



UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**“Percepción de los empleadores ante la vinculación con la carrera de
Administración Pública de la Universidad de Valparaíso”**

Tesis para optar al Título de Administrador Público y al

Grado de Licenciado en Administración Pública

Alumno

José Carlos Tornero Olmedo

Profesor Guía

Fernando Rubio Fernández

Valparaíso, 2014

Contenido

RESUMEN.....	4
INTRODUCCIÓN.....	6
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	8
1.1 SISTEMA DE ACREDITACIÓN DE LAS CARRERAS UNIVERSITARIAS EN CHILE.8	
1.1.1 ¿Qué es la acreditación?.....	8
1.1.2 Tipos de acreditación.....	9
1.1.3 Comisión Nacional de Acreditación (CNA).....	10
1.1.4 Proceso de Acreditación.....	11
1.1.5 Dimensiones y criterios de evaluación.....	14
1.1.6 Mejoramiento Continuo.....	15
1.1.7 Beneficios de la Acreditación.....	16
CAPÍTULO II: MARCO CONTEXTUAL.....	17
2.1 El perfil (profesional) de egreso de la carrera de Administración Pública.....	17
2.2 CAMPO LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.....	19
2.2.1 Estamentos.....	21
CAPÍTULO III: MARCO INSTITUCIONAL.....	24
3.1 CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO.....	24
3.1.1 Definiciones estratégicas.....	25
3.1.2 PRINCIPIOS Y FINES.....	26
3.1.3 Objetivos de la Unidad.....	27
3.1.4 Propósitos de la Unidad.....	29
3.1.5 Perfil de egreso.....	30
3.1.6 Dimensiones y Criterios de Evaluación.....	30
3.2 Declaraciones institucionales respecto a la Vinculación con el Medio.....	32
3.3 Datos del Proceso acreditación 2012 de la Carrera de Administración Pública.....	33
CAPÍTULO IV: MARCO METODOLÓGICO.....	37
4.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE ESTUDIO.....	37
4.2 OBJETIVOS.....	37
4.2.1 Objetivo general.....	37
4.2.2 Objetivos específicos.....	38
4.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	38

4.4 INSTRUMENTOS DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN.....	39
4.4.1 OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO.....	40
CAPÍTULO V: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	41
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.....	48
BIBLIOGRAFÍA.....	52
ANEXOS.....	54
Anexo N°1: “Encuesta”.....	54
Anexo N°2: “Tabulación de resultados”.....	62
Anexo N°3: “Presentación de los resultados encuesta”.....	63

RESUMEN

Un rol trascendental es el que cumplen las universidades en la formación del capital humano, lo cual constituye el desarrollo de las sociedades. Frente a esto la carrera de Administración Pública, desde su creación mediante el decreto Exento N° 1500 de la Universidad de Valparaíso, se ha preocupado de formar profesionales para la Administración Pública chilena, los cuales poco a poco se han ido insertando de una u otra manera en el mercado laboral.

Ante esto, la carrera en la actualidad necesita mantener información actualizada referente a como se han insertado sus titulados en sus actuales puestos de trabajo. El estudio nace frente a esta necesidad. La entrega de una herramienta de retroalimentación de información propia de las relaciones laborales con el medio laboral, que aporte a su perfeccionamiento y la mejora en sus actividades.

El objetivo de esta investigación es identificar la percepción que los empleadores de egresados de la carrera de Administración Pública, tienen respecto a las actividades de vinculación que realiza la carrera. Todo, con el objetivo último de retroalimentar los procesos internos, en orden a optimizar y adaptarlos, en lo que se considere necesario, con relación a los requerimientos del mercado laboral y de sus egresados.

Para cumplir dicho objetivo, el presente informe describe el proceso de acreditación, basándose en los lineamientos y criterios de la CNA, describe el objeto de estudio “la carrera de Administración Pública de la Universidad de Valparaíso”, se informan los datos obtenidos de la aplicación de la encuesta a empleadores, y por último se analizan estos resultados, comparándolos con los datos recopilados del proceso de acreditación del año 2012.

Luego del análisis, se puede concluir que existe una negativa percepción sobre la vinculación con el medio externo. Éste fenómeno puede tener explicación en el hecho de que faltan instancias formales de retroalimentación.

Por tanto, para procurar el aumento y profundización de su relación con las organizaciones públicas y privadas de la región donde sus egresados tengan presencia

en labores profesionales. Es que se sugieren las siguientes líneas de acción:

Primero la creación de un sistema de información de vinculación con el medio, levantándose antecedentes, a nivel de carrera, sobre su actual vinculación con las instituciones, luego elaborar un catastro de las necesidades de vinculación de los grupos de interés que permitan definir estrategias de vinculación acordes a sus necesidades, y finalmente definir las instancias y formas de vinculación con las organizaciones, generando directrices para la firma de convenios y las líneas de trabajo en materia de vinculación.

Estas actividades aparentemente se están realizando actualmente por parte de la carrera, de una u otra forma. Sin embargo, a la luz de los resultados, es evidente que necesitan ser optimizadas

INTRODUCCIÓN

Frente a la necesidad de profesionalizar el sector público y de esta manera entregar un mejor servicio, eficiente y eficaz a quienes son usuarios o se ven beneficiados por las prestaciones que este sector entrega, se creó en el año 2000 mediante el Decreto Exento N° 1500 de la Universidad de Valparaíso, la carrera de Administración Pública. Esta carrera comenzó dictándose en jornada vespertina, con el objeto central, el cual era perfeccionar y preparar a funcionarios y profesionales del área pública de Chile. Para el año 2004 se decide abrir cupos para ingresos a jornada diurna, los cuales iban dirigidos a preparar a egresados de enseñanza media para cumplir labor en los diferentes servicios públicos que componen la administración del estado chileno¹.

Al cabo de cinco años la carrera de Administración Pública de la Universidad de Valparaíso produjo la primera generación de titulados y estos comenzaron a incorporarse al mundo laboral. Se presume que muchos de ellos considerando que la carrera comenzó como un medio de desarrollo profesional de funcionarios públicos, ya están prestando servicios como profesionales inmersos en alguna institución de este carácter.

El desarrollo actual de los sistemas de educación superior considera como un componente fundamental el aseguramiento de la calidad a nivel institucional y programático. Con este concepto se hace referencia a un conjunto de acciones destinadas a evaluar el desempeño de una institución, programa o carrera, a identificar las medidas necesarias para corregir las deficiencias detectadas, a organizarse para implementar dichas medidas y a dar cuenta pública del grado en que se cumplen los criterios de calidad previamente concordados y los propósitos definidos por la propia institución o programa. Es importante, por consiguiente, entender la evaluación en general, y la autoevaluación en particular, como mecanismos de gestión de la calidad².

¹ CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Sección “Historia de la Carrera de Administración Pública”. Disponible en <http://administracionpublica-uv.com/index.php/la-escuela> (Revisado el 05-12-2014)

² Comisión Nacional de Acreditación, C.-C. (2008). *MANUAL DE PARES EVALUADORES, GUÍA PARA LA EVALUACIÓN EXTERNA CON FINES DE ACREDITACIÓN CARRERAS Y PROGRAMAS DE PREGRADO*.

Se advierte a nivel internacional la tendencia a una mayor evaluación de la actividad universitaria como una forma de rendir cuenta a la sociedad del uso efectivo que el Estado realiza en inversión de formación de capital humano.

En ese contexto, el seguimiento de egresados es un asunto de vital importancia para las universidades debido a que la evaluación del desempeño profesional y personal de los egresados permite establecer indicadores con respecto a la calidad y eficiencia de las instituciones de educación superior.

En la actualidad, las universidades deben asumir responsabilidad en la inserción de los egresados en el mercado laboral para mejorar su oferta de enseñanza y formación³.

Es útil consignar que la Escuela de Administración Pública tiene la necesidad de mantenerse permanentemente actualizada respecto del desempeño de sus egresados para reportar periódicamente al medio, dicho desempeño laboral. Esta es una obligación para el proceso de acreditación que lleva a cabo la Comisión Nacional de Acreditación.

El presente trabajo de investigación se encuentra compuesto por cinco capítulos, los cuales son brevemente descritos a continuación:

En el primer capítulo se presentará el marco teórico, el cual se compone del proceso de acreditación y sus principales características. En el segundo capítulo se hace referencia a la visión de las características esperadas de los administradores públicos y su campo laboral. En el tercer capítulo se realiza una breve contextualización de lo que se refiere al marco institucional de este trabajo, en primer lugar presentando la carrera de Administración Pública de la Universidad de Valparaíso, finalizando con la profesión en el contexto nacional. El cuarto capítulo presenta el marco metodológico de este trabajo con su planteamiento del problema y objetivos, además del instrumento utilizado y sus variables. En el quinto capítulo se presenta el análisis de los datos obtenidos, frente a las variables planteadas y por último se entregaran conclusiones propias de los resultados obtenidos.

³ Álvaro Poblete, Carlos Pérez, Jorge Lagos, Luis Loncomilla, Mariela Casas, Mario Baéz, Mireya Abarca, Nancy Ampuero, Roberto Saelzen, Rodrigo Del Valle, Sara Paredes. (2012). *SITUACIÓN ACTUAL DEL SEGUIMIENTO DE EGRESADOS E INSERCIÓN LABORAL EN UN GRUPO DE UNIVERSIDADES CHILENAS*.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 EL SISTEMA DE ACREDITACIÓN DE LAS CARRERAS UNIVERSITARIAS EN CHILE

1.1.1 ¿Qué es la acreditación?

La acreditación es la certificación pública que otorga la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) a las instituciones, programas de pregrado y programas de postgrado que cumplen con criterios de calidad previamente definidos. Ella se obtiene como resultado de un proceso voluntario que considera tres etapas: evaluación interna o autoevaluación, evaluación externa y juicio de acreditación.

El objetivo principal del proceso de acreditación es asegurar la CALIDAD ofrecida, tanto a nivel programático como institucional, por lo que debe ser entendido como un sistema permanente, aplicado en ciclos preestablecidos⁴.

Este proceso es importante porque produce dos efectos:

- **Un efecto interno**, porque desarrolla un proceso de autoevaluación que conduce a un conocimiento profundo de la carrera, considerando tanto las fortalezas como las debilidades o áreas que es preciso reforzar. Esto permite que, al identificar tanto los aspectos positivos como los negativos de la institución, se puedan establecer metas alcanzables en un determinado periodo de tiempo, lo que genera un proceso de mejora continua.
- **Un efecto externo**, ya que con la acreditación se cuenta con un mecanismo de certificación pública de calidad de las carreras de pregrado y de las instituciones de educación superior.

Lo que se pretende asegurar con la certificación, es que la carrera forme a un profesional capaz de cumplir con los desafíos que le impone su medio laboral. Es decir, se espera

⁴ Quezada , V. (2011). *Informativo Proceso de Re-acreditación Carrera de Psicología* . Santiago, U. d. (2012). *RESULTADOS ENCUESTA EMPLEADOTRES ADMINISTRACIÓN PÚBLICA*.

que los objetivos que persigue la institución para los profesionales psicólogos, sean logrados a lo largo de su formación académica y sean evidenciadas en su desarrollo profesional⁵.

1.1.2 Tipos de acreditación.

1. Acreditación Institucional: certifica el cumplimiento del proyecto de la institución y la existencia de mecanismos eficaces de autorregulación y de aseguramiento de la calidad al interior de las mismas casas de estudios. La acreditación institucional tiene una vigencia variable, que puede ser de hasta 7 años. Este plazo se define en función del grado de consolidación de las prácticas y resultados de calidad que se observan durante la evaluación y reflejan la opinión de la CNA, sobre el plazo en el que la institución debiera ser nuevamente evaluada.
Son 6 las áreas evaluadas: Gestión Institucional, Docencia de Pregrado, Investigación, Vinculación con el Medio, Docencia de Postgrado, e Infraestructura y Equipamiento. Sin embargo, sólo las dos primeras son condición necesaria para la acreditación institucional.
2. Acreditación de Carreras: Certifica la calidad en función de sus propósitos declarados y de los criterios establecidos por las respectivas comunidades académicas y profesionales. Este proceso es voluntario en la mayoría de los casos, salvo para Medicina, Pedagogía (básica y media), Educación Diferencial y Educación de Párvulos donde es obligatoria. Al igual que en el caso de la acreditación institucional, el tiempo máximo de acreditación es de 7 años.
3. Acreditación de Programas de Postgrado: proceso en que los participantes comprometidos con un determinado programa (administradores, académicos, estudiantes y graduados, así como representantes del sector laboral y empresarial, si se estima necesario) examinan críticamente el funcionamiento del programa con el objeto de detectar sus fortalezas y debilidades y asegurar su calidad. En este

⁵ Quezada , V. (2011). *Informativo Proceso de Re-acreditación Carrera de Psicología* .
Santiago, U. d. (2012). *RESULTADOS ENCUESTA EMPLEADOTRES ADMINISTRACIÓN PÚBLICA*.

sentido, el proceso de autoevaluación requiere que los actores involucrados en el programa tengan conocimiento de su alcance y objetivo, así como requiere también del compromiso por parte de la comunidad involucrada. El periodo máximo de acreditación de los programas de postgrado es de 10 años. Son susceptibles de acreditar los programas de magíster, doctorado y especialidades en el área de la salud⁶.

1.1.3 Comisión Nacional de Acreditación (CNA)

La Comisión Nacional de Acreditación (CNA-Chile) es un organismo público, autónomo, cuya función es verificar y promover la calidad de las Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica autónomos, y de las carreras y programas que ellos ofrecen.

La CNA se enmarca dentro de la Ley de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, N°20.129, promulgada por la Presidenta de la República en octubre de 2006 y publicada en el Diario Oficial el 17 de noviembre del mismo año⁷.

Las funciones que a CNA-Chile le corresponden desempeñar son las siguientes:

- Acreditación institucional: pronunciarse sobre la acreditación institucional de las universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica autónomos.
- Autorización de agencias acreditadoras: será labor de la Comisión pronunciarse acerca de las solicitudes de autorización que le presenten las agencias encargadas de acreditación de carreras y programas de pregrado, programas de magíster y programas de especialidades en el área de la salud y supervigilar su funcionamiento.

⁶ Comisión Económica Partido Progresista – Comisión de Educación, P. P. (2010). *PROPUESTAS PARA UN CAMBIO EN EL SISTEMA DE ACREDITACIÓN*.

⁷ Comisión Nacional de Acreditación, C.-C. (2008). *MANUAL DE PARES EVALUADORES, GUÍA PARA LA EVALUACIÓN EXTERNA CON FINES DE ACREDITACIÓN CARRERAS Y PROGRAMAS DE PREGRADO*

- Acreditación de carreras de pregrado y programas de postgrado: pronunciarse sobre la acreditación de carreras de pregrado y programas de postgrado de las instituciones autónomas, en ausencia de agencias autorizadas para acreditar carreras profesionales o técnicas, programas de pregrado y postgrado en una determinada área del conocimiento y o a solicitud de una institución de educación superior⁸.

1.1.4 Proceso de Acreditación

A continuación, se presentan en forma sintética las diversas etapas del proceso de evaluación conducente a la acreditación.

Etapa 1. Autoevaluación

La autoevaluación es el proceso mediante el cual una carrera reúne y analiza información sobre sí misma, a partir de criterios y patrones de evaluación definidos, con el fin de generar mecanismos de control de su calidad.

Para que el desarrollo de este proceso sea provechoso y útil, deben garantizarse un conjunto de condiciones y requisitos. Se trata de aquellos aspectos que deben estar presentes antes de iniciar un proceso autoevaluativo para asegurar su adecuado desarrollo. Estos son, la comprensión cabal del sentido y alcances del proceso, la motivación interna, la aceptación de la evaluación externa, el apoyo explícito y auténtico de las autoridades, el liderazgo y competencias del equipo conductor del proceso y la disponibilidad de recursos humanos y materiales⁹.

Garantizada la existencia de los requisitos, puede iniciarse el proceso. Éste considera el desarrollo de las siguientes etapas sucesivas: conformación de un equipo conductor, recolección de datos y generación de información, desarrollo de reuniones de trabajo y formulación de juicios preliminares acerca de las fortalezas y debilidades de la carrera,

⁸ Comisión Nacional de Acreditación, C.-C. (2008). *MANUAL DE PARES EVALUADORES, GUÍA PARA LA EVALUACIÓN EXTERNA CON FINES DE ACREDITACIÓN CARRERAS Y PROGRAMAS DE PREGRADO*.

⁹ Comisión Nacional de Acreditación, C.-C. (2008). *MANUAL PARA EL DESARROLLO DE PROCESOS DE AUTOEVALUACIÓN, CARRERAS Y PROGRAMAS DE PREGRADO*.

socialización y discusión amplia de dichos juicios, elaboración del informe de autoevaluación.

El informe de autoevaluación merece una mención aparte, por su importancia para la evaluación externa. El proceso de autoevaluación debe culminar en un informe, que sirva de base para el proceso de evaluación externa que validará sus resultados, pero que a la vez, constituya un instrumento útil, que pueda ser consultado en diversos momentos del desarrollo del plan de trabajo y que proporcione una base confiable para el desarrollo de futuros procesos de autoevaluación.

En esta etapa inicial de desarrollo de los procesos de aseguramiento de la calidad, es posible que los informes de autoevaluación no sean todo lo completos y analíticos que sería de desear. Sin embargo, una tarea importante de los evaluadores externos es ir más allá del texto del informe e intentar descubrir la riqueza del proceso de autoevaluación, que suele ser mucho mayor¹⁰.

Etapa 2. Evaluación externa o visita de pares evaluadores

El proceso de autoevaluación se encuentra incompleto hasta que es validado por pares evaluadores externos. Los pares aportan la mirada externa y un juicio calificado; por su experiencia y trayectoria, constituyen un aporte sustantivo y complementario al proceso de evaluación desarrollado al interior de la unidad. Esta evaluación externa debe ser realizada por un equipo de académicos o profesionales calificados que observan la unidad desde fuera de la misma. Pueden ser evaluadores internacionales, evaluadores provenientes de otras instituciones o, incluso, de otras unidades de la misma institución. Cuando el proceso está vinculado a la acreditación, usualmente la visita de pares está a cargo de académicos o profesionales designados por el organismo acreditador, cuya idoneidad e independencia se encuentra debidamente garantizada a través de los procedimientos de identificación y designación de pares de dicho organismo.

Por ello, la evaluación externa requiere contar con un grupo de evaluadores adecuadamente calificados. Para tal efecto, la Comisión Nacional de Acreditación ha

¹⁰ Comisión Nacional de Acreditación, C.-C. (2008). *MANUAL PARA EL DESARROLLO DE PROCESOS DE AUTOEVALUACIÓN, CARRERAS Y PROGRAMAS DE PREGRADO*.

elaborado un registro de pares evaluadores a partir de un concurso público dirigido a académicos y profesionales destacados. Una vez que se produce la firma del convenio de acreditación y la carrera o programa hacen entrega del informe de autoevaluación, la Comisión propone un Comité de Pares, el cual debe ser aprobado por la carrera o programa¹¹.

Etapa 3. La decisión de acreditación

El proceso culmina con la decisión de la CNA, que se adopta considerando los siguientes aspectos:

- Las conclusiones del Informe de Autoevaluación;
- Las conclusiones del Comité de Pares con relación al cumplimiento de los criterios y parámetros de evaluación y al logro de las metas y objetivos institucionales;
- La opinión del Comité de Pares acerca del proceso de autoevaluación seguido por la carrera;
- El resultado de otros procesos de acreditación, nacionales o extranjeros, a que se haya sometido la carrera o programa.

El juicio de acreditación de la CNA corresponderá a alguna de las siguientes alternativas:

- Acreditar la carrera por un plazo máximo de 7 años y uno mínimo de 2, indicando en los acuerdos correspondientes la fecha de término de la acreditación.
- No acreditar la carrera, cuando ella no alcance un adecuado nivel de cumplimiento de los criterios de evaluación y del perfil de egreso definido.

¹¹ Comisión Nacional de Acreditación, C.-C. (2008). *MANUAL PARA EL DESARROLLO DE PROCESOS DE AUTOEVALUACIÓN, CARRERAS Y PROGRAMAS DE PREGRADO.*

- No acreditar alguna de las sedes, jornadas o modalidades de la carrera, en caso de presentar debilidades específicas que así lo ameriten. Respecto de las sedes, jornadas y/o modalidades que sí acrediten, lo harán por el mismo número de años.

El juicio de acreditación de la CNA será formalizado a través de un documento fundado, el cual será puesto en conocimiento de la carrera. El plazo de vigencia de la acreditación será fijado en función de la naturaleza de las observaciones efectuadas¹².

1.1.5 Dimensiones y criterios de evaluación

El perfil de egreso constituye el marco de referencia para que la unidad organice su proceso formativo. Así, la estructura curricular, los recursos humanos, los elementos de apoyo a la enseñanza y el aprendizaje, la modalidad de enseñanza y los aspectos pedagógicos, la infraestructura y los recursos físicos, deben ordenarse en función del logro de dicho perfil. La evaluación de estos aspectos está contenida en las dimensiones y criterios de evaluación.

Los criterios establecidos por la Comisión Nacional de Acreditación definen las expectativas que, respecto de los principales rubros de análisis, deben satisfacer las unidades responsables de la carrera, en el marco del perfil de egreso definido de acuerdo a los planteamientos señalados en el punto anterior. Con el propósito de otorgarle coherencia interna y consistencia a la evaluación de la carrera, los criterios se han agrupado en tres dimensiones evaluativas, con el objetivo de dar cuenta de los ellos en su contexto, estableciendo los niveles de consistencia interna y externa de la carrera en proceso. La evaluación de las dimensiones debe realizarse desde un punto de vista integral, interrelacionando los criterios y no simplemente sintetizando la evaluación separada de cada uno.

- Perfil de egreso y resultados: agrupa a la definición del perfil de egreso y los criterios relacionados directamente con el ámbito académico y la docencia.
- Perfil de egreso.

¹² Comisión Nacional de Acreditación, C.-C. (2008). *MANUAL PARA EL DESARROLLO DE PROCESOS DE AUTOEVALUACIÓN, CARRERAS Y PROGRAMAS DE PREGRADO*

- Estructura curricular.
- Efectividad del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Resultados del proceso de formación.
- Vinculación con el medio.

Condiciones de operación: considera aquellos criterios referidos a los soportes organizacionales, financieros y a los relacionados con la gestión de la unidad.

- Estructura organizacional, administrativa y financiera.
- Recursos humanos.
- Infraestructura, equipamiento y recursos para la enseñanza.

Capacidad de autorregulación: se refiere a aquellos criterios relacionados con la capacidad de la unidad de definirse metas y propósitos, así como de evaluar y medir sus niveles de logro. Esta dimensión incluye el proceso de autoevaluación¹³.

- Propósitos.
- Integridad.
- Proceso e informe de autoevaluación.

1.1.6 Mejoramiento Continuo

Si bien el proceso concluye formalmente con el juicio de la CNA Chile o de la Agencia Acreditadora, el aseguramiento de la calidad exige mantener un permanente control de las acciones de mejoramiento. Mantener este proceso activo significa contribuir al mejoramiento permanente de la calidad. Los procesos de autoevaluación y acreditación son ciclos y buscan promover en las instituciones una cultura de evaluación y la implementación de acciones de mejora continua¹⁴.

¹³ Comisión Nacional de Acreditación, C.-C. (2008). *MANUAL DE PARES EVALUADORES, GUÍA PARA LA EVALUACIÓN EXTERNA CON FINES DE ACREDITACIÓN CARRERAS Y PROGRAMAS DE PREGRADO*.

¹⁴ Comisión Económica Partido Progresista – Comisión de Educación, P. P. (2010). *PROPUESTAS PARA UN CAMBIO EN EL SISTEMA DE ACREDITACIÓN*

1.1.7 Beneficios de la Acreditación

Si bien el título profesional de una carrera o programa no acreditado es válido, existen ciertos beneficios provenientes de la acreditación de instituciones o programas:

En primer lugar, la acreditación es una señal de calidad, ya que ésta implica un certificado de calidad emitido por la CNA-Chile. Además, los alumnos pertenecientes a instituciones acreditadas, pueden acceder al Crédito con Aval del Estado. Los postulantes a carreras Técnicas en el Centro de Formación Técnica y a carreras Profesionales acreditadas, podrán postular a la Beca Nuevo Milenio.

Dentro de los beneficios que implica la acreditación de postgrados es que permite a sus alumnos optar a fondos concursables de becas con financiamiento estatal, especialmente para los alumnos de Doctorados.

CAPÍTULO II: MARCO CONTEXTUAL

2.1 El perfil (profesional) de egreso de la carrera de Administración Pública

De acuerdo a la Comisión Nacional de Acreditación CNA (2007), el Administrador Público es: un profesional, formado con los conocimientos y las metodologías de las ciencias y tecnologías propias de la función pública, en especial las relativas a las áreas de administración, ciencias políticas, derecho, economía, finanzas, sociología, psicología y otras disciplinas afines.

La motivación principal del administrador público es *el bien común como razón última de su accionar*. Entiende que las consecuencias de sus decisiones modifican y alteran las condiciones de vida de los ciudadanos, por lo tanto, su accionar debe estar observado por las normas y preceptos que define la ética pública.

La formación del Administrador Público entrega y desarrolla conocimientos, criterios, habilidades, competencias y vocación necesarios para desempeñarse profesionalmente en organizaciones del sector público, en las funciones de planificación, organización, dirección y control, en los distintos niveles que las conforman. Del mismo modo, podrá desempeñarse en organizaciones del sector privado con y sin fines de lucro nacionales e internacionales, en las materias de su competencia.

Finalmente, se plantea que el Administrador Público es un profesional que al aprobar el plan de estudios de la carrera, podrá obtener el grado académico de Licenciado, concordante con la formación disciplinaria y metodológica del plan de estudios¹⁵.

Según la CNA, se debería cumplir y desarrollar rigurosamente dos ámbitos de trabajo claramente delimitados en el proceso de formar Administradores Públicos que son:

¹⁵ Álvaro V. Ramírez-Alujas, Grupo de Investigación en Gobierno, Administración y Políticas Públicas. (2011). *(El rol del Administrador Público en Chile: ¿Vale la pena vivir para este oficio? Una reflexión abierta sobre desafíos que enfrenta la formación profesional universitaria de cara al siglo XXI)*

1.- Habilidades, Capacidades y Competencias:

El programa debería permitir la adquisición de habilidades, capacidades y competencias inherentes a un Administrador Público para:

- Comunicarse de manera efectiva a través del lenguaje oral y escrito, y del lenguaje técnico y computacional necesario para el ejercicio de la profesión.
- Utilizar el conocimiento, la experiencia y el razonamiento para crear y emitir juicios fundados.
- Identificar problemas, planificar y enfrentar estrategias de solución.
- Crear, liderar y formar parte de equipos de trabajos, actuando como agente de cambio.
- Motivar la inquietud y búsqueda permanente de nuevos conocimientos y capacidad de aplicarlos y perfeccionarlos. Estado, Gobierno, Gestión Pública.
- Asumir y cautelar principios éticos.
- Respetar y desarrollar el bien común, con especial preocupación por la Comunidad toda.
- Comprender los aspectos interdependientes del mundo globalizado, respetando la identidad nacional y local.
- Ser un agente mediador y negociador en el contexto en que se desempeña¹⁶.

2.- Conocimientos:

El programa debe permitir en el estudiante la adquisición de los conocimientos necesarios para su desempeño profesional en las siguientes áreas¹⁷:

¹⁶ Álvaro V. Ramírez-Alujas, Grupo de Investigación en Gobierno, Administración y Políticas Públicas. (2011). *(El rol del Administrador Público en Chile: ¿Vale la pena vivir para este oficio? Una reflexión abierta sobre desafíos que enfrenta la formación profesional universitaria de cara al siglo XXI.*

¹⁷ Álvaro V. Ramírez-Alujas, Grupo de Investigación en Gobierno, Administración y Políticas Públicas. (2011). *(El rol del Administrador Público en Chile: ¿Vale la pena vivir para este oficio? Una reflexión abierta sobre desafíos que enfrenta la formación profesional universitaria de cara al siglo XXI.*

- Ciencias Administrativas, las cuales incluyen entre otras, desde el punto de vista administrativo, planificación, dirección y control; desde el punto de vista de la organización, gestión de personas, contabilidad, finanzas, marketing público, gestión de recursos tecnológicos.
- Ciencias Políticas, las cuales incluyen entre otras, ciencia política, relaciones internacionales, políticas públicas.
- Ciencias Jurídicas, las que incluyen entre otras, derecho constitucional, derecho Administrativo, derecho internacional público.
- Ciencias Sociales, las que incluyen sociología y psicología.
- Ciencias Económicas, las que incluyen entre otras, micro economía, macro economía y economía del sector público.
- Otras Ciencias y Disciplinas Complementarias, las que incluyen entre otras, métodos cuantitativos, idiomas, computación y metodología de la investigación.

Wagner postula que tanto en el mundo del trabajo como en el del aprendizaje es básico desarrollar la capacidad de pensar. Es decir, razonar, analizar, ponderar evidencias y tener la habilidad para resolver problemas y para comunicarse de manera efectiva. Todo ello expresa y deja en evidencia la necesidad de una mirada renovada e integral sobre este tipo de cuestiones, sobre todo al aplicarlo a la formación de Administradores Públicos¹⁸.

2.2 CAMPO LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

El personal civil dependiente de cada institución pública, ejerce una función administrativa cuya relación laboral se encuentra regulada, principalmente, por la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo. Ésta puede desempeñarse en cargos de planta, empleo a contrata, honorario asimilado a grado permanente. La dotación de personal se encuentra

¹⁸ Álvaro V. Ramírez-Alujas, Grupo de Investigación en Gobierno, Administración y Políticas Públicas. (2011). *(El rol del Administrador Público en Chile: ¿ Vale la pena vivir para este oficio? Una reflexión abierta sobre desafíos que enfrenta la formación profesional universitaria de cara al siglo XXI*

distribuida de la siguiente forma¹⁹:

- Personal de planta: personal designado para desempeñar alguno de los cargos permanentes asignados por ley a cada institución. El personal de planta puede tener la calidad de titular, suplente o subrogante, desempeñándose en funciones directivas, profesionales, fiscalizadoras, técnicas, administrativas o auxiliares. Al personal titular de planta, por acceder a la carrera funcionaria, se le garantiza la estabilidad en el empleo.
- Personal a contrata: personas que desempeñan labores permanentes de la institución mediante su adscripción a cargos de carácter transitorio, sin acceso a la carrera funcionaria e incluidas en la dotación de una institución. Duran en su cargo, como máximo, hasta el 31 de diciembre de cada año, fecha en la cual los servidores expiran en funciones por el solo ministerio de la ley, salvo que hubiere sido propuesta la prórroga con treinta días de anticipación, a lo menos, pudiendo renovarse indefinidamente.
- Las funciones sobre las cuales se puede desempeñar este tipo de cargos son profesionales, fiscalizadoras, técnicas, administrativas y auxiliares.
- Otro personal: aquel personal contratado para desempeñar labores no habituales de la institución, o cometidos específicos al interior de la misma, e incluidos en la dotación efectiva de ella. No se consideran empleados públicos y su actuación se rige por las cláusulas contenidas en el contrato que formaliza la realización de esas labores. Este tipo de contrato podría utilizarse para desempeñar funciones profesionales, técnicas o para contratar expertos de alta especialización.

Personal fuera de dotación:

- Cargos adscritos: corresponde al personal adscrito según el artículo 2° transitorio de la Ley N° 18.972, según lo establecido en el artículo 20 transitorio de la Ley N° 18.834 y según artículo 6° de la Ley N° 19.230, aplicable sólo a profesionales funcionarios de las unidades de emergencia, unidades de cuidados intensivos y

¹⁹ Hacienda, D. d.-M. (2008). *Estadísticas de Recursos Humanos del Sector Público 1998-2007*. Santiago de Chile: Editorial Atenas Ltda

maternidades de los servicios de salud. Estos cargos constituyen dotación adicional.

- Personal contratado con cargo a proyectos o programas: personal contratado con recursos asignados a determinado proyecto o programa, o para realizar actividades especiales, que contaron con asignaciones de recursos específicos. Este personal se excluye de la dotación efectiva al determinarse en las glosas presupuestarias montos máximos de recursos a utilizar en la contratación de personal, pero no un límite máximo en el número de personas. Por lo tanto, no afectan el límite máximo establecido para el personal de la institución.
- Honorarios a suma alzada: personas contratadas bajo las normas civiles de arrendamiento de servicios inmateriales, quienes no se rigen por las normas del Estatuto Administrativo, sino que por las del respectivo contrato que han celebrado; por lo tanto, no tienen el carácter de funcionarios públicos y carecen de responsabilidad administrativa. No obstante lo anterior, se encuentran sujetos a las normas legales sobre probidad administrativa, al tener igualmente el carácter de servidores estatales, en la medida que prestan servicios al Estado en virtud de un contrato suscrito con un órgano público²⁰.
- Vigilantes privados: personal contratado en virtud de la Ley N° 18.382, artículo 48.
- Otro personal transitorio: personas que desempeñan funciones transitorias bajo las normas del Código del Trabajo, personal suplente, de reemplazo, becarios de los servicios de salud y otros cuya contratación no se consulta en la dotación de una institución.

2.2.1 Estamentos

El estamento hace referencia a las plantas de personal autorizadas para cada servicio en su ley orgánica o ley que establece la planta legal de la institución. Sobre éstas, cada institución puede nombrar o asimilar su personal dependiente, ya se trate de personal de planta o contratado.

²⁰ Hacienda, D. d.-M. (2008). *Estadísticas de Recursos Humanos del Sector Público 1998-2007*. Santiago de Chile: Editorial Atenas Ltda

Tanto el personal asignado como el asimilado a determinada planta son agrupados bajo un mismo estamento, el cual generalmente lleva el nombre de la planta de referencia. En términos prácticos, el estamento permite agrupar al personal contratado como titular de un cargo en una planta determinada y los empleos a contrata asimilados a esa misma planta.

Los servicios consideran un distinto número de estamentos según la institución de que se trate, encontrando las mayores diferencias entre aquellos servicios afectos a distintos sistemas remuneratorios, como se señala a continuación²¹.

1. Autoridades de gobierno y Jefes Superiores de servicio: Considera a autoridades de gobierno y jefes superiores de los servicios e instituciones de la cobertura, incluyendo el Contralor General, Presidente de la Corte Suprema y Fiscal Nacional.
2. Directivos profesionales: Considera al personal que se desempeña en un cargo directivo y que percibe asignación profesional; incluye también al personal en cargos directivos de servicios fiscalizadores y al personal del Escalafón Superior de las instituciones del Poder Judicial.
3. Directivos no profesionales: Considera a personal que se desempeña como directivo que no percibe asignación profesional y al personal de servicios fiscalizadores que desempeña un cargo de jefatura.
4. Profesionales: Considera al personal titular y contratado en los estamentos de profesionales y al personal del área de la salud afecto a las leyes N°15.076 y N°19.664. Incluye también al personal titular y contratado en los estamentos de fiscales y fiscalizadores y al personal del escalafón de Asistentes Sociales y de Empleados Profesionales de las instituciones del Poder Judicial. Hasta el año 2007 considera también al personal contratado como honorario asimilado a grado.

²¹ Hacienda, D. d.-M. (2008). *Estadísticas de Recursos Humanos del Sector Público 1998-2007*. Santiago de Chile: Editorial Atenas Ltda.

5. Técnicos: Considera el personal titular y contratado en el estamento técnico, perciban o no asignación profesional.

6. Administrativos: Considera el personal titular y contratado en el estamento administrativo, independiente si percibe o no asignación profesional. Incluye también al personal del Escalafón de empleados no profesionales de las instituciones del Poder Judicial.

7. Auxiliares: Considera el personal titular y contratado en el estamento de auxiliares. Hasta el año 2007 considera también al personal contratado como jornal permanente²².

²² Hacienda, D. d.-M. (2008). *Estadísticas de Recursos Humanos del Sector Público 1998-2007*. Santiago de Chile: Editorial Atenas Ltda.

CAPÍTULO III: MARCO INSTITUCIONAL

3.1 CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO

La Carrera de Administración Pública de la Universidad de Valparaíso, nace el 15 de Septiembre del año 2000, mediante el Decreto Exento N°1500, sustentada en la necesidad de ampliar la ofertas de programas de estudio en el nivel de pregrado tendientes a la formación del profesional Administrador Público, desde una perspectiva regional. El propósito de la creación de la Carrera era contribuir a un mayor grado de profesionalización del servicio público, entendido como condición básica para la modernización del Estado, entendiéndose que a la indispensable mejora de procedimientos administrativos debe agregarse la actualización de la legislación que rige a los órganos gubernamentales y, la selección y capacitación de los funcionarios públicos, que son en última instancia los encargados de ejecutarla y mantenerla en el tiempo, liderados por los profesionales especializados en el área de la Administración.

Actualmente, la carrera pertenece a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, y tiene su Casa Matriz en el edificio del “Campus Las Heras”, ubicado en la ciudad de Valparaíso, Calle Las Heras N° 6. Las instalaciones del Campus albergan, además, a las carreras de Ingeniería Civil Industrial, Auditoría y Socioeconomía. En su entorno inmediato existen otras unidades académicas de la Universidad, como la Escuela de Derecho, Psicología, Trabajo social, las Carreras de Fonoaudiología y Tecnología Médica, además del edificio donde funciona la Rectoría y la mayoría de los servicios centrales. Adicionalmente en el sector existen instalaciones de otras instituciones de educación superior, tradicionales y privadas, conformando el ambiente propio de un barrio universitario, potenciado por el acceso inmediato a centros comerciales, servicios de locomoción como buses del Transporte Metropolitano de Valparaíso (TMV) y las estaciones Bellavista y Francia del Metro Tren Merval; además de servicios públicos, actividades de entretención, turísticas, etc.

Desde sus inicios, la Carrera ha realizado arduos esfuerzos por contribuir a la profesionalización de la labor del Estado, intentando expandir y hacer más cercano su plan de estudios, no tan sólo a los estudiantes que egresan de la enseñanza media y que

buscan su ingreso a la Universidad, sino que también, a los trabajadores de los servicios públicos que desean obtener un título profesional y/o continuar sus estudios. De esta forma, en el año 2002, se crea la Modalidad Virtual del programa, mientras que en el año 2006 ingresan alumnos en los Campus de la Universidad ubicados en Aysén, Rengo y Santiago.

Los alumnos desarrollan normal y fluidamente sus prácticas profesionales, contando la Carrera con una red de contactos institucionales, públicos y privados, derivados de su creciente inserción y reconocimiento a nivel local, regional como nacional, lo que se incrementa día a día, debido a los 243 profesionales titulados hasta la fecha, que se desempeñan en distintos niveles y cargos, públicos o privados, aumentando las expectativas de empleabilidad de nuestros titulados, que esgrimen con orgullo su título de Administrador Público de la Universidad de Valparaíso²³.

3.1.1 Definiciones estratégicas

La misión de la carrera de Administración Pública de la Universidad de Valparaíso es:

Formar un profesional con vocación de servicio público que sea capaz de contribuir a lograr un mejor Estado, utilizando para ello los aprendizajes, habilidades y conocimientos aplicados a la gestión de los más diversos ámbitos en que se expresa lo público, con apego a valores éticos y democráticos²⁴.

²³ CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Sección “Historia de la Carrera de Administración Pública”. Disponible en <http://administracionpublica-uv.com/index.php/la-escuela> (Revisado el 05-12-2014)

²⁴ Valparaíso, U. d. (2011). *INFORME EJECUTIVO DEL INFORME DE AUTOEVALUACIÓN CARRERA DE: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Universidad de Valparaíso*

Por otro lado la visión es la siguiente:

“Ser reconocidos en el país y en el extranjero como la unidad académica líder en docencia de pre y post grado, en el desarrollo de investigación y extensión en el ámbito de lo público, específicamente en la formación de administradores públicos de excelencia, capaces de insertarse y liderar las instituciones públicas y sus procesos, contribuyendo al bienestar general del país desde una perspectiva regional”²⁵.

3.1.2 PRINCIPIOS Y FINES

Para avanzar en el logro de su Misión, la Unidad Académica se organiza y desarrolla sus actividades académicas, basándose en los siguientes principios y fines²⁶:

- Procura formar personas integrales, con un título profesional de Administrador Público, con vocación de servicio y que posean componentes valóricos que les permitan insertarse exitosamente en ambientes laborales del sector público, cada vez más exigentes, complejos y dinámicos.
- La Unidad asume el compromiso con sus alumnos de proveer logros de aprendizaje, tendientes a un desempeño profesional de excelencia.
- Las actividades académicas se realizarán en un ambiente que permita el desarrollo de las capacidades intelectuales, sociales y éticas de los alumnos.
- Se desarrollará un programa de evaluación de las actividades realizadas durante la implementación del proyecto educativo, impulsando el mejoramiento continuo de los procesos involucrados en la satisfacción de las necesidades de sus usuarios.

²⁵ Valparaíso, U. d. (2011). *INFORME EJECUTIVO DEL INFORME DE AUTOEVALUACIÓN CARRERA DE: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Universidad de Valparaíso*

²⁶ Pública, C. A. (2012). *Plan de Desarrollo Carrera Administración Pública 2013-2017, Nuevos desafíos, nuevas oportunidades*

3.1.3 Objetivos de la Unidad

La Carrera establece en su proyecto educativo los siguientes objetivos:

Objetivo General:

Consolidar la Carrera de Administración Pública como formadora de profesionales con vocación de servicio público y con las competencias para el desempeño ético, eficiente, proactivo y responsable, en los más diversos ámbitos en que se expresa la acción de lo público²⁷.

Objetivos Específicos:

Los siguientes objetivos están agrupados de acuerdo a las dimensiones de análisis del proceso de autoevaluación²⁸.

a) Dimensión “Perfil de Egreso y Resultados²⁹”

- Actualizar y socializar permanentemente el Perfil de Egreso considerando los estándares definidos por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), adoptándolos como una herramienta propia para la medición de calidad de la Unidad.
- Actualizar la malla curricular considerando las exigencias del entorno.
- Actualizar los programas de estudio de las distintas asignaturas.
- Mantener una base de datos sobre los titulados de la Carrera, efectuando un seguimiento y contacto permanente.
- Formalizar convenios con organismos públicos y privados, para las prácticas profesionales de los alumnos.

²⁷ Pública, C. A. (2012). *Plan de Desarrollo Carrera Administración Pública 2013-2017, Nuevos desafíos, nuevas oportunidades.*

²⁸ Pública, C. A. (2012). *Plan de Desarrollo Carrera Administración Pública 2013-2017, Nuevos desafíos, nuevas oportunidades.*

²⁹ Pública, C. A. (2012). *Plan de Desarrollo Carrera Administración Pública 2013-2017, Nuevos desafíos, nuevas oportunidades.*

- Vincular la Carrera con el medio en distintos ámbitos, dando mayor realce social al proyecto educativo del Administrador Público de la Universidad de Valparaíso.
- Disponer de programas de capacitación y perfeccionamiento orientados al sector público, compuestos de: diplomados, seminarios, cursos, talleres, etc.
- Crear las bases y condiciones para la creación de programas de post grados.

b) Dimensión “Condiciones de Operación³⁰”

- Operar con criterios de mejoramiento continuo del proyecto educativo formador del Administrador Público de la Universidad de Valparaíso.
- Generar instancias de capacitación y perfeccionamiento académico, con el objetivo principal de mejorar la calidad de la educación impartida a los alumnos de la Carrera.
- Actualizar los criterios de selección para los académicos de la Carrera
- Analizar la estructura orgánica y las funciones de cada uno de los directivos, académicos y administrativos de la Unidad.
- Conformar un equipo de investigación de la Unidad Académica para elaborar estudios y publicaciones especializadas en el área de la administración pública.
- Actualizar el proceso de evaluación académica semestral.
- Actualizar la dotación de textos, libros y revistas especializadas en la biblioteca.
- Realizar diagnóstico de conocimientos y habilidades iniciales de los alumnos que ingresan a la Carrera, con el propósito de implementar medidas remediales.
- Monitorear los resultados académicos de los alumnos en forma periódica, para aplicar acciones y medidas necesarias.

c) Dimensión “Capacidad de Autorregulación³¹”

- Actualizar los reglamentos internos.

³⁰ Pública, C. A. (2012). *Plan de Desarrollo Carrera Administración Pública 2013-2017, Nuevos desafíos, nuevas oportunidades.*

³¹ Pública, C. A. (2012). *Plan de Desarrollo Carrera Administración Pública 2013-2017, Nuevos desafíos, nuevas oportunidades.*

- Fortalecer la organización y trabajo en equipo entre académicos, funcionarios y estudiantes, para el mejoramiento académico e institucional de la Carrera.
- Hacer partícipes del proceso de autoevaluación a todos los estamentos de la Carrera.
- Lograr la acreditación de la Carrera.

3.1.4 Propósitos de la Unidad

Los propósitos de la Carrera se orientan a³²:

- Formación Profesional: referida al proceso de obtención de conocimiento educacional que proporciona logros de aprendizaje orientados al desarrollo de las competencias y habilidades necesarias para el desempeño laboral de los administradores públicos.
- Fortalecimiento Institucional: entendido como el crecimiento de la Unidad Académica más allá de la formación a nivel de pregrado.
- Aseguramiento Permanente de la Calidad: a través de actividades y acciones de mejoramiento emanadas de reuniones y encuentros sistemáticos entre la Dirección, Académicos y el Comité de Autoevaluación.
- Adaptación a las condiciones del entorno: La Carrera debe tener la capacidad de adaptar su estructura organizacional, su actividad académica y administrativa a los requerimientos que el medio y campo laboral está exigiendo para los Administradores Públicos.
- Promoción de Valores de la Universidad de Valparaíso: los que la Carrera declara y asume como propios.
- Inserción en el Medio, a través de conferencias, seminarios, cursos, visitas institucionales, etc.
- Desarrollar el Conocimiento Disciplinario. Una de las tareas más importantes de las universidades es transferir conocimiento. En el caso de la Carrera de Administración Pública, las publicaciones y ensayos realizados por sus académicos son un medio importante para lograr este fin.

³² Pública, C. A. (2012). *Plan de Desarrollo Carrera Administración Pública 2013-2017, Nuevos desafíos, nuevas oportunidades.*

3.1.5 Perfil de egreso

El Perfil de Egreso reconocido y publicado por la Carrera es:

“El Administrador Público de la Universidad de Valparaíso será un profesional calificado, dotado de sólidos conocimientos en las áreas de Ciencias Sociales, Política, Administración, Derecho y Economía, con una visión estratégica e integradora y con capacidad de gestión en los órganos e instituciones del aparato público y con una competencia que le permita asesorar a las autoridades en la toma de decisiones y en la generación de soluciones alternativas”³³.

3.1.6 Dimensiones y Criterios de Evaluación

De cara al proceso de Acreditación

1) Propósitos

- Definición clara de misión, visión, propósitos y objetivos, elementos que son conocidos por los estamentos de la Unidad.
- Las capacidades que ha adquirido el equipo directivo de la Unidad, en materias de planificación de su desarrollo, análisis curricular y definición de perfiles de egreso, dada su participación simultánea en un Programa de Mejoramiento de la Calidad y la Equidad de la Educación Superior (MECESUP), y estar asociado a la Red de Escuelas Universitarias Nacionales de Administración Pública (REUNAP).
- Existe coherencia entre los propósitos y objetivos de la Carrera con la misión institucional.
- El grado de integración y participación alcanzado por la comunidad de la Unidad, respecto del proyecto académico³⁴.

³³ Pública, C. A. (2012). *Plan de Desarrollo Carrera Administración Pública 2013-2017, Nuevos desafíos, nuevas oportunidades.*

³⁴ Pública, C. A. (2012). *Plan de Desarrollo Carrera Administración Pública 2013-2017, Nuevos desafíos, nuevas oportunidades.*

2) Integridad

- Los procesos de toma de decisiones, en términos de transparencia y objetividad, son liderados por la Dirección de la Carrera, contando con la colaboración de órganos colegiados de orden consultivo, como el Consejo de Carrera y el de Profesores.
- Existe un Centro de Estudiantes en cada campus, que canaliza y plantea las inquietudes estudiantiles directamente a las autoridades y que además tiene representatividad ante el Consejo de Carrera.
- La Carrera dispone de recursos suficientes para cumplir con la implementación de la malla curricular y de sus respectivos programas.
- La Unidad cuenta con una página web propia, cuyo principal objetivo es constituirse en un mecanismo de información hacia la comunidad de la Carrera, la Universidad y de apoyo a la gestión académica, como para todos aquellos que manifiesten algún interés por sus actividades y procesos.
- La información proporcionada al medio externo por la Carrera es verídica y da cuenta de la realidad de la Unidad.
- La Carrera respalda su funcionamiento en los reglamentos de la Universidad de Valparaíso, lo cual no deja lugar a discrecionalidades en materia de cumplimiento de normas, progresión, logros y comportamiento³⁵.

3) Vinculación con el medio

La Carrera ha desarrollado, desde sus inicios, encuentros sistemáticos y no sistemáticos (en modalidad de foros y charlas) con profesionales ligados a los servicios que tienen directa relación con el Estado. Junto con esto, desde el año 2009 se han organizado Visitas Institucionales a lugares como el Banco Central, la Academia de Diplomacia “Andrés Bello”, el Congreso Nacional, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), entre otros.

³⁵ Pública, C. A. (2012). *Plan de Desarrollo Carrera Administración Pública 2013-2017, Nuevos desafíos, nuevas oportunidades.*

Junto con estas actividades, el desarrollo de las Prácticas Profesionales permite recoger las opiniones del medio respecto de las competencias de los estudiantes en práctica y de los requerimientos de las empresas en cuanto a competencias y formación específica. En cuanto a la participación en instancias externas a la Carrera, destacan la pertenencia a la Red de Escuelas Universitarias Nacionales de Administración Pública y Ciencia Política de Chile (REUNAP), desde sus inicios en el año 2001; el contacto sistemático con el Colegio de Administradores Públicos; la vinculación con el sector profesional, social y productivo a través de actividades permanentes de extensión y de capacitación; y pertenencia a la Red Interamericana de Educación en Administración Pública³⁶.

3.2 Declaración institucional respecto a la Vinculación con el Medio

Universidad de Valparaíso:

La Vinculación con el Medio es una actividad académica transversal que relaciona a académicos y estudiantes con la comunidad y cuyo objetivo es poner a disposición de los problemas de la sociedad, las capacidades de investigación, desarrollo e innovación que posee la Universidad y que se expresa mediante el trabajo que realizan sus académicos en la docencia, la investigación y la prestación de servicios.

La Universidad de Valparaíso, históricamente se ha caracterizado por ser una institución estrechamente relacionada y vinculada con la ciudad, la región y el país, contribuyendo mediante el desarrollo del conocimiento y la formación de profesionales en las diversas áreas que cultiva.

Los profesionales titulados en la Universidad de Valparaíso poseen una arraigada impronta en su compromiso con la sociedad y contribuyen decididamente mediante el despliegue de sus conocimientos y capacidades al desarrollo de la región y el país, tanto desde el ámbito público como desde la actividad privada³⁷.

³⁶ Pública, C. A. (2012). *Plan de Desarrollo Carrera Administración Pública 2013-2017, Nuevos desafíos, nuevas oportunidades*

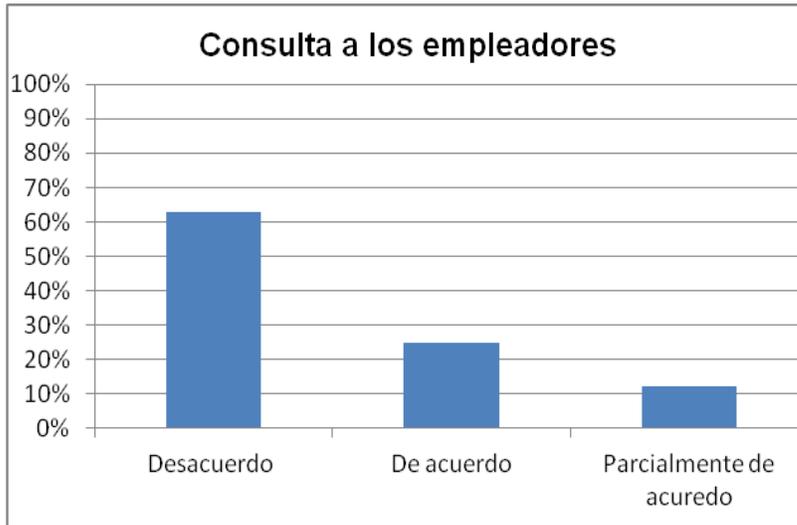
³⁷ UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO Sección "Dirección de Vínculos". Disponible en <http://vinculos.uv.cl/index.php/es/comunidad> (Revisado el 05-12-2014)

3.3 Datos del Proceso de acreditación año 2012 de la Carrera de Administración Pública

(Relación a la Vinculación con el medio)

“Consultas a los Empleadores”.

El 63% de los empleadores se encuentra en desacuerdo con la afirmación: “Las Autoridades de la carrera consultan regularmente mis opiniones como empleador”³⁸.



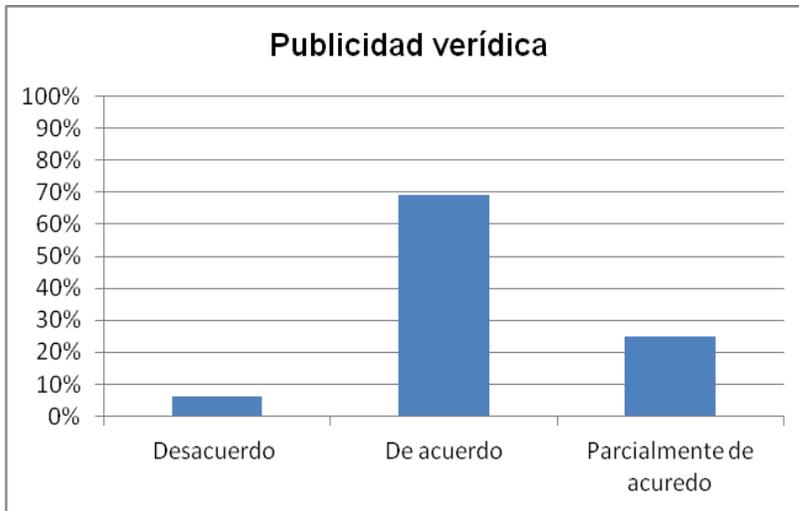
Fuente: Elaboración Propia

“La publicidad de la institución sobre sus titulados es verídica”.

Como se puede observar en el gráfico, el 69% de los encuestados está de acuerdo con la afirmación: “La publicidad de la institución sobre sus titulados es verídica”³⁹.

³⁸ Pública, C. d. (2012). *ESTUDIO DE RESULTADOS ENCUESTA DE EMPLEADORES*.

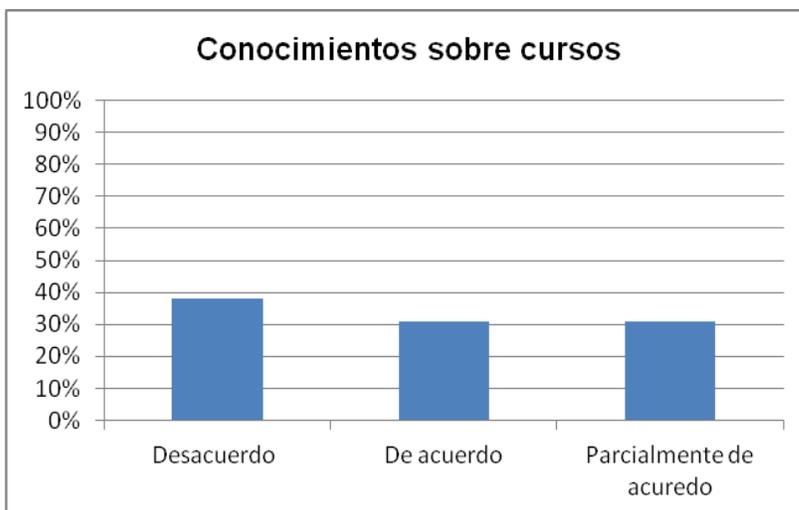
³⁹ Pública, C. d. (2012). *ESTUDIO DE RESULTADOS ENCUESTA DE EMPLEADORES*.



Fuente: Elaboración Propia

“Conocimiento sobre cursos que imparte la facultad”.

En cuanto a la afirmación. “Estoy informado de que en la facultad a la que pertenece la carrera se imparten interesantes y útiles cursos para el perfeccionamiento, actualización y/o capacitación de profesionales”, el 62% de los empleadores se encuentra de acuerdo o parcialmente de acuerdo⁴⁰.



Fuente: Elaboración Propia

⁴⁰ Pública, C. d. (2012). *ESTUDIO DE RESULTADOS ENCUESTA DE EMPLEADORES*.

“Organización prefiere Profesionales de la Carrera de Administración Pública”.

El 62% de los empleadores se encuentra parcialmente de acuerdo con la afirmación: “Cuando requiero profesionales, mi organización recurre a la carrera de Administración Pública de la Universidad de Valparaíso”⁴¹.

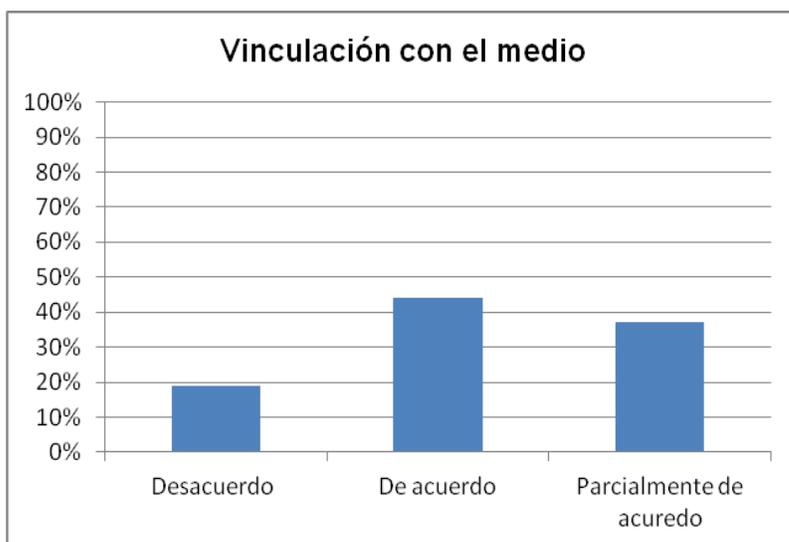


Fuente: Elaboración Propia

⁴¹ Pública, C. d. (2012). *ESTUDIO DE RESULTADOS ENCUESTA DE EMPLEADORES*.

“Vinculación con el Medio Laboral”.

Como se puede observar en el Gráfico, el 44% de los empleadores se encuentra de acuerdo con la afirmación: “La Universidad de Valparaíso que imparte la carrera de Administración Pública Mantiene un fuerte vínculo con el medio laboral⁴²”.



Fuente: Elaboración Propia

⁴² Pública, C. d. (2012). *ESTUDIO DE RESULTADOS ENCUESTA DE EMPLEADORES*.

CAPÍTULO IV: MARCO METODOLÓGICO

4.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE ESTUDIO

A pesar de la importancia de la opinión de los empleadores, no abundan los estudios en los que se pregunta a éstos qué requieren de los universitarios y cómo valoran la relación entre las casas de estudio y el mundo laboral donde están inmersos sus egresados.

Es útil consignar que la Escuela de Administración Pública tiene la necesidad de mantenerse permanentemente actualizada respecto del desempeño de sus egresados para reportar periódicamente al medio (empleadores, egresados, alumnos, etc.), dicho desempeño laboral. Esta es una obligación del proceso de acreditación que lleva a cabo la CNA. Por tal razón, se desea conocer que piensan los empleadores de los egresados de la carrera.

En relación al proceso de acreditación anterior que tuvo la carrera y a los resultados negativos en los aspectos sobre la vinculación del medio, se hace relevante analizar los actuales antecedentes, que la investigación de cara a la re-acreditación de la carrera arrojó.

4.2 OBJETIVOS

A continuación se presentaran los objetivos en los que se enmarca el estudio:

4.2.1 Objetivo general

Identificar la percepción que los empleadores de egresados de la carrera de Administración Pública, tienen respecto a las actividades de vinculación que realiza la carrera. Todo, con el objetivo último de retroalimentar los procesos internos, en orden a optimizar y adaptarlos, en lo que se considere necesario, con relación a los requerimientos del mercado laboral y de sus egresados.

4.2.2 Objetivos específicos

- Describir el proceso de acreditación basándose en los lineamientos y criterios de la CNA.
- Describir el objeto de estudio "Carrera de administración Pública de la Universidad de Valparaíso.
- Aplicar la encuesta de percepción de empleadores que postula la CNA a los empleadores de los egresados de la carrera de Administración Pública.
- Analizar los resultados obtenidos, para determinar la percepción que tienen los empleadores respecto a la vinculación con el medio,
- Realizar propuestas generales en base a dichos resultados.

4.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación efectuada es de carácter Descriptiva, el motivo de que corresponda a este tipo de investigación radica en que el diseño descriptivo posee entre sus características el describir situaciones, eventos, hechos; como es y cómo se manifiestan determinados fenómenos. Por la descripción anterior, y además teniendo en consideración que el estudio a desarrollar busca generar un diagnóstico de la visión y percepción que tienen los empleadores ante la vinculación con la carrera de Administración Pública, es que se puede afirmar que el diseño de la investigación es Descriptiva.

La metodología seleccionada para el desarrollo de este trabajo de investigación es una metodología de carácter cualitativo. Se ha considerado trabajar con este enfoque por cuanto permite que la información recopilada y por ende los resultados del estudio reflejen de forma objetiva la opinión de los sujetos en estudio, pudiendo obtener éstas, lo cual permitirá la obtención sobre temas específicos, los que aportaran una valiosa retroalimentación para la carrera.

Para los efectos de esta investigación, se ha considerado y estimado la aplicación de una encuesta a empleadores que tengan vínculos con la carrera, a través de la actividad laboral de egresados en sus unidades de trabajo.

La forma de contactar a los profesionales encargados de las unidades de las instituciones para la aplicación del instrumento será mediante visitas personales a los lugares donde desempeñen sus funciones, haciendo uso para ello de una base de datos que cuenta la carrera con la identificación de los servicios e instituciones donde existe algún nivel de vinculación.

4.4 INSTRUMENTOS DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN

Para los fines del presente trabajo de investigación, se hará uso de una encuesta como instrumento de recopilación de información, ya que las características de este instrumento permite una aplicación rápida y de forma directa, mediante preguntas precisas y de simple entendimiento (mediante preguntas de selección de alternativas).

El instrumento utilizado fue el cuestionario de opinión a empleadores, diseñado por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) para su uso en procesos de autoevaluación de carreras con fines de acreditación.

El cuestionario consta de una primera parte que recopila datos generales de la empresa u organización a la que pertenece el entrevistado. En una segunda sección, se presentan de 33 preguntas agrupadas en 7 dimensiones; estas últimas están asociadas a cada uno de los criterios de evaluación.

El Cuestionario para Empleadores está estructurado de acuerdo a 7 dimensiones:

1. Propósitos
2. Integridad
3. Estructura Curricular
4. Formación en Capacidades Específicas
5. Seguimiento de Procesos Académicos
6. Vinculación con el Medio
7. Satisfacción General

Cada dimensión cuenta con un determinado número de preguntas, para cada una de las cuales se presenta una escala Likert, referida al grado de acuerdo o desacuerdo del encuestado con la afirmación. También se utiliza en algunas preguntas una escala de gradiente ordinal continua, donde se solicita al entrevistado que califique un atributo con un puntaje de 1 a 7⁴³.

**Para efectos del análisis de este estudio, se abordará y analizará los resultados de las preguntas que se enfoquen en la percepción y en el conocimiento que tienen los empleadores con respecto a la carrera (Vinculación con el Medio).

***Para ver la totalidad de los resultados, revisar el anexo N°3.

4.4.1 OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO

El instrumento a utilizar cumple con el objetivo de proporcionar información relativa a la percepción de los empleadores, ante la vinculación de la carrera con el mundo laboral; relativo a cumplir con las necesidades relativas del proceso de acreditación, entregando información relevante de la experiencia y opiniones de los sujetos de estudio. Con esto ir en ayuda a la identificación de los puntos críticos que se desprendan posteriormente a la realización de la investigación, y la generación de propuestas de mejoras a las autoridades de la carrera.

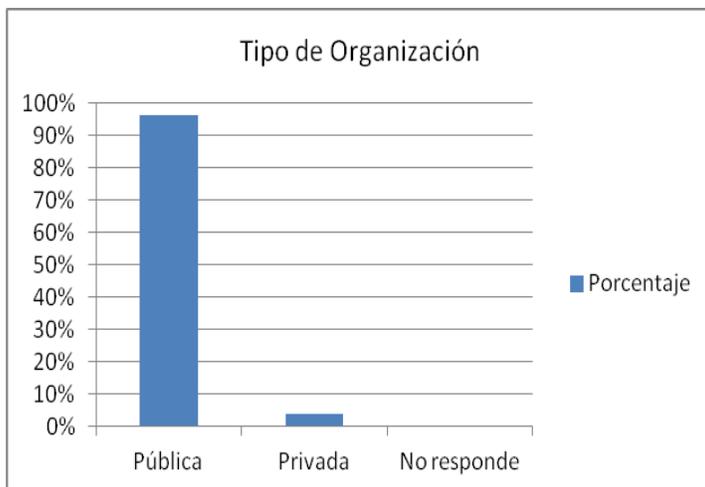
⁴³ Santiago, U. d. (2012). *RESULTADOS ENCUESTA EMPLEADORES ADMINISTRACIÓN PÚBLICA*.

CAPÍTULO V: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Respecto de la aplicación del instrumento cabe indicar que ésta fue aplicada en el periodo comprendido entre los últimos días del mes de Noviembre del año en curso. El instrumento fue aplicado de forma presencial a 25 empleadores de egresados de la carrera de Administración Pública. Mediante la aplicación de la encuesta a los empleadores de las distintas organizaciones e instituciones vinculadas con la carrera, se procede a exponer los resultados obtenidos.

Tipo de Organización

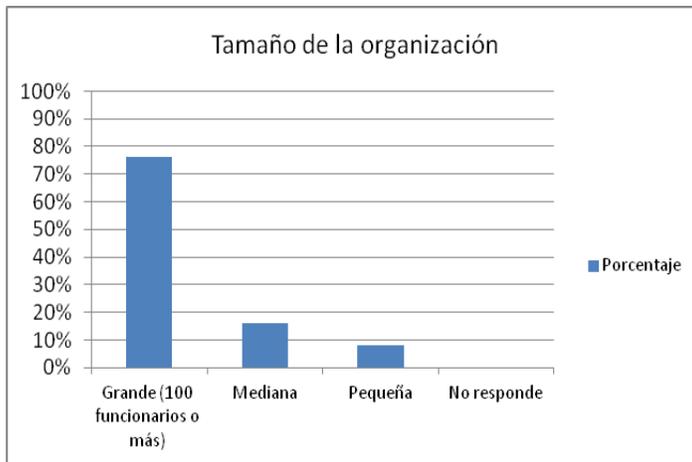
Tipo	Frecuencia	Porcentaje
Pública	24	96%
Privada	1	4%
No responde	0	0
Total	25	100%



Fuente: Elaboración Propia

Tamaño de la organización

Tamaño	Frecuencia	Porcentaje
Grande (100 funcionarios o más)	19	76%
Mediana	4	16%
Pequeña	2	8%
No responde	0	0
Total	25	100%



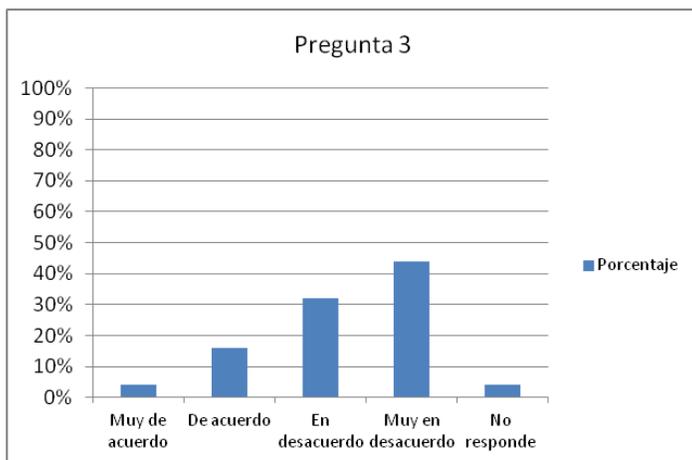
Fuente: Elaboración Propia

PROPOSITOS

3- "Las autoridades de la carrera consultan regularmente mis opiniones como empleador".

Pregunta 3	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	1	4%
De acuerdo	4	16%
En desacuerdo	8	32%
Muy en desacuerdo	11	44%
No responde	1	4%
Total	25	100%

Ante esta afirmación los empleadores respondieron de forma mayoritaria (un 76% de los encuestados), que no tienen comunicación con las autoridades de la carrera, respecto a consultarle sobre su opinión; sobre el desempeño de los egresados en el ámbito laboral u otras cosas de interés relacionados con la vinculación. [Ver ilustración]



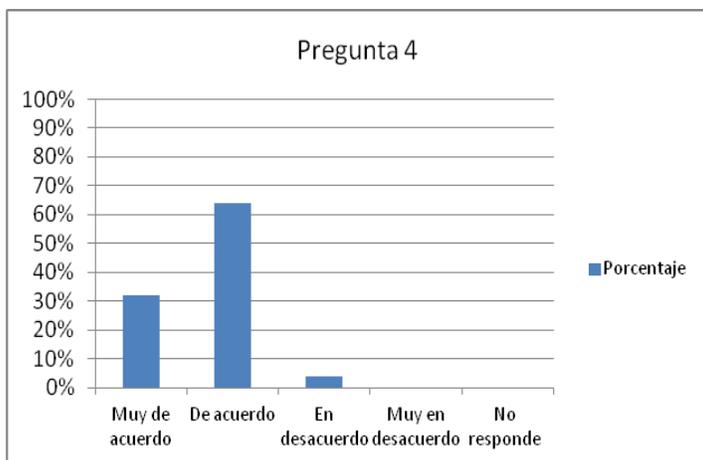
Fuente: Elaboración Propia

INTEGRIDAD

4- "La publicidad de la Universidad de Valparaíso sobre sus egresados es verídica".

Pregunta 4	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	8	32%
De acuerdo	16	64%
En desacuerdo	1	4%
Muy en desacuerdo	0	0
No responde	0	0
Total	25	100%

Ante esta afirmación los empleadores respondieron de forma mayoritaria, con un nivel considerable de aceptación del 96%. Que consideran verídica la publicidad que hace la Universidad de Valparaíso sobre sus egresados, teniendo por ende un grado satisfactorio de conocimiento de los profesionales egresados de la carrera. [Ver ilustración]



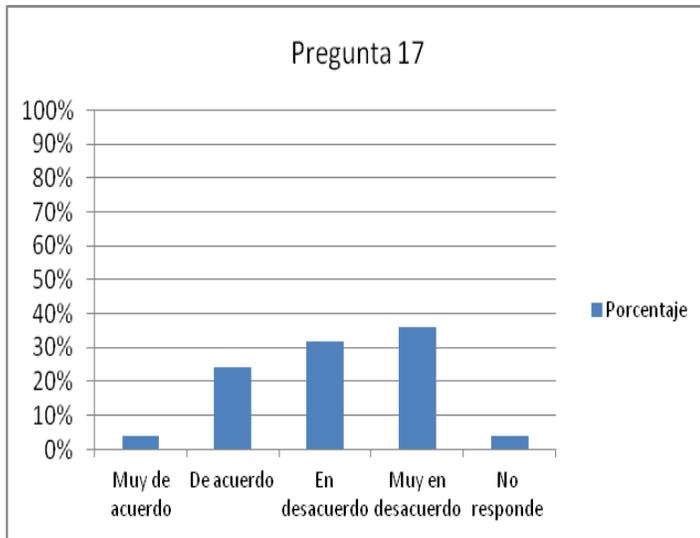
Fuente: Elaboración Propia

SEGUIMIENTO DE PROCESOS ACADÉMICOS

17-"Estoy informado de que en la unidad académica a la que pertenece la carrera se imparten interesantes y útiles cursos para el perfeccionamiento, actualización y/o capacitación de profesionales".

Pregunta 17	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	1	4%
De acuerdo	6	24%
En desacuerdo	8	32%
Muy en desacuerdo	9	36%
No responde	1	4%
Total	25	100%

Ante esta afirmación los empleadores respondieron de forma mayoritaria, que no están informados de la realización de cursos de perfeccionamientos, actualización y/o capacitaciones de profesionales de la carrera, con un nivel de desacuerdo del 68% y de sólo un 28% de aprobación. [Ver ilustración]

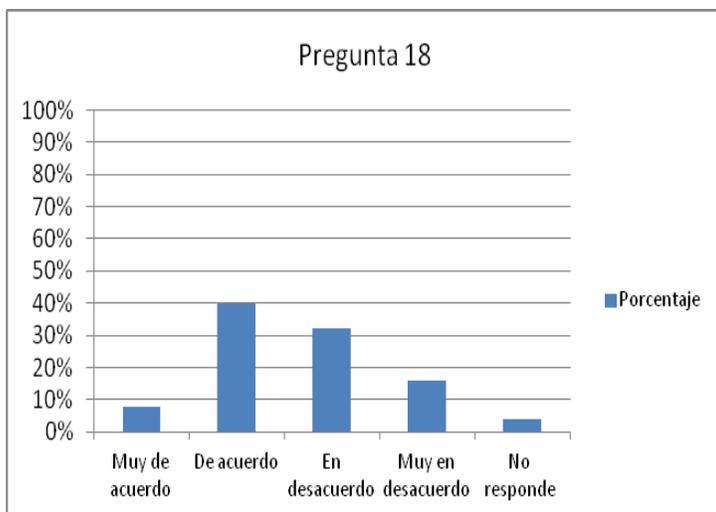


Fuente: Elaboración Propia

18-"Cuando requiero profesionales, mi organización recurre a la unidad académica señalada para buscar empleados capaces".

Pregunta 18	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	2	8%
De acuerdo	10	40%
En desacuerdo	8	32%
Muy en desacuerdo	4	16%
No responde	1	4%
Total	25	100%

Ante esta afirmación los empleadores respondieron con un grado de paridad, ya que un 48% manifiesta que han requerido profesionales a la unidad académica de la carrera para buscar empleados capaces, mientras un 48% no han requerido a profesionales a dicha unidad. [Ver ilustración]



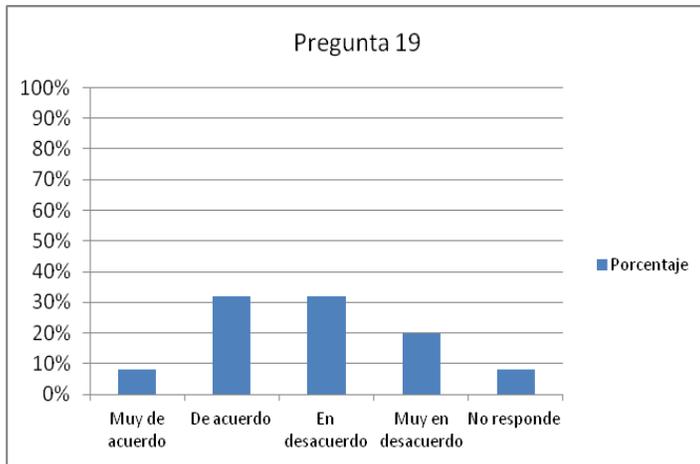
Fuente: Elaboración Propia

VINCULACIÓN CON EL MEDIO

19-"La unidad académica que imparte la carrera mantiene un fuerte vínculo con el medio laboral".

Pregunta 19	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	2	8%
De acuerdo	8	32%
En desacuerdo	8	32%
Muy en desacuerdo	5	20%
No responde	2	8%
Total	25	100%

Con respecto a la vinculación con el medio, los empleadores consideran que los directivos de la carrera de Administración Pública y la institución donde trabajan sus egresados no mantienen un fuerte vínculo laboral, con un nivel de aprobación del 40%, mientras la desaprobación de los encuestados fue de un 52%. [Ver ilustración]



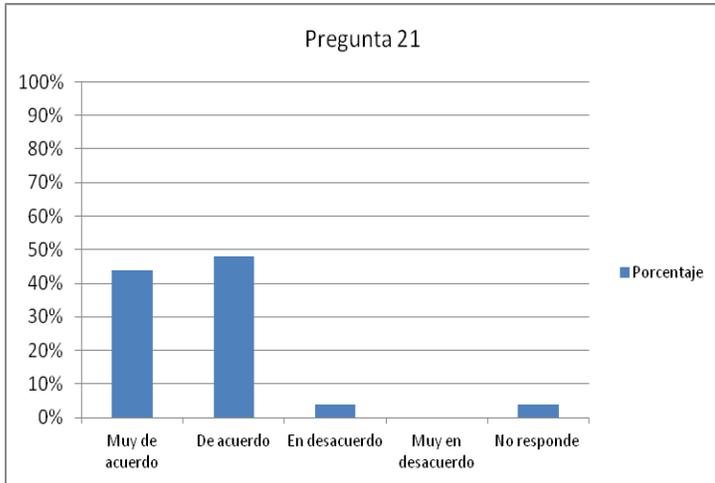
Fuente: Elaboración Propia

SATISFACCIÓN DE LOS PROFESIONALES

21-"A mi juicio la carrera es reconocida porque forma profesionales de excelencia".

Pregunta 21	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	11	44%
De acuerdo	12	48%
En desacuerdo	1	4%
Muy en desacuerdo	0	0
No responde	1	4%
Total	25	100%

Ante la afirmación anterior los empleadores encuestados mayoritariamente tienen una opinión positiva de la buena formación de los profesionales que egresan de la carrera de Administración Pública. Un 92% de la muestra considera que la carrera es reconocida por este motivo. [Ver ilustración]



Fuente: Elaboración Propia

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Ha de ser relevante para la carrera de Administración Pública el poner especial atención en sus titulados, mantener un vínculo con los profesionales titulados y sus empleadores permite a la carrera relacionarse con el medio y actualizar los conocimientos acerca de este, generar un seguimiento, además de una necesaria retroalimentación. Aquellos puntos críticos detectados pueden convertirse en oportunidades de mejora y desarrollar la carrera y posiblemente de aportar a un esperado posicionamiento de la misma.

Con base en el análisis realizado es posible concluir que persiste una negativa percepción de que la carrera como tal, le falta una mayor vinculación con el medio externo. Éste fenómeno puede tener explicación en el hecho de que faltan instancias formales de retroalimentación, donde las instituciones públicas y privadas puedan entregar visiones sobre el medio e informar procesos de toma de decisiones respecto al plan de estudio. Por tanto, se sugieren las siguientes líneas de acción

Respecto al conocimiento de la Carrera:

La escuela de Administración Pública de la Universidad de Valparaíso debería procurar el aumentar su presencia en circuitos de interés regional, con el objeto de incrementar su reconocimiento y posicionamiento en el inconsciente colectivo.

En primera instancia, se sugiere la realización de diagnósticos periódicos del conocimiento que tienen los grupos de interés de la Escuela de Administración Pública, para lo cual se definirá la constitución de éstos y se levantarán los requerimientos que tienen respecto a la carrera.

En segundo lugar, se sugiere definir una propuesta de mensaje comunicacional para los grupos de interés preestablecidos. En este marco, se definirían los atributos institucionales a destacar y se concordará la imagen corporativa entre los distintos miembros de la comunidad universitaria, permitiéndoles reconocer en ella la identidad institucional e incrementar su apropiación. Paralelamente, y dentro del mismo contexto, se debería facilitar la generación de redes internas para el trabajo colaborativo en materia comunicacional.

En tercer término, se sugiere implementar un plan comunicacional que acerque a la carrera a los grupos de interés pre establecidos. En este plano se definirán los objetivos y metas resguardando la generación de un mix comunicacional adaptado a los requerimientos de los grupos determinados.

En cuarto lugar, se sugiere el fortalecimiento de difusión en todos los niveles, diseñando e implementando una nueva página web institucional y aumentando la presencia de la carrera en redes sociales.

Con relación a la vinculación con el medio:

La Carrera de Administración Pública debería procurar el aumento y profundización de su relación con las organizaciones públicas y privadas de la región donde sus egresados tengan presencia en labores profesionales. Para el logro de este objetivo se deberían definir cinco planes de acción.

Primeramente se sugiere mejorar las comunicaciones internas, para lo cual se promoverá la creación de redes de información en la comunidad universitaria, que permitan mejorar la coordinación, la fluidez de la información y las sinergias institucionales.

Seguidamente, se sugiere la creación de un sistema de información de vinculación con el medio. Para ello se levantarán antecedentes, a nivel de carrera, sobre su actual vinculación con las instituciones. Con posterioridad, se elaborará un catastro de las necesidades de vinculación de los grupos de interés que permitan definir estrategias de vinculación acordes a sus necesidades.

El tercer lugar, se sugiere la definición de las instancias y formas de vinculación con las organizaciones, generando directrices para la firma de convenios y las líneas de trabajo en materia de vinculación, procurando aportar las competencias y capacidades distintivas como carrera.

Tareas de acercamiento:

- a) Invitación a conferencias, seminarios, talleres, que comprendan los diversos marcos teóricos, destinados a difundir el conocimiento del campo de la carrera de Administración Pública a la sociedad. Dichas actividades se deberían dictar en forma libre y gratuita.
- b) Crear espacios de discusión destinado a la presentación de casos con la presencia de invitados para la exposición de temáticas relacionadas a la Administración Pública chilena.
- c) Fortalecer la vinculación y el contacto de las instituciones públicas y privadas en el proceso de empleabilidad y recepción de solicitudes de prácticas profesionales dentro de la región.
- d) Fomentar la implementación de Ferias Laborales que busquen ser un apoyo para las empresas e instituciones en el reclutamiento de profesionales calificados en la carrera de Administración Pública.
- e) La realización de visitas periódicas a las instituciones en donde desempeñen labores los egresados de la carrera dentro de la región.

Estas actividades aparentemente se están realizando actualmente por parte de la carrera, de una u otra forma. Sin embargo, a la luz de los resultados, es evidente que necesitan ser optimizadas.

BIBLIOGRAFÍA

Referencias Bibliográficas

- Álvaro Poblete, Carlos Pérez, Jorge Lagos, Luis Loncomilla, Mariela Casas, Mario Baéz, Mireya Abarca, Nancy Ampuero, Roberto Saelzen, Rodrigo Del Valle, Sara Paredes. (2012). *SITUACIÓN ACTUAL DEL SEGUIMIENTO DE EGRESADOS E INSERSIÓN LABORAL EN UN GRUPO DE UNIVERSIDADES CHILENAS.*
- Álvaro V. Ramírez-Alujas, Grupo de Investigación en Gobierno, Administración y Políticas Públicas. (2011). *(El rol del Administrador Público en Chile: ¿Vale la pena vivir para este oficio? Una reflexión abierta sobre desafíos que enfrenta la formación profesional universitaria de cara al siglo XXI.*
- Comisión Económica – Comisión de Educación, P. P. (2010). *PROPUESTAS PARA UN CAMBIO EN EL SISTEMA DE ACREDITACIÓN.*
- Comisión Nacional de Acreditación, C.-C. (2008). *MANUAL DE PARES EVALUADORES, GUÍA PARA LA EVALUACIÓN EXTERNA CON FINES DE ACREDITACIÓN CARRERAS Y PROGRAMAS DE PREGRADO.*
- Comisión Nacional de Acreditación, C.-C. (2008). *MANUAL PARA EL DESARROLLO DE PROCESOS DE AUTOEVALUACIÓN, CARRERAS Y PROGRAMAS DE PREGRADO.*
- Hacienda, D. d.-M. (2008). *Estadísticas de Recursos Humanos del Sector Público 1998-2007.* Santiago de Chile: Editorial Atenas Ltda.
- Pública, C. A. (2012). *Plan de Desarrollo Carrera Administración Pública 2013-2017, Nuevos desafíos, nuevas oportunidades.*
- Pública, C. d. (2012). *ESTUDIO DE RESULTADOS ENCUESTA DE*

EMPLEADORES.

- Quezada , V. (2011). *Informativo Proceso de Re-acreditación Carrera de Psicología .*
- Santiago, U. d. (2012). *RESULTADOS ENCUESTA EMPLEADORES ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.*
- Valparaíso, U. d. (2011). *INFORME EJECUTIVO DEL INFORME DE AUTOEVALUACIÓN CARRERA DE: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Universidad de Valparaíso .*

Referencias Web

- CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Sección “Historia de la Carrera de Administración Pública”. Disponible en <http://administracionpublica-uv.com/index.php/la-escuela>
- UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO Sección “Dirección de Vínculos”. Disponible en <http://vinculos.uv.cl/index.php/es/comunidad>
- UNIVERSIDAD DE SANTIAGO Sección “Vinculación”. Disponible en <http://www.ideausach.cl/index.php/vinculacion>
- UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN Sección “externo” <http://www.udec.cl/pexterno/node/8?q=node/42>
- UNIVERSIDAD DE CHILE Sección “Extensión”. Disponible en <http://www.uchile.cl/noticias/70061/u-de-chile-pionera-en-la-vinculacion-el-medio>

ANEXOS:

ANEXO N°1: “Encuesta”

CUESTIONARIO PARA EMPLEADORES

Fecha de Aplicación de la Encuesta _____/_____/_____

Esta encuesta está diseñada para optimizar los mecanismos de autoevaluación de las instituciones académicas chilenas. Su aporte, al responder este cuestionario, será muy valioso para la institución evaluada y para el sistema educacional del país. La encuesta es completamente anónima y sólo será utilizada con fines de diagnóstico de la unidad académica.

Como empleador, se le solicita que evalúe al (los) profesional(es) egresados de la carrera e institución académica señalada en el cuadro siguiente. Si son varios los profesionales, que está evaluando a la vez, se le solicita que conteste intentando extraer observaciones generales sobre esos distintos profesionales.

Carrera	
Institución	

¿Su organización cuenta con académicos de esta carrera e institución?

()	()
SI	NO

¿Su organización cuenta o ha contado con profesionales egresados de esta carrera e institución?

()	()
SI	NO

Si su respuesta es “Si”, responda todo el cuestionario.

Si su respuesta es “No”, responda la Sección I sobre Datos Generales de la Organización y luego pase a la Sección III.

SECCIÓN I
DATOS GENERALES DE LA ORGANIZACIÓN

1.- Nombre de la Organización (empresa, institución, etc.)

--

2.- Tipo de la organización. Pública () Privada ()

3.- Tamaño de la organización

Grande (100 funcionarios o más)	
Mediana (entre 31 y 99 funcionarios)	
Pequeña (30 funcionarios o menos)	

4.- Indique la principal característica del giro de la empresa, del sector productivo al que pertenece u otra característica básica, que defina el tipo de actividad de la organización

--

SECCIÓN II

ENCUESTA

Usted encontrará en esta encuesta un conjunto de afirmaciones, respecto a las cuales podrá expresar su grado de acuerdo o desacuerdo. Si considera que manifestarse sobre algún punto en particular no corresponde, pues carece de la información adecuada para emitir un juicio, bastará con que omita su respuesta.

Dimensión 1: PROPÓSITOS

1.- La formación y los conocimientos entregados por la institución a sus egresados permiten satisfacer los requerimientos de nuestra organización

()	()	()	()
Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

2.- El Perfil del egresado, esto es, el conjunto de las características que reúne un egresado de la carrera e institución mencionadas, me parece muy bueno

()	()	()	()
Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

3.- Las autoridades de la carrera consultan regularmente mis opiniones como empleador

()	()	()	()
Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

Dimensión 2: INTEGRIDAD

4.- La publicidad de la institución sobre sus egresados es verídica

()	()	()	()
Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

5.- La carrera da confianza a mi organización como formadora de profesionales

()	()	()	()
Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

Dimensión 3: ESTRUCTURA CURRICULAR

6.- Los contenidos que los egresados de esta carrera manejan son poco útiles o irrelevantes para el desempeño profesional en mi organización

()	()	()	()
Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

7.- Los egresados de la carrera pueden conciliar adecuadamente el conocimiento teórico y el práctico

()	()	()	()
Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

8.- Los egresados de la carrera muestran facilidad de expresión oral y escrita

()	()	()	()
Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

9.- Los egresados de la carrera están en condiciones de emitir su propia opinión fundamentada en base al conocimiento recibido

()	()	()	()
Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

10.- Los egresados de esta carrera pueden diagnosticar problemas y resolverlos

()	()	()	()
Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

11.- Son capaces de trabajar en equipo

()	()	()	()
Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

12.- Los egresados de esta carrera muestran una alta motivación para investigar y profundizar sus conocimientos

()	()	()	()
Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

13.- Respetan la opinión de los otros incluso estando en desacuerdo

()	()	()	()
Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

14.- Son capaces de comprender el mundo actual

()	()	()	()
Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

15.- A los egresados de esta carrera les interesan los problemas de su comunidad, ciudad y/o país y se sienten inclinados a resolverlos y discutirlos

()	()	()	()
Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

16.- Tienen una formación completa que les permite comprender desde eventos históricos hasta expresiones artísticas

()	()	()	()
Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

Dimensión 4: SEGUIMIENTO DE PROCESOS ACADÉMICOS

17.- Estoy informado de que en la unidad académica a la que pertenece la carrera se imparten interesantes y útiles cursos para el perfeccionamiento, actualización y/o capacitación de profesionales

()	()	()	()
Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

18.- Cuando requiero profesionales, mi organización recurre a la institución académica señalada para buscar empedados capaces

()	()	()	()
Siempre	Generalmente	A veces	Nunca

Dimensión 5: VINCULACIÓN CON EL MEDIO

19.- La Unidad académica que imparte la carrera mantiene un fuerte vínculo con el medio laboral

()	()	()	()
Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

Dimensión 6: SATISFACCIÓN CON LOS PROFESIONALES

20.- Tengo la convicción de que los egresados de la carrera e institución señaladas, tienen una excelente reputación y valoración

()	()	()	()
Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

21.- A mi juicio la carrera es reconocida porque forma profesionales de excelencia

()	()	()	()
Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

22.- El desempeño profesional de los egresados de la carrera es totalmente satisfactorio

()	()	()	()
Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

23.- Los egresados de esta carrera se comparan favorablemente, en términos profesionales, con los de otras instituciones

()	()	()	()
Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

24.- ¿Cuál es el nivel de renta aproximada a la que optan profesionales egresados de la carrera e institución académica señaladas en su organización?

	Iniciándose en mundo laboral (menos de 5 años de trabajo)	Con experiencia laboral (5 años de trabajo)
Menos de \$ 200.000		
Entre \$ 200.001 y \$ 500.000		
Entre \$ 500.001 y \$ 1.000.000		
Entre \$ 1.000.001 y \$ 1.500.000		
Más \$ 1.500.001		

Dimensión 7: FORMACIÓN EN CAPACIDADES ESPECÍFICAS

En el Siguiete cuadro usted encontrará una serie de criterios para evaluar al los empleados profesionales egresados en la institución y carrera en cuestión. CALIFIQUE EN UNA ESCALA DE 1 A 7 AL PROFESIONAL, CONSIDERANDO QUE 7 ES TOTALMENTE CAPACITADO Y 1 ES TOTALMENTE INCAPACITADO

ASPECTOS A EVALUAR	NOTAS						
17.- Comunicación: Capacidad para comunicarse de manera efectiva a través de el lenguaje oral y escrito, y del lenguaje técnico y computacional necesario para el ejercicio de la profesión	1	2	3	4	5	6	7
18.- Pensamiento Crítico: Capacidad para utilizar el conocimiento, la experiencia y el razonamiento para emitir juicios fundados	1	2	3	4	5	6	7
19.- Solución de problemas: Capacidad para identificar problemas, planificar estrategias y enfrentarlos	1	2	3	4	5	6	7
20.- Interacción social: Capacidad para formar parte de equipos de trabajo y participar en proyectos grupales	1	2	3	4	5	6	7
21.- Autoaprendizaje e iniciativa personal: Inquietud y búsqueda permanente de nuevos conocimientos y capacidad de aplicarlos y perfeccionar sus conocimientos anteriores	1	2	3	4	5	6	7
22.- Formación y consistencia ética: Capacidad para asumir principios éticos y respetar los principios del otro, como norma de convivencia social.	1	2	3	4	5	6	7
23.- Pensamiento globalizado: Capacidad para comprender aspectos interdependientes del mundo globalizado	1	2	3	4	5	6	7
24.- Formación Ciudadana: Capacidad para integrarse a la comunidad y participar responsablemente en la vida ciudadana	1	2	3	4	5	6	7
25.- Sensibilidad estética: Capacidad de apreciar y valorar diversas formas artísticas y los contextos de donde provienen	1	2	3	4	5	6	7

Anexo N° 2: “Tabulación de resultados”

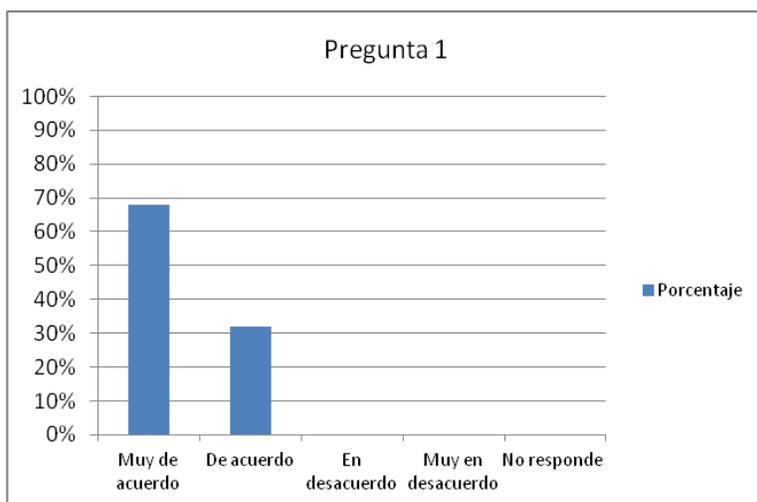
	1	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
CONSEJO DE TRANSPARENCIA	P	1	MA	MA		MA	MA	A	A	A	MA	A				A	A	MA	A	D/E	6	7	7		7	7	7	7	6	7							
Dirección Nacional de Aduana	P	1	MA	MA	A	A		MA	MA	A	MA	A	A	A	MA	MA	MA	MA	C/D	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7								
F. Superación de la pobreza	PRI	1	A	A	MD	A	A	MA	A	MA	A	A	MA	MA	A		MA		MD	MD				MA	MA	C/	7	6	6	7	7	7					
INE	P	2	MA	MA	MD	MA	MA	MA	MA	A	MA	A	MA	MA	MA	MA	A	A	MD	D	MD	MA	MA	A	A	C/D	6	6	5	5	7	7	7	7	6	5	
S. DE BIENES NACIONALES	P	3	MA	MA	MD	MA	MA	MA	MA	MA	MA	A	MA	MA	MA	MA	A	A	D	A	A	MA	MA	MA	MA	D/E	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
FOSIS	P	1	MA	MA	MD	MA	A	MA	MD	D	D	MA	MA	MA	MA	D/E	6	6	6	7	6	7	7	6	7	7											
UV	P	1	A	A	D	A	MA	MA	MA	A	MA	A	A	A	A	MA	A	A	D	A	MD	A	A	A	A	C/D	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	
UV	P	1	MA	A	D	A	MA	A	A	MA	MA	MA	MA	A	A	MA	A	A	A	A	A	A	A	MA	A	B/C	6	7	6	7	5	7	6	6	5	7	
SENAME	P	1	MA	MA	MD	A	MA	MA	MA	MA	MA	A	MA	MA	MA	MA	MA	MA	MD	MD	MA	MA	MA	MA		C/D	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	
SEREMI DEL TRABAJO	P	1	MA	MA	A	A	A	A	A	MA	A	A	MA	MA	MA	MA	MA	MA	MD	D	D	A	A	MA	MA	C/D	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
SENCE	P	2	A	A	A	A	A	A	MA	MA	MA	A	MA	A	MA	MA	MA	MA	MD	A	MD	A	A	A	A	C/D	7	6	7	7	6	7	7	7	7	7	
HOSPITAL FELIX BULNES	P	1	MA	MA	MD	A	MA	A	A	D	A	MA	MA	MA	MA	C/	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7											
MINISTERIO DE OBRAS PUBLICA	P	1	A	MA	D	A	MA	D	D	D	D	A	MA	MA	C/	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7												
MINISTERIO DE EDUCACION	P	2	MA	MA	A	A	A	MA	A	A	A	A	A	D	A	A	MA	D	MD	MD	D	A	A	A	A	D/	6	6	6	6	5	7	6	6	4	6	
JUNAEB	P	1	MA	MA	D	A	MA	MA	A	A	A	A	MA	MA	MA	MA	MA	MA	D	A	A	MA	MA	MA	MA	C/D	7	6	5	7	6	7	7	7	7	7	
H. GUSTAVO FRICKE	P	1	MA	MA	MD	MA	MA	MA	MA	MA	A	MA	MA	MA	MA	MA	A	A	MD	D	D	MA	MA	MA	MA	C/D	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	
DIRECCION DEL TRABAJO	P	1	A	MA	D	A	MA	A	A	MA	A	D	MA	D	A	A	A	MA	D/E	6	6	7	6	7	7	7	7	7	7								
MINISTERIO PUBLICO	P	1	A	A	MD	A	A	A	A	A	A	A	MA	A	A	A	A	A	D	D	D	A	A	A	A	C/D	6	6	5	6	5	6	6	6	5	6	
UNIVERSIDAD DE CHILE	P	1	MA	MA	MD	MA	A	A	A	MA	MA	MA	MA	C/D	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7													
DIRECCION DE BIBLIOTECAS	P	1	MA	MA	MD	A	MA	A	A	D	MD	MD	A	A	A	MA	A	D/E	7	7	6	7	5	6	6	5	5	7									
TESORERIA GENERAL DE PA REPUBLICA	P	1	MA	MA	D	D	A	A	MA	D	D	D	A	A	A	A	D/E	5	6	6	7	6	7	6	7	7	7										
JUZGADO DE GARANTIA	P	3	MA	A	A	MA	MA	MA	MA	MA	D/E	7	7	7	7	7	7	7	7		7																
UV	P	1	A	A	D	A	A	A	A	D	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	C/D	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
S. NACIONAL DE LA ADUANA	P	1	MA	MA	MD	MA	D	MA	MD	MA	MA	MA	MA	C/D	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7													
E. PORTUARIA DE VALPARAÍSO	P	2	A	A	D	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	D	D	MA	A	MD	A	D	A	A	C/D	6	6	6	6	6	6	5	4	3	6	

Anexo N° 3: “Resultados Encuesta”

PROPOSITOS

1.- “La formación y los conocimientos entregados por la Universidad de Valparaíso a sus egresados permiten satisfacer los requerimientos de nuestra institución”

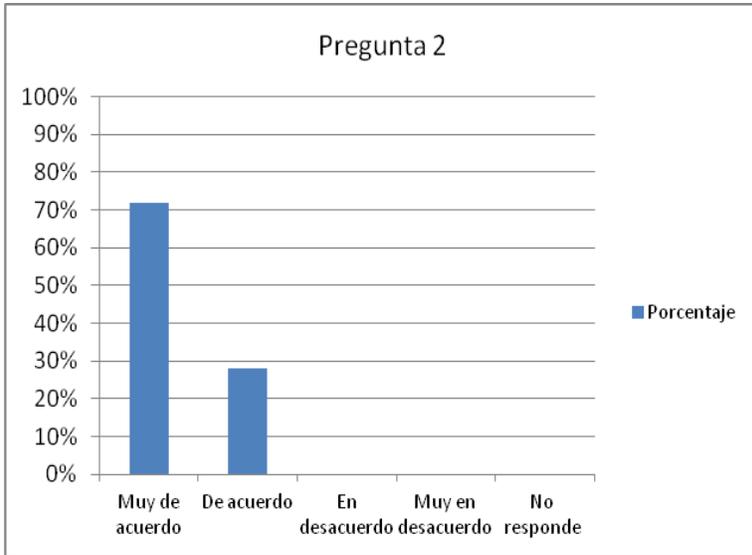
Pregunta 1	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	17	68%
De acuerdo	8	32%
En desacuerdo	0	0
Muy en desacuerdo	0	0
No responde	0	0
Total	25	100%



Fuente: Elaboración Propia

2.- "El perfil del egresado, esto es, el conjunto de las características que reúne un egresado de la carrera e institución mencionadas, me parece congruente con su desempeño".

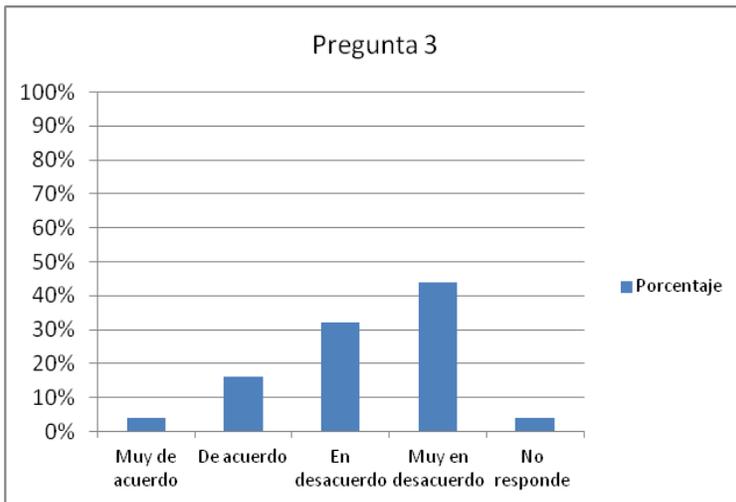
Pregunta 2	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	18	72%
De acuerdo	7	28%
En desacuerdo	0	0
Muy en desacuerdo	0	0
No responde	0	0
Total	25	100%



Fuente: Elaboración Propia

3- "Las autoridades de la carrera consultan regularmente mis opiniones como empleador".

Pregunta 3	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	1	4%
De acuerdo	4	16%
En desacuerdo	8	32%
Muy en desacuerdo	11	44%
No responde	1	4%
Total	25	100%

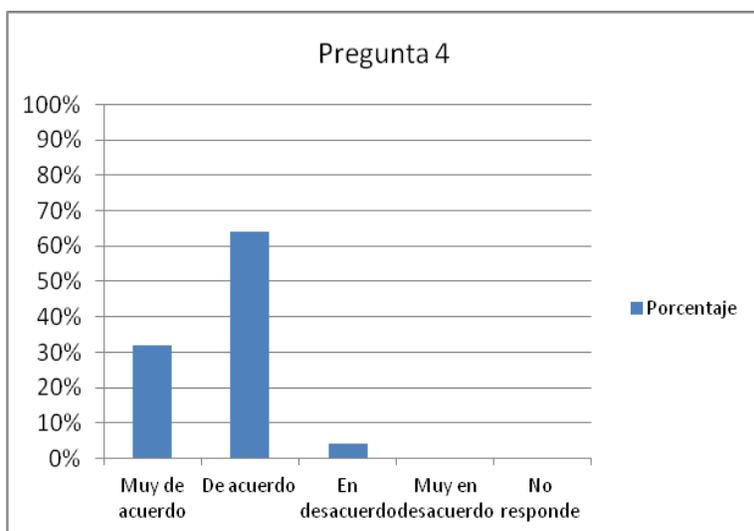


Fuente: Elaboración Propia

INTEGRIDAD

4- "La publicidad de la Universidad de Valparaíso sobre sus egresados es verídica".

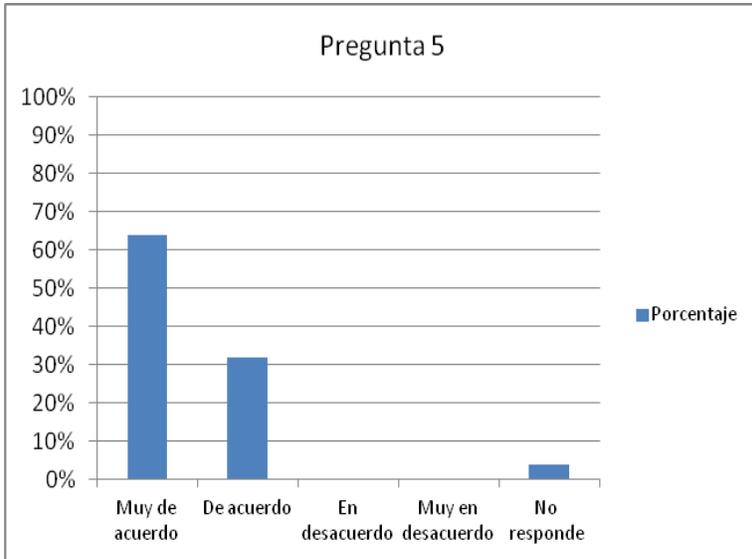
Pregunta 4	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	8	32%
De acuerdo	16	64%
En desacuerdo	1	4%
Muy en desacuerdo	0	0
No responde	0	0
Total	25	100%



Fuente: Elaboración Propia

5- "La carrera da confianza a mi organización como formadora de profesionales".

Pregunta 5	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	16	64%
De acuerdo	8	32%
En desacuerdo	0	0
Muy en desacuerdo	0	0
No responde	1	4%
Total	25	100%

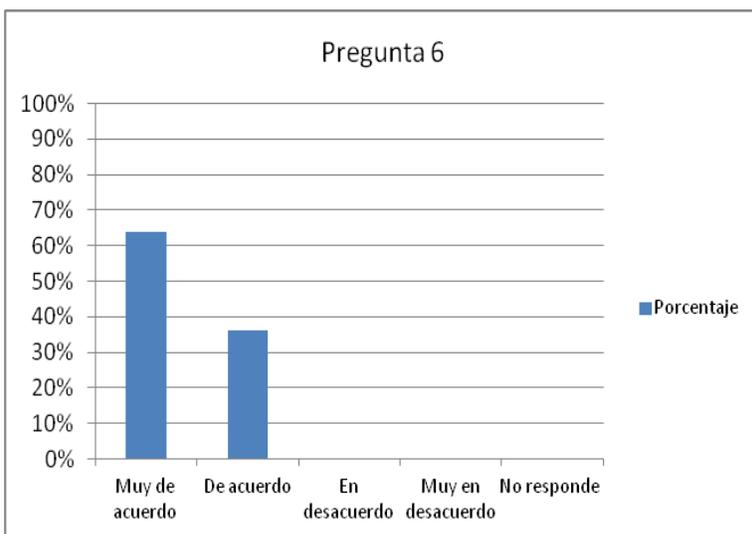


Fuente: Elaboración Propia

ESTRUCTURA CURRICULAR

6- "Los contenidos que los egresados de esta carrera manejan son útiles y/o relevantes para el desempeño profesional en mi organización".

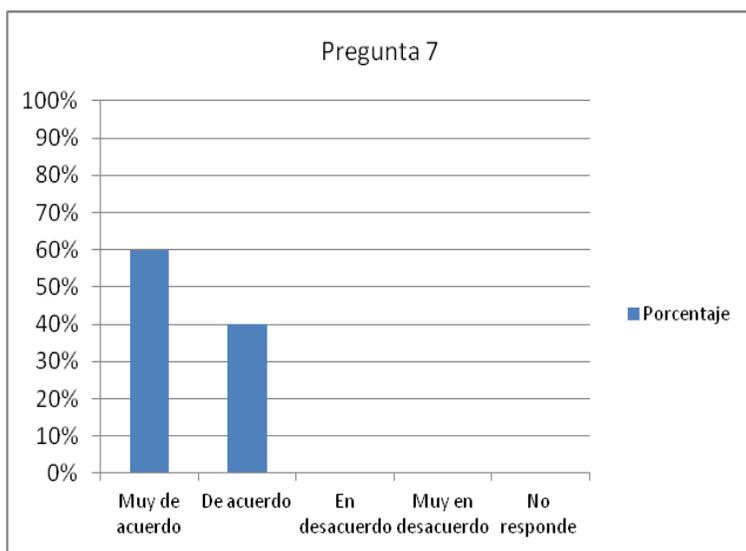
Pregunta 6	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	16	64%
De acuerdo	9	36%
En desacuerdo	0	0
Muy en desacuerdo	0	0
No responde	0	0
Total	25	100%



Fuente: Elaboración Propia

7- "Los egresados de la carrera pueden conciliar adecuadamente el conocimiento teórico y el práctico".

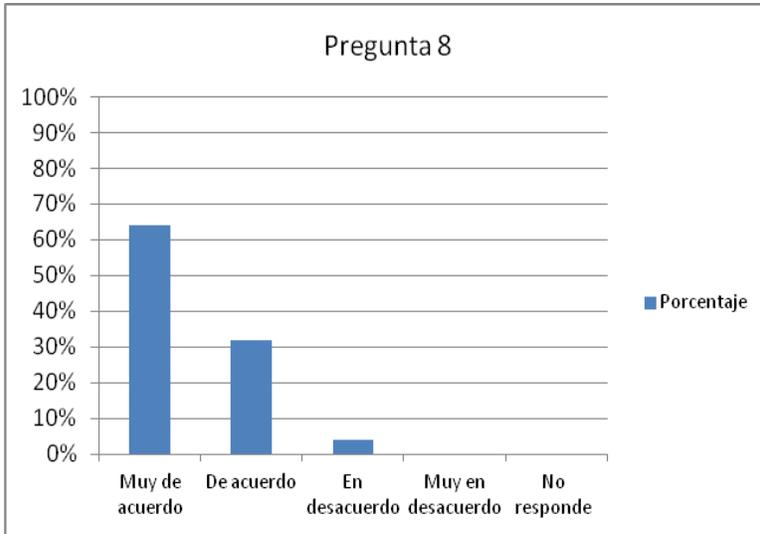
Pregunta 7	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	15	60%
De acuerdo	10	40%
En desacuerdo	0	0
Muy en desacuerdo	0	0
No responde	0	0
Total	25	100%



Fuente: Elaboración Propia

8- "Los egresados de la carrera muestran facilidad de expresión oral y escrita".

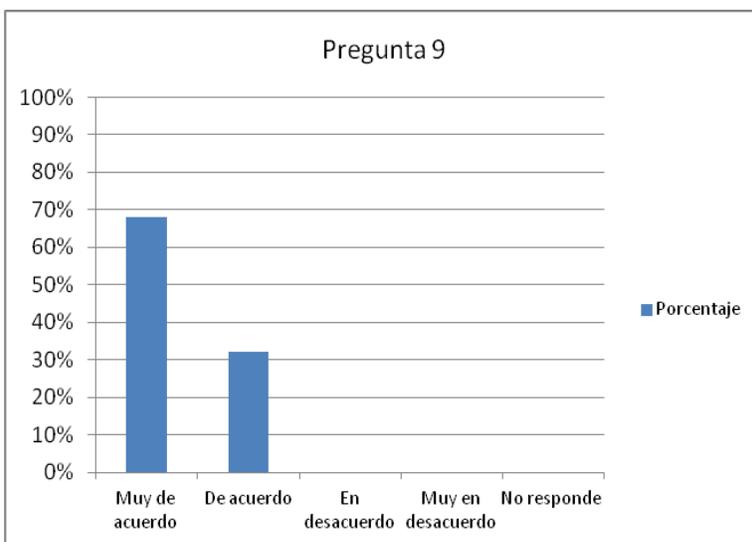
Pregunta 8	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	16	64%
De acuerdo	8	32%
En desacuerdo	1	4%
Muy en desacuerdo	0	0
No responde	0	0
Total	25	100%



Fuente: Elaboración Propia

9- "Los egresados de la carrera están en condiciones de emitir su propia opinión fundamentada en base al conocimiento recibido".

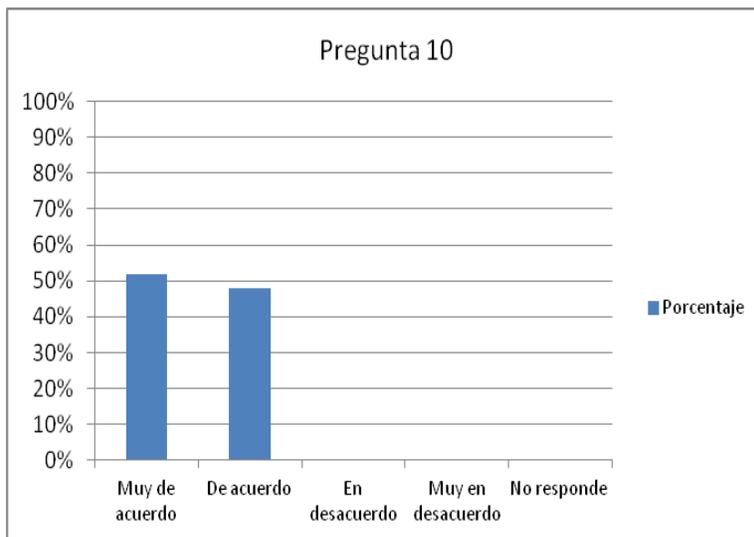
Pregunta 9	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	17	68%
De acuerdo	8	32%
En desacuerdo	0	0
Muy en desacuerdo	0	0
No responde	0	0
Total	25	100%



Fuente: Elaboración Propia

10- "Los egresados de esta carrera pueden diagnosticar problemas y resolverlos".

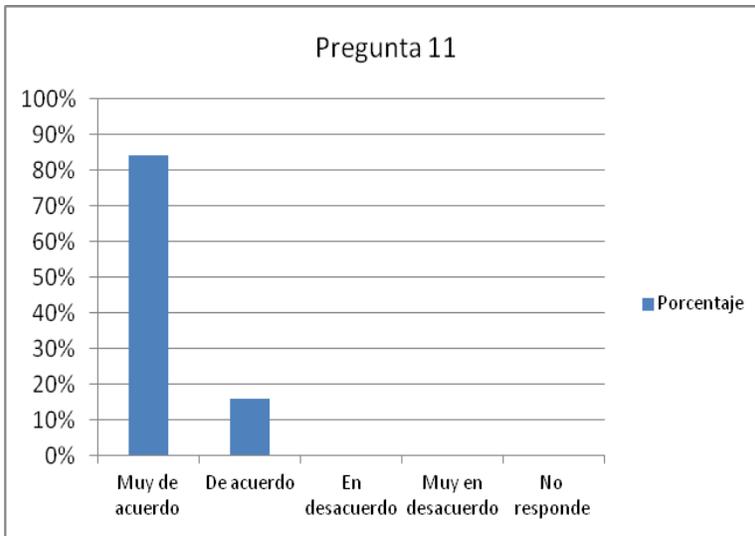
Pregunta 10	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	13	52%
De acuerdo	12	48%
En desacuerdo	0	0
Muy en desacuerdo	0	0
No responde	0	0
Total	25	100%



Fuente: Elaboración Propia

11- "Son capaces de trabajar en equipo".

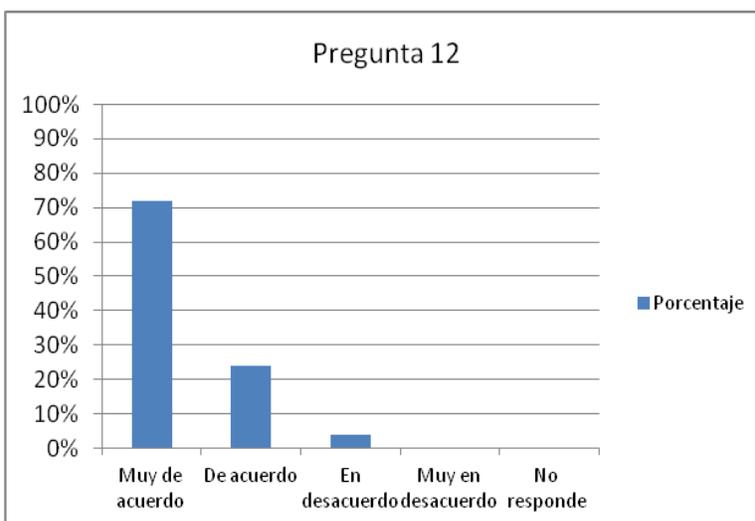
Pregunta 11	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	21	84%
De acuerdo	4	16%
En desacuerdo	0	0
Muy en desacuerdo	0	0
No responde	0	0
Total	25	100%



Fuente: Elaboración Propia

12- "Los egresados de esta carrera muestran una alta motivación para investigar y profundizar sus conocimientos".

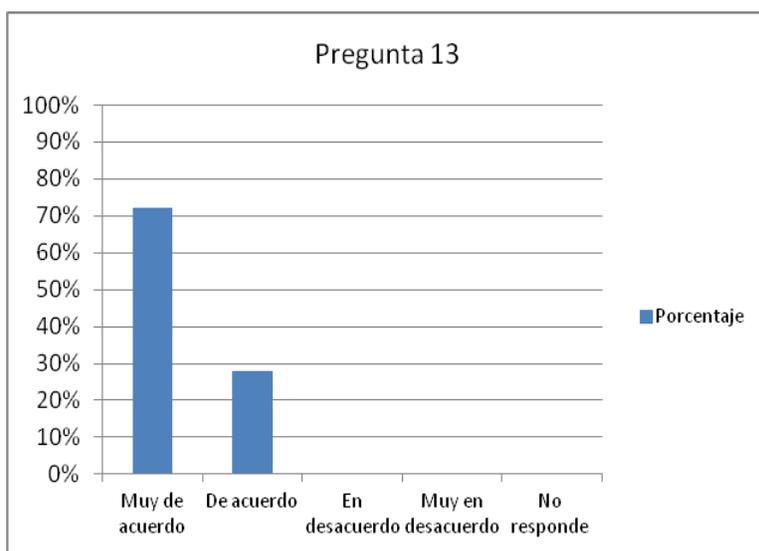
Pregunta 12	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	18	72%
De acuerdo	6	24%
En desacuerdo	1	4%
Muy en desacuerdo	0	0
No responde	0	0
Total	25	100%



Fuente: Elaboración Propia

13- "Respetan la opinión de los otros incluso estando en desacuerdo".

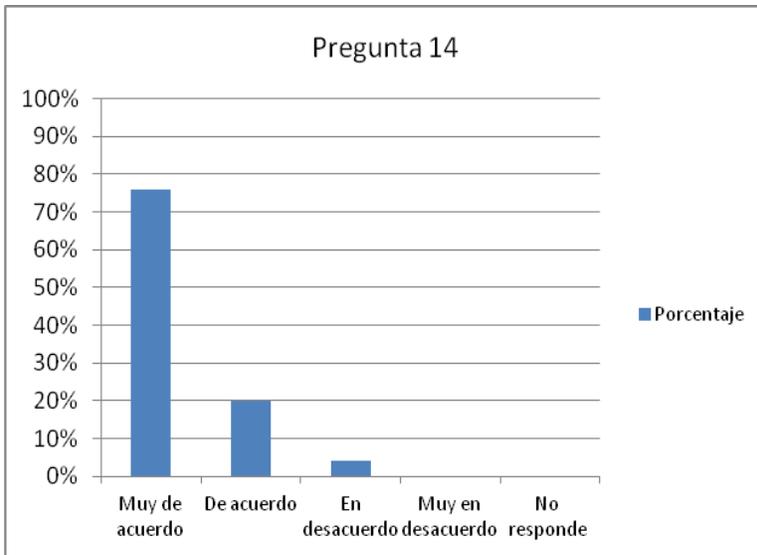
Pregunta 13	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	18	72%
De acuerdo	7	28%
En desacuerdo	0	0
Muy en desacuerdo	0	0
No responde	0	0
Total	25	100%



Fuente: Elaboración Propia

14- "Son capaces de comprender el mundo actual".

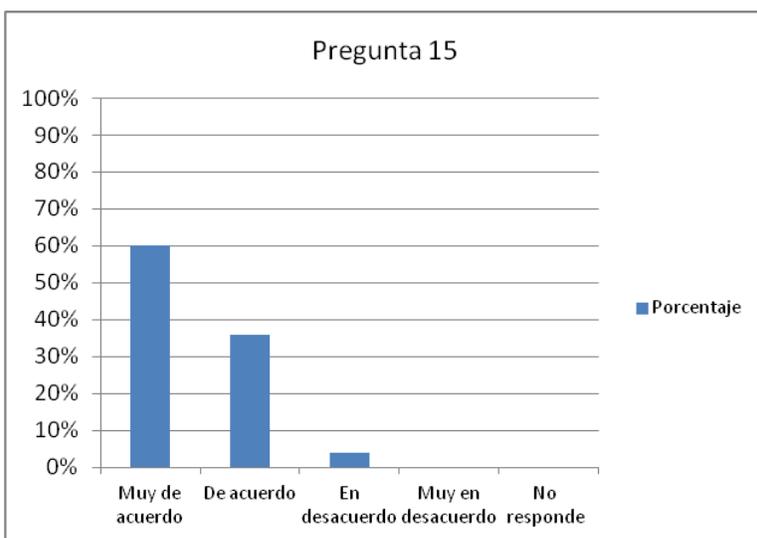
Pregunta 14	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	19	76%
De acuerdo	5	20%
En desacuerdo	1	4%
Muy en desacuerdo	0	0
No responde	0	0
Total	25	100%



Fuente: Elaboración Propia

15- "A los egresados de esta carrera les interesan los problemas de su comunidad, ciudad y/o país y se sienten inclinados a resolverlos y discutirlos".

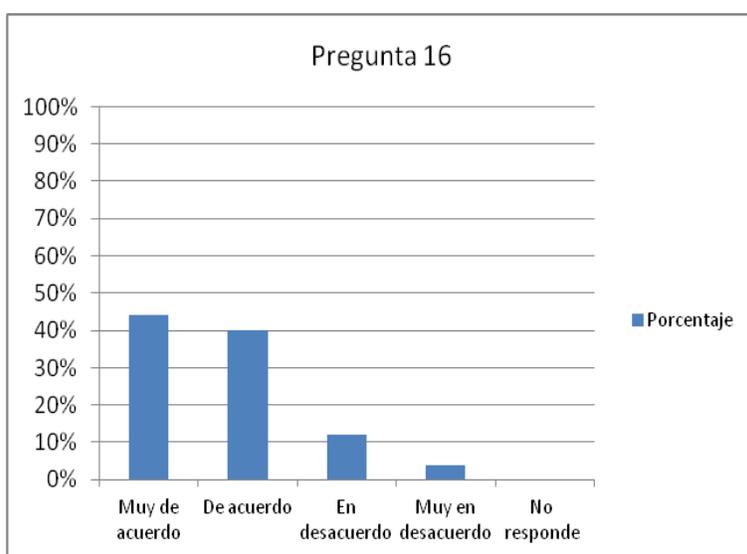
Pregunta 15	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	15	60%
De acuerdo	9	36%
En desacuerdo	1	4%
Muy en desacuerdo	0	0
No responde	0	0
Total	25	100%



Fuente: Elaboración Propia

16- "Tienen una formación completa que les permite comprender desde eventos históricos hasta expresiones artísticas".

Pregunta 16	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	11	44%
De acuerdo	10	40%
En desacuerdo	3	12%
Muy en desacuerdo	1	4%
No responde	0	0
Total	25	100%

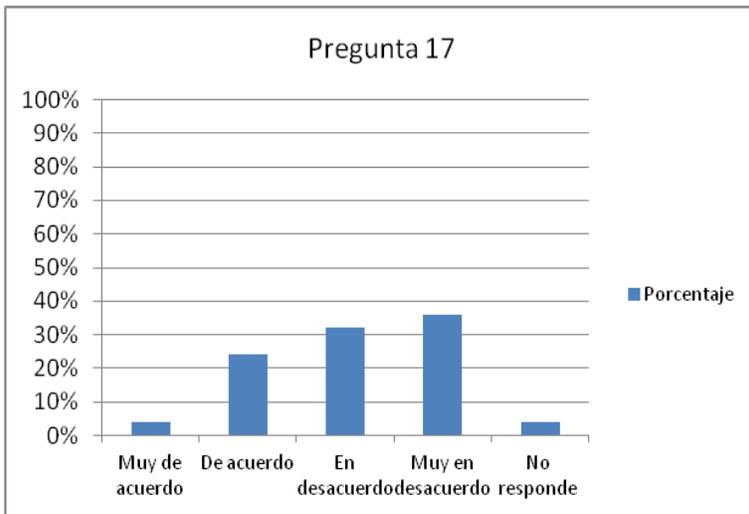


Fuente: Elaboración Propia

SEGUIMIENTO DE PROCESOS ACADÉMICOS

17-"Estoy informado de que en la unidad académica a la que pertenece la carrera se imparten interesantes y útiles cursos para el perfeccionamiento, actualización y/o capacitación de profesionales".

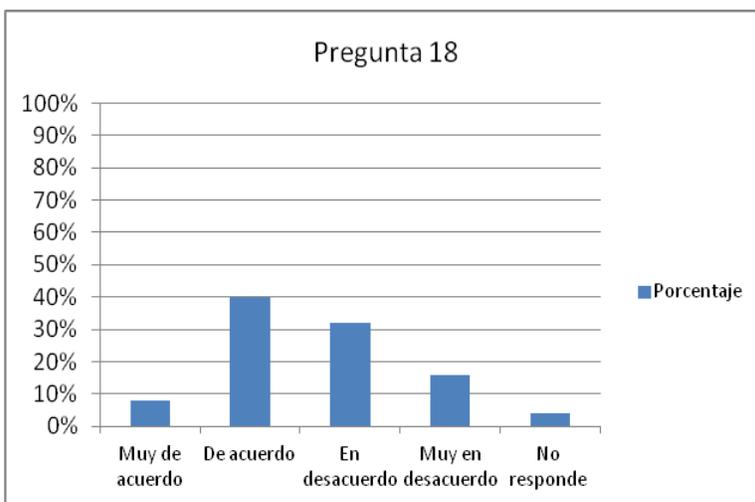
Pregunta 17	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	1	4%
De acuerdo	6	24%
En desacuerdo	8	32%
Muy en desacuerdo	9	36%
No responde	1	4%
Total	25	100%



Fuente: Elaboración Propia

18-"Cuando requiero profesionales, mi organización recurre a la unidad académica señalada para buscar empleados capaces".

Pregunta 18	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	2	8%
De acuerdo	10	40%
En desacuerdo	8	32%
Muy en desacuerdo	4	16%
No responde	1	4%
Total	25	100%

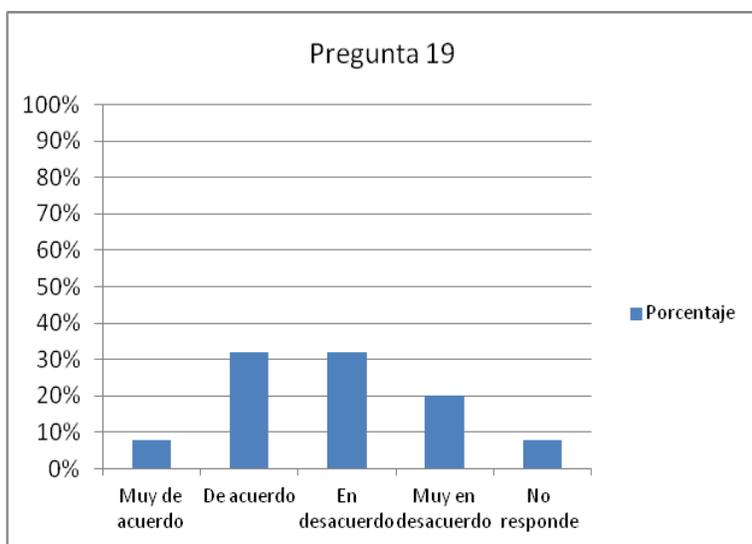


Fuente: Elaboración Propia

VINCULACIÓN CON EL MEDIO

19-"La unidad académica que imparte la carrera mantiene un fuerte vínculo con el medio laboral".

Pregunta 19	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	2	8%
De acuerdo	8	32%
En desacuerdo	8	32%
Muy en desacuerdo	5	20%
No responde	2	8%
Total	25	100%

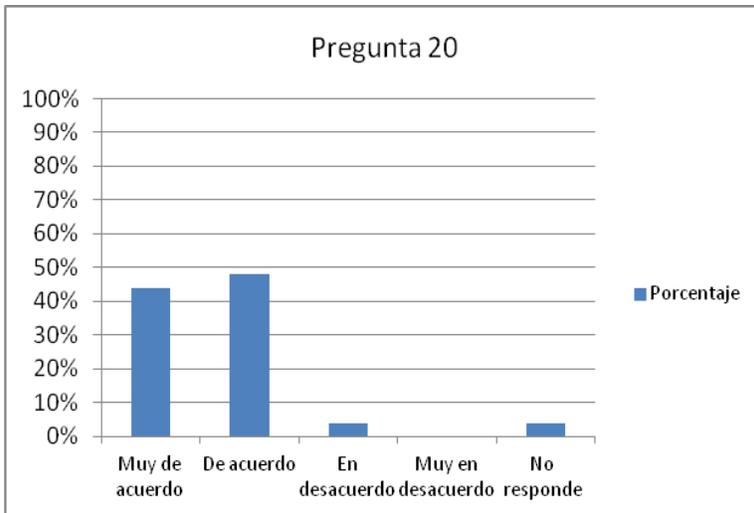


Fuente: Elaboración Propia

SATISFACCIÓN DE LOS PROFESIONALES

20-"Tengo la convicción de que los egresados de la carrera e institución señaladas, tienen una excelente reputación y valoración".

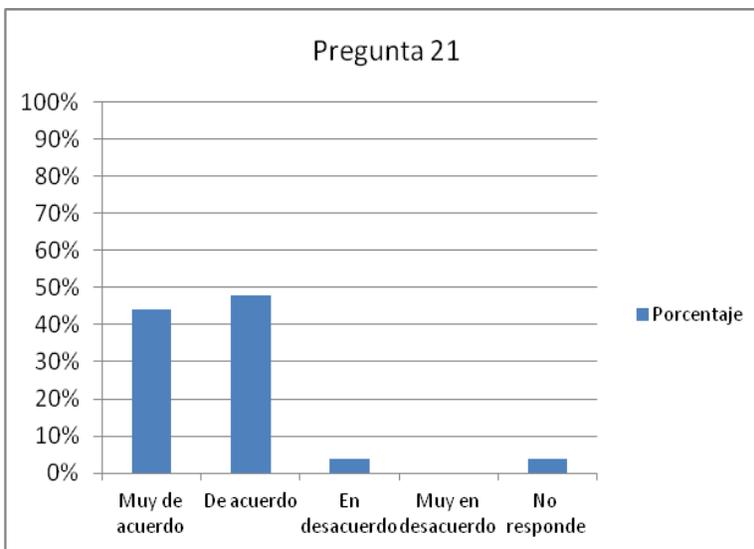
Pregunta 20	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	11	44%
De acuerdo	12	48%
En desacuerdo	1	4%
Muy en desacuerdo	0	0
No responde	1	4%
Total	25	100%



Fuente: Elaboración Propia

21-"A mi juicio la carrera es reconocida porque forma profesionales de excelencia".

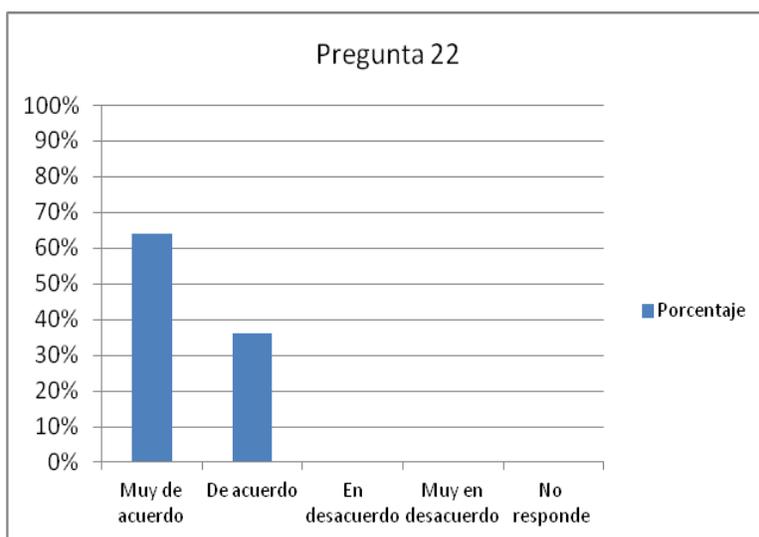
Pregunta 21	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	11	44%
De acuerdo	12	48%
En desacuerdo	1	4%
Muy en desacuerdo	0	0
No responde	1	4%
Total	25	100%



Fuente: Elaboración Propia

22-"El desempeño profesional de los egresados de la carrera es satisfactorio".

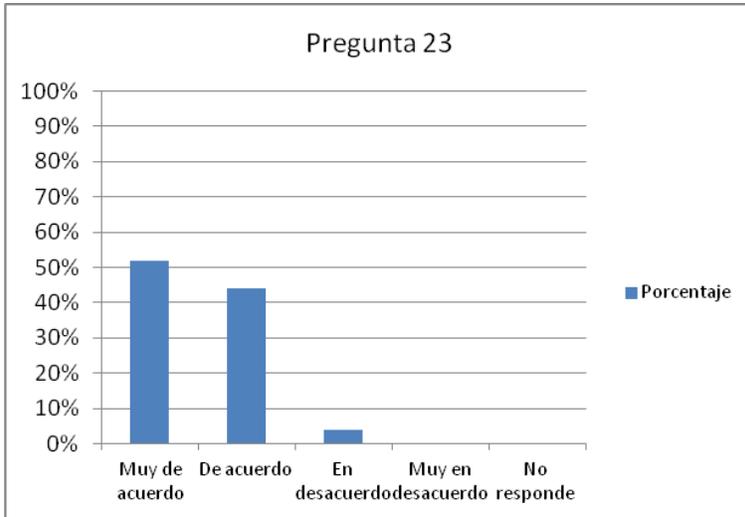
Pregunta 22	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	16	64%
De acuerdo	9	36%
En desacuerdo	0	0
Muy en desacuerdo	0	0
No responde	0	0
Total	25	100%



Fuente: Elaboración Propia

23-"Los egresados de esta carrera se comparan favorablemente, en términos profesionales, con otras instituciones de educación superior".

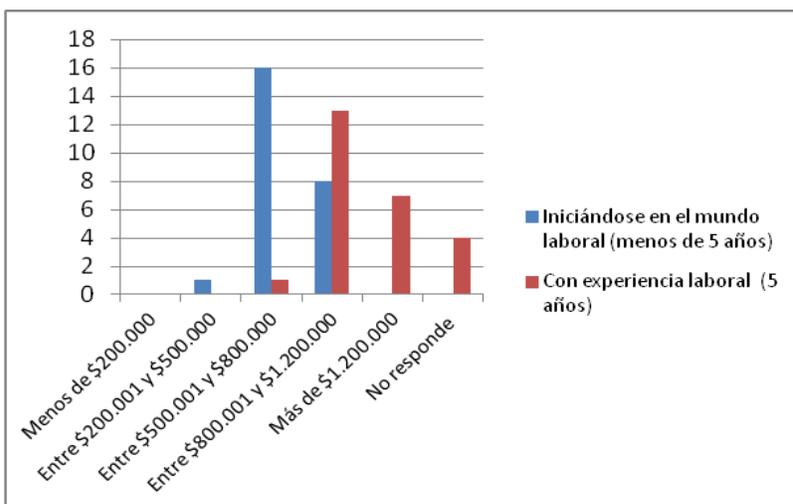
Pregunta 23	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	13	52%
De acuerdo	11	44%
En desacuerdo	1	4%
Muy en desacuerdo	0	0
No responde	0	0
Total	25	100%



Fuente: Elaboración Propia

24- ¿Cuál es el nivel de renta aproximada a la que optan profesionales egresados de la carrera y Universidad señaladas en su organización?

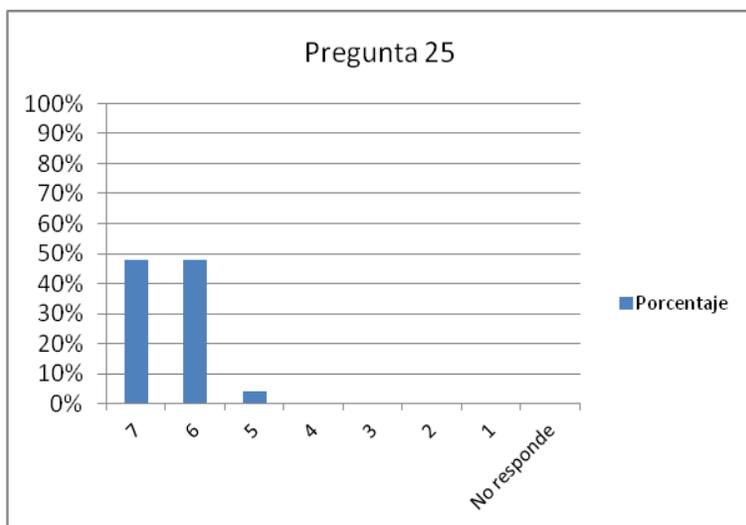
Pregunta 24	Iniciándose en el mundo laboral (menos de 5 años)	Con experiencia laboral (5 años)
Menos de \$200.000	0	0
Entre \$200.001 y \$500.000	1	0
Entre \$500.001 y \$800.000	16	1
Entre \$800.001 y \$1.200.000	8	13
Más de \$1.200.000	0	7
No responde	0	4
Total	25	25



Fuente: Elaboración Propia

25- Comunicación: Capacidad para comunicarse de manera efectiva a través del lenguaje oral y escrito, y del lenguaje técnico necesario para el ejercicio de la profesión.

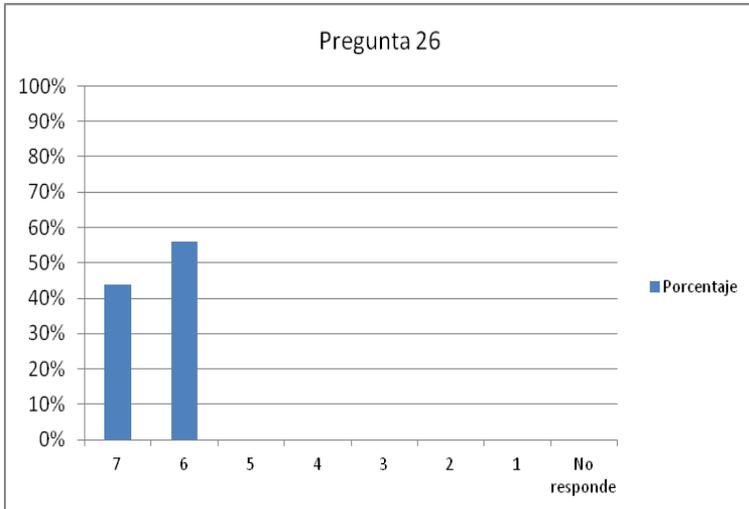
Pregunta 25	Frecuencia	Porcentaje
7	12	48%
6	12	48%
5	1	4%
4	0	0
3	0	0
2	0	0
1	0	0
No responde	0	0
Total	25	100%



Fuente: Elaboración Propia

26- Pensamiento crítico: Capacidad para utilizar el conocimiento, la experiencia y el razonamiento para emitir juicios fundados.

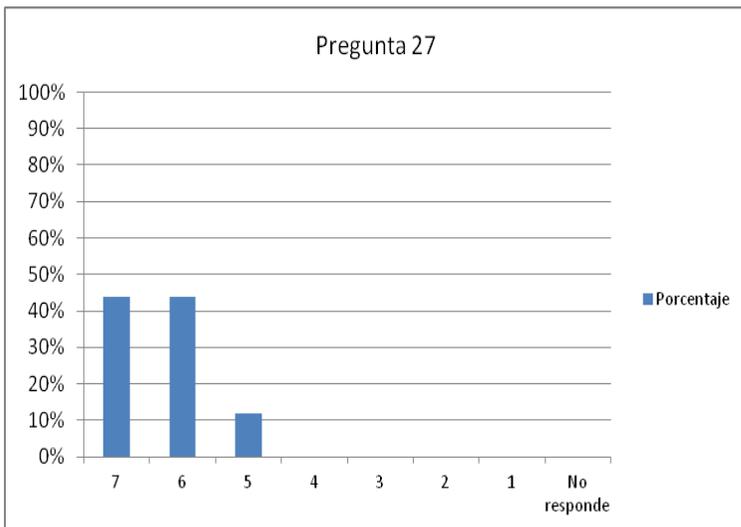
Pregunta 26	Frecuencia	Porcentaje
7	11	44%
6	14	56%
5	0	0
4	0	0
3	0	0
2	0	0
1	0	0
No responde	0	0
Total	25	100%



Fuente: Elaboración Propia

27- Solución de problemas: Capacidad para identificar problemas, planificar estrategias y enfrentarlos.

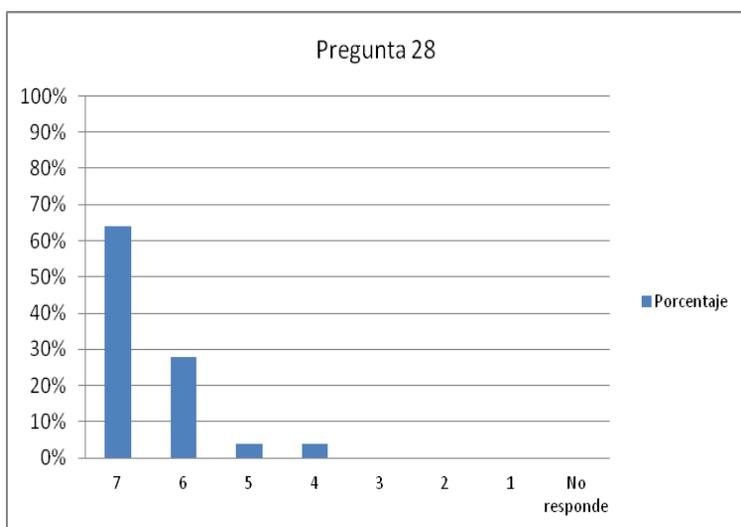
Pregunta 27	Frecuencia	Porcentaje
7	11	44%
6	11	44%
5	3	12%
4	0	0
3	0	0
2	0	0
1	0	0
No responde	0	0
Total	25	100%



Fuente: Elaboración Propia

28- Interacción social: Capacidad para realizar trabajos que tengan un impacto positivo en la sociedad.

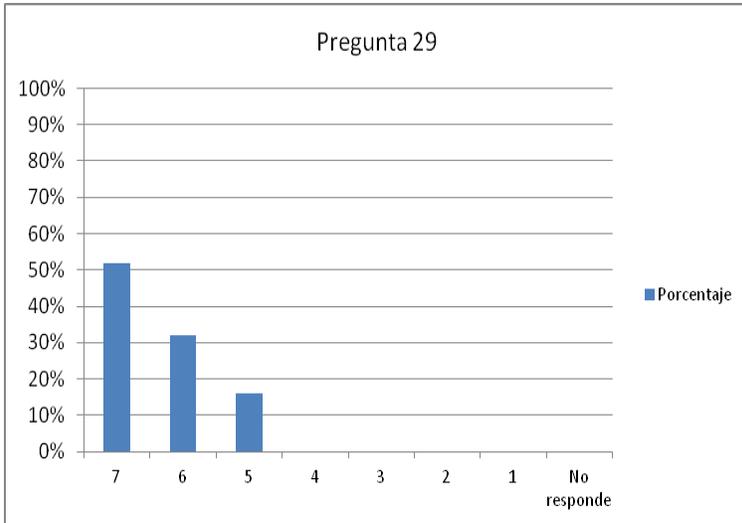
Pregunta 28	Frecuencia	Porcentaje
7	16	64%
6	7	28%
5	1	4%
4	1	4%
3	0	0
2	0	0
1	0	0
No responde	0	0
Total	25	100%



Fuente: Elaboración Propia

29- Autoaprendizaje e iniciativa personal: Inquietud y búsqueda permanente de nuevos conocimientos y capacidad de aplicarlos y perfeccionar sus conocimientos anteriores.

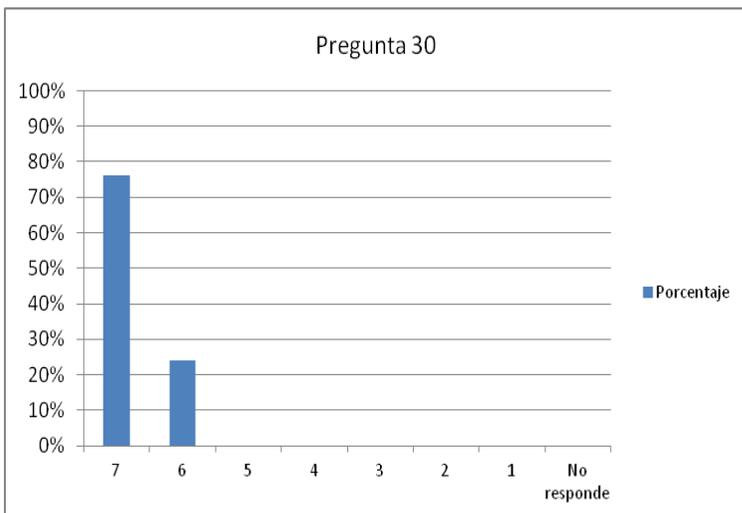
Pregunta 29	Frecuencia	Porcentaje
7	13	52%
6	8	32%
5	4	16%
4	0	0
3	0	0
2	0	0
1	0	0
No responde	0	0
Total	25	100%



Fuente: Elaboración Propia

30- Formación y consistencia ética: Capacidad para asumir principios éticos y actuar en consecuencia, respetando al otro como parte de la convivencia social.

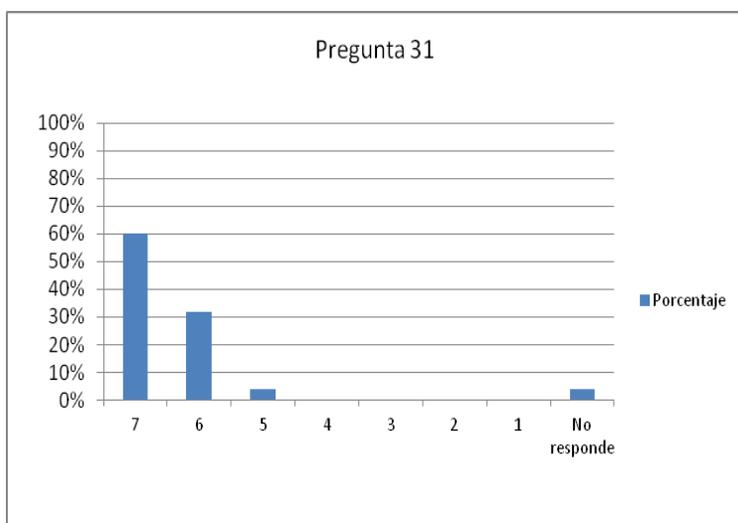
Pregunta 30	Frecuencia	Porcentaje
7	19	76%
6	6	24%
5	0	0
4	0	0
3	0	0
2	0	0
1	0	0
No responde	0	0
Total	25	100%



Fuente: Elaboración Propia

31- Pensamiento Globalizado: Capacidad para comprender los aspectos interdependientes del mundo globalizado.

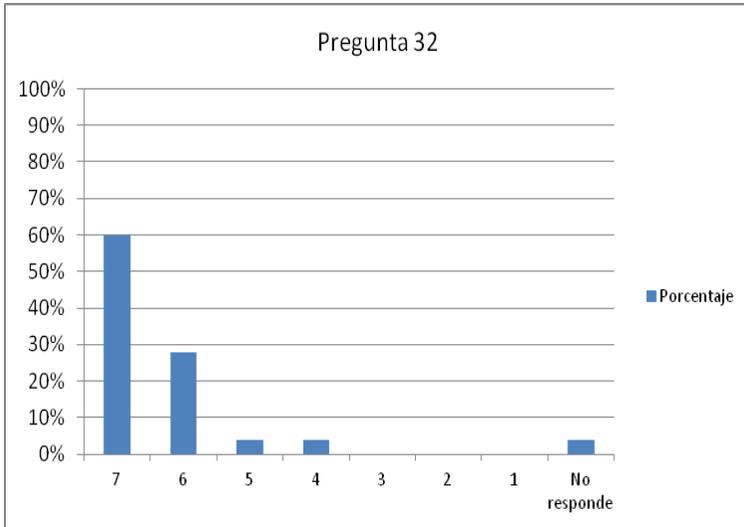
Pregunta 31	Frecuencia	Porcentaje
7	15	60%
6	8	32%
5	1	4%
4	0	0
3	0	0
2	0	0
1	0	0
No responde	1	4%
Total	25	100%



Fuente: Elaboración Propia

32- Formación Ciudadana: Disposición para asumir obligaciones ciudadanas integrándose a la comunidad y participando responsablemente de su desarrollo.

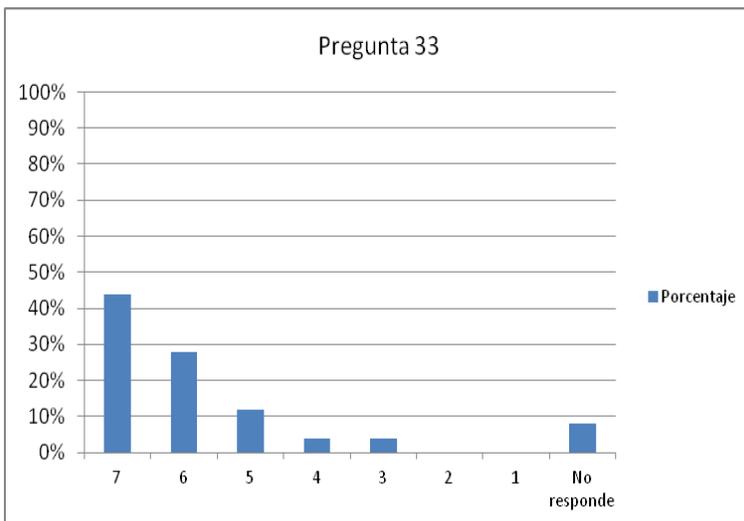
Pregunta 32	Frecuencia	Porcentaje
7	15	60%
6	7	28%
5	1	4%
4	1	4%
3	0	0
2	0	0
1	0	0
No responde	1	4%
Total	25	100%



Fuente: Elaboración Propia

33- Sensibilidad estética: Capacidad de apreciar y valorar diversas formas artísticas y los contextos de donde provienen.

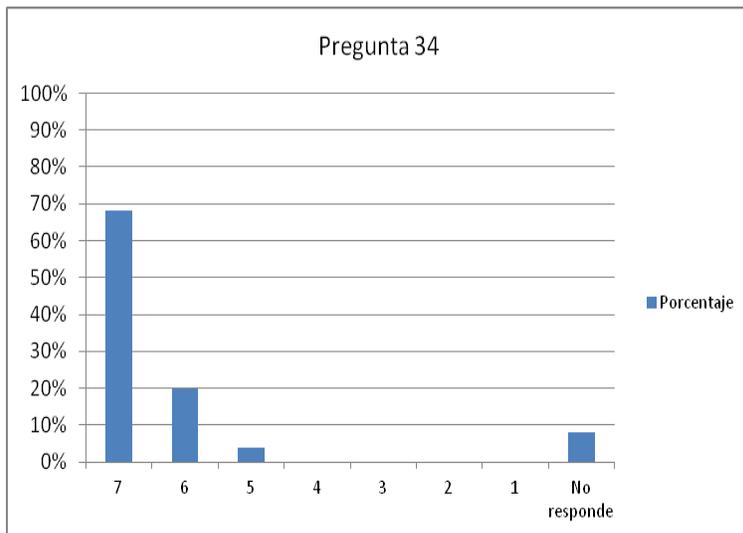
Pregunta 33	Frecuencia	Porcentaje
7	11	44%
6	7	28%
5	3	12%
4	1	4%
3	1	4%
2	0	0
1	0	0
No responde	2	8%
Total	25	100%



Fuente: Elaboración Propia

34- Trabajo en equipo: Capacidad para llevar a cabo labores en equipo, incluso con personas que puedan tener un pensamiento distinto.

Pregunta 34	Frecuencia	Porcentaje
7	17	68%
6	5	20%
5	1	4%
4	0	0
3	0	0
2	0	0
1	0	0
No responde	2	8%
Total	25	100%



Fuente: Elaboración Propia