

## Cartas al Director

### FORMAR MEJOR, NO ES EXTENDER LAS CARRERAS

SEÑOR DIRECTOR:

El debate sobre acortar la duración de las carreras universitarias ha vuelto con fuerza. Y es positivo. No se trata de una discusión técnica ni financiera, sino de una pregunta de fondo: ¿Qué tipo de formación necesita el Chile de hoy?

Durante décadas asumimos que más años equivalían automáticamente a mejor calidad. Sin embargo, la evidencia comparada y la experiencia reciente muestran algo distinto: la calidad de la formación no depende exclusivamente del número de años de estudio, sino del perfil de egreso que cada carrera define y efectivamente cumple. Lo relevante son las competencias, capacidades y valores que desarrollan los estudiantes, no la extensión nominal del plan de estudios.

Vivimos en un mundo que cambia aceleradamente, donde el conocimiento se renueva de forma permanente. En ese contexto, la educación puede concebirse como un proceso continuo.

El pregrado debiera entregar una base sólida: pensamiento crítico, habilidades para aprender, capacidades fundamentales para insertarse tempranamente en el mundo del trabajo. Debemos formar cabezas, no llenarlas de contenido innecesario solo porque alguna vez puedan necesitarlo. Para ello luego vienen las especializaciones, las que se producen opcionalmente a lo largo de la trayectoria laboral, mediante diplomados, postítulos, magísteres y otras formas de educación continua.

Este enfoque es particularmente relevante para un sistema que hoy recibe estudiantes con realidades muy diversas, muchos de los cuales necesitan trabajar mientras estudian. Carreras excesivamente largas incrementan el endeudamiento, retrasan la inserción laboral y, no pocas veces, afectan la permanencia y el éxito académico.

Reducir la duración de las carreras -en la medida que se pueda cumplir con el perfil de egreso definido- no es bajar estándares. Es, por el contrario, un cambio de paradigma que exige rediseñar mallas, fortalecer la docencia, usar mejor la tecnología y apoyar de manera temprana a quienes ingresan con brechas formativas. Tam-

bién requiere actualizar marcos normativos, como aquellas regulaciones que asocian empleos del sector público a un número fijo de años de estudio.

Chile ya dio un paso en esta dirección cuando las ingenierías pasaron de seis a cinco años. Estoy convencido que formar profesionales sólidos en menos tiempo no solo es posible, es necesario. Pero hacerlo requiere también una mirada diferente de la educación y de cómo nos adecuamos a lo que los jóvenes y el país necesitan.

*Julio Castro S.*  
Rector  
Universidad Andrés Bello

### EL VALOR DEL 21 DE MAYO

SEÑOR DIRECTOR:

Con seguridad me atrevería a decir que no hay dudas en Chile de que Prat tiene un lugar muy bien ganado en el panteón de los héroes nacionales, como también lo tienen Serrano, Aldea y la dotación de la Esmeralda. Dicho eso preocupa que haya alcaldes que estén dispuestos a no realizar ceremonias en homenaje a las Glorias Navales, o que bien no asistan a las que se realizan en sus comunas. Algo similar sucedió en la inauguración del Mes del Mar en la Región de Valparaíso, donde se notó una baja presencia de autoridades regionales o locales. Esto hace unos años atrás era impensable en Chile y no podemos permitir que se transforme en una tendencia.

*Richard J. Kouyoumdjian Inglis*  
Vicepresidente ejecutivo de  
AthenaLab

### DESEMPLEO FEMENINO

SEÑOR DIRECTOR:

Ante el 10% de desempleo femenino con 50 meses en 8% o más, mientras el de los hombres se mantuvo estable en 8,1% (preocupante igualmente) con la totalidad del aumento en las mujeres, elevándose en las jóvenes a 27%, no podemos como país errar en las políticas públicas.

El 22,9% de las desocupadas está en desempleo de larga duración, cifra que se eleva a 32% en el caso de las desocupadas de 50 años o más. Además, mientras el desempleo de larga duración de mujeres creció al 26,3% anual, en el caso de los hombres cayó 13,4%. Son 452.137 mujeres sin trabajo.

El crédito tributario a las remuneraciones del Proyecto de Ley para la Reconstrucción no es un incentivo específico a la contratación, sino un apoyo al costo del empleo formal de las empresas. En sus inicios tampoco se hacía cargo de las mayores dificultades de empleabilidad