías.

Observar y apoyar el desarrollo de derechos humanos y fundamentales en los entornos de las nuevas tecnologías. Buscar la comprensión desde una mirada científica el entorno social en que se producen las relaciones entre derecho y nuevas tecnologías².

Para los entrevistados, la disciplina del derecho debe hacerse cargo mucho más en extenso de este tipo de aspectos. Las tecnologías de la información (TICS), la automatización de trabajos y las nuevas formas de teletrabajo que aceleró la actual crisis sanitaria requiere que los abogados/as tengan nociones y especialización en este tema. Es un campo que cada vez se requerirá más en la actualidad, pero sobre todo en los próximos años.

Finalmente, parece destacable mencionar una entrevista al presidente del Colegio de Abogados de Chile, Arturo Alessandri Cohn (2017) destaca la importancia de los/as abogados/as en la sociedad basados en sus valores y ética profesional, aspectos que deben

² <http://www.derecho.uchile.cl/centro-de-estudios-en-derecho-informatico/quienes-somos/presentacion>



orientar la formación de las universidades en áreas como las Ciencias Jurídicas. Los principales valores que él destaca son:

- *Confianza como virtud cardinal del abogado*, dado que ese núcleo central es la confianza, su violación afecta el honor y la dignidad de toda la profesión. De allí la importancia de contar con estándares de conducta y buenas prácticas.
- *Ética como elemento consustancial al ejercicio de la profesión de abogado*, respeto de los principios de ética y los deberes de la profesión, lo cual es una garantía de seriedad, de integridad y de rectitud, que resguarda tanto a clientes como a la sociedad³.

Tendencias en Ciencias Empresariales

Un tema que en la actualidad se debate a nivel empresarial tiene que ver con los **gobiernos corporativos**. Un estudio ⁴ sitúa los desafíos en materia de buenas prácticas de los gobiernos corporativos, la gestión y control de riesgos, donde se debe actuar en temas como los canales de denuncia de persona, cualquiera sea su vínculo contractual. Los anonimatos de los denunciantes y el conocimiento del personal, clientes, proveedores. Desde esa perspectiva, el empresariado chileno tiene una línea de fundamentos del quehacer, las cuales se basan en la vocación de servicios, libertad, derecho a la propiedad privada y responsabilidad, la economía social de mercado, el comportamiento ético, la rendición de cuentas, la confianza, transparencia y el cumplimiento de la legislación, entre otros. Se describen a continuación tendencias que fueron relevadas por los informantes.

a) Compliance

En la perspectiva de los manejos de los gobiernos corporativos, el sistema **Compliance** es más que un cumplimiento corporativo. Es una estrategia que considera la gestión de riesgos operacionales también la prevención, detección y corrección de conductas que puedan provocar fallas de la operación, un todo integral. Su rol fundamental es la prevención, ya que busca ver cómo una empresa incorpora ciertas herramientas destinadas a prevenir que esa institución se vea expuesta a incumplimientos normativos o de estándares éticos cuyas consecuencias exponen a la organización a multas, sanciones o perjuicios a su reputación corporativa.

³ Inserto del Colegio de Abogados en diario "El Mercurio" (2017)

⁴ Informe Junio (2020) de PWC.



Esta metodología, se instauró principalmente en los años 80 en EEUU, por empresas para prevenir esos riesgos normativos. Para el caso de Chile, su implementación se aceleró más desde la publicación de la Ley Responsabilidad de la persona Jurídica (Ley 20.393) de 2009, la cual busca la sanción de delitos como el lavado de activos, financiamiento del terrorismo y cohecho a funcionario público nacional e internacional. Solo pueden cometer estos ilícitos las personas jurídicas de derecho privado y las empresas del Estado. Hay un proceso de identificación de riesgos, evaluación de éstos, su mitigación y revisión. Es un ciclo que se realiza cuantas veces sea necesario, pero es importante que toda la organización esté comprometida con el *Compliance*, desde los altos mandos hasta los cargos más bajos.

Su definición apunta a un sistema integral de gestión estratégica de riesgos, que busca velar por la reputación de la organización cuidando que esta no se vea afectada como consecuencia de un acto u omisión que sea percibido o reconocido por la organización, el mercado y las autoridades como contraria a la ética y/o a la ley⁵.

b) Normas ISO

Otra tendencia que fue mencionada como relevante por los informantes externos está relacionada con los conocimientos que deberían tener los profesionales en el ámbito relacionado con el manejo de sistemas de gestión basados en normas ISO. Las siglas ISO representan a la Organización Internacional para la Estandarización, organismo responsable de regular un conjunto de normas para la fabricación, comercio y comunicación en todas las industrias y comercios del mundo. Esta Organización elabora las Normas ISO, que son estándares de carácter voluntario y otorgan reglas, directrices o características para los productos o servicios; pueden ser establecidas atendiendo las exigencias del consumidor o de los grupos de empresas, que desean ciertas características en dicho producto o servicio.

De acuerdo a información de la propia Organización⁶, entre las normas más utilizadas a la fecha se encuentran la familia de normas **ISO 9000**, el estándar de gestión de calidad más conocido a nivel mundial para empresas y organizaciones de cualquier tamaño; la familia de normas **ISO 14000**, que propone estándares para mejorar el desempeño en materias ambientales; y la familia de normas **ISO 45000**, que establece estándares en materia de seguridad y salud ocupacional, con el propósito de reducir los riesgos en el lugar de trabajo. Estas tres normas principales se pueden abordar de manera integrada, mediante el establecimiento de **sistemas de gestión integrados** que permiten unificar políticas, manuales y procedimientos en la organización.

⁵ Regulación, compliance y privacidad por PKF accountants & business advisers (2017)

⁶ iso.org



Habilidades y Competencias Laborales

Diferentes estudios interdisciplinarios, describen que ante las complejidades del mundo laboral actual, sumado a la automatización de puestos laborales y los avances tecnológicos, es necesario que los nuevos integrantes del mundo del trabajo tengan desarrolladas ciertas habilidades que van más allá de las competencias técnicas disciplinares. Son necesarios trabajadores más integrales que puedan adaptarse a otros grupos, comunicarse, ser creativos y el trabajo en equipo entre otras. La literatura las define como habilidades blandas y transversales.

a) *Habilidades blandas*

El mundo laboral actual, es un constante desafío de aprendizajes diversos. Si bien los conocimientos técnicos y disciplinares son fundamentales, también son necesarios la referidas **soft skills**. Estas son cada vez más necesarias en un mundo en que la digitalización y la automatización son la nueva norma, cabe señalar que, pese a la transformación de los mercados, todavía quedan roles donde la convivencia con máquinas que hacen el trabajo de humanos es mínima. Un estudio de Oxford recopila información sobre la automatización de profesiones; un profesor; un CEO, un dentista tienen casi 1% de probabilidades de que eso ocurra. Para estas y otras disciplinas aún es importante poder seguir profundizando las habilidades blandas. Una publicación reciente en el sitio de LinkedIn⁷, describe cuáles son las **soft skills** que debería priorizar un profesional en la búsqueda de un trabajo. Las principales hacen alusión a **la capacidad de comunicarse, el trabajo en equipo, resolución de problemas complejos, creatividad, empatía, saber escuchar, pensamiento crítico, toma de decisiones, habilidades de negociación y sentido del humor**.

b) *Habilidades Transversales*

En el ámbito profesional, los conocimientos y la experiencia son fundamentales, pero también son esenciales, y cada vez tienen más peso, las **habilidades transversales**. Se valora no sólo lo que el candidato atesora, sino qué puede aportar en los equipos a través de su personalidad y esas habilidades.

En un momento en el que empezamos a resurgir tras una pandemia y el puesto de trabajo se convierte en híbrido paulatinamente, hay determinadas **habilidades personales** que van a marcar la diferencia en una selección de personal.

Estas son las capacidades que tiene la persona a la hora de enfrentar las situaciones diarias, tanto en la vida personal como profesional. Es decir, son rasgos de personalidad,

⁷ <https://www.linkedin.com/pulse/top-soft-skills-2021-jenifer-lambert/>



habilidades sociales, de comunicación y lenguaje, la conducta ante cualquier situación, y son las que hacen que destaquen en sus relaciones personales y con los compañeros de trabajo.

Otra publicación reciente de Universia y LinkedIn⁸ describe que las principales áreas de habilidades blandas que faltan en los candidatos y que también son las más valoradas por las empresas: la resolución de problemas, pensamiento crítico, innovación y creatividad, capacidad para afrontar la complejidad, ambigüedad y comunicación. Esto significa que hay una buena oportunidad para destacar si el candidato es capaz de desarrollarlas. Son de las competencias más valoradas y necesarias en entornos empresariales en la actualidad, y se traducen en habilidades concretas como:

- **Adaptabilidad o resiliencia.** En una situación de pandemia y constantes cambios dentro de las empresas, tanto en el sentido de crear nuevos modelos de puesto de trabajo (el híbrido, en movilidad o en el domicilio, por ejemplo) como en la capacidad de adaptación necesaria ante las situaciones adversas. Mantenerse fuerte, ser pacientes y tener calma son características altamente valoradas.
- **Colaboración o trabajo en equipo.** El auge del teletrabajo hace fundamental la capacidad de colaboración con los compañeros del equipo. Trabajar como un equipo, aunque no se esté físicamente en la misma ubicación, apoyar y ayudar a los compañeros y remar todos juntos hacia el objetivo común sigue siendo de las habilidades más importantes en el mundo empresarial.
- **Inteligencia emocional,** es decir, la capacidad para reconocer sus propias emociones y las de los demás, discriminar entre diferentes sentimientos y utilizar información emocional para guiar el pensamiento y la conducta. La empatía es un buen ejemplo de inteligencia emocional.
- **Persuasión,** o sea, la habilidad para convencer a una persona con razones o argumentos, de manera que piense de una determinada manera o haga cierta cosa.
- **Escucha activa,** fundamental para conseguir conectar con otras personas dentro del equipo, por ejemplo, o de cara a tratar con clientes.
- **Ética laboral,** es decir, las normas y principios basados en los valores que establecen lo que se conoce como conciencia de responsabilidad en el área profesional.

⁸ <https://www.universia.net/cl/actualidad/habilidades/estas-son-las-skills-mas-valoradas-por-las-empresas.html>



- **Pensamiento crítico.** Tener nuevas ideas es fundamental en tiempos de crisis. El pensamiento crítico hace a los futuros profesionales más analíticos y curiosos, a la vez que les ayuda a resolver los problemas de una mejor manera.
- **Compromiso** con la misión y visión de la empresa, que hace que tengan mayor motivación, concentración y productividad.
- **Mentalidad de crecimiento (*growth mindset*),** de desarrollo constante. Convierte en alguien dispuesto a enfrentar nuevos retos y que tiene visión de futuro.
- **Aprendizaje constante e independiente,** es decir, tener la capacidad de aprender nuevas tecnologías, herramientas, programas y todo lo necesario para desarrollar su trabajo.
- **Creatividad,** que no sólo engloba la habilidad artística, sino también la visión innovadora.
- **Toma de decisiones basadas en datos.** El análisis de datos y el Big Data en general se han vuelto competencias imprescindibles para las empresas y organizaciones en la mayoría de los sectores productivos, y saber interpretar los datos para mejorar el proceso de toma de decisiones es una habilidad muy valiosa de cara al futuro laboral.

A modo de conclusión, se puede señalar que las **capacidades y habilidades digitales** son, sin duda, las estrellas en un mercado cada vez más digitalizado. Se refieren a cosas que van desde ser capaz de hacer una video llamada hasta ser completamente productivo en remoto. También tienen que ver con la capacidad de aprendizaje de nuevos programas o herramientas digitales. Las empresas buscan conocimientos técnicos y los que proceden de la formación académica, pero cada vez buscan más empleados proactivos en el desarrollo de todas estas otras habilidades, que se han convertido en cruciales en el desempeño profesional.

Anexo 2. Desafíos de la Educación Superior

En este apartado se presenta un resumen ejecutivo del informe “*Pensar más allá de los límites. Perspectivas sobre los futuros de la educación superior hasta 2050*”, publicado en mayo de 2021 por IESALC. La Unesco a través del IESALC (Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe) realizaron un informe en donde desarrollan las perspectivas sobre la educación superior hasta el 2050, consultando a 25 expertos de universidades de todos los continentes.

Existen dos preguntas que guiarán el proyecto Futuro de la educación superior (¿Cómo le gustaría que fuera la educación superior en 2050? y ¿Cómo podría contribuir la educación superior a tener mejores futuros para todos en 2050?). Los principales desafíos se resumen en 7 grandes dimensiones, las cuales se presentan a continuación:

1. Mensajes clave sobre los futuros de la educación superior

Los mensajes clave sobre los futuros de la educación superior se exponen en cuatro grandes afirmaciones acerca de la forma en cómo la educación superior podría moldearse y perfeccionarse para lograr mejores futuros para todos. Las afirmaciones se relacionan con la asunción de la responsabilidad activa por nuestra humanidad común, la promoción del bienestar y la sustentabilidad, la extracción de la fuerza de la diversidad intercultural y epistémica y la defensa y creación de la interconexión a varios niveles.

2. Dar forma a los propósitos de la educación superior

La educación superior en 2050 cambiará de manera tanto transformadora como progresiva, desestabilizadora y fluida. La educación superior debe responsabilizarse por la promoción del bienestar del planeta, así como de la contribución al desarrollo social y económico. Su posición debe ser en el campo del conocimiento debe considerarse en el ámbito público, y debe ser financiada como bien público. Al asumir estas responsabilidades, la conceptualización vincular el ecosistema de la educación superior ayuda a comprender las maneras en que podrían desarrollarse las fusiones dentro, entre y más allá de las instituciones individuales del sistema.

3. Diseño de una educación superior para todos

Es el apoyo al aprendizaje en el contexto de cómo se puede permitir a cada alumno desarrollar todo su potencial para que pueda poner en práctica su propio “proyecto de vida”. El acceso a la educación superior en todo el mundo se ha ampliado exponencialmente (incluso en términos relativos), pero de cara al futuro se debe hacer más con el fin de



cumplir con el derecho a la educación superior para todos. La organización debe centrarse en la integración del aprendizaje entre disciplinas. A medida que los alumnos cambien, también lo hará el papel de quienes los apoyan. De ello se desprende que debe prestarse mayor atención a la elaboración de una gama de programas e itinerarios flexibles e inclusivos, así como a enfoques personalizados y creativos para la evaluación y acreditación de los resultados del aprendizaje.

4. Creación y difusión de conocimiento

Dado que el aprendizaje y la enseñanza seguirán siendo el núcleo de la educación superior, también lo será su papel en la creación y difusión del conocimiento. Los resultados y los beneficios de la educación superior deben ser para todos. Las habilidades y capacidades del sistema para crear y compartir conocimientos son apoyadas y desafiadas por la tecnología, fundamental para la reducción de las brechas digitales.

5. Generar fuerza en la diversidad

No sólo se trata de mirar hacia el futuro, sino también de abordar la dominación externa histórica, así como los legados que se traen y los riesgos actuales de la homogeneización global. Se debería trabajar en acoger formas plurales de conocer y hacer. La diversidad existe en múltiples formas y debe tener en cuenta dar respuesta a los diversos alumnos: cómo se les puede apoyar y las barreras que pueden impedir el acceso. La diversidad también puede apoyarse mediante la valoración de la diversidad de panoramas institucionales, especialmente si el acceso sigue ampliándose. El papel fundamental de las IES en la creación de espacios de diálogo tanto físicos como virtuales puedan reforzar los compromisos con la diversidad.

6. Compromiso con el alma y la solidaridad

El concepto de asumir la responsabilidad académica abarca varios principios. Se trata de formas orientadas a los valores que podrían trabajar para cumplir sus misiones. La educación superior a nivel del sistema y de las instituciones debería organizarse en torno a determinados valores o, “una educación con alma”. Se debe actuar conjuntamente en responder colectivamente a los desafíos globales, dar forma a los mundos que la rodean al elevar su voz en el entorno global, y reconsiderar su compromiso a través de las regiones con un fin de una internacionalización mutuamente inclusiva.



7. Pensar más allá de los límites: oportunidades y desafíos en los caminos hacia 2050

Existe una dimensión temporal en el sentido de que los futuros de la educación superior, como se señaló; “sólo pueden imaginarse en los contextos de intersección” de sus interfaces pasadas y presentes. Estos legados y eventos actuales constituyen elementos cruciales en las múltiples vías hacia 2050⁹.

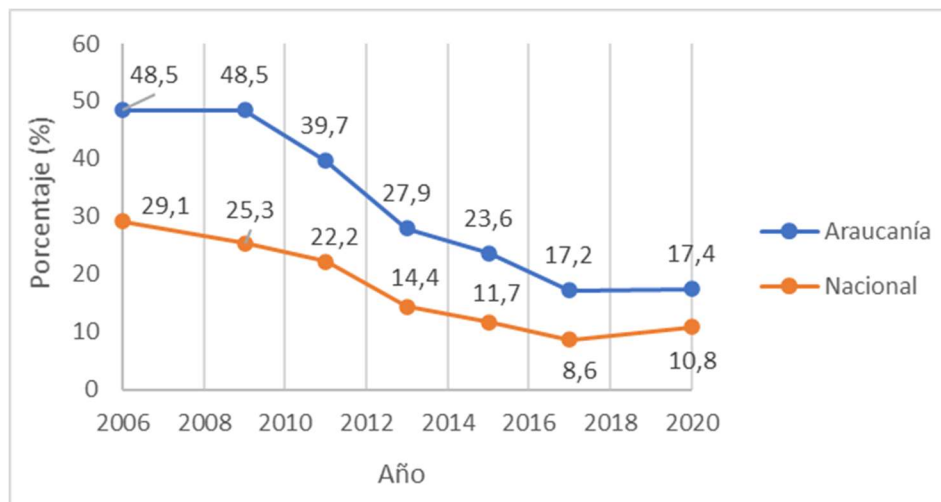
⁹ <https://www.iesalc.unesco.org/los-futuros-de-la-educacion-superior/pensando-mas-alla-de-los-limites-perspectivas-sobre-los-futuros-de-la-educacion-superior-hasta-2050/>

Anexo 3. Caracterización de la Región de La Araucanía

Se describe a continuación una caracterización de la Región de La Araucanía, a partir de cifras oficiales en materias socioeconómicas y productivas. Se exponen datos sobre el nivel de pobreza que existe en la región, en sus dos formas de medición, por ingresos y multidimensional. Se presenta información relevante con respecto a las tasas de desocupación y sectores productivos, como el turismo, transporte, construcción y empresas manufactureras.

La encuesta CASEN en pandemia (2021) elaborada por el Observatorio Social del Ministerio de Desarrollo Social, expone una disminución progresiva de la pobreza por ingresos y multidimensional tanto a nivel regional como nacional en la última década. Sin embargo, para el año 2020 se presentó un leve aumento en estos porcentajes, relacionado principalmente a las consecuencias de la pandemia por COVID – 19. Aun así, se reconoce también una diferencia constante y significativa entre los porcentajes anuales alcanzados por la Región en comparación con los dígitos del país, exponiendo una brecha considerable del contexto nacional con la Araucanía.

Figura 1. Pobreza por ingresos en la población de la Región de La Araucanía y Nacional [1][2]

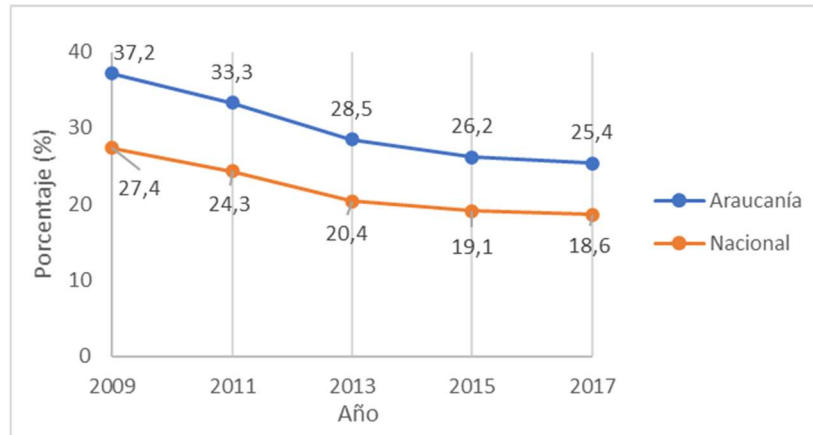


Fuente: Observatorio social, 2021a; Observatorio social, 2021b

La medición de la pobreza multidimensional fue modificada hace algunos años y, por tanto, existen diferentes valores expuestos para el 2015 y 2017, por lo cual, se presentan diferentes gráficos que dan cuenta de la variación ante la consideración de cuatro a cinco factores principales para calcular este índice, donde se integra una variable de redes y

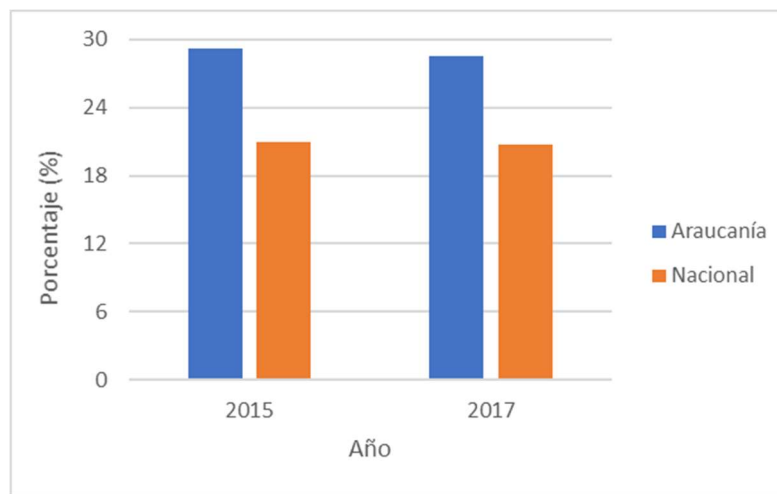
cohesión social, a las ya existentes de educación, salud, trabajo y seguridad, y vivienda y entorno.

Figura 2. Pobreza multidimensional en la población de la Región de La Araucanía y Nacional [3]



Fuente: Observatorio social, 2018

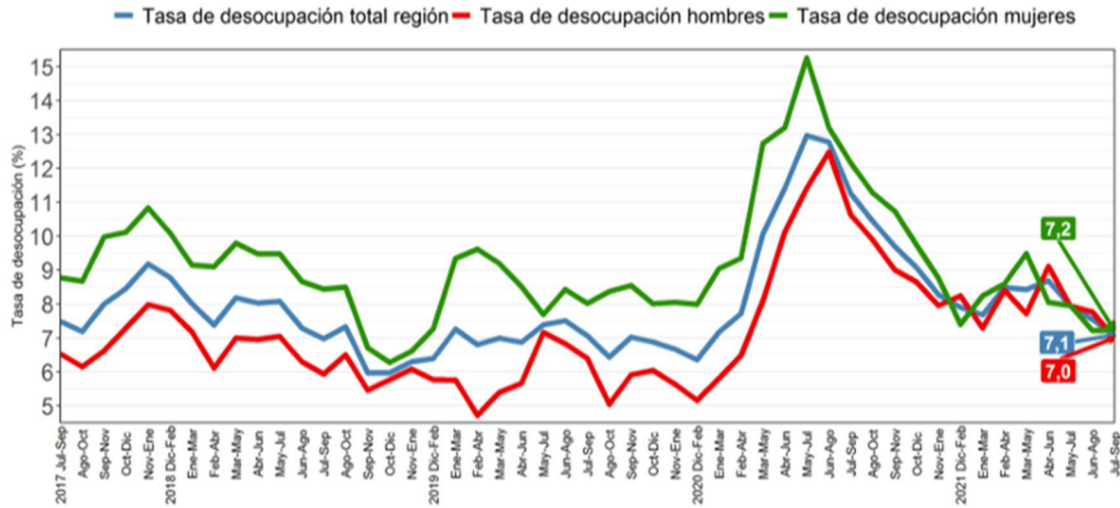
Figura 3. Pobreza multidimensional en la Región de La Araucanía y en el país [3]



Fuente: Observatorio social, 2018

En complemento de lo anterior, según datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), la gráfica de la tasa de desocupación de la Región, entre los años 2017 y el 2021, presente a continuación, da muestra de un notable aumento al año 2020, periodo envuelto en las problemáticas laborales por la pandemia por COVID – 19 donde la cuarentena provocó una serie de despidos. Al presente año se ha logrado disminuir esta tasa a valores cercanos a la mitad en comparación al año anterior, dando señales de una evolución en las nuevas formas de trabajar.

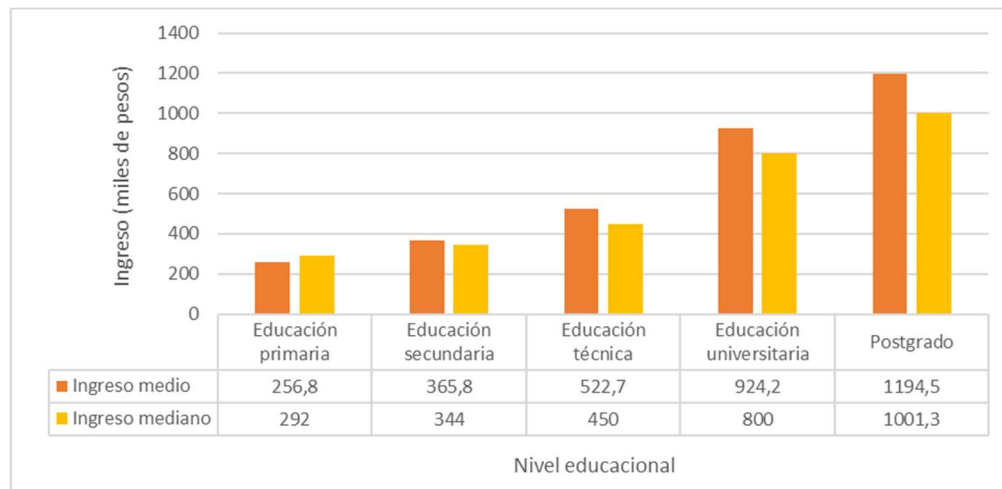
Figura 4. Evolución tasa de desocupación según sexo, Julio-Septiembre 2017 a igual periodo 2021 Región de La Araucanía [4]



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas [INE], 2021a

Bajo otra perspectiva, al momento de asociar el ingreso medio y mediano de los trabajadores de la región en base a su nivel educacional, el INE expone una relación directamente proporcional entre estas dos variables. Personas que cuentan únicamente con la finalización de su educación básica y/o media rondan ganancias menores a \$400.000, alcanzando una diferencia de aproximadamente \$700.000 a \$800.000 con aquellos/as que realizan estudios especializados de postgrado, y de \$500.000 a \$600.000 aproximadamente respecto a quienes poseen estudios de pregrado finalizados.

Figura 5. Ingreso medio y mediano mensual según nivel educacional en la Región de La Araucanía [5]



Fuente: INE, 2021b



Los principales **sectores productivos** de la región de La Araucanía se dividen en categorías de turismo, construcción, transporte y almacenamiento, y manufactura, desglosando a su vez este último en elaboración de alimentos y bebidas, producción de madera y fabricación de papel, fabricación de otros productos minerales no metálicos, fabricación de muebles, fabricación de productos de caucho y de plástico y fabricación de equipo eléctrico (INE, 2021c) [6].

Durante septiembre de 2021 se registró un crecimiento de 393,9% respecto al mismo mes del año anterior en el área de turismo enfocados a pernoctaciones y llegadas de clientes, con 62.981 pernoctaciones y 30.019 llegadas a Establecimientos de Alojamiento Turístico (EAT) (INE, 2021c) [6].

En el área de generación de energía eléctrica se alcanzó un aumento de 34,7% en septiembre de 2021, asociado al aumento en dos fuentes de generación y, para la distribución de energía eléctrica, se identificó una disminución de 3,7% comparada al mismo mes del año anterior, resultado de una menor distribución hacia dos de cinco destinos que la componen (INE, 2021c) [6].

El índice de ventas en supermercados (ISUP) de la región de La Araucanía presentó una variación interanual positiva de 16,8%, mayor en 7,8 pp. a la variación registrada en septiembre de 2020 (INE, 2021c) [6].

El índice de Producción Manufacturera (IPMan) de la región de La Araucanía registró un decrecimiento interanual de 14,2% a septiembre de 2021 y una disminución de 13,5% en relación a agosto del mismo año. Esto se ve asociado a una baja en el sector de elaboración de alimentos y bebidas que mostró una contracción de 15,4% en su producción respecto a lo identificado en septiembre de 2020 explicado principalmente por un sobre stock; la producción de madera y fabricación de papel que registró un decrecimiento de 28,2% en doce meses producto de una alta base de comparación y a una baja en la producción por mantención en las líneas de procesos, y una disminución interanual de 37,5% en la fabricación de otros productos minerales no metálicos. Por el contrario, la línea de fabricación de muebles, fabricación de productos de caucho y de plástico y fabricación de equipo eléctrico registraron un aumento interanual a septiembre de 2021 de 17,9%, 23,9% y 2,1%, respectivamente, asociados a un aumento en la demanda interna (INE, 2021c) [6].

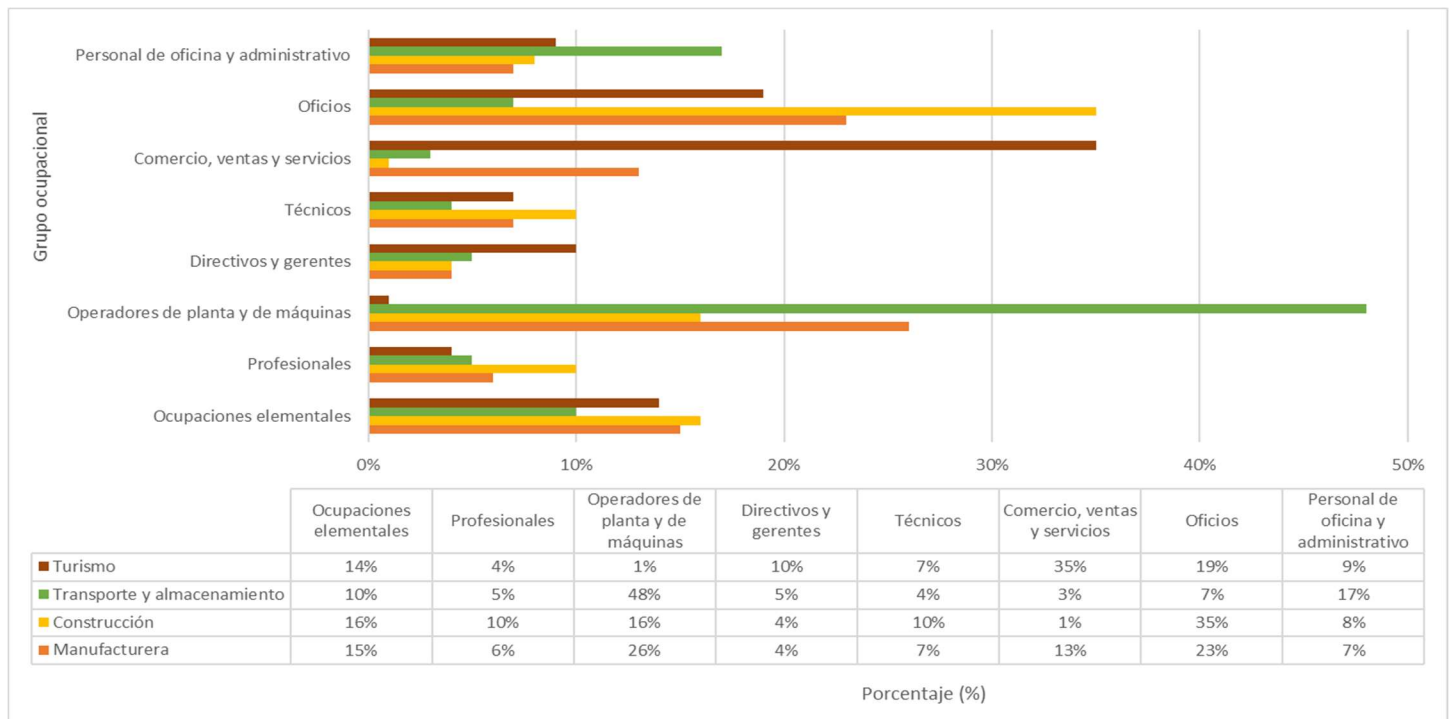
Por otro lado, de acuerdo a información del Servicio de Impuestos Internos, al 2016 se registraron un total de 51.138 empresas en la región de La Araucanía [7]. El año 2017 se llevó a cabo un desglose de las empresas, identificando a un 80,22% de estas como micro, seguidas en un 17,35% definidas como pequeñas, un 1,88% medianas y un 0,55% grandes

[8]. Cabe destacar además que, de acuerdo a datos del 2019, en la región de La Araucanía un 89,8% de las personas micro emprendedoras trabajan por cuenta propia, superando la media nacional de 84,6%, y además, de los integrantes del mundo micro emprendedor de la región, un 68,5% no cuenta con inscripción ante Servicio de Impuestos Internos, siendo este el mayor valor entre las regiones de Chile [9].

El estudio realizado por el Observatorio Nacional (2019) para los sectores productivos de turismo, transporte y almacenamiento, construcción y manufactura de la región de La Araucanía dan cuenta de un mayor requerimiento de perfiles asociados a operadores de planta y de máquinas y oficios. Sin embargo, estas funciones no se relacionan a los conocimientos alcanzados por profesionales de las ciencias empresariales y jurídicas.

Bajo esta perspectiva, las categorías de profesionales, comercio, ventas y servicios y personal de oficina y administrativo cumplen un rol pertinente a lo mencionado, encontrando en la industria de construcción mayores requerimientos de profesionales. Asimismo, en turismo y manufactura se buscan principalmente perfiles asociados a comercio, ventas y servicios, y en el área de transporte y almacenamiento figuras relacionadas con personal de oficina y administrativo.

Figura 6. Grupos ocupacionales requeridos en las principales industrias de la Región de La Araucanía [10][11][12][13]



Referencias

Observatorio Nacional, 2019a; Observatorio Nacional, 2019b; Observatorio Nacional, 2019c; Observatorio Nacional, 2019d

[1] Observatorio social. (2021a). *Medición de pobreza por ingresos*. Recuperado de http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2020/Resultados_Pobreza_por_Ingresos_casen2020_en_pandemia.pdf

[2] Observatorio social. (2021b). *Resumen de resultados: Pobreza por Ingresos y Distribución de Ingresos*. Recuperado de http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2020/Resumen_de_resultados_de_Pobreza_por_Ingresos_y_Distribucion_de_Ingresos.pdf.

[3] Observatorio social. (2018). *Situación de pobreza Síntesis de resultados*. Recuperado de http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2017/Resultados_pobreza_Casen_2017.pdf.

[4] Instituto Nacional de Estadísticas. (2021a). *Boletín Estadístico: Empleo trimestral Región de La Araucanía*. Recuperado de https://regiones.ine.cl/documentos/default-source/region-ix/estadisticas/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones/anexos/2021/minuta-de-empleo-2021.pdf?sfvrsn=b8f5a363_2.

[5] Instituto Nacional de Estadísticas. (2021b). *Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) Resultados OND – 2020*. Recuperado de https://regiones.ine.cl/documentos/default-source/region-ix/estadisticas/encuesta-suplementaria-de-ingresos/publicaciones/2021/s%C3%ADntesis-esi-2020---araucan%C3%ADa.pdf?sfvrsn=b327335a_4.

[6] Instituto Nacional de Estadísticas. (2021c). *Boletín Sectores Económicos Región de La Araucanía*. Recuperado de https://regiones.ine.cl/documentos/default-source/region-ix/estadisticas/sectores-economicos/boletines/2021/sectores-econ%C3%B3micos-septiembre-2021.pdf?sfvrsn=fa29459e_4.

[7] Servicio de Impuestos Internos. (2016). *Estadísticas de empresas por región*. Recuperado de https://www.sii.cl/estadisticas/empresas_region.htm#2.

[8] Departamento de Estudios de la Cámara Nacional de Comercio. (2019). *Reporte Actividad Económica - Región de La Araucanía*. Recuperado de <https://www.camaratemuco.cl/wp-content/uploads/2019/09/Ficha-Estad%C3%ADstica-Regional-General-II-Trimestre-2019-Regi%C3%B3n-de-la-Araucan%C3%ADa.pdf>.

[9] Instituto Nacional de Estadísticas. (2020). *Resultados VI EME 2019 Síntesis de Resultados*. Recuperado de https://www.ine.cl/docs/default-source/microemprendimiento/publicaciones-y-anuarios/documentos/s%C3%ADntesis-de-resultados-vi-eme-2019.pdf?sfvrsn=ec123f9a_4

[10] Observatorio Nacional. (2019a). *Industria manufacturera*. Recuperado de <https://observatorionacional.cl/panorama-laboral/Empresas?et=industriaManufacturera>.

[11] Observatorio Nacional. (2019b). *Construcción*. <https://observatorionacional.cl/panorama-laboral/Empresas?et=construccion>

[12] Observatorio Nacional. (2019c). *Transporte y almacenamiento*. Recuperado de <https://observatorionacional.cl/panorama-laboral/Empresas?et=transporteAlmacenamiento>

[13] Observatorio Nacional. (2019d). *Turismo*. Recuperado de <https://observatorionacional.cl/panorama-laboral/Empresas?et=turismo>