**UNA PROPUESTA ESTRATEGICA DE INNOVACIÓN EDUCATIVA**

**PARA LA FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ**

CONSULTORES

CARLOS VALCARCE MEDINA

TOMAS BRADANOVICH POZO

**INTRODUCCIÓN**

La Fundación Para el Desarrollo de la Universidad de Tarapacá, FDUTA, se crea el 26 de junio de 1998, como institución de derecho privado, sin fines de lucro, sus estatutos son autorizados con fecha 11 de abril de 2000, mediante decreto N° 367, del Ministerio de Justicia. La Universidad de Tarapacá es dueña del 100% de la propiedad de la Fundación.

En sus estatutos se define que “la Fundación para el Desarrollo de la Universidad Tarapacá tendrá por objeto el desarrollo, coordinación, promoción y apoyo a las actividades que realice la Universidad de Tarapacá en materias de extensión, educación continua, comunicaciones, transferencia tecnológica, asistencia técnica y la prestación de servicios técnicos orientados a la comunidad en general”.

Bajo este marco institucional se desarrolla el presente estudio que propone un marco estratégico para el desarrollo de productos y sistemas educativos innovadores de manera de crear y mejorar el capital humano regional en áreas profesionales y de oficios.

Además del marco estratégico, se proponen dos proyectos específicos basados en el estudio previo, el primero es la formación de una fuerza de tarea de profesionales para el diseño y producción de cursos online y su aplicación experimental en alumnos de sectores vulnerables. El segundo proyecto que se propone es la creación de la Escuela de Oficios de Arica que busca suplir un déficit importante que existe en la actualidad en oficios manuales, no académicos también haciendo uso de metodologías innovadoras, razón por la cual ambos proyectos se complementan.

**Diagnóstico Estratégico para FDUTA**

**Tres fortalezas**

**Localización y afinidad cultural:** La Fundación está localizada en una región con frontera de Perú y Bolivia, existiendo afinidad cultural e incluso lazos familiares con estos países. Este hecho específico permite un campo ampliado de acción que ofrece oportunidades estratégicas para el desarrollo.

**Recursos humanos:** La Fundación tiene acceso a recursos humanos de alta calificación, no solo entre el cuerpo académico de la Universidad de Tarapacá sino además una amplia red de contactos con otras universidades del país y el extranjero, que le permiten movilizar y organizar actividades de alto nivel con relativa facilidad. Esta disponibilidad de recurso humano calificado es uno nuestros principales activos.

**Recursos Físicos y de infraestructura sub utilizados:** Otra oportunidad importante es la existencia de una gran capacidad instalada de recursos físicos, bien sea propios como disponibles de utilizar bajo figura de comodato o similares. Existe mucha infraestructura sub utilizada por la Universidad de Tarapacá que puede ser usada con provecho mutuo para ambas instituciones.

**Necesidades del micro y macro entorno no satisfechas. Oportunidades**

**Capacidad para formular y evaluar proyectos de inversión:** Existe una enorme necesidad en el sector público local en el campo de los proyectos de inversión, grandes inversiones no se materializan o se retrasan por falta de capacidad para formular y evaluar proyectos. La Fundación posee todo el capital humano necesario para participar en este campo bien como formuladores, supervisores, contraparte técnica o evaluadores. Esta capacidad independiente, técnica y no sujeta a presiones sectoriales puede ser una gran ayuda para agilizar la importante inversión regional que está planteada.

**Déficits en educación y capacitación:** Educación de oficios, educación técnico-profesional, educación online, son tres áreas regionales donde existe un déficit notorio. Diversos empleadores han hecho notar la falta de mano de obra calificada y mientras la educación online comienza a propagarse por todo el país, en Arica todavía no se toma la iniciativa. La Fundación tiene los recursos y credibilidad necesaria para establecer programas en estas áreas en conjunto con SEROCTEC, FOSIS, Municipalidad y otras entidades del estado

**Importantes montos de inversión pública anunciados**: El gobierno ha anunciado un plan de inversiones públicas que alcanza máximos históricos para la región. Esta cantidad de recursos requerirá de capacidades técnicas, ideas y apoyo. La Fundación puede cumplir un rol de primera importancia proyectando a la marca-Universidad como factor clave de apoyo a la planificación y ejecución de estas inversiones.

**Se necesita mayor vinculación entre la Universidad y la comunidad regional**: La vinculación de la Universidad con el medio ha sido un punto históricamente débil y siempre es el aspecto que aparece más débil en las evaluaciones, así como en la percepción de la gente. La Fundación con las fortalezas y recursos ya mencionadas, más el apoyo institucional de la Universidad pueden mejorar este aspecto que hoy aparece deficitario de manera eficiente y expedita, para ello se propone más adelante una serie de acciones y apoyos requeridos.

**Los objetivos institucionales**

1. **Desarrollo, Coordinación, Promoción y apoyo** a las actividades que realice la universidad.-
2. Desarrollo de actividades relacionadas en materia de **vinculación con el medio, educación continua, comunicaciones, transferencia tecnológica, asistencia técnica y la prestación de servicios técnicos orientados a la comunidad en general.**-
3. Colaborar con la Universidad para **mejorar y acrecentar las condiciones de su funcionamiento y operatividad.-**
4. Contribuir al **financiamiento institucional** mediante la obtención de recursos y aportes externos

**Propuesta de dos proyectos acorde a los objetivos**

De acuerdo a los objetivos institucionales y al diagnóstico estratégico, se proponen los proyectos que se esbozan a continuación:

* Proyecto de creación de una fuerza de tarea de profesionales para el diseño y producción de cursos online y su aplicación experimental en alumnos de sectores vulnerables

# Proyecto de escuela de oficios

**PROYECTO DE creación de una fuerza de tarea de profesionales para el diseño y producción de cursos online y su aplicación experimental en alumnos de sectores vulnerables**

**RESUMEN EJECUTIVO**

 El presente proyecto busca cerrar una brecha existente en la región en cuanto a la falta de capital humano preparado para el diseño y producción de video clases online.

 Se trata de crear un contexto de aprendizaje flexible de aprendizaje, entre otros aspectos porque hace posible la administración del tiempo y el avance a ritmo propio de los alumnos, evitando el problema de los alumnos que quedan rezagados en aula.

La educación online o por video clases usando tablets es muy organizada, todas las actividades son preparadas en base a un calendario fijado previamente y el estudiante recibe apoyo e instrucciones durante toda la trayectoria del curso, además de las tablets como material de apoyo educativo. El presente proyecto hereda conceptos de la educación a distancia y los adapta como herramienta de reforzamiento y complementaria para alumnos de escuelas vulnerables.

*Si hasta hace relativamente poco la la educación a distancia era observada como una educación de carácter compensatorio, a la cual estaban “condenadas” aquellas personas que no tenían la posibilidad de asistir a situaciones de educación presencial, la emergencia del uso social de las tecnologías de la información y la comunicación (Castells, 1997), conjuntamente a la conceptualización de la educación como un proceso que se extiende a lo largo de la vida (Delors, 1997), han hecho que la educación a distancia pueda considerarse en estos momentos, y en algunos casos,  como una alternativa real a la educación presencial.”* (Morer, 2002).

El problema fundamental es que para cerrar esta brecha se requiere del recurso humano capacitado y con experiencia para diseñar y producir estos cursos, hacia ese objetivo se encamina el presente proyecto.

**Productos a desarrollar**

Se espera que el proyecto entregue los siguientes productos finales:

**Producto 1:** 100 alumnos de 3 colegios vulnerables recibirán Tablet cargadas con video clases de reforzamiento cuyo uso será facilitado por los profesionales de apoyo en aula

**Producto 2:** Se formará un equipo multidisciplinario con 9 profesionales capacitados en el diseño y creación de cursos online

**Producto 3:** Se implementará un laboratorio de medios audiovisuales para los video cursos

**Producto 4:** Se realizará un trabajo de investigación donde se evaluarán los resultados, estos serán publicados en un paper académico

**Producto 5:** Se sentarán las bases para la segunda etapa que consistirá en la creación del Colegio Virtual de Arica

# PROYECTO DE ESCUELA DE OFICIOS

# RESUMEN EJECUTIVO

La Escuela de Oficios se crea en respuesta a un problema específico de la Región de Arica y Parinacota, pero que también existe en las regiones de Tarapacá, Antofagasta y el Sur Peruano: el déficit de trabajadores calificados en oficios no académicos. La razón de este déficit es que el entrenamiento y calificación de estos oficios no es comercialmente atractivo para las empresas que entregan servicios de capacitación, pues quienes necesitan este entrenamiento no están normalmente en condiciones de pagar por este servicio.

Sin embargo persiste la necesidad de los trabajadores calificados, recientemente la Cámara Chilena de la Construcción declaró que en nuestra región se proyecta un déficit de 1500 trabajadores capacitados en diferentes oficios relacionados con la construcción, otras empresas de la minería, agroindustria o de operaciones industriales simplemente importan trabajadores, con lo que la creación de nuevos puestos de trabajo no tiene el impacto esperado sobre el empleo. Se propone la creación de la Escuela de Oficios de Arica para articular las necesidades de trabajadores calificados en las empresas, las necesidades de los desempleados y de los programas de gobierno para mejorar la empleabilidad de grupos vulnerables.

La solución propuesta es conocida pero pocas veces implementada en el país. Se trata de buscar una asociación estrecha, continua y efectiva con las empresas que generan puestos de trabajo, de manera que la Escuela de Oficios pueda funcionar como un suministrador eficiente de trabajadores calificados en oficios que sean necesarios. Como los cesantes o en empleo precario, no tienen medios para financiar su adiestramiento, es necesario una asociación con los organismos de gobierno que entregan financiamiento a sectores de escasos recursos para que se capaciten. En particular los cesantes pueden acceder a empleos calificados por medio de proyectos y programas del Fondo de Solidaridad e Inversión Social, Fosis, mientras que los trabajadores pueden capacitarse para acceder a mejores puestos de trabajo mediante fondos del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Sence.

Una propuesta de este tipo, bien implementada, permitirá mejorar a todos los involucrados pues soluciona problemas de las empresas, al obtener personal calificado de acuerdo a sus reales necesidades; de los trabajadores, que resolverán su problema de cesantía o sub empleo y de los organismos de gobierno, que podrán cumplir sus metas usando sus fondos con una mayor eficiencia.

El problema fundamental es la descoordinación. No hay conocimiento cierto sobre las necesidades de las empresas; los incentivos de mercado para las instituciones de capacitación tienden a concentrar su oferta en los programas más rentables y los organismos de gobierno no cuentan con un vínculo constante con las empresas privadas, para diseñar programas eficientes. Así, mucha gente que está cesante sigue en igual situación después de capacitarse, habiendo gastado tiempo y a veces dinero en obtener un diploma de poco valor práctico.

Por ello el proyecto se enfoca en establecer una relación activa con las empresas y los organismos del estado teniendo como objetivo principal elevar la tasa de empleabilidad ejerciendo un rol articulador entre los distintos actores del sistema laboral.

La Escuela de Oficios apunta a la solución del problema social creado por la incorporación creciente de jóvenes al mercado de trabajo con una formación laboral insuficiente, existe además una situación de coyuntura con los auges de la construcción y minería que hace que su creación sea oportuna y socialmente rentable.

 Muchas instituciones de capacitación, por la dinámica del financiamiento enfrentan el riesgo de comercializar su oferta para sobrevivir, entrando en el "negocio de la educación": vender diplomas con alta demanda en el mercado. Con ello se pierde la esencia social y hasta pone en duda su utilidad.

En el presente trabajo se investigó acerca de los alumnos potenciales; el interés de las empresas; la competencia; los programas del Estado y posibles modelos de negocio tomando en cuenta el mercado y financiamiento. Se concluye que el modelo más atractivo es de programas a la medida financiados por SENCE y las empresas, con un enfoque inicial en los sectores de construcción, empresas extractivas y contratistas mineros, agroindustria de semillas, hotelería y turismo, También son posibles programas para emprendimiento y grupos vulnerables financiados principalmente por FOSIS.

# PERFIL DE LOS ALUMNOS POTENCIALES

Los estudiantes de la Escuela de Oficios pueden provenir principalmente de alguno de los siguientes grupos:

1. Jóvenes que se incorporan por primera vez al trabajo
2. Trabajadores que han perdido su empleo
3. Trabajadores en programas de emergencia
4. Conscriptos en Servicio Militar
5. Trabajadores de baja o sin calificación
6. Trabajadores que la empresa necesita especializar
7. Micro empresarios que deseen mejorar su producto o servicio
8. Reclusos en Centros de Reinserción Social y Centros de Observación de Menores

Estos subgrupos se pueden colocar en dos grandes categorías:

* Los que están trabajando
* Los que están cesantes o en empleos muy precarios

Dependiendo de la categoría se encuentran las principales fuentes de financiamiento. Como vimos anteriormente el modelo de negocios basado en el pago de los alumnos no es viable y el grupo objetivo de cesantes y trabajadores no calificados hace necesario buscar financiamiento en programas públicos, tales como los que entrega el FOSIS, dirigido principalmente a cesantes y auto empleados y SENCE que está dirigido a mejorar las calificaciones de los trabajadores.

También existen, en casos especiales, formas alternativas de financiamiento tales como:

* Capacitación pagada por las empresas
* Capacitación pagada por los trabajadores
* Fondos y programas regionales de fomento al empleo

# GRADO DE INTERÉS MOSTRADO POR LAS EMPRESAS

Para sondear si existe interés en las empresas en asociarse a las actividades de la Escuela de Oficios se realizó un listado de algunas empresas que se consideraron representativas en las ciudades de Arica, Iquique y Antofagasta como se muestra a continuación:



Los datos de las empresas elegidas se pueden ver en el Anexo 1, se efectuaron contactos telefónicos con empresas de Arica e Iquique como se muestra a continuación:



De un total de 64 llamadas, contestaron 28 de las cuales 15 empresas mostraron interés por el proyecto y disposición a contestar una encuesta. Las 13 empresas que no contestaron fue porque no se encontraba el dueño, el responsable de RRHH, etc. En general no se obtuvieron respuestas con rechazo a la idea. Las empresas que expresaron interés son las siguientes



Donde INT es un índice del interés mostrado en una escala de 1 a 5 donde 1 es ningún interés y 5 máximo interés.

De este sondeo se puede concluir que existe un grado de interés en las empresas para integrarse a programas en conjunto con la Escuela de Oficios.

# ANALISIS DE LA COMPETENCIA

### Educación Técnico-Profesional

La competencia a la Escuela de Oficios son todas las instituciones que presentan iguales o similares ofertas de capacitación en el área de interés. La capacitación de oficios se hace en la actualidad en los colegios técnicos profesionales; institutos comerciales: escuelas industriales; escuelas técnica; escuelas Agrícolas e institutos marítimos. Se presenta a continuación la oferta en las regiones de Arica y Parinacota así como la región de Tarapacá (datos año 2007)



Fuente: Seremi de Educación

Se puede observar que existe una la oferta abundante en oficios para los jóvenes de hasta 19 años la cual se entrega de manera gratuita, especialmente en los colegios municipalizados y particulares subvencionados. Estos planteles presentan diverso grado de equipamiento pero el gobierno ejecuta importantes inversiones en infraestructura todos los años para estos planteles.

Muchos de estos planteles entregan títulos de Técnico de Nivel Superior, mientras que otros solo otorgan diplomas o mención de especialidad en determinados oficios. El Liceo Pablo Neruda (municipalizado) es uno de los que más promueve sus carreras y para el año 2012 egresaron 90 alumnos de la carrera de Técnico de Nivel Medio en Explotación Minera a los cuales el Gobierno Regional consiguió 24 puestos para práctica profesional.

Las principales fortalezas de estos colegios son la matrícula asegurada y las subvenciones estatales por alumno, además de las inversiones para equipamiento también con fondos del estado.

Las debilidades son los conocidos problemas de calidad de la educación media, las frecuentes huelgas y la débil imagen institucional de muchos de estos colegios.

La oferta de cursos es variada, pero las principales áreas son las siguientes:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Administración | Liceos  |
| 2 | Contabilidad | Liceos  |
| 3 | Secretariado | Liceos  |
| 4 | Ventas | Liceos  |
| 5 | Técnico en computación | Liceos  |
| 6 | Alimentación colectiva | Liceos  |
| 7 | Vestuario | Liceos  |
| 8 | Edificación | Liceos  |
| 9 | Atenc.Soc. y recreativa | Liceos  |
| 10 | Mecánica automotriz | Liceos  |
| 11 | Construciones metálicas | Liceos  |
| 12 | Electricidad | Liceos  |
| 13 | Electrónica | Liceos  |
| 14 | Telecomunicaciones | Liceos  |
| 15 | Atención de párvulos | Liceos  |
| 16 | Servicios de alimentación | Liceos  |
| 17 | Atención adultos mayores | Liceos  |
| 18 | Atención enfermería | Liceos  |
| 19 | Explotación minera | Liceos  |
| 20 | Agropecuario | Liceos  |
| 21 | Turismo | Liceos  |
| 22 | Hotelería | Liceos  |
| 23 | Acuicultura | Liceos  |
| 24 | Mecánica industrial | Liceos  |
| 25 | Operación portuaria | Liceos  |
| 26 | Auxiliar de farmacia | Inacap Capacitación |
| 27 | Ventas y negociación | Inacap Capacitación |
| 28 | Cocina japonesa | Inacap Capacitación |
| 29 | Higiene y manip.de alimentos | Inacap Capacitación |
| 30 | Pastelería | Inacap Capacitación |
| 31 | Administración de bodegas | Inacap Capacitación |
| 32 | Operac.Eq.extracción | Santo Tomás-Sence |

### OTEC

Otros organismos que entregan capacitación son las OTEC, en Arica existen 26 y en Iquique 48 reconocidas por FOSIS, con acceso a proyectos y programas. Las OTEC tienen mucha experiencia ejecutando proyectos FOSIS pues son las principales operadoras de estos proyectos y programas. Las fortalezas son su experiencia en la formulación de los proyectos y en trabajar con personas de escasos recursos. Las debilidades son su mínima infraestructura y escasos recursos humanos, pues son en su mayoría empresas de supervivencia. El listado de las OTEC de Arica e Iquique se puede ver en el Anexo 2.

### Institutos y Universidades

También en Arica INACAP tiene una división de capacitación y la Universidad Santo Tomás tiene la Escuela de Oficios Mineros. En Iquique el Centro Tecnológico Minero capacita en las áreas de Operación de Equipos Mineros, Operación de Plantas Mineras y Mantención Electromecánica de Plantas Mineras.

Las fortalezas de estos institutos son su importante infraestructura, buena imagen institucional y muy buena relación con las empresas. Las debilidades son su modelo de negocio, orientado a alumnos con capacidad de pago y su poca experiencia en trabajo con gente de escasos recursos.

# MATRIZ DE CARACTERIZACIÓN DE LA COMPETENCIA

|  |
| --- |
| **Colegios municipales y particulares subvencionados** |
| Fortalezas | Debilidades |
| Alta matrícula, prácticamente asegurada. | Calidad de educación |
| Subvención estatal | Imagen institucional débil (algunos) |
| Equipamiento estatal | Frecuentes huelgas |
| Educación gratuita | Burocracia |
| **OTEC inscritas en Fosis** |
| Fortalezas | Debilidades |
| Expèriencia en participar en proyectos FOSIS (algunas) | Empresas con tamaño de supervivencia |
| Experiencia en capacitar trabajadores | Pobre infraestructura |
| Relación establecida y reputación con FOSIS | Poca llegada con empresas  |
| **INACAP, Universidad Santo Tomás y Centro Tecnológico Minero** |
| Fortalezas | Debilidades |
| Muy buen acceso a las empresas | Orientadas a alumnos con capacidad de pago |
| Buena infraestructura | Por su tamaño y naturaleza requieren de mayores utilidades |
| Buena imagen institucional | Poca experiencia capacitando trabajadores |

# PROGRAMAS SENCE Y FOSIS VIGENTES



# EMPRENDIMIENTO

Los programas de emprendimiento para sectores vulnerables generalmente son canalizados a través de Fosis y operados por OTEC.

Son típicamente programas de 7 meses. Ejemplo Programa de Apoyo al Microemprendimiento FOSIS 2012

Para 50 beneficiarios

$ 54.000.000

$ 1.080.000 por beneficiario

($ 600.000) inversión en bienes p/beneficiario

Por el bajo presupuesto, resulta difícil ejecutar programas de calidad en esta modalidad de financiamiento.

# CAPACITACIÓN A LA MEDIDA PARA EMPRESAS

Esta modalidad es una alternativa para especializar a quienes ya están trabajando y puede ser financiada con recursos SENCE o de las empresas.

Capacitación que Crea Valor

La Escuela de Oficios ofrece soluciones a los problemas de recursos humanos que enfrentan las organizaciones, a través de sus servicios de capacitación abierta y a la medida

¿Qué se hace?

Desarrollo de programas que se enfocan en las necesidades de capacitación específicas de su organización. Se trabaja con el personal de acuerdo a su disponibilidad de tiempo, utilizando la metodología y el enfoque más adecuados para su organización.

¿Qué se espera lograr?

Aprendizaje que desarrolle en las personas las competencias y

actitudes que necesita su organización. Los participantes aprenden y fortalecen las relaciones con sus colegas

Mercado: contratistas de la minería, empresas mineras, empresas de construcción, agroindustria, turismo.

# ALTERNATIVAS DE MODELO EDUCATIVO

Conocer la empresa

y su estrategia

Alineamiento métodos

 y estrategia de la empresa

Identificar

necesidades

competencias y

objetivos

Diseñar el

Programa

Ejecutar el

Programa

“Aprender haciendo”

MODELO DE CAPACITACIÓN A LA MEDIDA

FLEXIBILIDAD

In-Home

En aula

Aprendizaje

Metodología

Contenidos

Profesores

Duración

Horarios

La capacitación a la medida debe ser muy flexible, requiere considerar como clientes a las empresas, con quienes la Escuela de Oficios debe establecer relaciones permanentes de asociatividad que sería necesario mantener en el tiempo. Esta modalidad puede ser uno de los factores diferenciadores respecto de la competencia que presenta la educación Técnico-Profesional, las OTEC y los institutos como INACAP Capacitación, Universidad Santo Tomás y Centro Tecnológico Minero.



La capacitación financiada por programas estatales es rígida pues los planes de enseñanza y su ejecución deben alinearse estrechamente a las bases de licitación presentadas por SENCE, en este terreno se compite con las OTEC muchas de las cuales tienen un historial establecido de ejecución de programas FOSIS. En este caso el cliente son organismos del gobierno tales como FOSIS, Gobierno Regional, etc.

MODELO TRADICIONAL CFT

Diseñar oferta de

cursos

Estudio de

la demanda

Diseñar los

Programas

Captar alumnos

Venta del curso

Ejecutar los

Programas

El modelo tradicional CFT es el que busca financiamiento cobrando matrícula y aranceles a los propios alumnos y puede ser viable en algunos casos especiales. En este modelo los clientes son los alumnos, los cursos y programas se diseñan ex ante, de acuerdo a necesidades detectadas por la propia Escuela de Oficio y se venden entre los interesados. Se puede usar en cierta clase de cursos especiales como conversación básica en inglés, música, arte y otros que pueden tener demanda entre potenciales alumnos.

# ELEMENTOS PARA UN PLAN ESTRATEGICO DE LA ESCUELA DE OFICIOS

### PROPUESTA DE MISION

Articular los empleadores, trabajadores y gobierno, entregando adiestramiento en oficios dirigido a mejorar la situación de cesantes y trabajadores en empleo precario, certificar los oficios haciendo un uso eficaz de tecnologías y recursos disponibles, incentivar la educación continua de trabajadores y artesanos con o sin educación formal para dignificar y mejorar su situación laboral.

### ANALISIS DE LOS FACTORES EXTERNOS E INTERNOS

**Factores Externos**

**Oportunidades:**

1. Existe una demanda insatisfecha de trabajadores calificados en oficios debido al surgimiento de nuevas áreas de actividad económica tales como la construcción, la minería, la agro industria y otras que no encuentran personal calificado en la zona y deben importarlo desde otras regiones o desde el extranjero
2. Existe una cantidad significativa de personas cesantes, con preparación insuficiente para enfrentar el mercado del trabajo
3. Existe una cantidad significativa de trabajadores en empleo precario que no pueden mejorar en su trabajo por la limitación de sus destrezas y conocimientos laborales
4. La formación y capacitación de oficios es uno de los pilares de la política de Gobierno para enfrentar la cesantía y la escasez de mano de obra calificada
5. Existe amplia experiencia internacional en programas de formación de oficios, particularmente en organizaciones tales como la O.I.T.
6. Existen programas y proyectos estatales para mejorar la empleabilidad de las personas de situación más vulnerable, ya sean cesantes o trabajadores en empleos precarios, así como para capacitación de trabajadores en las empresas.

**Amenazas:**

1. Un desinterés de las empresas empleadoras en trabajar en conjunto con la Escuela de Oficios amenazaría la viabilidad del proyecto
2. La tradición de menosprecio hacia los oficios, existe una fuerte barrera cultural que ha frustrado muchas iniciativas similares antes de esta (Escuelas de Artes y Oficios, Duoc, Inacap, escuelas Salesianos, etc.)
3. Existe resistencia en el mercado del trabajo para pagar más por una mano de obra mejor calificada en los oficios, todavía en muchas partes se prefiere correr el riesgo con un *maestro chasquilla* más barato.
4. Existe riesgo de que los oficios en los cuales se capacite, no estén vigentes o no tengan la suficiente demanda laboral, creándose una nueva generación de "cesantes capacitados"
5. Las actividades económicas en el mundo actual son cambiantes por lo que existe el riesgo de obsolescencia en determinados oficios

**Factores Internos**

**Fortalezas:**

1. La imagen institucional de la Universidad de Tarapacá, el CFT-UTA y la Fundación Para el Desarrollo de la Universidad de Tarapacá ayuda en la creación de confianzas y prestigio para la Escuela y sus egresados, así como contribuye a dignificar los oficios en los cuales se califique
2. La Universidad de Tarapacá, el CFT-UTA y la Fundación Para el Desarrollo de la Universidad de Tarapacá poseen una infraestructura que puede ser aprovechada integralmente por los estudiantes de la Escuela de Oficios
3. Existe compromiso estratégico de las instituciones participantes para contribuir al desarrollo regional a través de actividades y proyectos de vinculación y gestión compartida del conocimiento con actores del medio social, cultural y productivo.

**Debilidades:**

1. Por ser una iniciativa innovadora, donde hay que crear relación permanente con las empresas, puede enfriarse el entusiasmo hacia el proyecto por parte de las organizaciones que participan
2. Las instituciones participantes de origen estatal, tienen procedimientos más rígidos y controlados, sujetos a reglamentos y revisión de la Contraloría General de la República lo que podría entorpecer o demorar la toma de decisiones

### OBJETIVO GENERAL

Mejorar la situación de los cesantes y subempleados, con un adiestramiento articulado, entregando destrezas que los transformen en trabajadores especializados, con buena empleabilidad y valiosos para suplir los déficit de las empresas en la áreas que se requieren, contribuyendo a optimizar el uso de los recursos fiscales destinados a estos fines.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los objetivos estratégicos que la Escuela se ha fijado son los siguientes:

1. Establecer relaciones de cooperación con las empresas para diseñar los cursos y suplir la demanda insatisfecha de trabajadores especializados
2. Establecer relaciones de cooperación con organismos estatales que promuevan la empleabilidad y mejoramiento del capital humano para ofrecerles programas que maximicen el uso de los recursos asignados
3. Especializar y dignificar oficios manuales y no académicos, entregando posibilidades reales de trabajo y superación de la pobreza a las personas.
4. Brindar servicios de formación en oficios a la comunidad de la Región de Arica y Parinacota, especialmente a trabajadores y artesanos, con o sin formación previa, para especializarlos y certificarlos.
5. Desarrollar líneas de capacitación, dirigidas a los sectores más vulnerables y de acuerdo a necesidades de las empresas, buscando el apoyo de instituciones nacionales e internacionales dedicadas al fomento de la educación de oficios

### SINTESIS DE VINCULACION ENTRE OBJETIVOS, ACTIVIDADES Y RECURSOS

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **OBJETIVOS ESPEC.** | **ACTIVIDADES** | **RECURSOS** |
| 1.- Establecer relaciones de cooperación con las empresas para diseñar los cursos y suplir la demanda insatisfecha de trabajadores especializados | 1.1.-Catastro de las empresas que generan un porcentaje significativo de los puestos de trabajo en la ciudad1.2.-Selección de las empresas con potencial para crear una relación asociativa1.3.-Contacto a las empresas seleccionadas1.4.-Encuesta a las empresas seleccionadas1.5.-Programa de visitas institucionales1.6.-Posible incorporación al directorio | Trabajo en InternetTrabajo de escritorioLlamadas telefónicasEncuestas por emailVisitas a empresasRecursos físicos: Internet, teléfono, transporte |
| 2.- Establecer relaciones de cooperación con organismos estatales que promuevan la empleabilidad y mejoramiento del capital humano para ofrecerles programas que maximicen el uso de los recursos asignados | 2.1.-Contacto con Fosis2.2.-Contacto con SENCE2.3.-Contacto con otras autoridades2.4.-Presentación en Fosis2.5.-Presentación en Sence2.6.-Presentación en otra | Llamadas telefónicasEquipamiento para presentacionesVisitas institucionalesTransporte |
| 3.- Especializar y dignificar oficios manuales y no académicos, entregando posibilidades reales de trabajo y superación de la pobreza a las personas. | 3.1.- Ejecutar una política comunicacional alineada a la estrategia para dar prestigio a los oficios, a los graduados y a la escuela misma | Servicios gráficosPublicidadNotas de prensa a los mediosParticipación en entrevistas |
| 4.- Brindar servicios de formación en oficios a la comunidad de la Región de Arica y Parinacota, especialmente a trabajadores y artesanos, con o sin formación previa, para especializarlos y certificarlos. | 4.1.-Basados en encuestas a empresas desarrollar cursos con sus programas en áreas de estudio de alta empleabilidad4.2.- Establecer el método y régimen de enseñanza a aplicar según el curso 4.3.-Reclutar instructores calificados para los cursos diseñados4.4.-Gestionar recursos estatales de financiamiento de acuerdo a los programas y proyectos disponibles4.5.-Ejecución del programa4.6.-Evaluación de los resultados de empleabilidad | Infraestructura física y recursos humanos de CFT-UTA y la Universidad de TarapacáInstructores externos en base a las necesidades específicas de cada programaFinanciamiento estatal de proyectos Fosis, Sence y otros |
| 5.-Desarrollar líneas de capacitación, dirigidas a los sectores más vulnerables y de acuerdo a necesidades de las empresas, buscando el apoyo de instituciones nacionales e internacionales dedicadas al fomento de la educación de oficios | 5.1.-Mantener un vínculo permanente con las empresas y asociaciones de empleadores para estar informados de los nuevos requerimientos en el campo laboral5.2.-Desarrollar programas de adiestramiento acorde a estos nuevos requerimientos5.3.-Buscar oprtunidades de cooperación técnica nacional e internacional5.4.-Monitorear programas de Fosis y Sence a medida que van apareciendo para participar en ellos | Recursos físicos: Internet, teléfono, visitas personales |

### ÁREAS DE ACTIVIDAD ECONÓMICA A EXPLORAR

1. Construcción
2. Minería
3. Agro industria
4. Pequeña agricultura
5. Transporte
6. Manipulación de alimentos
7. Retail, comercio y servicios
8. Producción industrial
9. Turismo
10. Otras

### REGIONES DE INTERÉS

1. Arica y Parinacota
2. Tarapacá
3. Antofagasta

# COMPONENTE SOCIAL: LA ESCUELA DE OFICIOS COMO APORTE A LAS POLÍTICAS SOCIALES DEL ESTADO

La iniciativa de la Escuela de Oficios, pretende complementar los esfuerzos del Estado enfocados a la superación de la pobreza con ayudas sustentables en el tiempo. Conseguir un empleo estable es mucho más valioso para los beneficiarios que otras ayudas puntuales de carácter asistencialista.

El carácter innovador de esta propuesta consiste en que se ocupa del ciclo completo del problema del desempleo, además de entregar el adiestramiento la Escuela de Oficios funcionará como una agencia de empleos para suplir demandas específicas de trabajadores de parte de las empresas. Como el perfil de los alumnos pertenece mayoritariamente a los grupos más vulnerables la Escuela también se encargará de postular y obtener el financiamiento necesario por vía de los programas sociales destinados para estos efectos.

La Escuela incluirá en todos sus cursos de adiestramiento un módulo de superación personal, dirigido a mejorar habilidades sociales, relaciones humanas, valoración del trabajo y en general promover el deseo de educación continua, que aún no está suficientemente internalizado en nuestro medio pero es cosa común en países más desarrollados.

# **LA ESCUELA DE OFICIOS Y EL FOSIS**

La Escuela de Oficios retoma el espíritu de superación de la pobreza mediante educación popular, para evitar que su quehacer se desvirtúe por incentivos de mercado se ha decidido acudir a Fosis y SENCE como organismos directamente vinculados con los temas de pobreza, empleo y promoción social, de manera de establecer vínculos de cooperación, que se traduzcan en acciones y programas concretos para beneficio de los mas pobres de nuestra región. En este sentido La Escuela de Oficios puede contribuir a mejorar la eficiencia y evaluación ex post debido a su articulación directa con los empleadores.

**Mejorar la eficiencia**

La eficiencia del gasto público en programas de capacitación es un problema no resuelto dentro del actual esquema, donde los organismos capacitadores no trabajan de manera coordinada con los empleadores.

En el actual sistema *“la oferta de cursos se configura a partir de un análisis de la demanda y oferta de capacitación en cada Región, realizado mediante consultas de las direcciones regionales del SENCE con organismos de capacitación, Consejos Regionales de Capacitación (CRC), autoridades regionales y organizaciones gremiales”*[[1]](#footnote-1). Estas consultas no involucran directamente a los empleadores y pueden producir una oferta de cursos basada en opiniones o intereses ajenos a la necesidad real del mercado.

**Mejorar el seguimiento**

Otro problema actual es la dificultad para el seguimiento expost a los beneficiarios, pues las entidades capacitadoras se desligan del problema una vez terminado su curso, como podemos leer en el documento antes citado *“El Programa no ha efectuado seguimiento ni a beneficiarios individualmente considerados ni a unidades económicas. Además, ninguno de los 5 indicadores de eficacia definidos por el Programa a nivel de Fin, ha sido cuantificado. Dado que los resultados de los indicadores a nivel de Fin no son 100% atribuibles al Programa, el análisis de este tipo de indicadores queda fuera del alcance de evaluaciones como la presente, que utilizan la metodología de marco lógico”*.

La colaboración entre ambas instituciones debe resultar en mejores programas y servicios de acción social por cuanto:

1. Mejora la eficiencia del gasto y el seguimiento de los resultados
2. Los ejecutantes del proyecto poseen infraestructura y logística actualmente ociosa que puede usarse con provecho para estos fines: existe capacidad ociosa en salas de clases, acceso a instalaciones deportivas y recreativas, infraestructura agrícola, talleres, etc.
3. La Escuela de Oficios operará de manera descentralizada, será dirigida por personas de experiencia en el campo de los proyectos sociales y sus instructores serán escogidos entre los mejores elementos con experiencia práctica en las clases que se impartan. La instrucción de la Escuela será de naturaleza práctica, de acuerdo a los requerimientos de los empleadores
4. Dentro de cada uno de los cursos que se impartan se incluirá un módulo dedicado a la superación personal y el micro emprendimiento, de manera que los alumnos posean herramientas adicionales que les permitan superar su pobreza de capacidades

# CERTIFICACIONES Y CALIFICACIONES

 La "Certificación Laboral" o "Calificación de Especialidad" son certificados entregados por la Escuela de Oficios al egresado en la cual se expresa que éste ha cumplido con la asistencia a alguno de los cursos de adiestramiento ejecutados por la Escuela y ha aprobado las evaluaciones a las que ha sido sometido en el curso del programa.

En términos generales, los programas de Certificación Laboral (CEL) serán cursos de formación que enseñen preferentemente a quienes no tengan experiencia previa en el oficio, los programas de Calificación de Especialidad" (CAE) en cambio serán impartidos para aquellos que ya poseen conocimientos informales en un oficio y deseen perfeccionarlos y ser calificados por ello.

La Escuela de Oficios , como un ente descentralizado dependiente de la OTEC del CFT-UTA y la Fundación Para el Desarrollo de la Universidad de Tarapacá, participará en programas Fosis y Sence de adiestramiento y educación continua, consistentes en certificaciones dirigidas a trabajadores de oficios no académicos, con o sin formación previa que deseen adquirir y acreditar sus conocimientos teórico-prácticos en el oficio escogido.

Los cursos consistirán en módulos prácticos y teóricos, a impartirse de acuerdo a criterios flexibles determinados por las necesidades especificadas por los empleadores, durante un lapso de tiempo determinado, y serán flexibles en cuanto a completados con un lapso de tres meses de práctica en el mundo laboral.

Los instructores de la escuela serán personas de reconocida competencia en los ramos que impartan no siendo requisito necesario la posesión de un título o grado académico, sino más bien antecedentes que demuestren y acrediten experiencia y excelencia en el oficio. Las clases teórico-prácticas serán complementadas con charlas, preferentemente de personas que hayan creado empresas exitosas a partir de su trabajo práctico y experiencia.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES PARA LA SEGUNDA ETAPA

1. El modelo de negocios basado en la capacitación a la medida es el que puede resultar diferenciador respecto de la competencia, sin embargo requiere un esfuerzo extra de mantener vínculos constantes con las empresas e involucrarlas en el proyecto de la Escuela de Oficios
2. Para tener éxito esta vinculación debe ser institucional y los primeros contactos deben ser de alto nivel, entre directivos del CFT-UTA, la FDUTA y los ejecutivos y dueños de empresas o ejecutivos con poder de decisión
3. Los principales sectores que se recomienda explorar son la construcción y los grandes contratistas de la minería, luego las empresas mineras, agroindustrias de semillas, turismo y asociaciones gremiales
4. También es necesario establecer una vinculación institucional con Seremi de Desarrollo Social, del Trabajo, FOSIS y SENCE para darles a conocer el proyecto y explorar posibles vías de cooperación.
1. Informe final de evaluación programa de capacitación para microempresarios y trabajadores independientes, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo 2007 [↑](#footnote-ref-1)