



Seguimiento de las Promociones de
Titulación 2003-2006 de la Universidad
de Valparaíso:
Aproximación General Desde las
Perspectivas Competencias
Profesionales, Inserción Laboral y
Empleabilidad.

***Seminario de Título para optar al Grado Académico de
Licenciado en Servicio Social y al Título Profesional de
Asistente Social.***

Universidad de Valparaíso
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BIBLIOTECA

**Institución Patrocinante:
Universidad de Valparaíso
Dirección de Gestión de la Calidad**

Profesora Guía: Sra. Patricia Castañeda Meneses

**Equipo Seminarista: Paula Montiel González
Carolina Ojeda Rosende**

2006

ABSTRACT

Seminario de Título	Seguimiento de las Promociones de Titulación 2003-2006 de la Universidad de Valparaíso: Aproximación General Desde las Perspectivas Competencias Profesionales, Inserción Laboral y Empleabilidad.
Docente Guía	Patricia Castañeda Meneses
Alumnas Seminaristas	Paula Montiel González. Carolina Ojeda Rosende.
Institución Patrocinante	Universidad de Valparaíso Oficina Dirección de Gestión de la Calidad (DIRCAL).
Seminario de Título desarrollado en el marco del Proyecto de Investigación DIPUV 25/2005 “Estudio de Seguimiento de Titulados de la Universidad de Valparaíso” dependiente de la Dirección de Investigación de la Universidad de Valparaíso y ejecutado por la Dirección de Gestión de Calidad DIRCAL y la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso. Años académicos 2005-2007.	

1.- Presentación

El actual mercado laboral ha experimentado diversas transformaciones, en cuanto a su dinámica y los requerimientos que exige. Dichas transformaciones se han originado por un mundo crecientemente globalizado, interconectado en distintas realidades mundiales y que enfrenta constantemente nuevas tecnologías. Se configura entonces, una mayor dificultad para los y las nuevas profesionales para acceder a un empleo, exigiéndoles una mayor preparación no sólo en temas netamente profesionales, sino en competencias de carácter más individual que les brinden una plusvalía al momento de postular a un empleo y competir con otros profesionales. En la actualidad, la crisis del mercado laboral con su

sobre oferta de fuerza de trabajo y la reducción en las plazas, ha abierto un campo propicio para estimular acciones que incrementan la competencia entre los y las profesionales para facilitar su inserción laboral y el desarrollo de su desempeño profesional posterior.

Al tenor de lo expuesto, la presente experiencia de Seminario de Tesis se enmarca en un visión general de la realidad laboral de los y las tituladas de la Universidad de Valparaíso del periodo 2003-2006, considerando la importancia del proceso de seguimiento de titulados, en relación a las competencias adquiridas durante la formación de pregrado, los procesos de inserción laboral y las condiciones de empleabilidad.

2.- Metodología de la Investigación

La presente investigación se define de carácter cualitativo, puesto que indaga en las opiniones, percepciones y experiencias de los y las tituladas de la Universidad de Valparaíso, como también de los y las docentes vinculados a dicha Institución, con respecto a las competencias profesionales, condiciones de empleabilidad, e inserción laboral. Se pretende dar cuenta de estos fenómenos, a partir de un proceso de comprensión e interpretación, desde las perspectivas de los propios sujetos en estudio.

El objetivo central se basa en: Caracterizar y analizar los procesos de seguimiento de titulados y tituladas de la Universidad de Valparaíso, Período 2003 – 2006, desde las perspectivas de competencias profesionales, inserción laboral y condiciones de empleabilidad.

Las dimensiones abordadas corresponden a los sentidos y significados asociados a repertorios de competencias, inserción laboral, empleabilidad y seguimiento de titulados.

En atención a que la Universidad de Valparaíso posee una estructura orgánica de las unidades académicas en torno a Facultades que no es excluyente en torno a áreas disciplinarias, la presente

investigación adopta para el análisis y síntesis de la información recopilada una organización de las unidades académicas, en torno a las áreas de Salud; Ciencias; Ciencias Sociales, Jurídicas y Humanidades; Diseño y Construcción; Ciencias Administrativas.

3.- Resultados de la Investigación

De acuerdo a los datos arrojados por la investigación, es posible presentar la presente síntesis de los y las tituladas de la Universidad de Valparaíso con respecto a:

a) Repertorios de Competencias

- Las competencias genéricas no se identificaron a cabalidad por los colectivos estudiados.
- Las competencias específicas se identificaron claramente por ambos colectivos estudiados.
- Las demandas actuales hacia la formación de nuevas competencias, están enfocadas al desarrollo de competencias genéricas.
- Los perfiles de egreso de las carreras investigadas no alcanzan equivalencia con las demandas de nuevas de competencias.

b) Inserción Laboral

- La autogestión y el trabajo independiente son estrategias cada vez más utilizadas por los y las nuevas profesionales.
- Existen profesionales que se mantiene con un trabajo único y estable, sin embargo, existen profesionales que han debido desempeñarse en varios trabajos a la vez.
- Los y las tituladas visualizan diversas oportunidades de empleo posibles de explorar, unas se enmarcan dentro del área de desempeño de cada carrera, y otras se relacionan con el desarrollo de la autogestión, a través de consultoras.

c) Empleabilidad

- La totalidad de los perfiles de egreso de las carreras estudiadas muestran una escasa presencia de las competencias de empleabilidad propuestas por la Fundación Chile.
- La escasa actualización de las unidades académicas, genera la desvinculación con los nuevos requerimientos en competencias del mercado laboral.

INDICE

➤ Presentación	Pág. 6
➤ Capítulo I Contexto de la Experiencia	Pág. 8
1.1. Contexto Institucional	Pág. 9
1.2. Caracterización general de las Facultades y Unidades Académicas de la Universidad de Valparaíso.	Pág. 15
➤ Capítulo II Marco de Referencia	Pág. 25
2.1. Formación Profesional	Pág. 26
2.2. Mercado Laboral	Pág. 34
2.3. Competencias	Pág. 43
2.4. Empleabilidad	Pág. 52
2.5. Proceso de Seguimiento de Titulados / as	Pág. 70
➤ Capítulo III Metodología de la Investigación	Pág. 76
3.1. Enfoque de Investigación	Pág. 77
3.2. Propósitos de la Investigación	Pág. 77
3.3. Preguntas de Investigación	Pág. 77
3.4. Dimensiones de Estudio	Pág. 78
3.5. Instrumentos	Pág. 79
3.6. Análisis de la Información	Pág. 79
3.7. Criterios de Rigor	Pág. 80
➤ Capítulo IV Análisis de la Información	Pág. 81
4.1. Área Salud	Pág. 82
4.2. Área Ciencias	Pág. 102
4.3. Área Ciencias Sociales, Jurídicas y Humanidades	Pág. 116
4.4. Área Diseño y Construcción	Pág. 132
4.5. Área Ciencias Económicas	Pág. 145
4.6. Seguimiento de Titulados	Pág. 157

➤ Capítulo V Conclusiones	Pág. 168
5.1. En torno a la Metodología	Pág. 169
5.2. En torno al Seguimiento de Titulados y Competencias Profesionales	Pág. 170
5.3. En torno al Seguimiento de Titulados e Inserción Laboral.	Pág. 171
5.4. en torno al Seguimiento de Titulados y la Empleabilidad	Pág. 172
➤ Bibliografía	Pág.175

Presentación

El actual mercado laboral ha experimentado diversas transformaciones, en cuanto a su dinámica y los requerimientos que exige. Dichas transformaciones se han originado por un mundo crecientemente globalizado, interconectado en distintas realidades mundiales y que enfrenta constantemente nuevas tecnologías. Se configura entonces, una mayor dificultad para los nuevos profesionales de acceder a un empleo, lo que les exige una mayor preparación no sólo en temas netamente profesionales, sino en competencias de carácter más individual que les brinden una plusvalía al momento de postular a un empleo y competir con otros profesionales.

En la actualidad, la crisis del mercado laboral con su sobre oferta de fuerza de trabajo y la reducción en las plazas, ha abierto un campo propicio para estimular acciones que incrementan la competencia entre los y las profesionales para facilitar su inserción laboral y el desarrollo de su desempeño profesional posterior.

Considerando la situación anterior, es que existe un interés respecto al seguimiento de la transición universidad-trabajo de los y las tituladas y su trayectoria profesional, por lo que se requiere una mayor información sobre la pertinencia de las competencias entregadas durante la formación de pre-grado y como influyen en el desarrollo de la empleabilidad de los y las nuevas profesionales. Asimismo, se busca conocer las demandas actuales del mercado laboral hacia la formación de nuevas competencias y las oportunidades de empleo que son factibles de explorar por los y las tituladas, lo anterior permite conocer el comportamiento del mercado laboral actual, y así propiciar la mejora de los contenidos que se entregan en la educación superior.

Al tenor de lo expuesto, la presente experiencia de Seminario de Tesis se enmarca en un visión general de la realidad laboral de los y las tituladas de la Universidad de Valparaíso del periodo 2003-2006, considerando la importancia del proceso de seguimiento de titulados, en relación a las competencias adquiridas durante la formación de pre-

grado, los procesos de inserción laboral y las condiciones de empleabilidad.

Los resultados del proceso realizado se sistematizan en el presente informe de Seminario de Título organizado en torno a los siguientes apartados:

- **Capítulo I Contextos de la Experiencia**, en donde se presentan los contextos institucionales y académicos en que se enmarca la experiencia de Seminario de Título.

- **Capítulo II Marco de Referencia**, se exponen los referentes teóricos y conceptuales que orienta el proceso de investigación desarrollado.

- **Capítulo III Metodología de la Investigación**, en donde se exponen los referentes metodológicos, teóricos, conceptuales y disciplinarios que enmarcan y orientan el proceso de investigación desarrollado

- **Capítulo IV Análisis de la información**, apartado en el que se analiza la información recopilada y se exponen los principales resultados y hallazgos obtenidos en el proceso de investigación.

- **Capítulo V Conclusiones**, en donde se exponen las principales conclusiones obtenidas del proceso, organizadas por ejes temáticos claves.



Capitulo I

Contextos De La Experiencia

CAPÍTULO I

CONTEXTOS DE LA EXPERIENCIA

1.1. Contexto Institucional

A.- Universidad de Valparaíso

a) Antecedentes Históricos de la Universidad de Valparaíso

El origen histórico de la Universidad data del año 1911, con la fundación de la Escuela de Derecho de la Universidad de Chile, en torno a la cual se fueron desarrollando una serie de escuelas universitarias.

En 1968, y bajo el régimen de una Facultad plural, se creó oficialmente la sede de la Universidad de Chile en Valparaíso, con áreas que cubrían los diferentes ámbitos de trabajo académico; todo ello bajo la dirección de un Decano que, posteriormente, pasó a denominarse Vicerrector. Más tarde, las áreas se agruparon en Facultades: Salud; Arte y Tecnología; Ciencias Sociales; Educación y Letras; Matemáticas y Ciencias Naturales (1972).

En 1981, se creó por ley la Universidad de Valparaíso, continuadora de la sede de la Universidad de Chile que existía en la ciudad. Su primer Rector fue don Renato Damilano Banfente.

Las Facultades de la Universidad, al tiempo se crearon como tal, fueron Arquitectura, Derecho y Medicina.

En 1987 se crea la Facultad de odontología; en 1990, la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas; en 1993, la Facultad de Ciencias; en el año 2000, de Ciencias del Mar y en el año 2002, las Facultades de Farmacia y Humanidades.¹

¹ “Ficha introductora para la acreditación institucional” Universidad de Valparaíso, octubre, 2004.

b) Misión

La Universidad de Valparaíso es una institución estatal de educación superior compleja, inspirada en los principios esenciales de libertad, democracia y pluralismo, cuya misión es propender al desarrollo de una actitud comprometida con la cultura, considerando, con espíritu integrador, el cultivo de las ciencias, las artes y la humanidades, rescatando su historia, incorporando los nuevos hallazgos y contribuyendo a la evolución y progreso de la sociedad.

B.- Dirección de Gestión de la Calidad. DIRCAL

La Universidad de Valparaíso se ha comprometido con su desarrollo institucional, incorporando dentro de sus lineamientos el aseguramiento de la calidad en los programas de pre y post grado que imparte y de gestión institucional.

De esta forma, el año 2004 se crea la *Dirección de Gestión de la Calidad (DIRCAL)*, la que tiene por misión: "Implantar en la Universidad de Valparaíso, procesos de mejoramiento continuo de la calidad, en todos los niveles y ámbitos, con el propósito de aumentar la pertinencia, la eficacia y la eficiencia del quehacer institucional en el cumplimiento de su misión."²

La DIRCAL no cumple la Misión por sí sola, sino que lo hace en conjunto y coordinadamente, con todos los otros organismos de la Universidad en los cuales se debe introducir y mantener los procesos de mejoramiento continuo de la calidad, representando a la Universidad frente a los organismos nacionales y extranjeros relacionados con el tema.

Esta misión institucional se materializa a través de los siguientes objetivos:³

² Universidad de Valparaíso. DIRCAL. Documento de Circulación Interna. 2004

³ Op Cit N°1.

- Estimular el establecimiento de procesos de Autoevaluación en todos los ámbitos y niveles de la Universidad, académicos, administrativos y servicios de apoyo.
- Facilitar los procesos de Acreditación Institucional de la Universidad y de las carreras de Pregrado y Postgrado, manteniéndolas a través del tiempo.
- Construir indicadores que faciliten las evaluaciones, análisis y mediciones de los procesos evaluativos y el diseño de proyectos orientados a la mejora.
- Promover la formulación de proyectos de mejora tendientes al aseguramiento de la calidad y al fortalecimiento institucional, que atraigan recursos externos y sustenten la actualización permanente de la institución.
- Promover una filosofía de la calidad al interior de la Universidad.
- Diseñar e implementar estrategias educativas orientadas a la formación de personas.
- Promover estudios e investigaciones que faciliten el aprendizaje organizacional, generen nuevo conocimiento y sustenten el proceso de cambio institucional.

De esta forma, la DIRCAL cumple su misión en base a tres procesos:⁴

➤ **Procesos de impulso, asesoría y seguimiento de procesos evaluativos.**

La DIRCAL impulsa y realiza actividades orientadas a la facilitación durante el inicio, desarrollo y término de procesos evaluativos, estas acciones consisten fundamentalmente en la entrega apoyo informativo, formativo-cognitivo, tecnológico y de coordinación según el nivel y ámbito de que se trate, a aquellos grupos y/o unidades que deciden emprenderlos, lleva además un registro de esta situación al interior de la institución.

⁴ Op Cit. N° 1.

➤ **Procesos de sustento informativo, construcción de indicadores, asesoría y seguimiento de planes y proyectos.**

La DIRCAL realiza estudios del escenario universitario, construye catálogos de indicadores y/o los rastrea y difunde, informa las alternativas de fondos concursables para postular a proyectos de mejoramiento, Impulsa, motiva y asesora técnicamente a los interesados en la formulación de proyectos que promuevan la calidad institucional, vela por que los diversos planes internos mantengan su coherencia y congruencia institucional, establece sistemas de control y seguimiento de los proyectos ganados y planes comprometidos.

➤ **Procesos de impulso del aprendizaje organizacional, excelencia en la gestión institucional, fomento de la cultura evaluativa, formación y difusión de la calidad.**

La DIRCAL organiza e implementa respuestas educativas-formativas, orientadas a diferentes necesidades y actores institucionales e interinstitucionales. En el plano de generar conocimiento podrá auspiciar tesis y/o, patrocinar distintas modalidades de estudios internos o investigaciones sobre la diversidad de aspectos que abarca la calidad y que favorezcan el desarrollo institucional. Además, podrá formar alianzas estratégicas con otras instituciones para este fin, coordinarse con especialistas nacionales o internacionales.

Para el efectivo cumplimiento de las labores que derivan de sus cometidos, cuenta con la siguiente estructura organizacional, la que cumple las siguientes funciones:⁵

- **Dirección:** Ejerce distintas funciones, las que ejerce de acuerdo a:
- *En relación a su superior:* Principalmente le corresponde asesorar al Rector en el área de la calidad.

⁵ Op Cit N°1

- *En relación a los comités de calidad institucional, comité de evaluación de postgrado y comité de evaluación de pregrado:* Proponer políticas de calidad a las instancias correspondientes para su aprobación, las acciones correspondientes para su implantación en el marco de esas políticas; Desarrollar y proponer indicadores que permitan medir y evaluar el cumplimiento de las políticas de calidad institucional en los distintos niveles.

- *En relación a la DIRCAL:* centralmente le corresponde planificar, organizar y dirigir la DIRCAL y adoptar las decisiones necesarias para el ejercicio de sus atribuciones para el logro de los objetivos estratégicos de la Universidad, entre otros.

- *En relación a otros órganos de la Universidad:* Requerir los planes de desarrollo y velar por su coherencia, congruencia y cumplimiento, de acuerdo a las políticas institucionales de calidad; instruir a los coordinadores de Autoevaluación acerca de las estrategias y acciones necesarias para impulsar las políticas de calidad en la Universidad de Valparaíso, entre otras.

- *En relación a organismos externos en el área de la calidad:* Representar a la Universidad en temas de calidad y/o cuando el Rector lo solicite. Específicamente en la CNAP.

- **Unidad de Procesos de Evaluación:** Su tarea es promover el mejoramiento continuo y la acreditación.

- **Unidad de seguimiento de planes, Proyectos y Construcción de Indicadores:** Su tarea es situar los procesos académicos y administrativos de la Universidad en los mayores grados de pertinencia social, eficiencia y eficacia para el logro del mejoramiento continuo.

- **Unidad de Estudios y Aprendizajes Organizacional:** Su tarea se relaciona con ofrecer en forma sistemática los sustentos informativos y cognitivos, orientados a generar y potenciar la mentalidad del cambio, necesaria a la comunidad universitaria para facilitar a la institución, enfrentar los nuevos desafíos de la gestión de excelencia. Ejerce funciones de Educación y Socialización; Estudios e investigación; Información y Difusión.

Además considera la:

- *Unidad de Apoyo Bibliográfico y Centro de Documentación institucional:* Constituirá un soporte actualizado y especializado para las actividades de calidad y gestión institucional. Será la memoria histórica de la organización en el ámbito de la calidad y desarrollo institucional.
- **Secretaría Administrativa:** Tendrá como tareas: Ejecución de labores de computación, en apoyo a todas las unidades de gestión de la DIRCAL, de control de asuntos pendientes y organización de archivos, de sistema de control del curso de la documentación general, entre otras funciones administrativas generales.

1.2. Caracterización general de las Facultades y Unidades Académicas de la Universidad de Valparaíso.

La actividad académica de la Universidad de Valparaíso se desarrolla a través de nueve facultades, las que a su vez, se dividen organizacionalmente en escuelas e institutos, los que imparten un total de 41 carreras de pregrado y un programa de Bachillerato.⁶

La Facultad es el organismo que agrupa a las Escuela e Institutos que imparten docencia, investigación y la extensión en determinadas disciplinas y áreas de conocimiento. La autoridad máxima es el Decano, responsable ante el Rectos de la Organización de la enseñanza, la investigación y la extensión de sus Facultades. Asimismo, le corresponde dirigir y administrar la facultad en conformidad a Estatutos y Reglamentos Universitarios, respecto de todos los asuntos académicos, administrativos y financieros de la misma.

A.- Facultad de Arquitectura

- **Escuela de Arquitectura**
Arquitectura
- **Escuela de Diseño**
Diseño
- **Escuela de Construcción Civil**
Ingeniería en Construcción
Ingeniería Civil
- Gestión en turismo y en cultura
- Cine
- Actuación Teatral

Se presenta a continuación los perfiles de egreso de las unidades académicas investigadas.

⁶ Del Real Bastidas Marcela. 2004. Seminario de Título "Competencias Profesionales y Trabajo Social: Análisis de las prácticas profesionales de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, durante el período 1998-2004". Pág. 15.

DISEÑO	
Año de Fundación	La carrera de Diseño fue creada en el año 1968.
Título Profesional	Diseñador
Grado Académico	Licenciado en diseño
Perfil del egresado	
<p>El diseñador es un profesional propositivo, capaz de investigar, crear, gestar y emprender nuevas oportunidades productivas, económicas y culturales, otorgándole valor a los productos y servicios que inciden en el mejoramiento de la calidad de vida de las personas.</p> <p>Tiene capacidad para articular estratégica e innovadoramente el entorno objetual y cultural del ser humano centrandó sus propuestas en el hombre como usuario, considerando factores sociales, estéticos, funcionales y productivos, generando de esta manera, el sistema producto.</p>	

INGENIERÍA EN CONSTRUCCIÓN	
Título Profesional	Ingeniero Constructor
Grado Académico	Licenciado en Ciencias de la Construcción
Perfil del Egresado	
<p>El ingeniero constructor es un profesional que se dedica a la producción de bienes y servicios vinculados con las llamadas obras civiles y de edificación, en forma eficiente y económica. Esta actividad se materializa fundamentalmente a través de la ejecución de diseños, la construcción de obras, la gestión operación y mantenimiento de sistemas, la investigación y la gestión de recursos.</p> <p>Su trabajo debe procurar aumentar el bienestar social de la comunidad y el mejoramiento de la calidad de vida, preservando el medioambiente y propiciando un correcto manejo de los recursos naturales.</p>	

B.- Facultad de Ciencias

➤ **Instituto de Matemática y Física**

Ingeniería en Estadística

Ingeniería Civil en Informática

Matemática

Meteorología

➤ **Instituto de Ciencias Biológicas y Químicas**

Ingeniería Ambiental

Ingeniería Biomédica

Licenciatura en ciencias, Mención en Biología o en Química

Licenciatura en Física

Se presenta a continuación los perfiles de egreso de las unidades académicas investigadas.

METEOROLOGÍA	
Año de Fundación	La carrera de meteorología fue creada el 23 de Octubre de 1989 mediante el decreto exento N° 0502/89
Título Profesional	Meteorólogo
Grado Académico	Licenciado en Meteorología
Perfil del Egresado	
El profesional titulado de la carrera de Meteorología está preparado para investigar, analizar y pronosticar procesos atmosféricos que tienen fuerte influencia en el quehacer del país.	

C.- Facultad de Ciencias de mar y Recursos Naturales

- Biología Marina
- Ingeniería Civil Oceánica

Se presenta a continuación los perfiles de egreso de las unidades académicas investigadas.

BIOLOGÍA MARINA	
Año de Fundación	El plan de estudios del curso de Biología Marina de la Universidad de Chile, fue aprobado mediante el decreto exento N° 9203 del año 1953
Título Profesional	Biólogo Marino
Grado Académico	Licenciado de Ciencias del Mar
Perfil del Egresado	
<p>El biólogo marino posee sólidos conocimientos científicos y profesionales, que le permiten comprender e investigar con visión integral los procesos e interacciones que ocurren en el medio marino en particular e hídricos en general. Capaz de proponer, dirigir, ejecutar proyectos y coordinar actividades interdisciplinarias para la gestión y el manejo sustentable de los recursos vivos y no vivos, respetuoso de valores éticos, con espíritu crítico, iniciativa y creatividad, de fácil adaptación de los cambios relativos a su profesión, con capacidad emprendedora, de liderazgo y autogestión.</p> <p>Académicamente es un profesional de excelencia con una sólida formación general y conceptual en ciencias básicas, biología y evolución de organismos marinos, oceanografía, ciencia pesquera, acuicultura, manejo del ambiente y sus recursos, principios biotecnológicos; políticas y principios económicos relacionados con el medio acuático y sus recursos, gestión y manejo empresarial de actividades productivas acuícolas y biotecnológicas. Posee herramientas matemáticas, estadísticas e informáticas, dominio del español y conocimientos de inglés. Además, se encuentra capacitado para continuar estudios de post grado en centros de educación superior nacionales y extranjeros.</p>	

D.- Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas➤ **Escuela de Ingeniería Comercial**

Ingeniería Comercial

➤ **Escuela de Auditoría**

Auditoría

➤ **Escuela de Graduados**

➤ Administración de Negocios Internacionales

➤ Administración de Recursos Gastronómicos

➤ Administración Pública

➤ Ingeniería Industrial/ Ingeniería Civil Industrial

➤ Licenciatura en Ciencias Socio-económicas

Se presenta a continuación los perfiles de egreso de las unidades académicas investigadas

AUDITORÍA	
Año de Fundación	La carrera de auditoría se creó mediante el decreto exento N° 12805 del 18 de Noviembre de 1969
Título Profesional	Contador Público Auditor
Grado Académico	Licenciado en sistemas de información financiera y control de gestión
Perfil del egresado	
<p>El contador auditor es un profesional dotado de los conocimientos técnicos y científicos que le permiten desempeñarse eficientemente en las áreas de las ciencias económicas y administrativas.</p> <p>Está capacitado para conforma y dirigir equipos de trabajo interdisciplinarios, interactuando con tectitas y espíritu de grupo. Además es competente en la adecuación a innovaciones tecnológicas e instruido en la necesidad de la actualización continua.</p>	

INGENIERÍA COMERCIAL	
Año de Fundación	La Escuela de Ingeniería Comercial fue creada el 2 de Agosto 1958 mediante el decreto supremo N° 9705
Título Profesional	Ingeniero Comercial
Grado Académico	Licenciado en Ciencias en la Administración de Empresas

Perfil del Egresado
<p>El ingeniero comercial será un profesional calificado para la gestión de una organización y la toma de decisiones en posiciones directivas y de apoyo, en todo ámbito donde sea necesario resolver problemas, generar alternativas de solución, evaluarlas, implementarlas y monitorearlas.</p> <p>En su dimensión humana, ostentará un desarrollo integral demostrando habilidades, capacidad de adaptación al cambio, y de aprendizaje permanente, con creatividad y conocimientos propios de su quehacer, valores éticos y morales que respondan a un actuar asertivo en la conducción y relación con grupos humanos con los cuales se encuentra obligado socialmente.</p>

E.- Facultad de Derecho y Ciencias Sociales

➤ **Escuela de Derecho**

Derecho

➤ **Escuela de Trabajo Social**

Trabajo Social

Se presenta a continuación los perfiles de egreso de las unidades académicas investigadas.

DERECHO	
Año de Fundación	En el año 1981 en virtud del DFL N° 147 se crea la Escuela de Derecho de la Universidad de Valparaíso
Título Profesional	Abogada (Corte Suprema)
Grado Académico	Licenciado en Ciencias Jurídicas
Perfil del Egresado	
<p>El abogado debe haber logrado una profunda conciencia de la dignidad de la persona humana, como condición indispensable para abogar por esta categoría en su desempeño profesional; debe estar capacitado para luchar eficazmente por la justicia con las herramientas del derecho.</p> <p>El licenciado debe tener una comprensión cabal y equilibrada del universo del derecho que le habilite para prestar asistencia jurídica en cualquier área, como a sí mismo para intervenir en el proceso legislativo, en la función jurisdiccional, en las actividades de la política, la administración o la diplomacia y la enseñanza del derecho.</p> <p>El profesional debe haber adquirido la conciencia crítica necesaria para juzgar la bondad, la licitud y la conveniencia de las normas legales, a fin de colaborar eficazmente en el perfeccionamiento del sistema jurídico.</p>	

TRABAJO SOCIAL	
Año de Fundación	La Escuela de Trabajo Social fue fundada por decreto de la Rectoría de la Universidad de Chile N° 999 el 28 de Septiembre de 1945
Título Profesional	Asistente Social
Grado Académico	Licenciado en Trabajo Social
Perfil del Egresado	
<p>La carrera de trabajo social entrega conocimientos y destrezas que permiten al alumno el desarrollo de competencias, que se enmarcan en el dominio académico, social, profesional y ético valórico.</p> <p>En el ámbito académico, la formación está orientada a conocer métodos u modelos de tratamientos aplicables a problemas sociales. Como base científica, ayuda a comprender la realidad social y los procesos psicosociales, sociológicos, culturales, jurídicos y económicos que la constituyen y dinamizan.</p> <p>En cuanto al dominio social, el currículo capacita al profesional para interactuar eficazmente con el entorno y constituir equipos interdisciplinarios de profesionales que, de manera directa o indirecta, contribuyan a la solución de los problemas sociales.</p> <p>En relación al dominio ético-valórico, la carrera brinda los conocimientos y criterios para el correcto ejercicio profesional y la valoración de la persona humana y su vida de relaciones. Basado en los principios filosóficos del trabajo social, el egresado adquiere capacidad de discernimiento sobre diversas opciones involucradas en los conflictos inherentes a las relaciones sociales, y de resolución de sus dilemas éticos.</p>	

F.- Facultad de Farmacia

- Nutrición y Dietética
- Química y Farmacia

Se presenta a continuación los perfiles de egreso de las unidades académicas investigadas.

QUÍMICA Y FARMACIA	
Año de Fundación	
Título Profesional	Químico farmacéutico
Grado Académico	Licenciado en Química y farmacia
Perfil del Egresado	
<p>El profesional químico farmacéutico, con acuerdo con lo señalado por la OMS, que ha definido al químico farmacéutico como "profesional de la salud que le corresponde liderar todo lo relacionado con los medicamentos. Es quien más conoce de medicamentos y sus efectos". Por lo tanto, contribuye a que el paciente obtenga un resultado terapéutico óptimo, y se preocupa del fomento del uso racional de medicamentos y su impacto en la salud pública.</p>	

G.- Facultad de Humanidades➤ **Instituto de Filosofía**

Pedagogía en Filosofía

Música

➤ **Instituto de Historia**

Pedagogía en Historia y Ciencias Sociales

Sociología

Se presenta a continuación los perfiles de egreso de las unidades académicas investigadas.

PEDEGOGÍA EN HISTORIA Y CIENCIAS SOCIALES	
Año de Fundación	
Título Profesional	Profesor de enseñanza media en Historia y Ciencias Sociales
Grado Académico	Licenciado en Historia y Licenciado en Educación
Perfil del Egresado	
<p>La carrera de historia está orientada, por una parte, a la sólida formación en la disciplina histórica, de modo que el alumno quede capacitado para analizar, sintetizar y relacionar los hechos del pasado histórico con el presente, logrando así estructurar una conciencia reflexiva que permita enjuiciar y ponderar la realidad humana y, por otra parte, a proporcionar una formación pedagógica consistente e innovadora que permita transmitir los conocimientos de la disciplina histórica y de las ciencias sociales a los alumnos de la enseñanza media y que, simultáneamente, contribuya a generar en éstos un pensamiento crítico, tolerante e independiente.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Entregar una base histórico teórica que capacite al alumno para el análisis historiográfico.</p> <p>Suministrar las técnicas y métodos necesarios para las tareas de investigación.</p> <p>Crear la capacidad para comprender las grandes problemáticas de la historia universal y nacional, junto a un conocimiento profundo de la historia de Chile y América.</p> <p>Formar capacidades para interrelacionar y categorizar las diferentes disciplinas que integran las ciencias sociales.</p> <p>Proporcionar una formación pedagógica estrechamente vinculada a la Historia y a las Ciencias sociales</p>	

H.- Facultad de Medicina➤ **Escuela de Medicina**

Medicina

➤ **Escuela de Enfermería y Obstetricia**

Enfermería

Obstetricia y Puericultura

➤ **Escuela de Psicología**

Psicología
Educación Parvularia

- Fonoaudiología
➤ Quinesiología
➤ Tecnología médica

Se presenta a continuación los perfiles de egreso de las unidades académicas investigadas.

MEDICINA	
Año de Fundación	La escuela de Medicina fue creada el 9 de Agosto de 1996 por decreto exento N° 6591
Título Profesional	Médico Cirujano.
Grado Académico	Licenciado en Medicina.
Perfil del Titulado	
<p>El profesional egresado de la Escuela de Medicina de la Universidad de Valparaíso, es un médico general que esta en condiciones de promover la salud y prevenir la enfermedad en la personas y en las comunidades.</p> <p>Su quehacer profesional, preventivo, curativo y rehabilitador está sustentado en el conocimiento médico actualizado y en el tratamiento y/o derivación de los enfermos de la manera más adecuada y oportuna.</p> <p>Su formación en le método científico le permite demostrar una visión coherente, integral y respetuosa del ser humano como unidad biopsicosocial, entregando un trato humano y ético hacia la persona, la familia, el equipo de salud y la comunidad.</p> <p>En su desarrollo laboral interactúa eficazmente y promueve el trabajo en equipo inter y multidisciplinario, e inter y multisectorial; asumiendo un liderazgo positivo y participativo.</p> <p>Los egresados tienen capacidad de adaptación a los diferentes entornos social, cultural, religioso y/u organizacional, así como a los cambios tecnológicos.</p>	

ENFERMERÍA	
Año de Fundación	La carrera de Enfermería se creó el 7 de Octubre de 1996, mediante el decreto exento N° 01261
Título Profesional	Enfermera (o)
Grado Académico	Licenciado en Enfermería.
Perfil del Egresado	
<p>El futuro profesional de enfermería estará capacitado para gestionar el cuidado con la metodología de planificación estratégica, tomando en cuenta la participación social de grupos, considerando los principios de equidad y una visión integradora.</p> <p>La enfermera/o deberá brindar una atención segura, eficaz y adecuada</p>	

considerando los avances científicos y tecnológicos frente a los problemas más comunes de salud.

Obstetricia y Puericultura	
Año de Fundación	
Título Profesional	Matrona/ Matrón
Grado Académico	Licenciado en Obstetricia y Puericultura
Perfil del Egresado	
<p>La matrona/matrón tiene sólidos conocimientos científicos, técnicos, humanísticos y culturales que le permiten resolver bajo su propia responsabilidad o como integrante del equipo de salud, las situaciones obstétricas, ginecológicas y neonatales que se le presentan. Incluye acciones de fomento, prevención, protección y recuperación de la salud gineco-obstétrica y neonatal.</p> <p>Participa con un enfoque integral de la salud de la comunidad, a través de los sujetos de su atención, en especial de la mujer, que de acuerdo a nuestro acervo cultural es la que promueve dentro de su grupo familiar las conductas deseables en cuanto a salud.</p>	

FONOAUDIOLÓGIA	
Año de Fundación	La carrera de Fonoaudiología fue creada el 21 de septiembre de 1995 mediante decreto exento N° 01068
Título Profesional	Fonoaudiólogo
Grado Académico	Licenciado en Fonoaudiología
Perfil del Egresado	
<p>El fonoaudiólogo es un profesional capacitado para colaborar con la prevención, evaluación y terapia de los trastornos de la comunicación oral de niños y adultos; en las alteraciones de la voz, del habla y del lenguaje, como también en la evaluación y tratamiento de las alteraciones de la audición.</p>	

I.- Facultad de Odontología

- **Escuela de Odontología**
Odontología
- **Escuela de Graduados**

Se presenta a continuación los perfiles de egreso de las unidades académicas investigadas.

ODONTOLOGÍA	
Año de Fundación	De acuerdo a la Ley 10.310 del 31 de Marzo de 1952 se crea legalmente la Escuela de Odontología
Título Profesional	Cirujano Dentista
Grado Académico	Licenciado en odontología
Perfil del Egresado	
<p>El profesional cirujano dentista posee una base científica, humanística y tecnológica que le permite demostrar eficiencia y eficacia en el cultivo de su profesión.</p> <p>Domina las competencias requeridas para la búsqueda y recuperación de información, con el objeto de incorporarse al avance del conocimiento y de los cambios sociales a través de una educación continua, referidas a las necesidades de salud de la población.</p> <p>Detecta y resuelve de manera integral los problemas de salud oral más prevalentes de la comunidad y del individuo.</p> <p>Asiste igualmente al individuo y comunidad sanos, participando como agente educador, con el propósito de promover una conducta comprometida con el auto cuidado de la salud bucal.</p> <p>Es un agente de cambios, en el sistema de atención donde se inserte, conduciendo el equipo de salud odontológico con eficacia y participando en el equipo de salud general bajo una concepción general del individuo.</p>	



Capítulo II

Marco de Referencia

CAPÍTULO II

MARCO DE REFERENCIA

2.1. Formación Profesional

En estos tiempos, ha surgido la necesidad de mejorar permanentemente la calidad y pertinencia de la educación y la formación de recursos humanos, frente a la evolución de la tecnología, la producción, y en general, la sociedad, y elevar así el nivel de competitividad de las empresas y de las condiciones de vida y de trabajo de la población.

En este contexto de Globalización como fenómeno permanente, y que ha traspasado desde la economía al conjunto de actividades de la sociedad, a la formación profesional se le han asignado varias críticas⁷:

- Una formación profesional disfuncional a las necesidades que plantea la realidad.
- Rápida obsolescencia de lo aprendido en la fase de formación.
- Inseguridad en el trabajo y alta movilidad laboral.
- Autorreferencia y autocomplacencia de las universidades.
- La educación como la más alta prioridad de la universidad.
- Ausencia de una formación axiológica intencionada.

Es por ello necesario, explicar el porqué se busca el cambio en el tema de formación profesional⁸ :

- La rápida obsolescencia e instantaneidad del conocimiento, que lo pone al alcance de todo el mundo, sin discriminar acerca de su capacidad para manejarlo adecuadamente;
- La indiscriminada oferta de formación profesional a todos los niveles y el apareamiento de nuevos desempeños laborales,

⁷"Las nuevas demandas del desempeño profesional y sus implicancias para la docencia universitaria." Cinda. Chile. Año 2000.

⁸ Op. Cit. N° 7.

que en muchos casos escapan a los modelos tradicionales de las profesiones;

- La modificación en los desempeños profesionales y en los puestos de trabajo, que dejan en entredicho la formación tradicional, tanto desde el punto de vista de los contenidos como desde los desempeños logrados;
- El rol emergente que asume la sociedad como demandante del comportamiento de los profesionales, frente a temas cada vez más usuales y generalizados como son el medio ambiente, la biodiversidad y la contaminación.

De esta forma, los desafíos en educación están “representados por su papel en la formación de profesionales y técnicos que tengan la capacidad y las competencias para enfrentarse ante un mundo en continuo cambio, que exige un permanente crecimiento de la productividad”⁹. Asimismo, considerando este mundo al que nos enfrentamos, un modelo de formación profesional debiera construirse sobre la base de los siguientes principios orientadores¹⁰:

- Formación basada en la utilización del método de descubrimiento y la investigación como estrategia de aprendizaje.
- Formación basada en una actitud científica para relacionarse con la realidad sociopolítica e histórica en que está inmerso el sujeto.
- Enfrentamiento a las actividades formativas, tanto teóricas como prácticas mediante los mecanismos instrumentales.
- Generación de estrategias de autoformación que tiendan a suplir el método tradicional directivo por el método no directivo.
- Formación centrada en la conciencia de “sí mismo en situación” como medio de crecimiento individual.

⁹ “Educación Superior y Mercado laboral”. Cáceres, Gustavo. En Boletín MECESUP 3, 2003.

¹⁰ Op. Cit. N° 7.

- Formación que apunte a captar el significado de lo que se conoce; su por qué y su para qué, como un medio para la transformación de la realidad.
- Formación que incentive el conocimiento, habilidades, destrezas organizadas en módulos de acuerdo con los proyectos individuales y grupales.

Para Cox y Gyseing citado por CINDA¹¹, en primer término, la formación profesional es un proceso que se constituye sobre un saber con existencia objetiva a ser inculcada. Es decir, un conjunto de recursos simbólicos definidos y organizados en forma estándar, objetivado en los planes de estudio, los programas, las bibliotecas, los medios de comunicación. En segundo término, el núcleo de la formación tiene que ver con la dialéctica que se logra establecer entre el saber objetivado, un "afuera" desde la perspectiva individual, y el saber incorporando, el "adentro" individual. Su núcleo es el proceso de transmisión- apropiación que se establece en la sala de clase, en bibliotecas, prácticas en terreno y laboratorios; el arreglo de las interacciones y tareas de aprendizaje. Por último, es dimensión constitutiva de la formación, las relaciones y los procesos de certificación social formalizadora de que la apropiación o incorporación cultural requerida ha tenido lugar.

En este sentido, la formación profesional debe incluir la formación personal, la formación para la producción y el trabajo y la formación para vivir en sociedad, que son tres ejes fundamentales de cualquier acto educativo de la educación superior en general y de la universitaria en particular.

Continuando con lo anterior, la UNESCO¹² (1998), plantea lo siguiente:

¹¹ "Evaluación de aprendizajes relevantes al egreso de la educación superior". Chile. Cinda. Año 2001.

¹² Op. Cit. Nº 11.

- En una sociedad cambiante es necesaria una formación integral, general y profesional, que propicie el desarrollo de la persona como un todo.
- Se debe lograr un alto grado de flexibilidad y agilidad que permita la movilidad del estudiante.
- Debe promoverse la actitud ética en la organización, el personal y los estudiantes.
- Se debe promover el trabajo en equipo y la interdisciplina.

Por su parte la OIT (1998) define a la formación profesional como "las actividades que tienden a proporcionar la capacidad práctica, el saber y las actitudes necesarias para el trabajo en una ocupación o grupo de ocupaciones en cualquier rama de la actividad económica"

A.- Formación profesional en Educación Superior

La Enseñanza Superior es uno de los motores del desarrollo económico y uno de los polos de la educación a lo largo de la vida. Es a un tiempo depositaria y creadora de conocimientos. Además, es el principal instrumento de transmisión de la experiencia cultural y científica, acumulada por la humanidad. En un mundo en que los recursos cognoscitivos tendrán cada día más importancia que los recursos materiales como factores de desarrollo, aumentará forzosamente la importancia de la enseñanza superior y de las instituciones dedicadas a ella. Además a causa de la innovación y del progreso tecnológico, las economías exigirán cada vez más competencias profesionales que requieran de un nivel elevado de estudios"¹³

Sin embargo, las presiones sociales y los requisitos específicos del mercado de trabajo se han concretado en una extraordinaria diversificación de tipos de instituciones y de ramas universitarias. La

¹³ "La Educación encierra un tesoro". Informe de la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI. UNESCO. 1997.

enseñanza superior no se ha sustraído a la “fuerza y el apremio” con que se ha afirmado la necesidad de una reforma de la enseñanza en el plano político a fin de responder al imperativo económico. Las universidades ya no monopolizan la enseñanza superior y, de hecho los sistemas nacionales de enseñanza superior son en la actualidad tan variados y complejos por lo que se refiere a sus estructuras, programas, alumnado y financiamiento, que es difícil clasificarlos en categorías claramente diferenciadas”.¹⁴

No obstante lo anterior, “son en primer lugar las Universidades las que agrupan el conjunto de las funciones tradicionales asociadas al progreso y a la transmisión del saber, estas funciones corresponden a:

- “La preparación para la investigación y para la enseñanza.
- La oferta de tipos de formación muy especializadas y adaptados a las necesidades de la economía y la sociedad.
- La apertura a todos para responder a los múltiples aspectos de lo que llamamos Educación permanente en el sentido lato del término.
- La cooperación internacional”.¹⁵

“Todas esas funciones pueden contribuir al desarrollo sostenible. En su condición de centros autónomos de investigación y creación del saber, las Universidades pueden ayudar a resolver algunos de los problemas de desarrollo que se plantean a la sociedad. Son ellas las que forman a los dirigentes intelectuales y políticos. A los jefes de empresa del futuro, y a buena parte del cuerpo docente”.¹⁶

Para que estas funciones se puedan desarrollar adecuadamente, “la Educación Superior en la actualidad debe considerar:”¹⁷

¹⁴ Op. Cit. N°13.

¹⁵ Op. Cit. N°13.

¹⁶ Op. Cit. N°13.

¹⁷ Op. Cit. N° 7.

- Los nuevos escenarios en el mundo productivo, el campo tecnológico, en la cultura de las organizaciones sociales y en los valores y actitudes de las personas.
- Requerimiento de nuevas competencias profesionales, demandadas por un campo ocupacional competitivo, cambiante e imprevisible.
- Exploración de las potencialidades de los nuevos recursos tecnológicos para facilitar la adquisición de información, aceptar responsabilidades del propio aprendizaje, comprometerse con un enfoque de aprendizaje indagativo.
- Entrega no sólo de contenidos programáticos sino que también competencias de socialización y de desarrollo personal.
- Requerimientos formativos que enfatizan mayor capacidad de abstracción, de pensar en sistemas, de experimentar, de aprender a aprender, capacidades de comunicación y trabajo colaborativo, de resolución de problemas, de manejo de la incertidumbre, de requerimientos morales”.

En el mismo sentido, “la universidad además de transmitir conocimientos, ha de desarrollar en los alumnos capacidades y actitudes, cimentadas en principios y valores consistentes. Porque los conocimientos, con ser importantes, lo son menos que las destrezas o capacidades y que éstas -a su vez- lo son menos que las actitudes, porque muchos de los conocimientos que se adquieren durante los estudios universitarios están en permanente evolución, de tal modo que al salir de la universidad, fácilmente están desfasados. Además que la necesidad de cambiar de actividad en la vida profesional, obligará a la adquisición de nuevos conocimientos y destrezas. Así que o los alumnos desarrollan la capacidad de actualizarlos por sí mismos (es decir, aprender a aprender, en vez de limitarse a archivar datos), o se verán perdidos en un mundo que cada día cambia a mayor velocidad”¹⁸

¹⁸Formación Universitaria y Construcción Social”. Ponce, José Miguel. 2003. En www.monografias.com

Para Fernando Flores el rol de la universidad en el contexto de la sociedad de la información es generar conocimiento. Lo fundamental es que los profesores y alumnos dirijan su esfuerzo a la creación y a la innovación, que son finalmente los elementos que aportan al desarrollo del país. En este sentido, educar para el futuro es un riesgo, porque el futuro no es predecible. La importancia de las universidades radica en la capacidad de generar gente innovadora, que se pueda manejar en distintos idiomas y que si son muy talentosos, no se limiten a tener un trabajo en una empresa, sino que experimenten con sus propios emprendimientos¹⁹

De esta forma "todos los seres humanos deberían poder contar más o menos directamente con la enseñanza superior para acceder al patrimonio de conocimientos común y a los beneficios que reportan las investigaciones más recientes, lo cual supone que la universidad establezca con la Sociedad una especie de contrato moral a cambio de los recursos que éste le proporciona".²⁰

Otra responsabilidad de la Universidad como institución de formación profesional, está referida a aspectos curriculares. "La mayor parte de los currículos de las escuelas profesionales pueden ser analizados en términos de la formación y el ritmo de estos tres elementos del conocimiento profesional: Normalmente el currículo profesional empieza con un núcleo de asignaturas comunes seguido de elementos de la ciencia aplicada. Los componentes actitudinales y de habilidad son normalmente etiquetados como practicum o trabajo clínico y se pueden proporcionar simultáneamente con los componentes de la ciencia aplicada, o pueden tener lugar incluso más tarde en la educación profesional, dependiendo de la disponibilidad de clientes o de la facilidad para la simulación de las realidades que el profesional tendría que afrontar"²¹.

¹⁹ "Ir a la Universidad ya no es necesario". Flores, Fernando. 20 de marzo del 2003. En Diario el Expreso.

²⁰ Op. Cit. Nº13.

²¹ "El profesional reflexivo". Cómo piensan los profesionales cuando actúan". Temas de Educación. Schön, Donald. Paidós, 1998, España.

Desde el punto de vista del modelo de racionalidad técnica que es una "epistemología de la práctica que se deriva de la filosofía positivista y se construye sobre los propios principios de la investigación universitaria contemporánea (Shils, 1978, citado por Schön)²². En el currículo profesional, el conocimiento real yace en las teorías y las técnicas de la ciencia básica aplicada. De aquí que estas disciplinas debieran venir primero. Las "habilidades" en el uso de la teoría y la técnica para resolver problemas específicos deberían venir más tarde, cuando el estudiante ha aprendido la ciencia importante primero, porque no puedo aprender habilidades de aplicación hasta que haya aprendido conocimiento aplicable y segundo porque las habilidades son un tipo ambiguo y secundario de conocimiento"²³.

No obstante lo anterior, el currículo tradicional ha dejado de tener sentido al crearse situaciones de ocupabilidad cambiante, y en gran medida imprevisible, que obliga a una actualización permanente y a un modelo de educación continua. "Al mismo tiempo los que se dedican a la profesión de la enseñanza han manifestado cada vez con más insistencia, su preocupación sobre la falta de conexión existente entre la idea de conocimiento profesional que prevalece en las escuelas profesionales y aquellas competencias que se les exigen a los prácticos en el terreno de la realidad"²⁴. De esta forma "no hay lugar aquí para la investigación en la práctica o la reflexión sobre la reflexión en la acción, gracias a la que, en ocasiones los prácticos y los investigadores orientados a la práctica dan un nuevo sentido a las situaciones indeterminadas e idean nuevas estrategias de acción. La tarea de un práctico reflexivo esta fuera de lugar en el marco del currículum normativo de los centros de preparación de profesionales"²⁵.

²² Op. Cit. N° 21.

²³"Documento de discusión sobre los estándares globales de calificación para la educación y capacitación en Trabajo Social". Aiets/Fits. En: "Encuentro Internacional de Escuelas de Trabajo Social" 2002.

²⁴ Op. Cit. N° 21.

²⁵ Op. Cit. N° 21.

2.2. Mercado Laboral

A.- Evolución Histórica del Mercado Laboral

A través de la historia el acto de trabajar ha tenido diferentes formas y ha sido interpretado de otras tantas maneras. Las primeras concepciones fueron en la Grecia antigua, en donde primó una concepción desvalorizadora del trabajo manual, separando las artes políticas de las actividades de transformación e intercambio, el oficio y el trabajo.²⁶

Durante la Edad Media hubo una valoración del trabajo artesanal en donde el alto poder de los gremios lo tenían los artesanos. El sentido cristiano valoró el trabajo como una forma lícita de obtener una renta y manifestó cierta hostilidad hacia los ingresos no justificados en una labor personal.

Durante el siglo XVI, las interpretaciones religiosas fueron expresadas por Calvino para quien el trabajo era una manifestación de "las buenas obras", como una forma de alcanzar la gracia y ratificar la condición de elegido; una forma de implementar la grandeza de Dios. Lutero en cambio, lo consideraba como el esfuerzo más viable para lograr el éxito y también una forma de ganarse el sustento.

Durante la llamada Revolución Industrial, la concepción del trabajo se transformó, ya que por primera vez en la historia se agruparon trabajadores en torno a un "proceso" de fabricación. El trabajo humano se consideró casi como una prolongación de la máquina, de la tecnología instalada. Para Adam Smith el trabajo es la principal fuente para crear valor, es su fuerza creadora, por tanto la persona es fundamentalmente un trabajador (*homo economicus*) y en tanto trabajador es como entra en la vida social, concebida esta como una sociedad de productores. El trabajador se rescata como un

²⁶ "El enfoque de Competencia Laboral: Manual de Formación". Capítulo N° 1: Reconceptualización del Trabajo Humano del Taylorismo a la Competencia Laboral. CinteFor, 2001.

elemento esencial en la producción de la riqueza, pero se le reduce sólo a un bien económico.²⁷

Durante esta época el concepto de "productividad" adquirió una gran importancia y la influencia del trabajo en la productividad condujo a Taylor a diseñar un sistema de administración basado en principios científicos. El paradigma de organización del trabajo taylorista se fundamentó en la división sucesiva del proceso de trabajo, sus tareas y obligaciones, hasta sus elementos más sencillos cuyo objetivo fue disminuir el tiempo requerido para desempeñar tales tareas a partir de la especialización y la concretación absoluta. Esto desembocó no sólo en la rebaja del precio del producto final, sino que además acrecentó las exigencias laborales a un máximo de destrezas carentes de contenido. Fayol, por su parte, también consideró el trabajo como factor de producción sin embargo, la producción tenía un límite y la fábrica debía ser científicamente administrada.

Teorías como las llamadas "X" e "Y" de Mac Gregor, otorgaron mayor importancias a los factores motivacionales en el mejoramiento del desempeño laboral, de hecho, comenzaron a utilizarse nuevas formas de dirigir plantas industriales y equipos de trabajo para mantener los niveles de productividad. Se habló por primera vez de considerar al trabajador como una mente a favor de la empresa.²⁸

Sin embargo, el gran desarrollo de la administración de personal fue a partir de los años 70 y nació de la preocupación de lograr un mejor desempeño en el trabajo. La motivación de Maslow y su escala de necesidades, el liderazgo de Blake y Mouton y sus diferentes estilos, según el tipo de trabajador evolucionaron hacia el análisis de las organizaciones, el desarrollo organizacional, el Enfoque de Sistemas, la reingeniería y más recientemente, el reconocimiento de la experiencia y el saber del trabajador en el desempeño y la productividad.²⁹

²⁷ Op. Cit. N°26.

²⁸ Op. Cit. N°26.

²⁹ Op. Cit. N°26.

Puede entonces reconocerse que estamos asistiendo a un momento en el cual el desarrollo de economías eficientes, que utilizan las modernas tecnologías de la información y comunicación y que están inmersas en las actuales y rápidas condiciones cambiantes, ha permitido reconocer la importancia del saber movilizado por los trabajadores como fuente de crecimiento y competitividad.

Entre los cambios más importantes que han tenido que ver con las actuales condiciones del trabajo, y que han sido enumerados por muchos, quizá podemos resaltar los siguientes:

- La llamada deslocalización de la producción que permite que un producto sea elaborado en diferentes lugares del planeta;
- La especialización de las empresas y su consiguiente fragmentación. De grandes factorías se pasó a grandes marcas que manejan procesos de investigación, diseño y desarrollo, fabricación, distribución;
- Los esfuerzos por mejorar la competitividad pasaron por la innovación tecnológica, el rediseño organizacional y el incremento en los contenidos cualitativos del trabajo;
- La brecha creciente entre sectores empresariales modernos con acceso a la tecnología y un amplio sector "informal" distanciado de los beneficios de la nueva economía y con prácticas laborales aún inmersas en los anteriores paradigmas.

Existen hoy en día, una serie de opciones e interpretaciones del trabajo, desde las concepciones optimistas de la reducción del tiempo debido al cambio tecnológico a favor de mayor tiempo para el "ocio digno" hasta las visiones tanto pesimistas como optimistas del futuro del trabajo. Sin embargo, la realidad muestra una amplia diferencia entre quienes tienen acceso a los beneficios de la aplicación de nuevas tecnologías, de información y comunicación, y quienes continúan trabajando excluidos de las ventajas del desarrollo económico sin protección social, sin ingresos adecuados y sin formación para un trabajo digno. Además, la formación de reconocimiento de los saberes y

destrezas de los trabajadores tienen un significativo y reconocido valor dentro de una empresa competitiva puesto que trabajadores competentes, es ante todo un equipo competente.

En definitiva, en el escenario actual del mercado laboral se puede hablar de una revalorización del trabajo humano que se caracteriza en la importancia que se le concede al conocimiento, inteligencia y destrezas o habilidades que el trabajador aplica y moviliza a las relaciones sociales del trabajo, es decir, a la interacción de personas y equipos que facilitan el desempeño laboral, a la importancia otorgada a la formación y como asimismo, al diseño de mecanismos para el reconocimiento y valoración de las capacidades demostradas en el trabajo.

Una de las teorías económicas que considera la importancia del recurso humano y la educación, es la teoría del *Capital Humano*, que intenta explicar el papel que juega la adquisición de habilidades y conocimientos, a través de la educación, en los procesos de desarrollo económico, así como su valor en el logro de una profesión profesional. Desde el punto de vista económico la principal aportación reconocida de la teoría es elevar el capital humano y la educación a la altura de otros componentes materiales; y desde las ciencias humanas, la idea de que el comportamiento de las personas puede ser analizado bajo las leyes de la economía.³⁰

El punto central de la teoría es que las sociedades crecen constantemente a través de dos procesos diferentes: mediante la tendencia a incrementar el porcentaje de empleos para lo que se exige una fuerza de trabajo con un alto nivel de calificación y mediante una tendencia a que los mismos empleos requieran unos niveles de calificación de la fuerza de trabajo cada vez mayores.

Para ocupar los puestos de trabajo sería necesario una cada vez mayor, inversión en educación formal. En unas condiciones sociales de progreso económico y desarrollo de las políticas de bienestar social, la

³⁰ "La inserción del universitario en el mercado de trabajo". Pilar Figueroa Gazo. Barcelona. 1996.

teoría del capital humano no sólo sistematizará estos encuentros, sino que servirá de justificación para las actuaciones políticas anteriores.

Dichas condiciones, además, le ha demandado a los trabajadores, empresas e instituciones de educación, mayores exigencias respecto a su formación y perfeccionamiento que le permitan insertarse y desenvolverse exitosamente en el mercado laboral, caracterizado por una mayor competitividad, de acuerdo a al actual sistema neoliberal y el fenómeno de la globalización.³¹

B.- Mercado Laboral en el Proceso de la Globalización

En las últimas décadas nos hemos enfrentado a un conjunto de transformaciones económicas – sociales y culturales cuya vertiginosidad y complejidad no admite precedente. El proceso de globalización ha dado lugar a una creciente interdependencia, interconexión e interrelación de los estados y pueblos que no solo limita la dimensión económica.

La globalización es definida como “una multiplicidad de vínculos entre los estados y las sociedades que construyen el actual sistema mundial, a través del cual los acontecimientos, decisiones y actividades en cualquier lugar, tienen repercusiones significativas en los distintos sectores alejados del mundo. La globalización es un proceso multidimensional, ya que repercute en el ámbito social, cultural, político y económico”.

En este sentido, la globalización significa el aumento de la vincularidad, la expansión y profundización de las distintas relaciones sociales, económicas y políticas, la creciente interdependencia de todas las sociedades entre sí, promovida por el aumento de los flujos económicos, financieros y comunicacionales y catapultada por la tercera revolución industrial que facilita que los flujos puedan ser realizados en tiempo real.

³¹ Op. Cit. N°26.

En su dimensión económica la globalización puede ser entendida como una nueva fase de expansión del sistema capitalista que se caracteriza por la apertura de los sistemas económicos nacionales, por el aumento del comercio internacional, la expansión de los mercados financieros, la reorganización espacial de la producción, la búsqueda permanente de ventajas comparativas y de la competitividad que da prioridad a la innovación tecnológica, afectando significativamente el mercado del trabajo, generando una agudización de la segmentación, una creciente precariedad en las condiciones de trabajo, creando elevadas tasas de desempleo y un descenso en el nivel de remuneraciones.

El contenido de los trabajos también ha registrado significativas transformaciones. El restringido concepto de puesto de trabajo ha dado paso al más amplio y expresivo concepto de ocupación. Las ocupaciones no corresponden con un grupo de tareas aglomeradas en operaciones y en funciones; son conjuntos más abiertos que evocan los conocimientos básicos de un área con la característica de poder ser transferidos en el ejercicio de varios empleos.

El paso del puesto de trabajo a la ocupación bien puede representar el paso del trabajador al individuo. La organización de los empleos vuelve a tener un peso social elevado, se trabaja en grupos, se aporta en equipo. Las conductas de socialización se reivindican y el aislamiento paradójico propio de los modelos fordistas se supera. El trabajo así visto cambia de la orientación al esfuerzo por la orientación al cerebro. La empresa empieza a fomentar un alto contenido de relaciones sociales y las necesidades para los trabajadores se cualifican. Estas acercan cada vez más la vida del trabajador a la vida del ciudadano. En este sentido se registra definitivamente una revalorización del talento humano.

Según la OIT³², “Los tres primeros trimestres de 2004 indican que la tasa de desempleo regional alcanza al 10.5%, lo que equivale a aproximadamente 19.5 millones de trabajadores urbanos sin empleo. Las proyecciones para el promedio del año llevan a estimar una tasa de desempleo regional del 10.4%, algo menor a la de 11.1% registrada en 2003.”.

Además del aumento del desempleo durante la década de los 90 se han hecho evidentes cambios sustantivos en la estructura y calidad del empleo. Estos cambios se relacionan con el proceso de privatización y con una tendencia de cambio hacia las actividades terciarias e informales. Las empresas modernas del sector privado no llenaron el vacío que dejó el Estado como empleador, y optaron por reducir el empleo, modificando los tipos de contratos con el fin de mantener su competitividad. Si bien el Estado dejó de ser generador de empleo, se mantiene como responsable directo de propiciar las condiciones favorables para que el sector privado pueda crear puestos de trabajo y ejecutar programas que resuelvan problemas específicos y las áreas de capacitación.

Lo anterior, se puede considerar como consecuencia del proceso de globalización, que ha provocado cambios significativos en las organizaciones socio laborales, y, en consecuencia en su lógica de producción. Delcourt (Echeverría 2000) destaca los siguientes cambios fundamentales de considerar en la educación para el trabajo.³³

- ***Nuevos contenidos del trabajo:*** El empleo y la actividad laboral decrece en el sector primario de las regiones menos mecanizadas, mientras que se mantiene en aquellas que han tecnificado sus procesos productivos. Paralelamente, ha disminuido la demanda de profesionales en el sector secundario, mientras que en el sector terciario aumenta en particular por

³² “Índice de Desempleo en América Latina”. En www.clickempleo.com

³³ Seguimiento del colectivo profesional de la Escuela de trabajo Social de la Universidad de Valparaíso. Análisis desde las perspectivas rutas laborales y competencias profesionales”. Promociones de titulación 1998-2004. Jessica Berríos y Sandra Galindo. Año 2004.

servicios de salud, educación, seguridad, gerontología, hotelería, turismo y otros similares. Por su parte, en el sector cuaternario la demanda por profesionales de la información supondrá un importante cambio en la formación de estos, con un marcado énfasis en la multifuncionalidad.

- ***Nuevos medios de trabajo:*** La incorporación sistemática de tecnología a la actividad laboral, exige en el desempeño laboral una mayor fluidez y flexibilidad mental para adaptarse a las nuevas tecnologías y para buscar, seleccionar y organizar la información.

- ***Nuevos métodos de trabajo:*** El cambio en los contenidos y los medios de producción han influido de manera especial en la organización del trabajo, caracterizándose por una mayor flexibilidad en su organización y por tratar de aprovechar al máximo las calificaciones y competencias de cada trabajador, con gran desplazamiento y permeabilidad entre las áreas funcionales. En este sentido, una de las prioridades de la empresa actual, es la gestión de los recursos humanos, su capacitación y perfeccionamiento constante.

- ***Nuevas formas sociales de trabajo:*** Los cambios descritos han posibilitado una nueva forma de entender el trabajo. Mientras muchas personas no disponen de trabajo, las que lo poseen, se sienten inseguras ante su futuro laboral. Se observa un

aumento creciente y sostenido de contratos de corta duración, subcontrataciones, empleo de fin de semana. El autoempleo y el teletrabajo emergen en el contexto de las grandes transformaciones de fines de siglo.

- ***Cambios en las carreras profesionales:*** Hasta la década de los ochenta lo frecuente eran las carreras profesionales ascendentes, trabajos seguros, normalmente de por vida y predecibles. Los perfeccionamientos eran escasos y, habitualmente se desarrollaban en el marco de la actividad laboral. Hoy la situación ha variado, los lapsos de desempleo son esperables, existe escasa seguridad y cambios frecuentes en el empleo. El perfeccionamiento y/o las especializaciones responden a las motivaciones personales de los profesionales; así, las carreras profesionales se han tornado en impredecibles.

Es así como la globalización de los mercados, el aumento de la competitividad, el rápido y creciente desarrollo tecnológico, las tendencias demográficas y exigencias de la fuerza laboral, obligan a las organizaciones y a los profesionales a replantearse y reconsiderarse, bajo nuevas perspectivas, el desarrollo humano. Hoy más que nunca es necesario generar capacidades en el recurso humano, tales como la flexibilidad y la polivalencia, además de reforzar características personales tales como ser una persona integral, con inteligencia emocional, capacidad de trabajar en equipo, etc.

2.3. Competencia

La globalización, la rápida sucesión de eventos en el ámbito de la tecnología, la nueva estructura del sistema productivo y los impactos en la organización del trabajo, provocaron el surgimiento del enfoque de Competencia, como respuesta a la necesidad de mejorar la calidad de educación y formación de recurso humano capaz de enfrentar los nuevos desafíos que implican estos cambios.

A.- Surgimiento del enfoque de competencia

El concepto de competencia ha sido precedido por diferentes términos que fueron evolucionando acorde a los requerimientos de los contextos socio- productivos, las características del mercado laboral y las demandas de profesionales vigentes en un periodo determinado.

Es así, como en los decenios de 1960 y 1970, el concepto central corresponde a "Capacidades", asociado a la noción de una tarea específica, segmentada y aditiva que se incorpora en una fusión integrada de sistema- empresa. En la década de 1980, el concepto central es "Cualificaciones Profesionales", el que involucra conocimientos y destreza para ejercer una amplia gama de actividades laborales³⁴. Su principal aporte es la valoración del ámbito individual y su relación con el entorno estructural donde se desarrolla y con las instituciones de formación.

Desde la década de 1990, la tríada: ámbito individual- entorno laboral- centro de formación, impulsa el replanteamiento del perfil de profesionales, emergiendo el concepto de "Competencia". Se establece que posee competencia profesional, quien dispone de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para ejercer su propia actividad laboral, resuelve los problemas de forma autónoma y creativa

³⁴ Cuaderno de Trabajo Social N°1 Artículo: "Formación Universitaria en Trabajo Social". Patricia Castañeda Meneses, Ana Maria Salamé Coulón. 2002.

y está capacitado para colaborar en su entorno laboral y la organización del trabajo.

Por otro lado, El surgimiento del concepto de competencia profesional, tiene su origen en la competencia laboral, que nace en los años 70, producto de la investigación de David Mc Clelland, orientada a identificar las variables que permitieran explicar el desempeño en el trabajo. Este investigador logró confeccionar un marco de características que diferenciaban los distintos niveles de rendimiento de los trabajadores a partir de una serie de entrevistas y observaciones. La forma que describió estos factores se centró más en las características de comportamientos de las personas que desempeñaban los empleos que las tradicionales descripciones de tareas y atributos de los puestos de trabajo.

Luego, en la década del 80's, el concepto de competencia se instala con mayor fuerza en los países industrializados, a partir de la necesidad de formar personas para responder a los cambios tecnológicos, organizacionales y, en general, a la demanda de un nuevo mercado laboral. A su vez, en los países en desarrollo su aplicación ha estado asociada al mejoramiento de los sistemas de formación para lograr un mayor equilibrio entre necesidad de las personas, las empresas y la sociedad en general.

La aplicación del enfoque de competencia, se inició en el Reino Unido en 1986, posteriormente fue asumido por Australia (1990) y México (1996), a través de políticas impulsadas por los respectivos gobiernos centrales para consolidar sistemas nacionales de elaboración, formación y certificación de competencias, con el propósito de generar competitividad en todos los sectores de la economía. En otros países, como Alemania, Francia, España, Colombia y Argentina, dichos sistemas, han sido promovidos por la acción de los Ministerios de Educación, empleo y seguridad social. En Estados Unidos, Canadá, Japón y Brasil, entre otros, surgen por iniciativas de empresarios y

trabajadores, para propiciar la competitividad de algunos sectores económicos.

Las aplicaciones del enfoque en América Latina han estado vinculadas con el diseño de políticas activas de empleo que insisten en mejorar la transparencia en el mercado de trabajo y facilitar un mayor y mejor acceso a una capacitación con características de pertinencia y efectividad. También, y de modo aún más cercano, el enfoque de competencia laboral se ha venido abriendo paso en el ámbito de la educación, especialmente en el tramo de la media técnica. En general, la aplicación del concepto de competencia abarca a las empresas con sus políticas de gestión de recursos humanos; a los Ministerios de Educación y Trabajo que persiguen objetivos centrados en las políticas educativas o laborales de orden nacional; y las instituciones capacitadoras que pretenden mejorar la calidad y eficiencia de sus programas formativos.³⁵

En Chile, el enfoque ha comenzado a ser trabajado con mayor interés desde hace 7 años, a través de los aportes realizados por Fundación Chile, la CORFO, el FORNIN- BID y un conjunto de organizaciones gremiales del sector productivo quienes han iniciado un proceso destinado a normalizar y certificar competencias laborales a través de un programa piloto. Su accionar se ha visto reflejado en la difusión del proyecto a través de un sitio web³⁶, y la calendarización de actividades para, en una primera etapa, desarrollar la certificación de competencias de ocupaciones informales. Al inicio de este proyecto, el enfoque de competencias era escasamente conocido en Chile. Su difusión se limitaba a algunos ámbitos educativos y a empresas que gestionaban su capital humano sobre la base de las mejoras práctica mundiales.³⁷

³⁵ El enfoque de Competencia Laboral: Manual de Formación. Capítulo 2 "¿Qué entendemos por Competencias Laborales?". Cinterfort 2001.

³⁶ En sitio web, www.competencialaboral.cl

³⁷ Competencias Laborales para Chile, 1999-2004. Capital Humano: Productividad y Desarrollo de las Personas (Capítulos 1 y 2). Fundación Chile. 2004.

En este contexto, ha sido fundamental el aporte gubernamental, a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), que ha visto en la certificación de competencias una herramienta para mejorar la calidad y pertinencia de la capacitación, complemento necesario para asegurar que la creciente inversión en capacitación se traduzca en mayor capital humano efectivo.³⁸ De esta manera, emana el "Reglamento Especial de la ley 19.518 del Estatuto Nacional de Capacitación y Empleo" publicado con fecha 3 de Septiembre del 2002, que faculta a las empresas, contribuyentes de primera categoría de la ley de impuesto a la renta, a contratar para sus trabajadores, módulos basados en competencias laborales con los Centros de Formación Técnica"³⁹.

Otra experiencia impulsada por el gobierno es el programa Chilecalifica, destinado en una primera etapa a la normalización de competencias genéricas y luego algunas específicas.

B.- Concepto de Competencia

A medida que avanzan los diferentes acercamientos y nuevas explicaciones a la compleja realidad del desempeño actual en el trabajo, se diversifican los conceptos sobre competencia.

Algunos educadores europeos han definido la competencia como "una capacidad individual para realizar un conjunto de tareas o de operaciones y el principio de la regulación por normas o estándares de calidad".

Irigoin define competencia como "Un conjunto identificable de conocimiento, actitudes, valores y habilidades relacionadas entre sí que

³⁸ Op. Cit. N°36.

³⁹ "Manual para la elaboración de formación técnica con enfoque de competencias laborales". Divesup. Gobierno de Chile. Ministerio de Educación Santiago de Chile.2003.

permiten desempeñar satisfactoriamente en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional"⁴⁰

Las competencias son, por tanto, propiedades de las personas en permanente modificación que deben resolver problemas concretos en situaciones de trabajo con importantes márgenes de incertidumbre y complejidad técnica⁴¹.

Ibarra la define como "la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades o destrezas en abstracto; es decir, la competencia es la integración entre el saber, el saber hacer y el saber ser".⁴²

A su vez, y teniendo en mente que la competencia es una capacidad laboral, medible y demostrable, es que Gonzzi plantea tres grandes tendencias en la tipificación de competencias: la primera, la concibe como una lista de tareas desempeñadas; la segunda, como un conjunto de atributos personales y la tercera es un enfoque integrado u holístico.⁴³

La primera vertiente, concibe el desempeño competente como aquel que se ajusta a un trabajo descrito a partir de una lista de tareas claramente especificadas, las cuales describen acciones concretas y significativas que son desarrolladas por el trabajador. El desempeño competente en esta tarea está claramente indicado en su enunciado.

La segunda vertiente, se centra en aspectos más característicos de las personas y de carácter más amplio en cuanto a su aplicación en el trabajo. Los atributos son definidos usualmente en forma genérica,

⁴⁰ Presentación en el Seminario sobre Competencias Profesionales Demandas a la Educación Superior. Irigoín María Etienne. Universidad de Magallanes, Puerto Natales 14 y 15 de Mayo 2003. En: Competencia de Egresados Universitarios, CINDA, 2004.

⁴¹ Op. Cit. N°40.

⁴² "Formación de Recursos humanos y Competencia Laboral". Ibarra Agustín. En: Boletín Cinterfort/ OIT No. 149. Montevideo. 2000.

⁴³ "Instrumentación de la Educación basada en Competencias. Perspectivas en la teoría y práctica en Australia". Gonzzi, Andrews y Athanasou, James. En: Competencia Laboral y Educación basada en Normas de Competencia. SEP. CNCCL. CONALEP. México.1996.

de modo que permiten su aplicación en diversos contextos. Normalmente se trata de la definición de atributos subyacentes que ocasionan un desempeño laboral exitoso. Estos atributos poseídos por las personas, serían capaces de explicar su desempeño superior en el trabajo.

La tercera vertiente, resulta de la combinación de las dos aproximaciones anteriores. En efecto, combinar el enfoque de tareas con el enfoque atributos personales permite una visión más amplia y "holística" de la competencia. Considera la complejidad en la mezcla variada de conocimientos, habilidades y destrezas que entran en juego en el desempeño. Este enfoque pone en común tanto las tareas desempeñadas como los atributos del individuo que le permiten un desempeño exitoso. También considera el contexto en el cual se lleva a cabo el trabajo y permite integrar la ética y los valores como parte del concepto de competencia.

De acuerdo a estas tres tendencias, se puede definir competencia laboral como "La capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo movilizandolos conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que tal actividad supone. El trabajo competente incluye la movilización de atributos del trabajador como base para facilitar su capacidad para solucionar situaciones contingentes y problemas que surjan durante el ejercicio del trabajo".⁴⁴

Por otra parte **Mertens** aporta una interesante diferenciación entre los conceptos de calificación y competencia. Mientras por *calificación* se entiende el conjunto de conocimientos y habilidades que los individuos adquieren durante los procesos de socialización y formación, la *competencia* se refiere únicamente a ciertos aspectos del acervo de conocimientos y habilidades: los necesarios para llegar a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada; la capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado.

⁴⁴ Op. Cit. N°35.

C.- Clasificación de competencias

El Centro Interamericano de investigación y documentación sobre Formación Profesional, **CINTERFOR**, en su informe de la "Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills" (SCANS) establece la siguiente clasificación sobre competencias laborales:⁴⁵

COMPETENCIAS BASICAS	COMPETENCIAS TRANSVERSALES
<p>Habilidades básicas: lectura, redacción, aritmética y matemáticas, expresión y capacidad de escuchar.</p> <p>Aptitudes analíticas: pensar creativamente, tomar decisiones, solucionar problemas, procesar y organizar elementos visuales y otro tipo de información, saber aprender y razonar.</p> <p>Cualidades personales: responsabilidad, autoestima, sociabilidad, gestión personal, integridad y honestidad.</p>	<p>Gestión de recursos: tiempo, dinero, materiales y distribución, personal.</p> <p>Relaciones interpersonales: trabajo en equipo, enseñar a otros, servicio a clientes, desplegar liderazgo, negociar y trabajar con personas diversas.</p> <p>Gestión de información: buscar y evaluar información, organizar y mantener sistemas de información, interpretar y comunicar, usar computadores.</p> <p>Comprensión sistémica: comprender interrelaciones complejas, entender sistemas, monitorear y corregir desempeño, mejorar o diseñar sistemas.</p> <p>Dominio tecnológico: seleccionar tecnologías, aplicar tecnologías en la tarea, dar mantenimiento y reparar equipos.</p>

Para **Bunk** las Competencias clave, llamadas también competencias críticas, son aquellas que posibilitan desarrollar un desempeño exitoso en diferentes contextos. Se tipifican de la siguiente manera⁴⁶:

Competencias Técnicas	Es el dominio experto de las tareas y contenidos del ámbito del trabajo así como los conocimientos y destrezas necesarias destinadas a ello.
	Implica reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que

⁴⁵ www.cinterfor.org

⁴⁶ Op. Cit. N°35.

Competencias Metodológicas	se presenten. Encontrar soluciones y transferir a experiencias a las nuevas situaciones de trabajo.
Competencias Sociales	Consiste en colaborar con otras personas en forma comunicativa y constructiva. Mostrar un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal.
Competencias Participativas	Participar en la organización de ambiente de trabajo, tanto el inmediato como el del entorno. Capacidad de organizar y decidir, así como de aceptar responsabilidades.

Para **Mertens**⁴⁷ las Competencias se tipifican de la siguiente forma:

Competencias Genéricas	Se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de distintos ámbitos de producción como por ejemplo la capacidad para el trabajo en equipo, habilidades para la negociación, planificación.
Competencias Básicas	Se relacionan con la formación y permiten el ingreso al trabajo: habilidades para la lectura y escritura, comunicación oral, cálculo, entre otros.
Competencias Específicas	Se relacionan con los aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación y no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales como la ocupación de maquinaria especializada, formulación de proyectos de infraestructura.

D.- Formación por Competencias

Se define la formación basada en competencias, como el proceso de enseñanza / aprendizaje que facilita la transmisión de conocimientos y la generación de habilidades y destrezas, pero además desarrolla en el participante las capacidades para aplicarlos y movilizarlos en situaciones reales de trabajo, habilitándolo para aplicar sus competencias en diferentes contextos y en la solución de situaciones

⁴⁷ "Competencia Laboral: Sistemas, surgimiento y modelos". Mertens, Leonard. Cinterfor. Montevideo.1997.

emergentes.⁴⁸ En términos concretos, es la formación que se orienta al desarrollo de competencias aplicables en los contextos laborales en que se desempeñan las personas.

El desafío actual para la formación es cambiar sus esquemas tradicionalmente centrados en puestos de trabajo y en el desarrollo de habilidades y destrezas, hacia un enfoque que facilite la generación de competencias clave en los participantes y, además, les transfiera los conocimientos de base necesarios para su posterior ejercicio laboral.

La filosofía de la formación por competencias tiene dos características fundamentales: la primera radica en su concepción sobre el papel del formando, y la segunda en la utilización de medios didácticos variados y la creación de un ambiente educativo favorable al desarrollo de competencias.⁴⁹

En cuanto al papel del formando éste cambia fundamentalmente de un rol pasivo para un rol activo. El participante conoce los objetivos del programa de formación y tiene a su disposición una serie de ofertas formativas que le conducen a alcanzar las competencias definidas en el perfil deseado.

En este caso se hace realidad el planteamiento de la formación continua. Es decir, una formación al alcance de las personas a lo largo de su vida. La formación por competencias facilita el ingreso y reingreso de la persona a procesos formativos según su ritmo y necesidades de adquisición de nuevas competencias.

Por otro lado, la utilización de medios didácticos variados y la creación de un ambiente educativo favorable al desarrollo de competencias, es un desafío crucial para la generación de programas de formación que permitan hacer realidad competencias clave como la comunicación, el trabajo en equipo, la iniciativa, la interpretación de

⁴⁸ El enfoque de Competencia Laboral: Manual de Formación. Capítulo 8 "La Formación y los Sistemas Nacionales de Formación de Competencias". Cinteform. 2001

⁴⁹ Op. Cit. N° 48.

información y la solución de problemas. Tradicionalmente, el proceso formativo se centró en el papel del docente y en el uso de aulas y talleres con creciente aplicación de medios como los videos, cintas de audio, cartillas autoformativas, etc.

Hoy en día, la creciente autonomía para el trabajador y su necesidad de acceder a la formación en condiciones de tiempo y lugar más flexibles, exigen una mayor utilización de medios de formación que no necesariamente se escenifiquen de manera presencial en el aula. El participante en los programas tendrá la opción de buscar información, trabajar en grupo para resolver problemas planteados en el currículo, proponerse y alcanzar sus propios objetivos de aprendizaje.

Al efecto, la formación debe brindar la mejor variedad posible de recursos y medios de aprendizaje que permitan al trabajador incluso autogestionar su ritmo de avance en la consecución de los objetivos establecidos para las competencias requeridas.⁵⁰

2.4. Empleabilidad

A.- Antecedentes Históricos de la Empleabilidad

La noción de empleabilidad es bastante reciente y alude en sus términos más generales a la facilidad de incorporarse al mercado de trabajo y a mantenerse en el durante el mayor tiempo y en las mejores condiciones, por tanto, es posible que pudiéramos hallar algunos de sus elementos primarios en diversas corrientes de la teoría económica.

La fuerte relación entre empleabilidad y mercado de trabajo permite establecer criterios de asociación entre ellos, de modo tal que se pueda incursionar en documentos históricos de la economía para

⁵⁰ Op. Cit. N°48.

inferir a partir de sus concepciones del mercado de trabajo, las derivaciones lógicas hacia la empleabilidad.⁵¹

Ésta es una definición importante desde el punto de vista del mercado de trabajo porque permite explicar el mecanismo por el cual se define el volumen de la demanda de empleo así como la conformación de los salarios; además de que su noción del mercado permite entender la manera en que concebían las relaciones entre el empleo y el desempleo.

Dentro de la historia de la empleabilidad y del mercado del trabajo se puede encontrar a reconocidos representantes de la Escuela Clásica como Adam Smith, y, aunque de manera controvertida, a Carlos Marx.

Según la visión de Adam Smith (SMITH: 1776), el mercado comprendía flujos económicos en al menos dos direcciones: hacia el interior y hacia el exterior; es decir, el mercado incluye transacciones al interior de la economía de un país y la generación de la riqueza depende de la fortaleza de ese mercado interno de bienes, el cual, a final de cuentas, posibilitaba tener un mercado externo eficiente.

La noción de mercado de Smith se complementaba con su visión de la economía como una ciencia regida por leyes, lo cual le conducía a encontrar "la ley" que rige el comportamiento de los mercados, en este caso: la ley de la oferta y la demanda, no refiriéndose así explícitamente a la existencia de un "mercado de trabajo", desarrollando solo capítulos en los cuales indaga acerca del efecto económico de éste.

Desde esta perspectiva de mercado, la empleabilidad se entiende por la manera en que un trabajador se comporta ante el proceso de división del trabajo. Un ejemplo de ello es que, dada la competencia,

⁵¹ "Un modelo de empleabilidad basado en resistencias: El caso del mercado de trabajo en Puebla 2002". Guillermo Campos Ríos. Universidad Autónoma Metropolitana. 2002. En <http://www.eumed.net/tesis/gcr/index.htm>.

una persona en busca de empleo que pida más que el salario normal de mercado, no podrá encontrar trabajo, del mismo modo que un patrón que trate de pagar menos de lo que paguen sus competidores no encontrará quién esté dispuesto a aceptar el trabajo. Desde el punto de vista de Smith el mercado se autorregula.⁵²

Otro de los elementos interesantes de destacar del análisis que Smith hace del trabajo, tiene que ver con el efecto que observó en los mercados donde los salarios son altos, pues en ellos se percibe una influencia directa sobre la laboriosidad e interés que despliegan los trabajadores en su actividad laboral. A este incremento en la productividad como resultado de salarios altos, se adiciona el crecimiento de la productividad derivado de la división del trabajo. Se comienzan a prefigurar, sin hacerse explícitos, los componentes básicos de los desempeños laborales; por un lado, los determinados por cuestiones tecnológicas y del puesto del trabajo y, por otro lado, los aportados por actitudes personales, que son elementos con los cuales se puede entender actualmente la empleabilidad.

A su vez Carlos Marx considera el mercado como un espacio más o menos independiente, en donde se verifica simplemente la circulación y distribución de bienes o mercancías, al margen de las relaciones que constituyen al patrón productivo específico.

Para Marx también funciona en este mercado la ley de oferta y demanda; sin embargo, el volumen de la oferta es inevitablemente creciente, tanto por efecto del aumento poblacional como por el desplazamiento que ocasiona el cambio tecnológico que finalmente lleva a la existencia de una gran masa de desempleados a los que Marx denominó "ejército industrial de reserva del trabajo" y que son una presión muy importante en la relación oferta-demanda, de modo tal que el precio de la mercancía trabajo se resuelve inevitablemente a favor del capitalista, ya que el valor de la fuerza de trabajo está

⁵² Op. Cit. N° 51.

gobernado por la competencia que impone el ejército de reserva del trabajo.⁵³

Definitivamente, hay un sentido social en el carácter de totalidad que asume el proceso productivo en Marx, en el cual se haya fuertemente incluido el mercado de trabajo. En ese sentido, es más difícil rastrear e la noción de empleabilidad en la teoría económica marxista, ya que en esta perspectiva es más que evidente la fuerza del empleador que por la vía legal y por la vía del mercado es capaz de imponer no sólo las características de formación que requieren los nuevos puestos de trabajo sino además las actitudes y comportamientos laborales de sus trabajadores. Desde la perspectiva de este autor, el proceso de trabajo presenta cuatro fenómenos característicos:

1. El obrero trabaja bajo el control del capitalista a quien pertenece su trabajo.
2. El producto es propiedad del capitalista y no del productor directo.
3. El desempleo es "connatural" al sistema económico capitalista.
4. El monto del salario se basa en la cantidad de desempleados existente en forma de "ejército industrial de reserva del trabajo".

En la perspectiva de la economía moderna frente a la idea de empleabilidad se encuentra la escuela Neoclásica, que enfatiza la acción de los sujetos individuales en el mercado. Para esta corriente los que tengan idénticos atributos personales y productivos tendrán las mismas oportunidades de desempeño dentro de él. Esta visión es fundamental para lo que concierne al mercado de trabajo y marca una importante diferencia con relación a la postura de los economistas clásicos que miraban la participación de los individuos en forma de grandes conglomerados sociales, sea como agentes o como miembros de una clase social, pero no de manera individual.

⁵³ Op. Cit. N°51.

Una de las aplicaciones del modelo neoclásico del mercado de trabajo la podemos encontrar en la "Teoría del Capital Humano", que plantea la posibilidad de elevar la productividad a través de invertir en la fuerza de trabajo. En esta corriente la educación es un elemento que incrementa el capital humano, y juega un papel fundamental en la definición de la empleabilidad en cualquier mercado laboral.

El conocimiento es una pieza fundamental dentro del marco explicativo del capital humano, pero no por ello deja ser un tanto vago, pues lo mismo aglutina al conocimiento formal apropiado en las escuelas, que al conocimiento informal adquirido en fábrica vía la experiencia laboral, o la capacitación, etc. Los tres más destacados autores de la teoría del capital humano: Theodore Schultz, Gary Becker y Jacob Mincer, utilizaron el conocimiento como una variable definida fundamentalmente por la escolaridad, sin dejar de reconocer que la escuela no es la única fuente de generación y transmisión de conocimientos.⁵⁴

Becker concluye que el comportamiento humano se define por aproximaciones económicas que explican a través de instrumentos de mercado las "preferencias" de los individuos y que desde la sociología se imputan a la estructura social. Este mismo autor plantea que en el desempeño laboral, los individuos pueden ser evaluados no sólo por su conocimiento o escolaridad sino por sus actitudes, por lo tanto, el capital humano es el conocimiento, las competencias y otros atributos integrados en los individuos, factores capaces de elevar y conservar la productividad, la innovación y la empleabilidad. Las formas en las que se puede materializar son: las habilidades innatas, las habilidades académicas básicas, la educación formal, la experiencia laboral y otros tipos de aprendizajes informales, la información sobre el mercado del trabajo, la salud, características personales (autoestima, ética cultural laboral, etc.) e incluso condiciones de vida.

⁵⁴ Op. Cit. Nº 51.

Este tipo de factores que conforman la actitud laboral ya habían sido explorados, aunque de perspectiva opuesta, desde 1908 por Max Weber quien aplicó una encuesta con la que pretendía desentrañar, primero, la naturaleza de la "selección" que la gran industria moderna ejerce sobre sus obreros y segundo, el proceso de "adaptación" que tiene que tener que realizar los obreros industriales procedentes de otro medio laboral, social y cultural distinto.

En la actualidad, la crisis del mercado laboral con su sobre oferta de fuerza de trabajo y la reducción en las plazas de trabajo ha abierto un campo propicio para estimular acciones que incrementan la competencia entre buscadores de empleo y reducen al mínimo el ingreso salarial, promoviendo el estudio de la empleabilidad.

En la década del 1990, las transformaciones de los mercados de trabajo fueron destacando a las actitudes; en primer lugar se les transfirió del "punto de concentración" o puerto de entrada al mercado en su conjunto, en segundo lugar se les otorgó un status general y no individual y le cambiaron la denominación de "comportamiento laboral" por el de empleabilidad ya que se consideraba como un término más neutro.⁵⁵

También fueron modificándose los criterios de selección de personal, adquiriendo mayor peso las actitudes que los de formación académica. Este cambio no sólo favorece la creación de ambientes laborales más estables, además eterniza relaciones basadas en bajos salarios. Desde este punto de vista, la aplicación y generalización de la noción de empleabilidad sería una de las herramientas idóneas para generar condiciones laborales flexibles.

En mercados de países desarrollados, generalmente se imponía una nueva exigencia actitudinal con base en un marco regulador que la incorporaba al conjunto de relaciones definidas de manera bilateral entre empleadores y empleados. En los mercados subdesarrollados,

⁵⁵ Op. Cit. Nº 51.

generalmente omite dicha regulación y simplemente se imponen nuevas condiciones de manera unilateral.

B.- Concepto de Empleabilidad

La palabra empleabilidad no existe como tal en lengua castellana, proviene de la palabra inglesa *employability*. Esta palabra, a su vez fue construida a partir de *employ*, que se traduce como empleo y *ability*, cuya traducción es habilidad. Ya unidas formaron *employability*, la cual se ha adaptado sin mayores cambios al español como "empleabilidad". El significado casi literal que se le otorga a esta palabra es: "habilidad para obtener o conservar un empleo". Una implicación secundaria de esta misma palabra es: la capacidad demostrada en el mercado para evitar el desempleo.⁵⁶

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, indicó que la empleabilidad "abarca las calificaciones, conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo, y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes periodos de su vida".⁵⁷

De acuerdo a esto, se desprende que en virtud del perfil laboral y personal se puede determinar el grado de empleabilidad, es decir, la capacidad o potencialidad de ser requerido para un puesto de mayor responsabilidad, desafío o para la mantención del puesto de actual de trabajo en la propia organización como en otras compañías.

Esta potencialidad de mantener el trabajo actual y tener reales oportunidades de mejorar en el futuro es un concepto necesario y fundamental en la actualidad en la medida que las condiciones laborales, organizacionales y sociales han cambiado significativamente

⁵⁶ "Implicaciones Económicas del Concepto de Empleabilidad". Guillermo Campos Ríos. Revista Aportes. Universidad Autónoma de Puebla. 2003. En: <http://www.aportes.buap.mx/23fo3.pdf>

⁵⁷ "Formación Profesional, Empleo y Empleabilidad". Pedro Daniel Weinberg. CINTERFOR. 2004.

hacia la promoción del cambio en los puestos de trabajo, la movilidad y el desarrollo laboral, en contraposición con un paradigma anterior relacionado con la estabilidad del trabajo en las décadas anteriores.

De esto se desprende que, dada las condiciones actuales, el perfil laboral y personal que una persona va construyendo en el transcurso de su vida laboral, y las consecuentes decisiones de carrera que va adoptando, le facilitarán o dificultarán el mantener un grado considerable de atractivo dentro del mercado de recursos humanos.

Desde esta perspectiva, la construcción de la empleabilidad se constituye en un fenómeno en el que participan al menos tres actores, siendo un proceso de formación y desarrollo de responsabilidad de la persona, que es afectada por acciones de la empresa y por el proceso formativo de la educación.⁵⁸

C.- Factores intervinientes en el proceso de la Empleabilidad

El estar atento a las condiciones de mercado, ser gestor del propio desarrollo, responder y ser proactivo ante las oportunidades y especialmente de ampliar las áreas de competencias serían factores o variables intervinientes en el proceso de logro de mayor o menor empleabilidad.

Estos factores serían distintos de las características y competencias que en sí mismas nos hacen más o menos empleables en determinado sector o profesión. Al respecto, se ha tratado de definir tanto las competencias en términos generales, como también en ámbitos específicos los atributos que el mercado valora a la hora de contratar personas.⁵⁹

En términos generales se puede indicar que diferentes autores señalan distintos factores que aumentarían la empleabilidad.

⁵⁸ "Competencias de Egresados Universitarios". CINDA. 2004.

⁵⁹ Op. Cit. N° 58.

Saint- Mezard, considera como factores fundamentales, la capacidad de aprender nuevas tecnologías y procedimientos, motivación intrínseca, inteligencia, formación permanente, disponibilidad para la movilidad, vocación, competencia profesional, idoneidad, salud mental y física y habilidades para establecer adecuadas relaciones interpersonales.⁶⁰

Según la Universidad Diego Portales, favorece la empleabilidad, la Inteligencia emocional, el Desarrollo a partir del cambio, la Tecnología, la red de contactos, el perfeccionamiento permanente, el desarrollo permanente de nuevas habilidades, la orientación a logros y resultados y la solidez ética y valórica.⁶¹

Los consultores de Carrers Managgers, plantean adicionalmente que se debe ser proactivo y generar recursos alternativos, ser creativo en la solución de problemas, tener capacidad para priorizar, estimular el desarrollo de otros y tener un adecuado manejo del estrés.⁶²

D.- Empleabilidad y Acceso al Mercado Laboral

Uno de los momentos más críticos en la vida de cualquier individuo es aquel en que termina su período de formación y decide acceder a la vida activa y al empleo.⁶³ Esta transición, de la Educación Superior al desempeño profesional, ha dejado de ser automática, debido a los significativos cambios experimentados por el mercado laboral, los cambios en la estructura del trabajo y la sociedad globalizada a la cual nos enfrentamos.

Es posible explicar estos procesos de transición desde distintas teorías como por ejemplo las teorías cognitivas o también llamadas teorías de base individual, las cuales consideran al sujeto como agente

⁶⁰ Op. Cit. N° 58.

⁶¹ Op. Cit. N° 58.

⁶² Op. Cit. N° 58.

⁶³ "Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral". Rafael Martínez Martín.2000.
En: <http://premium.vlex.com/>.

de su propia inserción laboral. El papel de los individuos a la hora de configurar sus carreras es clave.

En este contexto, Vigotsky desataca el papel de la conciencia a la hora de analizar las conductas de las personas. El autor considera que la conducta humana es el resultado de los estímulos que recibe del medio y, sobretodo, de los recursos internos que va elaborando a lo largo del tiempo.⁶⁴

Considerando los cambios en los procesos de transición universidad-trabajo, los cuales ya no se producen de manera automática, pues se ha generado una temporalidad en los empleos lo que supone el fin del trabajo estable y a tiempo completo, se configura una mayor dificultad para los nuevos profesionales de acceder a un empleo, lo que les exige una mayor preparación no sólo en temas netamente profesionales, sino en competencias de carácter más individual que les brinden una plusvalía al momento de postular a un empleo y competir con otros profesionales. En otras palabras los individuos deben desarrollar al máximo su capacidad de empleabilidad.

En este contexto, la Cinterfor plantea que para formar la empleabilidad en el actual contexto se deben:⁶⁵

- Fortalecer las capacidades de las personas para que mejoren sus posibilidades de inserción laboral mediante el desarrollo de competencias claves que disminuyan el riesgo de la obsolescencia y permitan a hombres y mujeres permanecer activos y productivos a lo largo de su vida, no necesariamente en un mismo puesto o actividad.
- Formar para un aprendizaje permanente y complejo que implica aprender a aprender, aprender a ser y aprender a hacer.

⁶⁴ Op. Cit. N°51.

⁶⁵ Op. Cit. N°58.

- Apoyar a las personas para que identifiquen los obstáculos internos y externos que interfieren en el logro de sus objetivos y valoren sus habilidades y saberes así como las demandas y competencias requeridas en el mundo del trabajo. Incluye la información y orientación sobre el mercado educativo y de trabajo que despliegue la diversidad de alternativas, sus exigencias y sus posibilidades, eliminando estereotipos que encasillan los trabajos como femeninos y masculinos e instrumentando para la búsqueda y/o generación de trabajo.

E.- Empleabilidad y Mantenimiento en el Mercado Laboral

La empleabilidad se encuentra estrechamente vinculada a la estructura de oportunidades de una sociedad determinada. Dicha estructura de oportunidades se vincula a tres ámbitos: el Estado, el mercado y la familia. Resulta inevitable que, en un proceso de retroceso o repliegue del Estado, de desestructuración familiar, y de un mercado que no se revela por sí solo capaz de generar oportunidades de trabajo para todos, el intentar colocar la solución en la empleabilidad se convierta en atribución injusta de responsabilidades a las personas. Parece más adecuado y justo, en cambio, situar la discusión en cómo se reconstruye y torna más democrática la estructura de oportunidades que permite a los ciudadanos acceder a unos derechos fundamentales - la educación y la formación profesional o, más ampliamente, el aprendizaje permanente-, como base para su acceso al trabajo y el pleno ejercicio de la ciudadanía.⁶⁶

En definitiva, la visión que se plantea deriva de la convicción de que las características de "ser empleable" de un trabajador, si bien pueden haber sido adquiridas por éste y constituyen un patrimonio personal e intransferible, devienen finalmente de una inversión social que le permite tener acceso a oportunidades diferenciadas.

⁶⁶ Op. Cit. N° 58.

La defensa de ese patrimonio es de responsabilidad del trabajador, en lo que atañe a su capacidad de estar disponible para actualizarlo y mantenerlo vivo. Pero es responsabilidad de todo el colectivo social lo que corresponde a la construcción y mantenimiento de mecanismos democráticos que garanticen, primero, el permanente acceso a las oportunidades formativas; y, segundo, que estas oportunidades formativas sean complementadas con oportunidades de empleo, trabajo e ingresos.

Es justamente esta última concepción la que aparece recogida en la recientemente aprobada Recomendación 195 de la Organización Internacional de Trabajo⁶⁷. Allí se establece que se debería:

- Reconocer que la Educación y la formación son un derecho para todos y en colaboración con los interlocutores sociales, esforzarse por asegurar el acceso de todos al aprendizaje permanente.
- Reconocer que la consecución del aprendizaje permanente debería basarse en un compromiso explícito por parte de los gobiernos, de invertir y crear las condiciones necesarias para mejorar la educación y la formación en todos los niveles, por parte de las empresas, de formar a sus trabajadores y, por parte de las personas, de desarrollar sus competencias y trayectorias profesionales.

Las políticas que facilitan el aprendizaje permanente, junto a una gama de políticas en otros planos, deberían apuntar, entonces, tanto el establecimiento de procesos de desarrollo económico y social sostenible, como a la creación de oportunidades de trabajo e ingresos decentes.

⁶⁷ Recomendación 195 sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos: Educación, Formación y Aprendizaje Permanente. Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 90ma. Reunión, Ginebra, 17 de Junio de 2004. En: www.cinterfor.org

Sin embargo, para volver posible tal tarea, es preciso tomar en cuenta ella tendrá lugar en el contexto de una economía en proceso de globalización y de una sociedad que cada vez más se basa en el saber y la adquisición de conocimientos, pero que presenta serios déficits en materia de inclusión y desarrollo social.

De ahí que se conceda tanta importancia a la innovación, la competitividad, la productividad y el crecimiento económico, como a la creación de trabajo decente y a la empleabilidad de las personas. Todo esto exige, además, la adopción de nuevos enfoques en materia de educación y formación que permitan satisfacer la demanda de nuevas competencias.

La cuestión de la empleabilidad se desplaza así del plano individual al plano social en lo que a responsabilidades refiere. Si ella refiere a las competencias y cualificaciones transferibles, que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten, con miras a encontrar y conservar un trabajo decente y adaptarse a los cambios tecnológicos, de empleo o de condiciones en el mercado de trabajo, se deduce que es fundamentalmente en el plano de las personas que podemos constatar su mayor o menor desarrollo.⁶⁸

Pero no se deriva de ello una asignación de responsabilidad exclusiva a esas mismas personas. Si se deriva, en cambio, que la educación y la formación, base de los procesos que permiten desarrollar la empleabilidad, constituyen derechos humanos fundamentales, entre otros motivos, porque son el requisito imprescindible para el ejercicio de otro derecho fundamental: el obtener y mantener un trabajo decente.

⁶⁸ Op. Cit. N° 58.

F.- Competencias de Empleabilidad

Los mercados laborales han experimentado importantes transformaciones en las últimas décadas. Chile no escapa a esta tendencia. Desde el punto de vista del tipo de empleos generados como desde la percepción de quienes están por ingresar al mundo laboral, la imagen de un empleo de larga duración en una empresa, parece haber pasado a formar parte del pasado.⁶⁹

Lejos de ser una situación estrictamente local y coyuntural, diversos informes internacionales indican que se trata de características cada vez más permanente del mundo del trabajo y que requieren incluso políticas deliberadas y sistemáticas de los países para "hacer más amigable la transición de la educación al mundo del trabajo" así como las transiciones entre distintas condiciones laborales.

Para desenvolverse en este contexto, los individuos necesitan desarrollar nuevas destrezas y habilidades para transitar exitosamente desde educación al trabajo, para gestionar trayectorias laborales caracterizadas por la inestabilidad y para emprender iniciativas de autoempleo y/o nuevos emprendimientos.

La Fundación Chile ha desarrollado un Programa de Competencias Laborales, con el fin de incorporar y desarrollar un nuevo abanico de competencias de empleabilidad que se diferencien de las trabajadas tradicionalmente en el mercado laboral.⁷⁰

a) Área Aprender a Aprender⁷¹

El aprendizaje se produce cuando sucede un cambio en el individuo, como consecuencia de las experiencias que vive. Nos referimos a un cambio relativamente estable de la capacidad,

⁶⁹ "Competencias Laborales Chile", Fundación Chile, Chile Califica. 2005. En www.competenciaslaborales.cl.

⁷⁰ Op. Cit. N°69.

⁷¹ Op. Cit. N°69.

disposición o comportamiento de un ser humano. En este sentido el aprendizaje no es un producto final. Es un proceso.

Aprender a aprender se entiende como la capacidad para reconocer los propios procesos de aprendizaje, valorar la necesidad de integrar permanentemente conocimientos y habilidades, y así lograr autonomía en el desarrollo de nuevas competencias. Gracias a la capacidad de aprender a aprender se pueden actualizar de manera continua los conocimientos y habilidades necesarios para desarrollar nuestras tareas y labores cotidianas.

Aplicado al mundo laboral, aprender a aprender representa la capacidad de adquirir, practicar y aplicar nuevos aprendizajes en un contexto de mejoramiento y optimización del desempeño.

➤ **Competencias del área Aprender a Aprender**

- Interesarse y motivarse por aprender
- Observar el proceso del propio aprendizaje.
- Aplicar nuevos aprendizajes al contexto.

b) Área Efectividad Personal. ⁷²

Enfrentar la vida desde la efectividad personal significa proponerse un sentido, idear metas y responsabilizarse por el logro de ellas. Significa recorrer el camino del desarrollo personal, construyendo la existencia en función de un horizonte de mediano y largo plazo, haciéndose cargo de un compromiso con uno mismo. Este camino tiene que ver con la propia superación, potenciando circunstancias favorables y gestionando aquellas que son adversas.

⁷² Op. Cit. N°69.

Aplicado al mundo laboral la efectividad personal implica preguntarse cuáles son mis intereses, qué quiero hacer, qué se necesita de mí, con qué cuento y qué voy a hacer para concretar lo propuesto en el ámbito profesional y laboral. En este sentido, el desarrollo de la efectividad personal es el proceso que nos invita a identificar y concretar nuestras metas laborales, con seguridad y conocimiento de nuestras fortalezas y debilidades.

Insertos en el mundo del trabajo, la efectividad personal nos permitirá desenvolvemos con un sentido de dirección en el que el desarrollo de nuestros conocimientos, habilidades y motivaciones nos facilitará concretar con calidad las tareas definidas y estar abiertos al aprendizaje continuo.

➤ **Competencias del área Efectividad Personal**

- Auto conocimiento y gestión de sí mismo.
- Gestionar el desarrollo de la propia carrera.
- Trabajar con confianza y seguridad.

c) Área Iniciativa y Emprendimiento⁷³

Tener iniciativa y emprendimiento es enfrentar flexiblemente situaciones nuevas, presentar recursos, ideas y métodos innovadores, concretándolos en acciones tendientes a crear un nuevo orden.

Aplicado al mundo laboral, la iniciativa se refiere a poder desempeñarse en medios cambiantes, ya sea adaptándose y/o proponiendo cambios necesarios para elaborar productos o servicios de acuerdo a los requerimientos del mercado.

Por su parte, el emprendimiento tiene dos connotaciones: la de acometer un proyecto en forma independiente y la de hacerlo desde un puesto de trabajo en una organización. En nuestro enfoque

⁷³ Op. Cit. N°69.

entenderemos que en ambos casos se trata de la capacidad de llevar adelante desafíos que satisfagan necesidades en forma eficiente.

➤ **Competencias del área Iniciativa y Emprendimiento**

- Adaptarse a nuevas situaciones.
- Ser creativo(a).
- Traducir ideas en acciones.

d) Área Resolución de Problemas⁷⁴

Resolución de problemas es el proceso a través del cual podemos reconocer las señales que identifican la presencia de una dificultad, anomalía o entorpecimiento del desarrollo normal de una tarea, recolectar la información necesaria para resolver los problemas detectados y escoger e implementar las mejores alternativas de solución, ya sea de manera individual o grupal. Cada situación es una oportunidad para que las personas sean capaces de transformar y mejorar continuamente el entorno en forma activa y además aprender de ello.

Aplicada al mundo laboral, la resolución de problemas permite mantener el correcto desarrollo de las actividades, tareas o procesos, y estar preparado para enfrentar de manera eficiente los entorpecimientos cotidianos que se presentan en la ejecución de una labor.

➤ **Competencias del Área de Resolución de Problemas**

- Recolectar, organizar y analizar la información que resuelve el problema.
- Aplicar alternativas de solución de problemas.

⁷⁴ Op. Cit. n°69.

- Resolver problemas interpersonales.

e) Área Trabajo en Equipo⁷⁵

Es la capacidad para trabajar de manera complementaria. Es decir, de aunar esfuerzos y disponer las competencias de cada cual en torno a un objetivo común, generando un todo que es mayor que la suma de sus partes.

Aplicado al mundo laboral, representa la capacidad humana de asumir responsablemente –al interior de un equipo de trabajo y en un nivel óptimo de desempeño– el desarrollo de las tareas necesarias para cumplir un objetivo.

➤ **Competencias en el área Trabajo en Equipo**

- Identificar objetivos y coordinarse con otros.
- Colaborar y generar confianza en el equipo.
- Resolver problemas en equipo.

f) Área Planificación y Gestión de Proyectos.⁷⁶

Planificar un proyecto es diseñar acciones orientadas a la consecución de determinados propósitos, procurando utilizar racionalmente los recursos disponibles. Dicho sintéticamente, planificar consiste en definir hoy dónde se quiere estar mañana y cómo se piensa llegar.

⁷⁵ Op. Cit. N°69.

⁷⁶ Op. Cit. N°69.

Gestionar un proyecto es administrarlo optimizando la relación recursos-resultados, mediante el uso de herramientas específicas en el seguimiento de cada etapa.

Aplicado al mundo laboral, planificar y gestionar proyectos consiste en definir objetivos productivos de corto, mediano y largo plazo en función de los cuales se programan acciones y se ordenan recursos, bajo un régimen de control de gestión y evaluación de resultados.

➤ **Competencias área Planificación y Gestión de Proyectos**

- Fijar objetivos.
- Recolectar, organizar y analizar información.
- Desarrollar y gestionar proyectos.

2.5.- Proceso de Seguimiento de Titulados / as

A.- Perfil del egresado

Los jóvenes egresados de carreras profesionales que inician su ejercicio laboral, se encuentran mayoritariamente, entre los 24-30 años de edad. En esta etapa, se concretan y afianzan diversos aspectos; tanto profesionales como personales que van construyendo la identidad del individuo.

Según el modelo Eriksoniano, la etapa del adulto joven abarca una amplia franja que va desde los 20 a los 40 años, definiéndose entre los polos de "intimidad versus aislamiento". El punto de interés se centra en las situaciones interpersonales: el joven siente una necesidad interna y una presión externa de unir sus identidades, conseguidas en el periodo anterior con las identidades de los demás. La persona busca

con más vigor relaciones que impliquen diferentes grados de intimidad (de amistad, relaciones de trabajo, de amor y sexo). No obstante, sólo si un razonable sentido de identidad se ha establecido durante la etapa anterior, es posible el logro de una auténtica relación de intimidad; la verdadera intimidad implica la capacidad de comprometerse en relaciones que demandan un grado de compromiso y sacrificio de manera que se puedan sentar las bases de convivencia entre personas de diferente personalidad, experiencia y roles.⁷⁷

B.- Concepto e Implicancias

El Seguimiento de Egresados: " Es una estrategia evaluativa que permite conocer la ubicación, desempeño y desarrollo profesional de los egresados, además, éste proceso posibilita el análisis del grado de adecuación de los profesionales de esta fase laboral , es decir, sus resultados aportan información significativa, confiable y pertinente para la toma de decisiones a nivel curricular, como para los resultados de otro tipo de trabajo como los estudios de mercado, opinión de especialistas, empleadores y análisis rigurosos de los planes de estudio".⁷⁸

Sin embargo, existen instituciones que todavía no disponen de ningún análisis sobre sus egresados; otras han realizado ya, en algún momento de su historia, al menos un estudio de esta naturaleza y otras, las menos tienen más de una década de experiencia en la realización de este tipo de investigaciones.⁷⁹

Generalmente dichos estudios buscan describir características sobre la inserción y desempeño laboral de los egresados, para efectos de evaluar y retro alimentar los programas educativos que han cursado inscribiéndose en el campo de las relaciones entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo.

⁷⁷ "Modelo de Desarrollo Psicosocial", Erickson Eric. En: "Psicología", Papalia Diane y Otros. 1996.

⁷⁸ Op. Cit. N°33.

⁷⁹ Op. Cit. N°33.

El conocimiento del desempeño de los egresados constituye una vía de aproximación a la realidad de los campos profesionales que en conjunto con estudios de carácter prospectivos sobre las tendencias económicas y sociales a nivel local o regional resultan de gran utilidad para redimensionar la labor educativa.

Los resultados de los estudios de egresados son una herramienta importante para analizar los caminos que siguen los nuevos profesionales, si se incorporan a las empresas productivas y de servicios, si dentro de ellas se estancan en los puestos bajos o intermedios, o bien, si gracias a su formación pueden acceder progresiva y rápidamente a posiciones complejas. Si por otra parte, con creatividad y capacidad de identificar problemas y oportunidades, son capaces de encontrar vetas de desarrollo que les permitan generar nuevas alternativas para su subsistencia primero, y para ampliar la demanda de puestos de trabajo después, conocer si la formación recibida en la institución en donde cursaron sus estudios superiores les permite desenvolverse en el área del conocimiento que determino su vocación o bien, si han requerido prácticamente volver a formarse para desempeñar adecuadamente las actividades profesionales. Todos estos elementos son fundamentales para la planeación académica en las instituciones de educación superior.⁸⁰

Los estudios de egresados no constituyen pues, una simple referencia del proceso de inserción de los nuevos profesionales en el mercado de trabajo, ni son solo indicadores de satisfacción del egresado respecto de la formación recibida, son también mecanismos poderosos de diagnósticos de la realidad con el potencial de inducir en las instituciones la reflexión a fondo sobre sus fines y sus valores. Los resultados de estos estudios, pueden así mismo, aportar elementos para redefinir el proyecto de desarrollo de aquellas instituciones que se mantienen alerta ante las nuevas necesidades sociales, permitiéndole reconocer y asumir las nuevas formas de práctica profesional que se

⁸⁰ Op. Cit. N°33.

requieren para sustentar un proceso social menos inequitativo y dependiente.

Asimismo, se hace necesario tener un precedente para que las instituciones de educación superior puedan definir cuales son los parámetros para medir lo que significa ser un profesional exitoso dentro del mercado laboral, y para ello se pueden considerar los siguientes factores en el proceso de un profesional recién egresado/a: ⁸¹

- a) *El éxito en la transición de la educación superior al mundo laboral:* En esta etapa se pueden considerar por ejemplo el período de tiempo empleado y los esfuerzos realizados para encontrar un trabajo adecuado, los métodos utilizados en el proceso de búsqueda y las actividades realizadas antes de acceder al primer empleo estable.
- b) *El éxito en las condiciones de trabajo:* Es decir, el "intercambio que tiene lugar entre empleados y empleadores. Las medidas típicas del empleo son el salario, los incentivos, el trabajo a tiempo completo, la seguridad laboral, la respetabilidad social del empleo o las perspectivas profesionales.
- c) *El éxito en el desarrollo profesional* es decir las actividades profesionales y en cuanto a la relación entre conocimientos y trabajo. Las medidas más utilizadas son un trabajo interesante, exigente e independiente, las oportunidades de formación continua, un gran uso de las habilidades adquiridas en la universidad y la satisfacción en el trabajo.

⁸¹ "Métodos de Análisis de la Inserción Laboral de los Universitarios". Vidal García Javier, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Universidad de León, España, 2003.

C.- Objetivos del Seguimiento de Egresados⁸²

Los objetivos de esta estrategia de evaluación son:

- Conocer la ubicación laboral de los egresados de la Facultad en los niveles de Licenciatura, especialidad, maestría y doctorado.
- Utilizar la información proporcionada por los egresados para colaborar en la toma de decisiones para marcar el rumbo de la Facultad
- Proporcionar la intercomunicación de los egresados con su Facultad y entre ellos, así como las diversas instituciones en las que laboran.
- Ofrecer servicios de educación continua y actualización a los egresados registrados en el padrón de egresados de la Facultad.
- Mantener actualizado el padrón de egresados de la Facultad.

D.- Las Funciones del Seguimiento de Egresados⁸³

Además de los objetivos anteriormente expuestos, se establecen diversas funciones que dan cuenta de la importancia de este proceso.

- a) Organizar y mantener actualizada la base de datos de los egresados de la Facultad.
- b) Coordinar las acciones de surgimiento de egresados que se realicen en las entidades académicas universitarias.
- c) Proporcionar asesoría a los coordinadores de vinculación de las entidades académicas en lo que respecta a acciones de Seguimiento de Egresados.

⁸² Op. Cit. N°33.

⁸³ Op. Cit. N°33.

- d) Apoyar en el diseño, elaboración y distribución del boletín informativo de los egresados.
- e) Proporcionar atención a las dudas, inquietudes y aportes de los egresados así como analizar a las instituciones respectivas.

Dichas funciones dan cuenta de la importancia de mantener una vinculación constante con los profesionales titulados de una unidad académica en específico y de una institución de educación superior en general, ya que estos pueden transformarse en un importante aporte para la formación profesional, traduciéndose al mismo tiempo, en una entidad generadora de conocimientos que aporten una visión integral de los procesos sociales.



Capítulo III

Metodología de la Investigación

3.1.- Enfoque de Investigación.

La metodología Cualitativa se refiere en su más amplio sentido, a la investigación que produce datos descriptivos, ya que permite hacer una aproximación global de las situaciones sociales para explorarlas, describirlas y comprenderlas de manera inductiva, logrando la comprensión del proceso y la aproximación a los protagonistas, ya que explora el contexto para lograr descripciones más detalladas y completas explicando la realidad a través de los ojos de los protagonistas, es decir, a partir de los significados que tiene el sujeto de su propio contexto.¹

En este sentido, la presente investigación se define de carácter cualitativo, puesto que indaga en las opiniones, percepciones y experiencias de los y las tituladas de la Universidad de Valparaíso, como también de los y las docentes vinculados a dicha Institución, con respecto a las competencias profesionales, condiciones de empleabilidad, e inserción laboral. Se pretende dar cuenta de estos fenómenos, a partir de un proceso de comprensión e interpretación, desde las perspectivas de los propios sujetos en estudio.

3.2.- Propósito de Investigación

Caracterizar y Analizar los procesos de seguimiento de titulados y tituladas de la Universidad de Valparaíso, Período 2003 – 2006, desde las perspectivas de competencias profesionales, inserción laboral y condiciones de empleabilidad.

3.3.- Preguntas de Investigación

Desde la perspectiva de los titulados, tituladas y docentes de la Universidad de Valparaíso.

¹ Mella Orlando. "Naturaleza y orientaciones teórico metodológicas de la investigación cualitativa" 1998.

- ¿Cuál es el repertorio de competencias profesionales adquiridas durante la formación de pregrado, según áreas disciplinarias específicas?
- ¿Cómo caracterizan el proceso de inserción laboral posterior a la titulación?
- ¿Cómo caracterizan la empleabilidad profesional?
- ¿Cómo se desarrollan los procesos de seguimiento de titulados y tituladas en la Universidad de Valparaíso?

3.4.- Dimensiones en estudio

- Sentidos y significados asociados a repertorios de competencias
- Sentidos y significados asociados a la inserción laboral
- Sentidos y significados asociados a empleabilidad
- Sentidos y significados asociados a seguimiento de titulados

Sujetos Participantes de la Investigación.

a. Colectivos

Primer Colectivo: Titulados y tituladas de la Universidad de Valparaíso, en el período 2003 – 2006

Criterios de inclusión

- Ser titulado o titulada de alguno de los 18 programas de pregrado de la Universidad de Valparaíso que a Diciembre del 2005 cuentan con titulaciones
- Expresión del deseo de participar libre y voluntariamente del estudio.

Segundo Colectivo: Docentes de la Universidad de Valparaíso, en el período 2001 – 2006

Criterios de inclusión

- Ser docente de alguno de los 18 programas de pregrado de la Universidad de Valparaíso que a Diciembre del 2005 cuentan con

titulaciones.

- Preferentemente poseer vinculación con el proceso de Autoevaluación en su unidad académica
- Expresión del deseo de participar libre y voluntariamente del estudio

b. Muestra

- Muestra Cualitativa
Selección de sujetos participantes de acuerdo a referentes teóricos conceptuales que orientan la investigación.
- Muestreo teórico: Casos Tipo (Representatividad estructural)

3.5.- Instrumentos

- a. Entrevista Semiestructurada: Se optó por una Entrevista Semiestructurada que consta de una lista de preguntas y/o aspectos de la percepción de los sujetos participantes respecto al seguimiento de titulados, competencias profesionales, inserción laboral y empleabilidad, las que serán abordadas durante la Entrevista. El equipo de investigación queda libre para adoptar el orden y la forma de las preguntas, estrategia que facilita la recolección de información homogénea desde los colectivos.
- b. Análisis Documental: El análisis documental estará conformado por la revisión y estudio de los perfiles de egreso de cada unidad académica y los Informes de Autoevaluación de las carreras de la Universidad de Valparaíso acreditadas.

3.6.- Análisis de la Información

- a.- Organización de la información:

En atención a que la Universidad de Valparaíso posee una estructura orgánica de las unidades académicas en torno a Facultades que no es excluyente en torno a áreas disciplinarias, la presente

investigación adopta para el análisis y síntesis de la información recopilada una organización de las unidades académicas, en torno a las siguientes áreas disciplinarias.

ÁREA DISCIPLINARIA	CARRERA	FACULTAD
Salud	Medicina	Medicina
	Enfermería	Medicina
	Obstetricia	Medicina
	Fonoaudiología	Medicina
	Química y Farmacia	Farmacia
	Odontología	Odontología
Ciencias	Biología Marina	Ciencias del Mar
	Meteorología	Ciencias
Ciencias Sociales, Jurídicas y humanidades	Derecho	Derecho y Ciencias Sociales
	Trabajo Social	Derecho y Ciencias Sociales
	Pedagogía en Historia	Humanidades
Diseño y Construcción	Diseño	Arquitectura
	Ingeniería en Construcción	Arquitectura
Ciencias Económicas	Auditoría	Ciencias Económicas y Administrativas
	Ingeniería Comercial	Ciencias Económicas y Administrativas

b.- Análisis Cualitativo: La información fue analizada a partir de las siguientes etapas:

- Segmentación de los datos en unidades relevantes y significativas;
- Reducción de los datos en sistema de categorías;
- Disposición de datos en gráficas descriptivas y construcción de matrices.

3.7.- Criterios de Rigor

ASPECTO (VALOR)	CRITERIO DE RIGOR	PROCEDIMIENTO
Verdad.	Credibilidad.	Trabajo prolongado en el mismo lugar
Aplicabilidad.	Transferibilidad	Muestreo Teórico.
Consistencia.	Dependencia.	Juicio de Expertos. (Informe profesor/a informante)
Neutralidad.	Confirmabilidad	Proceso de Reflexión.



Capitulo IV

Análisis de la Información



**SEGUIMIENTO DE TITULADOS:
ÁREA SALUD**

Contenidos

A.- Repertorios de competencias y necesidades de formación en nuevas competencias.

B.- Proceso de Inserción Laboral

C.- Empleabilidad

4.1.- Seguimiento de Titulados y Tituladas: Área Salud

A.- Repertorios de competencias y necesidades de formación en nuevas competencias.

El actual escenario laboral exige a los nuevos profesionales adquirir y desarrollar competencias, que les permitan un desempeño profesional satisfactorio. En este contexto, se analiza lo declarado por los colectivos estudiados con respecto a las competencias genéricas y específicas presentes en la formación de pregrado y las demandas actuales del mercado laboral hacia la formación profesional. A su vez, se analiza la presencia de estas demandas en el perfil de egreso de las carreras del área salud.

a) Repertorio de Competencias

Los colectivos de investigación aportan datos relevantes respecto de los repertorios de competencias que poseen los titulados y tituladas del área salud de la Universidad de Valparaíso. Adscribiéndose al modelo metodológico de Leonard Mertens, es posible reconocer las competencias básicas, genéricas y específicas.

➤ **Competencias Básicas**

Debe declararse que las competencias básicas no se mencionan en los colectivos estudiados, por lo que se infiere que dado a su carácter elemental, se supondría la existencia de éstas en todas las personas que ingresan al ámbito universitario, por lo que no hay referencia a este respecto.

➤ **Competencias Genéricas**

Se presenta a continuación las principales referencias realizadas por los colectivos estudiados, en relación a las competencias genéricas, detallados por área disciplinaria.

ÁREA SALUD		
CARRERA	FRAGMENTO TITULADO/ TITULADA	FRAGMENTO DOCENTE
Medicina	No se menciona	"Otras competencias que nosotros entregamos específicas son las asociadas a la administración, es decir, el poder trabajar en equipo, el poder desarrollar proyectos..." DM
Enfermería	No se menciona	"tenemos un sello acá, que es la formación en lo valórico actitudinal, que además genera competencias orientadas al hacer, al planificar y al desarrollar el liderazgo." DEF
Obstetricia y Puericultura	"Ahora aparte de habilidades clínicas, que son para atender a la gente, también habilidades administrativas, ramos de gestión y liderazgo e internados de gestión, donde teníamos que administrar, ver todas esas partes de las normas de los consultorios." OP01	"Otras de las competencias importantes que se les enseña acá es el tema del liderazgo y la gestión, esta asignatura es nueva en la malla, y las alumnas aprenden a realizar proyectos y también a investigar a través de la metodología de la investigación." DOP
Fonoaudiología	"Las competencias van por ese lado, hacer un buen diagnóstico y la capacidad de trabajar en equipo multidisciplinario en diversas áreas." FO01	"Además la capacidad de trabajar en equipo, la capacidad de liderazgo en algunas situaciones, depende del sector laboral donde se dediquen, pero pueden desempeñarse tanto en la parte clínica para liderar un equipo, como también para formar parte de un equipo interdisciplinario en canto al trabajo con niños, con adultos..." DOF
Química y Farmacia	" La habilidad para resolver problemas y capacidad analítica" QF01	
Odontología	No se menciona	"Siempre he sentido que salir de esta escuela tiene sus carencias, en infraestructura, por ejemplo, eso nos permite desenvolvernos bien con poco... tenemos una capacidad de adaptarnos a distintos medios laborales." DOD

Si bien se observa una correspondencia, entre los colectivos estudiados, respecto de las competencias genéricas entregadas en la formación de pregrado, algunos titulados y tituladas no declaran la presencia de estas competencias, ya sea por que efectivamente no fueron entregadas en el pregrado o porque no internalizan estas habilidades como competencias propiamente tal.

Lo anterior supondría una visión limitada por parte de los profesionales del área salud con respecto al trabajo interdisciplinario, convirtiéndole en una desventaja, al considerar que la incorporación de estas competencias amplían las oportunidades del campo profesional, permitiendo que los y las tituladas desarrollen nuevas experiencias de trabajo y generen aprendizajes integrados con otras áreas disciplinarias.

➤ **Competencias Específicas**

Se presenta a continuación las principales referencias realizadas por los colectivos estudiados, en relación a las competencias específicas, las que se detallan a continuación por área disciplinaria.

ÁREA SALUD		
CARRERA	FRAGMENTO TITULADOS/TITULADAS	FRAGMENTOS DOCENTE
Medicina	"Respecto de las competencias profesionales, prácticamente todas..." M01	"...son las competencias técnicas asociadas al diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de los pacientes y van desde competencias muy básicas como los primeros auxilios y la reanimación, hasta competencias muy elaboradas como es el tratamiento de pacientes que requieren cuidados más especiales" DM
Enfermería	"Todas las habilidades que te enseñan para ser enfermera, o sea todas las técnicas..." EF01	"Intentamos hacer eso basado en un marco ético valórico, un hacer profesional basado en lo científico, en la tecnología y además en todos los conceptos del hombre,

		desde el punto de vista antropológico, psicológico, en el fondo ese es nuestro foco de trabajo."
Obstetricia y Puericultura	"La carrera me dio habilidades clínicas, que son para trabajar, digamos, en contacto directo con los pacientes, haciendo cualquier procedimiento clínico, ya sea en obstetricia que tiene relación con el embarazo, en neonatología con las guaguas, en salud comunitaria y en educación." OP01	"Ya durante el tercer año se comienza a trabajar en asignaturas y competencias que le competen exclusivamente a la matrona o matró como salud maternal o enfermería neonatología." DOP
Fonoaudiología	"En mi caso, nosotros somos terapeutas de los trastornos de la comunicación en las diversas áreas, lenguaje, audición, y las competencias van por ese lado...hacer un buen diagnostico." FO01 "Nosotros tenemos toda la parte biológica: biología, genética, anatomía, fisiología, fisiopatología y neurología, después tenemos la parte humanista: las psicologías, y después los ramos de carrera o de especialidad no más." FO02	"Las competencias específicas son todo lo que es en relación a los conocimientos de las distintas áreas de la fonoaudiología básica... Existe una formación general en todas las áreas que les permite abordar en distintos sectores, salud, educación o en los medios de comunicación, para trabajar en lo que sea la parte fonoaudiológica." DFO
Química y Farmacia		No se menciona
Odontología	"Tenemos habilidades a nivel individual, principalmente relacionadas con el manejo de paciente y realización de procedimientos propios de la especialidad, como son restauraciones, limpieza, etc." OD01	"Habilidades Diagnosticas y de planificación y ejecución del tratamiento a nivel odontológico en general, en relación con las patologías más prevalentes en Chile." DOD

Los y las tituladas del área salud de la Universidad de Valparaíso, declaran haber incorporado todas las competencias específicas necesarias para el adecuado desempeño profesional. Éstas dicen relación con todas las habilidades clínicas requeridas para los procedimientos propios del área, declarándose una satisfacción a nivel general con respecto a la formación recibida, puesto que sienten que poseen las herramientas básicas para desarrollarse profesionalmente.

➤ **Repertorio de Competencias**

ÁREA SALUD		
CARRERA	Competencias Genéricas	Competencias Específicas
Medicina	-Trabajo en equipo -Desarrollo de proyectos -Habilidades Administrativas	-Realizar diagnóstico -Realizar tratamiento -Realizar rehabilitación -Habilidades y técnicas clínicas
Enfermería	-Planificar -Capacidad de liderazgo -Hacer profesional basado en lo científico, en la tecnología	-Habilidades y técnicas de la enfermería
Obstetricia y Puericultura	-Habilidades Administrativas -Liderazgo -Gestión -Planificación y ejecución de proyectos. -Investigación	-Salud maternal -Enfermería neonatología -Habilidades clínicas -Salud comunitaria -Educación en salud
Fonoaudiología	-Trabajo en equipo multidisciplinario -Capacidad de liderazgo	-Manejo de las áreas de la fonoaudiología básica -Realizar diagnóstico -Formación biológica -Formación humanística
Química y Farmacia	-Resolución de problemas -Capacidad analítica	
Odontología	-Capacidad de adaptación	-Habilidades Diagnósticas -Planificación y ejecución del tratamiento a nivel odontológico -Manejo de paciente y -Realización de procedimientos propios de la especialidad

Al tenor de la información recolectada, se observa que si bien los colectivos del área salud reconocen algunas competencias genéricas en su quehacer profesional, identifican con mayor claridad las competencias específicas del área, lo que refleja el buen manejo que tienen de las habilidades propias de sus carreras, habilidades que según Mertens, están estrechamente vinculadas con el accionar profesional y no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales. En este sentido, destacan las habilidades clínicas, como es un buen diagnóstico, tratamiento y rehabilitación, conocimientos teóricos básicos y propios de cada carrera.

A su vez se observa, que el colectivo docente tiene mayor facilidad para identificar competencias genéricas, integrando estos conceptos a partir, principalmente, de los procesos de acreditación que han enfrentado las respectivas unidades, y que arrojan como resultado mejoramientos permanentes en la calidad de la educación que se ofrece.

b) Demandas en Nuevas Competencias

A continuación se presentan las necesidades de nuevas competencias expresadas por los colectivos estudiados.

Demandas Actuales del mercado Laboral		
CARRERA	FRAGMENTO TITULADO/ TITULADA	FRAGMENTO DOCENTE
Medicina	"Lo que si no entrega tanto, en competencias, es el tema de la relación medico- paciente, que depende mucho del background que tiene uno antes de entrar a estudiar medicina."M01	"Se requiere cada vez más, sobre todo en el mercado público de salud, de médicos que sepan de gestión clínica, que sepan gestionar, que tengan competencias en gestión en salud, porque cada vez se está exigiendo más responsabilidad en la utilización de los recursos disponibles para la atención médica."DM
Enfermería	"Necesitan una persona que sea más variada, o sea que si uno necesita cubrir en otro lugar pueda hacerlo, no piden a una persona específica para un servicio...también otros requerimientos son la gestión administrativa para postular a cargos en consultorios, hospitales, etc. Y lo que tiene que ver directamente con la medicina, lo que se necesita más es hacer cursos en diálisis."EF01	"Lo que el medio exige es, que efectivamente todas las herramientas de gestión autónoma del cuidado los tengan presentes, también solicitan mayor competencia en trabajo autónomo en el equipo de salud."DEF
Obstetricia y Puericultura	"Dentro de mi campo laboral, que es el consultorio, es el conocimiento de la salud familiar, por el cambio del modelo de atención."OP02 "Necesitamos especialización en	No se menciona

	neonatología" OP01	
Fonoaudiología	<p>"Principalmente saber trabajar en equipo, saber bien cual es tu trabajo, también ser adaptativo de acuerdo a donde te toque trabajar. Ser riguroso en el estudio de acuerdo a lo que estas haciendo."FO01</p> <p>"...tenemos nuestra carencia en la parte pedagógica, en la parte cómo educar al niño, o sea sabemos como desarrollar este aspecto o este otro, pero no tenemos recursos pedagógicos" FO02</p>	<p>"Desde el punto de vista fonoaudiológico hay un campo muy amplio, ahora está súper orientado a lo que es lenguaje infantil con las escuelas especiales de lenguaje, las subvenciones, los proyectos de integración, entonces tienen que tener los conocimientos en cuanto a las necesidades del lenguaje, los tratamientos del lenguaje, pero también el trabajo en equipo, la empatía por sobre todo, para ponerse en el lugar del niño y en el lugar de los niños de los distintos sectores donde van a trabajar."DFO</p>
Química y Farmacia	"Mayor conocimiento comercial, marketing, administración de personal, y trabajar más en equipo, conocimiento de otro idioma."QF01	
Odontología	"Hay que desarrollar estrategias como de marketing porque hay que salir más a competir, es decir, aprender a competir en el mercado... entonces ahora aparte de habilidades clínicas hay que desarrollar otras estrategias "saber moverse".OD01	"Yo diría que el mercado esta cambiando, en el sentido que esta requiriendo que nuestros profesionales tengan además de las competencias que siempre tienen, que tengan habilidades o competencias en gestión, ya enfocado a la cosa emprendimiento, un poco metiéndose en el área negocio."DOD

En este contexto, las demandas de nuevas competencias a la formación profesional más nombradas tanto por los y las tituladas como por los y las docentes, se refieren a la capacidad de trabajo en equipo y a la capacidad de gestión y emprendimiento, esto debido a los cambios en la estructura del trabajo que se han generado por la globalización de los mercados, el aumento de la competitividad y el rápido crecimiento tecnológico, que exige renovados planteamientos para el desarrollo del recurso humano.

c) Las nuevas demandas de competencia y elementos claves del perfil de egreso de las carreras del área salud.

A continuación se presenta una comparación entre, las competencias declaradas en el perfil de egreso de cada carrera del área salud, y las competencias que demanda el mercado actualmente según los colectivos estudiados.

CARRERA	ELEMENTOS CLAVES DEL PERFIL DE EGRESO	COMPETENCIAS REQUERIDAS
Medicina	<ul style="list-style-type: none"> -Promover la salud y prevenir la enfermedad -Profesional, preventivo, curativo y rehabilitador -Entregar un trato humano y ético hacia la persona -Trabajo en equipo inter y multidisciplinario, e inter y multisectorial. -Asumir un liderazgo positivo y participativo. -Capacidad de adaptación 	<ul style="list-style-type: none"> -Sólidos conocimientos teóricos. -relación medico- paciente -Gestión de recursos en salud.
Enfermería	<ul style="list-style-type: none"> -Gestionar el cuidado con la metodología de planificación estratégica. -Asertividad. -Considerar el avance científico y tecnológico. 	<ul style="list-style-type: none"> -Profesional polifuncional. -Gestión administrativa. -Gestión Autónoma del cuidado.
Obstetricia y Puericultura	<ul style="list-style-type: none"> -Conocimientos científicos, técnicos, humanísticos y culturales -Prevención, protección y recuperación de la salud gineco-obstétrica y neonatal -Enfoque integral de la salud 	<ul style="list-style-type: none"> -Salud familiar. -Especialización en neonatología
Fonoaudiología	<ul style="list-style-type: none"> -Prevención, evaluación y terapia de los trastornos de la comunicación oral. -Evaluación y tratamiento de las alteraciones de la 	<ul style="list-style-type: none"> -Trabajo en equipo. -Asertivo -Adaptabilidad

	audición.	-Recursos pedagógicos
Química y Farmacia	-Conoce de medicamentos y sus efectos	-Conocimiento comercial. -Administración de recursos humanos. -Trabajo en equipo. -Manejo de idiomas.
Odontología	-Capacidad de autogestión	-Capacidad de autogestión. -Emprendimiento

Las nuevas demandas hacia la formación expresadas por el colectivo estudiado, en general, no resultan equivalentes en forma plena a las competencias declaradas en los perfiles de egreso de cada carrera. Ello podría interpretarse como una asincronía entre las unidades académicas y las dinámicas actuales del mercado laboral, derivada de una sucesión de cambios, que exigen a los y las tituladas una continua actualización de las competencias requeridas para un accionar profesional competente. En este sentido, emergen dos factores a considerar:

- El colectivo profesional en ejercicio es el que está en permanente contacto con el mercado laboral y es quien identifica con mayor rapidez que el colectivo docente las nuevas exigencias que este le impone.
- El rápido avance de la ciencia y la tecnología exigen, especialmente a las unidades académicas de esta área, una permanente actualización, la cual es realizada de acuerdo a la disponibilidad de recurso humano y financiero.

B.- Proceso de Inserción Laboral

Las nuevas dinámicas del mercado laboral han generado cambios en la estructura del trabajo, impulsando a los y las profesionales a una rápida adaptación a nuevas formas de inserción al campo laboral y a la adecuación a una demanda actual de profesionales que explora nuevas oportunidades de empleo.

a) Vías de ingreso al mercado laboral

Al momento de insertarse en el mercado laboral, los y las tituladas de la del área salud de la Universidad de Valparaíso, utilizan distintos mecanismos de ingreso, entre los cuales se mencionan, el ingreso por acciones independientes de autogestión, entrega de currículum vitae y por realizaciones de prácticas profesionales.

VÍAS DE INGRESO	FRAGMENTOS TITULADOS Y TITULADAS
Independiente/ Autogestión	"Bueno yo empecé a trabajar antes de titularme con pacientes particulares..."FO01
Entrega de Currículo Vitae	"En febrero empecé a hacer un reemplazo en el servicio de salud que se extendió hasta Mayo, este trabajo fue a través de un currículum que fui a dejar a un Consultorio..."M01
Realización de Practica	"Me titulé y me di vacaciones y después de las vacaciones fui al Hospital Gustavo Fricke que de hecho ya me conocían por haber hecho la práctica de cuarto año ahí y comencé haciendo un reemplazo."OP01

Los y las tituladas del área salud poseen una ventaja al momento de insertarse en el campo laboral, pues cuentan con un empleador importante que es el Estado, el cual a través de sus tres niveles de atención siempre está requiriendo profesionales del área. Esto permite que la inserción laboral aún sea reconocida por medio de mecanismos tradicionales. Lo anterior no impide que este colectivo profesional genere procesos de autogestión, realizando trabajos particulares, consultas o participando en proyectos.

b) Desarrollo de la carrera profesional. Situación actual de los y las tituladas en el mercado laboral

Al revisar la situación actual de los y las tituladas del área, con respecto al número de actividades laborales que se encuentran realizando, la información obtenida da cuenta de la siguiente realidad:

ÁREA SALUD	
Tipo de Trabajo	Fragmento Titulados/Tituladas
Trabajo único	<p>"Después de este reemplazo en el Hospital de Quilpue comencé de inmediato a trabajar acá en la Clínica Valparaíso con jornada completa" EF01</p> <p>"Empecé a trabajar cuando terminaba la tesis, di me examen de grado y de ahí fui contratada inmediatamente" QF01</p> <p>"Yo renuncié para volver a trabajar en el Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio, donde estoy ahora" M01</p>
Más de un trabajo	<p>"Estoy trabajando en un SAPU, en el hospital Gustavo Fricke, acá en MEGASALUD y hago clases en la Universidad de Valparaíso, La mayor y la Santo Tomás" OD02</p> <p>"Después de titularme empecé a trabajar en una escuela especial y todavía sigo ahí, después me inserté en una escuela de lenguaje, también estoy en un centro multiprofesional particular y a la vez estoy en proyecto en vías de desarrollo de integración escolar" FO01</p> <p>"Aparte de mi consulta acá en Valparaíso, también hago clases en la universidad, son talleres prácticos a los alumnos de segundo año y a la vez estoy trabajando con un equipo de salud privado, atendiendo partos" OP01</p>

Según los colectivos estudiados, se reconoce aún en el área de la salud una cierta estabilidad laboral, pues la presencia del Estado como empleador les brinda una amplia oferta laboral. Sin embargo, esta oferta muchas veces significa trabajos de media jornada, obligando a completar sus horarios a través de su incorporación al ámbito privado, ejerciendo de manera particular o el ejercicio de la docencia.

c) Dinámica actual del mercado laboral

En el marco de las dinámicas actuales del mercado laboral, en la demanda de empleo existente en el área salud es posible observar las siguientes características.

ÁREA SALUD		
CARRERA	FRAGMENTO TITULADO/ TITULADA	FRAGMENTO DOCENTE
Medicina	"Mi experiencia con mi generación es que rápidamente estaban todos haciendo algo, prácticamente nadie está	"Hoy día nosotros, todavía estamos viviendo en una especie de paraíso laboral como profesionales médicos clínicos, todavía

	sin pega, a pesar de la competencia que pudiera existir por la apertura de nuevas escuelas, igual hay pega y si uno se va a otras partes igual encuentra lugares para trabajar, ya sea en público como en privados, como el HELP o cosas así, hay trabajo, mucho reemplazos..." M01	no hay cesantía médica, yo creo que eso va durar poco por la gran explosión de formación médica en las escuelas privadas" DM "...estamos recibiendo un contingente de médicos extranjeros bastante importante, a pesar de las regulaciones que existen, va a llegar más temprano que tarde, pienso yo, una situación de saturación del mercado laboral." DM
Enfermería	"Hay mucho trabajo, o sea todos mis compañeros que se han titulado, todos están trabajando, no conozco ninguna enfermera que esté sin trabajo, ninguna. Ahora el trabajo que más hay es por turnos y diurnos, también te ofrecen harito hacer noches en algún lugar" EF01	"No hay problema de inserción laboral nosotros no tenemos cesantía, lo que más se demora es tener un contrato, pero una vez que se titulan, incluso antes de la titulación, ellos ya están trabajando y se los pelean, en el mismo día de las graduaciones incluso. Y eso es una situación que nosotros no sabemos si en el futuro va a ser exactamente igual porque acá en la región hay tres otras carreras de enfermería que aún no tienen titulados, entonces todavía no sabemos como va a ser el escenario de competencias en un futuro próximo" DEF
Obstetricia y Puericultura	"Como trabajamos la mayoría a reemplazo de repente tenemos harta pega y a veces no tenemos nada de pega... entonces no tenemos como una estabilidad laboral, por eso que la mayoría trabaja en dos cosas como mínimo" OP01	"No hay desempleo pero generalmente están entrando a través de reemplazos y de ahí buscan algo mejor."
Fonoaudiología	"Lo bueno de la fonoaudiología es que todavía tiene harta demanda...además trabajan en distintas partes por horas, turnos o jornadas completas, todos tienen algo..." FO01 "...están comenzando a salir técnicos de diferentes institutos..." FO02	"Hasta este año alumno que salía alumno que tenía pega, o sea 100% empleabilidad, todos encontraban algo jornada completa, media jornada, pero todos están trabajando, porque está todo este tema de las escuelas de lenguaje" DFO
Química y Farmacia	"Afortunadamente no hay aún químicos farmacéuticos	

	desempleados, ya que es una carrera poco conocida aún y pocas universidades la imparten" QF01	
Odontología	<p>"Los titulados están todos empleados en mayor o menor grado, pero todos están trabajando" OD02</p> <p>"Ahora se viene un ciclo de desempleo porque se viene una gran cantidad de alumnos titulados" OD01</p>	<p>"Normalmente nuestro titulados rápidamente van armando sus horarios, toman una extensión horaria en un centro de salud y otras horas e una consulta que arrienda...en este minuto todavía no es crítico, pero sin duda que ahora que están saliendo mil dentistas al año muy pronto va a ser crítico" DOD</p>

Si se tienen presentes los cambios significativos que han afectado a la estructura del trabajo en los últimos años, y que ha significado un aumento creciente y sostenido de contratos de corta duración, subcontrataciones, el autoempleo, lapsos de desempleo esperables y escasa seguridad laboral, los colectivos estudiados reconocen que todavía es posible la inserción y el desempeño profesional en trabajos tradicionales del sector público y privado. Sin embargo, las condiciones de éstos han cambiado, reemplazándose el trabajo estable y de jornada completa por trabajos de media jornada, por turnos o reemplazos.

Si bien, los y las tituladas manifiestan una relativa tranquilidad con respecto a la situación actual, es necesario considerar que el colectivo estudiado, en su mayoría, expresó no tener claridad con respecto al escenario laboral futuro, puesto que reconocen el explosivo aumento de la oferta formativa de las diferentes carreras, fenómeno que generaría un mercado laboral saturado por nuevos profesionales.

d) Posibles oportunidades de empleo presentes o futuras

Al revisar las oportunidades de empleos presentes y futuras que serían posibles de explorar por los y las tituladas del área salud, la información recolectada ofrece las siguientes evidencias.

ÁREA SALUD		
CARRERA	FRAGMENTO TITULADO/ TITULADA	FRAGMENTO DOCENTE
Medicina	"Yo creo que el ejercicio de la profesión medica es bastante conservadora, uno puede estar en el sistema público o privado institucional o haciendo libre ejercicio de la profesión, no es una profesión que te de herramientas para generar empresas." M01	"...asumir un trabajo científico, dedicarse a la investigación científica básico clínica. También está el desarrollo como médico salubrista, dedicado a la salud pública, a la administración, a la epidemiología. También está toda el área de anatomía patológica, medicina forense, que también tiene que esperarse un desarrollo producto de la reforma procesal penal."DM
Enfermería	"Todo este tema de los administrativos, que ahora se están incorporando un montón."EF01	"Hay enfermeras que han gestionado sus propios empleos posicionándose en tener centros de salud propios o dar asistencia por ejemplo de adultos mayores, residencia ambulatoria."DEF
Obstetricia y Puericultura	"Tengo una colega que está trabajando en la municipalidad como creadora de proyectos, hace proyectos educativos para los adolescentes; ahora esto de consulta privada somos pocas las matronas que tenemos consulta privada."	"...se abren otras oportunidades relacionadas con la educación sexual, la gerontología y el trabajo en los colegios..." DOP
Fonoaudiología	"Se está explorando ahora es el trabajo con pacientes esquizofrénico, para tratar de reinsertarlos desde la perspectiva del lenguaje a la comunidad, después está el trabajos de servicio otorrino, haciendo audiometría y exámenes aduiológicos en general, el trabajo vocal y lo otro es el trabajo con músicos, con coros."FO02	"...áreas como la audiología que es todo lo que es e estudio y el diagnóstico de las alteraciones de la audición, el tema del adulto mayor patológico, lo otro es la parte voz." DFO
Química y Farmacia	"Registro de productos farmacéuticos, administración, como jefe de zonas en farmacias, atención farmacéuticas en consultorios y hospitales, docencia en universidades que imparten la carrera." QF01	

Odontología	"Presentes muchísimas, la odontología se ido especializando y se han abierto diferentes campos, diferentes áreas." OD01	"El ejercicio privado de la profesión, pero ahora significa tomar parte de un equipo de salud en centros privados, también se esta abriendo mucho el área de la docencia." DOD
-------------	---	--

Los colectivos profesionales estudiados, visualizan una variedad de oportunidades laborales posibles de explorar, las que en su mayoría se enmarcan en los escenarios particulares de cada profesión. Así, por ejemplo, el registro de productos farmacéuticos, el desempeño en el área de la audiología, área de medicina patológica, aparecen como espacios profesionales a explorar.

A su vez, se mencionan oportunidades laborales que salen del campo laboral especializado de cada profesión, y avanzan a áreas interdisciplinarias como la administración de recursos, la gestión pública y la docencia.

A juicio del colectivo participante, si bien la existencia de estas oportunidades podría vislumbrar un escenario futuro favorable para esta área disciplinaria, no es tan evidente que suceda así, debido al gran número de ofertas formativas de otras instituciones que aún no insertan egresados en el mercado.

C.- Empleabilidad

Las transformaciones de los mercados de trabajo, han generado la valoración del factor actitudinal del profesional, además de su formación académica. En este sentido, la habilidad para obtener o conservar un empleo "empleabilidad", ya no depende solamente del acervo de conocimiento que se tenga, sino que además, influyen habilidades y destrezas individuales de cada persona, las cuales son posibles de potenciar a través de procesos formativos y son aplicables a diferentes contextos de trabajo.

➤ **Competencias de empleabilidad**

Tomando como referencia las competencias de empleabilidad declaradas por la Fundación Chile y las competencias presentes en el perfil de egreso de cada carrera perteneciente al área salud, puede obtenerse el siguiente resultado comparativo por carrera.

CARRERA	COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD	ELEMENTOS CLAVES DEL PERFIL DE EGRESO
Medicina	Área Aprender a Aprender	No se Menciona
	Área Efectividad Personal	No se Menciona
	Área Iniciativa y Emprendimiento	Capacidad de adaptación.
	Área Resolución de Problemas	No se Menciona
	Área Trabajo en Equipo	Trabajo en equipo inter y multidisciplinario, e inter y multisectorial.
	Área Planificación y Gestión de Proyectos	No se Menciona

El perfil de egreso de la carrera de medicina si bien declara que los y las tituladas poseen competencias de empleabilidad correspondientes a las áreas de iniciativa y emprendimiento y trabajo en equipo, no resuelve a cabalidad el perfil de competencias propuesto.

CARRERA	COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD	ELEMENTOS CLAVES DEL PERFIL DE EGRESO
Enfermería	Área Aprender a Aprender	Considerar los avances científicos y tecnológicos.
	Área Efectividad Personal	No se Menciona
	Área Iniciativa y Emprendimiento	No se Menciona
	Área Resolución de Problemas	No se Menciona
	Área Trabajo en Equipo	No se Menciona
	Área Planificación y Gestión de Proyectos	Gestión del cuidado con la metodología de planificación estratégica.

El perfil de egreso de la carrera de enfermería declara que los y las tituladas poseen competencias de empleabilidad correspondientes a

las áreas aprender a aprender y planificación y gestión de proyectos. No obstante, no resuelve a cabalidad el perfil de competencias propuesto.

CARRERA	COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD	ELEMENTOS CLAVES DEL PERFIL DE EGRESO
Obstetricia	Área Aprender a Aprender	No se Menciona
	Área Efectividad Personal	No se Menciona
	Área Iniciativa y Emprendimiento	No se Menciona
	Área Resolución de Problemas	No se Menciona
	Área Trabajo en Equipo	Integrante del equipo de salud.
	Área Planificación y Gestión de Proyectos	No se Menciona

El perfil de egreso de la carrera de obstetricia y puericultura, sólo menciona una competencia de empleabilidad correspondiente al área trabajo en equipo, no resolviendo a cabalidad el perfil de competencias propuesto.

CARRERA	COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD	ELEMENTOS CLAVES DEL PERFIL DE EGRESO
Fonoaudiología	Área Aprender a Aprender	No se menciona
	Área Efectividad Personal	No se menciona
	Área Iniciativa y Emprendimiento	No se menciona
	Área Resolución de Problemas	No se menciona
	Área Trabajo en Equipo	No se menciona
	Área Planificación y Gestión de Proyectos	No se menciona

El perfil de egreso de la carrera de fonoaudiología no menciona ninguna competencia de empleabilidad.

CARRERA	COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD	ELEMENTOS CLAVES DEL PERFIL DE EGRESO
Química y Farmacia	Área Aprender a Aprender	No se menciona
	Área Efectividad Personal	No se menciona
	Área Iniciativa y Emprendimiento	No se menciona
	Área Resolución de Problemas	No se menciona
	Área Trabajo en Equipo	No se menciona
	Área Planificación y Gestión de Proyectos	No se menciona

El perfil de egreso de la carrera de química y farmacia no menciona ninguna competencia de empleabilidad.

CARRERA	COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD	ELEMENTOS CLAVES DEL PERFIL DE EGRESO
Odontología	Área Aprender a Aprender	Educación continua.
	Área Efectividad Personal	No se Menciona
	Área Iniciativa y Emprendimiento	No se Menciona
	Área Resolución de Problemas	Detecta y resuelve de manera integral los problemas de salud oral.
	Área Trabajo en Equipo	No se Menciona
	Área Planificación y Gestión de Proyectos	Búsqueda y recuperación de información.

El perfil de egreso de la carrera de odontología declara, que los y las tituladas poseen competencias de empleabilidad en el área de aprender a aprender, resolución de problemas y planificación y gestión de proyectos. Sin embargo, no resuelve a cabalidad el perfil de competencias propuesto.

Al tenor de los resultados obtenidos de esta comparación realizada, se hace evidente que los perfiles vigentes en las carreras de la salud de la Universidad de Valparaíso no alcanzan equivalencia plena con las competencias propuestas para potenciar la empleabilidad. Lo anterior resulta un punto de tensión con las actuales condiciones laborales, organizacionales y sociales, las que han cambiado significativamente hacia la promoción del cambio en los puestos de

trabajo, la movilidad y el desarrollo laboral, haciendo exigible adquirir conocimientos y competencias que aumenten la capacidad de los y las profesionales para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo, y adaptarse al cambio, es decir, una mayor empleabilidad.

Así, entonces, tomando en cuenta la escasa presencia de competencias de empleabilidad en el perfil de egreso de cada carrera, a partir de perfiles de egreso focalizadas en competencias específicas de cada carrera, la información recopilada sugiere que éstas competencias, por sí mismas, no hacen más o menos empleables a los y las tituladas que se enfrentan al campo laboral, pues no abordan explícitamente la formación de habilidades adecuadas, para el desarrollo de una empleabilidad efectiva. Esto implica que los y las tituladas se están insertando en el mercado laboral con habilidades limitadas para la obtención y mantención de un trabajo y generadas desde las habilidades y competencias que puede poseer o desarrollar cada titulado o titulada desde sus propias oportunidades personales.



**SEGUIMIENTO DE TITULADOS:
ÁREA CIENCIAS**

Contenidos

A.- Repertorios de competencias y necesidades de formación en nuevas competencias.

B.- Proceso de Inserción Laboral

C.- Empleabilidad

4.2.- Seguimiento de Titulados y Tituladas: Área Ciencias

A.- Repertorios de competencias y necesidades de formación en nuevas competencias.

El actual escenario laboral exige a los nuevos profesionales adquirir y desarrollar competencias, que les permitan un desempeño profesional satisfactorio. En este contexto, se analiza lo declarado por los colectivos estudiados con respecto a las competencias genéricas y específicas presentes en la formación de pre-grado y las demandas actuales del mercado laboral hacia la formación profesional. A su vez, se analiza la presencia de estas demandas en el perfil de egreso de las carreras del área ciencias.

a) Repertorio de Competencias

Los colectivos de investigación aportan datos relevantes respecto de los repertorios de competencias que poseen los titulados y tituladas de la Universidad de Valparaíso. Adscribiéndose al modelo metodológico de Leonard Mertens, es posible reconocer las competencias básicas, genéricas y específicas.

➤ Competencias Básicas

Debe declararse que las competencias básicas no se mencionan en los colectivos estudiados, por lo que se infiere que dado a su carácter elemental, se supondría la existencia de éstas en todas las personas que ingresan al ámbito universitario, por lo que no hay referencia a este respecto.

➤ Competencias Genéricas

ÁREA CIENCIAS		
CARRERA	FRAGMENTO TITULADO/ TITULADA	FRAGMENTO DOCENTE
Biología Marina	" Yo diría que el tema de la investigación, las herramientas necesarias para realizar buenas investigaciones..."BM01	"Competencias en el ámbito del trabajo en equipo, de adaptación a los nuevos cambios..." DBM

Meteorología	No se mencionan	No se mencionan
--------------	-----------------	-----------------

Es posible observar, que las competencias genéricas no aparecen de forma clara dentro del discurso de los colectivos estudiados, esto posiblemente por la particularidad de las carreras asociadas a las ciencias ya que se desarrollan principalmente en trabajos de investigación y observación, actividades que se realizan tradicionalmente en forma especializada, aunque no en forma solitaria ya que se desarrolla en equipos de trabajo, por lo tanto, se infiere que aun no es necesario profundizar en competencias que traspasen el área específico de cada carrera, ya que pertenecen todos a una misma rama científica y mantienen estrategias de trabajo similares.

➤ **Competencias Específicas**

Se presenta a continuación las principales referencias realizadas por los colectivos estudiados, en relación a las competencias específicas, las que se detallan a continuación por área disciplinaria.

ÁREA CIENCIAS		
CARRERA	FRAGMENTO TITULADO/ TITULADA	FRAGMENTO DOCENTE
Biología Marina	"Competencias en cuanto a conocimiento teórico...también bastante conocimiento en el tema de manejo pesquero, todo lo que es la actividad pesquera": BM01	" A ver...la capacidad de conocer los ambientes marinos, conocer los principales grupo de organismos marinos, "DBM
Meteorología	"La carrera se divide en áreas, la agro meteorología, ambiental, hidro meteorología, aeronáutica". ME01 "Hay bastantes armas en lo que es el análisis metereológico y análisis de modelos numéricos, eso ha sido como lo fuerte de nuestra carrera".ME02	"Básicamente, es la enseñanza de las ciencias básicas, como matemáticas, física y química. Después vienen los ramos de carrera como meteorología dinámica o sinóptica". DME "El egresado sale con un titulo profesional de meteorólogo, pero es un meteorólogo previsionista, mayoritariamente abocado a la parte previsión".DME

Los y las tituladas del área ciencias de la Universidad de Valparaíso, declaran haber incorporado competencias que les permiten desenvolverse en sus áreas específicas de trabajo. Éstas dicen relación con todas las habilidades en el manejo pesquero y habilidades en el análisis meteorológico, respectivamente, requeridas para el desarrollo de actividades del área.

Si bien, el colectivo profesional declara una satisfacción con respecto a la formación recibida durante la formación de pre-grado, se evidencia en lo expresado, la carencia de herramientas y habilidades nuevas y que son requeridas por el mercado laboral para un desarrollo profesional exitoso.

Asimismo, el colectivo docente declara enseñar competencias que son atingentes a la realidad laboral de cada carrera, esto evidencia una clara visión de lo que cada unidad académica debiera entregar a sus alumnos en la formación de pre-grado. Sin embargo, esto se contrarresta con la necesidad de actualización de las unidades académicas, declarada por el colectivo profesional, lo que dificultaría el acceso y el desempeño de sus titulados y tituladas en el mercado laboral.

➤ **Repertorio de Competencias**

CARRERA	ÁREA CIENCIAS	
	Competencias Genéricas	Competencias Específicas
Biología Marina	-Trabajo en equipo -Capacidad de Adaptación -Capacidad de Investigar	-Manejo Pesquero -Manejo de la actividad pesquera -Sólidos conocimientos Teóricos
Meteorología	No se mencionan	-Sólidos conocimientos teóricos. -Manejo de análisis meteorológicos

A partir de la información revisada, se observa que los colectivos estudiados poseen un conocimiento acabado de las competencias que le competen a sus áreas de trabajo, sin embargo, identifican con mayor dificultad las habilidades, que si bien no son específicas de la carrera, son transversales a todas las áreas desempeño laboral, no ilimitándose sólo al quehacer profesional específico.

En este contexto, es posible inferir que esta dificultad para identificar este tipo de competencias, se debe a la especificidad de las carreras de esta área, es decir, al carácter definitivo de cada carrera que se centra en aspectos más restringidos de área laboral.

b) Demandas de Nuevas Competencias

A continuación se presentan las necesidades de nuevas competencias expresadas por los colectivos estudiados.

DEMANDAS ACTUALES DEL MERCADO LABORAL		
CARRERA	FRAGMENTO TITULADO/ TITULADA	FRAGMENTO DOCENTE
Biología Marina	<p>"Creo que la escuela de nosotros es una escuela que está un poco pegada con lo antiguo, donde se entregan herramientas de investigación pero es poco probable que los titulados después lo ejerzan...debería ser más práctica, más terreno, más contacto con la realidad" BM01</p> <p>"yo creo que gente que sea bien completa...yo creo que se buscan personas que sean capaces de desenvolverse no tan sólo en su área." BM02</p>	"La exigencia de ahora tiene que ir de la mano, fundamentalmente, con todo lo que es la innovación tecnológica. El desarrollo tecnológico es bastante fuerte, acelerado." DBM
Meteorología	"los meteorólogos hoy día principalmente son servicios de meteorología, como la dirección de meteorología, servicio de salud metropolitana, sesma, está todo lo que es minería...también el tema de las consultoras, por lo tanto es importante hacer	"Las demandas actuales exigen un profesional más multidisciplinario, el mercado necesita de profesionales que pueda participar de una serie de eventos con un equipo multidisciplinario." DME

	cursos de legislación laboral, porque uno crea empresas y tiene que contratar gente.". EM01	
--	---	--

Según lo expresado por los colectivos estudiados, se puede observar cierta conciencia sobre las singularidades de las carreras, pero no necesariamente positivas. Es aquí donde se evidencian los vacíos en la parrilla académica como también las diferencias de visión del estamento estudiantil y el académico.

Se hace difícil detectar una línea definida en el norte de las carreras cuando las convicciones sobre lo entregado por las universidades a los alumnos, en cuanto a competencias, no son coherentes entre ambos grupos. Luego se puede colegir una problemática en la fijación de tales competencias dentro del periodo de estudio.

En este contexto, las demandas de nuevas competencias a la formación profesional más nombradas tanto por los y las tituladas como por los y las docentes, se refieren a la capacidad de la innovación tecnológica, capacidad de trabajar en equipo y capacidad de gestión, esto debido por una parte a la escasa renovación curricular que permita tener un acceso más real a la práctica y por otra a los cambios del mercado laboral, lo que exige buscar nuevas formas de inserción como la creación de consultoras, esto requiere de conocimientos que actualmente no son entregados en los estudios de pre-grado.

c) Las nuevas demandas de competencia y elementos claves del perfil de egreso de las carreras del área Ciencias

A continuación se presenta una comparación entre, las competencias declaradas en el perfil de egreso de cada carrera del área ciencias, y las competencias que demanda el mercado actualmente según los colectivos estudiados.

CARRERA	ELEMENTOS CLAVES DEL PERFIL DE EGRESO	COMPETENCIAS REQUERIDAS
Biología Marina	<ul style="list-style-type: none"> -Conocimientos científicos y profesionales -Proponer, dirigir y ejecutar proyectos -Coordinar actividades interdisciplinarias para la gestión -Iniciativa y creatividad -Adaptación de los cambios 	<ul style="list-style-type: none"> - Innovación Tecnológica. -Capacidad de Adaptación.
Meteorología	<ul style="list-style-type: none"> -Capacidad de investigar, analizar y pronosticar procesos atmosféricos 	<ul style="list-style-type: none"> -Capacidad de trabajar en equipo. -Capacidad de gestión empresarial.

Las competencias declaradas en el perfil de egreso, no corresponden en forma equivalente, a las demandas de competencias que requieren los profesionales al momento de insertarse en el mercado laboral.

Esta asincronía supondría una desvinculación de parte de las unidades académicas con las dinámicas actuales del mercado laboral actual, lo que implica que la actualización de las competencias requeridas no se realice de forma rápida y continua como lo exige el campo laboral.

Cabe destacar, que el colectivo docente declaró la necesidad de innovar ciertos ámbitos de sus mallas curriculares, destacando la necesidad de formar profesionales multidisciplinarios, esto debido a los cambios del mercado laboral que exige personas capaces de trabajar en equipo.

B.- Proceso de Inserción Laboral

Las nuevas dinámicas del mercado laboral han generado cambios en la estructura del trabajo, impulsando a los y las profesionales a una

rápida adaptación a nuevas formas de inserción al campo laboral y a la adecuación a una demanda actual de profesionales que explora nuevas oportunidades de empleo.

a) Vías de ingreso al mercado laboral

Al momento de insertarse en el mercado laboral, los y las tituladas de la del área ciencias de la Universidad de Valparaíso, utilizan distintos mecanismos de ingreso, entre los cuales se mencionan, el ingreso por acciones independientes de autogestión y el ingreso por contactos personales.

VÍAS DE INGRESO	FRAGMENTOS TITULADOS Y TITULADAS
Independiente / Autogestión	"Primero salí de la Universidad y fue una época bien fome porque no había nada, entonces me di cuenta que mi ruta era irme sola, entonces me contacté con colegas, compañeros para formar un empresa... y después me metí sola a hacer consultorías". ME01
Contactos Personales	"Yo me inserté laboralmente antes de titularme, pero fue por un compañero de universidad, por un dato de él...este es el único trabajo que he tenido". BM01

Según lo declarado por el colectivo estudiado se evidencian dificultades en el acceso mercado laboral, pues no existe un medio regular de inserción o una vía establecida.

El colectivo profesional debe establecer sus propios modos de inserción laboral, como la autogestión y el contacto personal, lo que puede derivar en cierta inseguridad en la mantención dentro del campo laboral.

b) Desarrollo de la carrera profesional. Situación actual de los y las tituladas en el mercado laboral.

Al revisar la situación actual de los y las tituladas del área, con respecto al número de actividades laborales que se encuentran realizando, la información obtenida da cuenta de la siguiente realidad:

ÁREA CIENCIAS	
Tipo de Trabajo	Fragmento Titulados/Tituladas
Trabajo único	<p>"...Después me metí sola a hacer consultorías, y en eso, estoy ahora..." ME01</p> <p>"...Finalmente volví a ENAMI, pero siempre a través de licitaciones, ahora creamos una empresa y ya ganamos la licitación por dos años".ME02</p> <p>"Yo me inserté laboralmente antes de titularme, pero fue por un compañero de universidad, por un dato de él...este es el único trabajo que he tenido". BM01</p>

Derivado de lo anterior, podemos observar que además de la inestabilidad en los medios de inserción laboral, existe una limitada gama de opciones en cuanto a la elección de la ruta laboral debido a la sobre oferta de profesionales, por ende, la experiencia curricular es menor y falta de extensión y diversificación, lo que va en detrimento de sus posibilidades en el mercado de trabajo, que exige cada vez más un profesional con múltiples habilidades y aptitudes, muchas de las cuales se obtienen desempeñando diferentes cargos.

c) Dinámica Actual del Mercado

En el marco de las dinámicas actuales del mercado laboral, en la demanda de empleo existente en el área ciencias es posible observar las siguientes características.

ÁREA CIENCIAS		
CARRERA	FRAGMENTO TITULADO/ TITULADA	FRAGMENTO DOCENTE
Biología Marina	<p>"yo creo que cuesta encontrar trabajo, en general está difícil, hay varios compañeros que están aún cesantes y les ha costado encontrar algo...yo creo que pasa porque el mercado está súper restringido..." BM01</p> <p>"En estos momentos yo creo que uno depende mucho de los contactos, se da mucho en el mundo científico que es</p>	<p>"De todo el tiempo que llevo acá, de todos los alumnos egresados que he visto ninguno se ha quejado." DBM</p>

	fundamental tener tus contactos para poder moverte dentro del campo laboral". BM02	
Meteorología	<p>"...Lo que sucede es que hay que buscar trabajos a nivel de contratistas, son trabajos por periodos, por licitaciones..." ME02</p> <p>"A mi juicio, yo encuentro que existe mayor desempleo, sobretodo cuando te encuentras con colegas que están trabajando en pizzerías u otros locales, y así hay muchos que siempre han estado inestables". ME01</p>	<p>"Todavía no tenemos problemas de desempleo, porque hasta ahora hay titulados que han creado sus pequeñas empresas y están funcionando como asesores, por eso te digo que no todavía y espero que nunca sea así tampoco". DME</p>

Se evidencia en lo declarado por los colectivos estudiados, una discrepancia en la percepción de las demandas de empleos que los titulados tienen al insertarse en el mercado laboral.

Por un lado, los titulados perciben que el campo laboral está reducido, por lo que deben buscar sus propias estrategias de inserción y mantención dentro de el, aún así estas estrategias no aseguran la inserción ya que si bien el colectivo participante es capaz de generar oportunidades de empleo, no existe la seguridad de que sean la posibilidad para obtener un empleo estable.

Por otro lado, el colectivo docente, declara no tener problemas de desempleo entre sus titulados, arguyendo la creación de empresas, por parte de los titulados, para subsanar la escasa demanda del mercado laboral. Sin embargo, se evidencia en lo expresado por el colectivo profesional, que la creación de estas empresas no necesariamente incide en la obtención de un trabajo.

Esta discrepancia supondría, una desvinculación de parte del colectivo docente con la realidad de los titulados cuando terminan su periodo de pre-grado, esto posiblemente por no contar con un mecanismo formal de contacto, que permitiría conocer los cambios y

avances de este en cuanto a demandas y exigencias que le impone el campo laboral.

d) Posibles oportunidades de empleo presentes o futuras

Al revisar las oportunidades de empleos presentes y futuras que serian posibles de explorar por los y las tituladas del área ciencias, la información recolectada ofrece las siguientes evidencias.

ÁREA CIENCIAS		
CARRERA	FRAGMENTO TITULADO/ TITULADA	FRAGMENTO DOCENTE
Biología Marina	<p>"Actualmente el empleo está en el tema de todas las instituciones de gobierno, y también está en el área de las consultorías, consultoras independientes que se dedican a hacer distintos tipos de estudios, en el área de la acuicultura." BM01</p> <p>"En este momento está fuerte lo que es el tema de la acuicultura del país, todo lo relacionado con los entes de Gobierno relacionados con la pesca...pero la mayor motivación en los biólogos marinos es la investigación, pero acá en este país es imposible...". BM01</p>	<p>"La idea es que nuestros titulados sean generadores de empleo, yo creo que una buena parte está haciendo eso a través de sus microempresas, las cuales están creciendo mucho... también están los organismos públicos que están en la región." DBM</p>
Meteorología	<p>"Aquí en la zona se podría usar la meteorología agrícola, sobre todo en lo que tiene que ver con los patronales, es área no está muy desarrollada...también están todas las empresas de fundiciones que hay acá en la zona, las cuales han tenido que acatar toda la normativa ambiental." ME02</p> <p>"En realidad lo que hace un meteorólogo es lo mismo, lo que apoya el trabajo es lo que ha cambiado harto, las herramientas que utiliza para realizar el trabajo...es por eso que las exploraciones en nuestro campo tienen mucho que</p>	<p>"Tenemos que explorar todo lo que sea el cultivo de peces de la zona sur, queremos abrir el campo de la pesca y queremos abrir más aún el de la agricultura y bueno, el campo científico nosotros hemos desarrollado muy poco la investigación." DME</p>

	ver con la tecnología y la búsqueda de nuevos campos de investigación” ME01	
--	--	--

Las posibles oportunidades de empleo visualizadas por el colectivo estudiado, se relaciona principalmente con los escenarios específicos de cada profesión. Así, en la exploración de la acuicultura y la meteorología agrícola, aparecen como espacios posibles de explorar por cada profesión.

Asimismo, se mencionan oportunidades de empleo que emergen como respuesta a la complejidad del mercado laboral; la creación de consultoras y/o empresas es una de las estrategias que los colectivos estudiados reconocen como la más significativa, esto por la necesidad de generar sus propios empleos al no obtener del mercado laboral plazas de trabajo estable.

Cabe destacar, que en ambas carreras declaran la importancia de dedicarse con mayor énfasis a la investigación, principalmente por la necesidad de generar nuevos conocimientos que avancen hacia el desarrollo de la profesión, sin embargo, reconocen que no es posible actualmente dedicarse completamente a ello, tanto por la falta de recursos que potencien esta actividad como también por el escaso tiempo que podrían dedicar a realizarlo.

C) Empleabilidad

Las transformaciones de los mercados de trabajo, han generado la valoración del factor actitudinal del profesional, además de su formación académica. En este sentido, la habilidad para obtener o conservar un empleo “empleabilidad”, ya no depende solamente del acervo de conocimiento que se tenga, sino que además, influyen habilidades y destrezas individuales de cada persona, las cuales son posibles de potenciar a través de procesos formativos y son aplicables a diferentes contextos de trabajo.

➤ Competencias de Empleabilidad

Tomando como referencia las competencias de empleabilidad declaradas por la Fundación Chile y las competencias presentes en el perfil de egreso de cada carrera perteneciente al área ciencias, puede obtenerse el siguiente resultado comparativo por carrera.

Carrera	Competencias de Empleabilidad	Elementos Claves del Perfil de Egreso
Biología Marina	Área Aprender a Aprender	-Conocimientos científicos y profesionales. -Educación continua.
	Área Efectividad Personal	No se menciona
	Área Iniciativa y Emprendimiento	-Capacidad emprendedora -Capacidad de Liderazgo y Autogestión.
	Área Resolución de Problemas	No se menciona
	Área Trabajo en Equipo	Trabajo en equipo interdisciplinario .
	Área Planificación y Gestión de Proyectos	Capacidad de proponer, dirigir, ejecutar proyectos.

El perfil de egreso de la carrera de biología marina si bien declara que los y las tituladas poseen competencias de empleabilidad correspondientes a las áreas de aprender a aprender, iniciativa y emprendimiento, trabajo en equipo y planificación y gestión de proyectos, no resuelve a cabalidad el perfil de competencias propuesto.

Carrera	Competencias de Empleabilidad	Elementos Claves del Perfil de Egreso
Meteorología	Área Aprender a Aprender	Capacidad de Investigación.
	Área Efectividad Personal	No se menciona
	Área Iniciativa y Emprendimiento	No se menciona
	Área Resolución de Problemas	No se menciona
	Área Trabajo en Equipo	No se menciona
	Área Planificación y Gestión de Proyectos	No se menciona

El perfil de egreso de la carrera de obstetricia y puericultura, sólo menciona una competencia de empleabilidad correspondiente al área aprender a aprender, no resolviendo a cabalidad el perfil de competencias propuesto.

Se observa en la revisión de los perfiles de egreso y las competencias de empleabilidad requeridas en el mercado laboral, que si bien incorporan áreas de competencias, éstas no satisfacen de manera adecuada el desarrollo del ámbito profesional.

En este contexto, se evidencia la desvinculación de las unidades académicas con las nuevas exigencias del mercado laboral hacia los profesionales que se insertan y desarrollan en él, esto supone un retraso en la entrega de herramientas y habilidades durante el pre grado que les permitan, a sus futuros titulados, insertarse en ámbitos profesionales específicos y transversales para enfrentar el competitivo mercado laboral actual.



**SEGUIMIENTO DE TITULADOS:
ÁREA CIENCIAS SOCIALES,
JURÍDICAS Y HUMANIDADES**

Contenidos

**A.- Repertorios de competencias
y necesidades de formación en
nuevas competencias.**

B.- Proceso de Inserción Laboral

C.- Empleabilidad

4.3.- Seguimiento de Titulados y Tituladas: Área Ciencias sociales, jurídicas y humanidades

A.- Repertorios de competencias y necesidades de formación en nuevas competencias

Hoy en día la evolución de las tecnologías, las formas de producción y de la sociedad en general, han cambiado las dinámicas del mercado laboral, surgiendo la necesidad de mejorar la calidad del recurso humano, exigiendo a los y las nuevas profesionales adquirir y desarrollar competencias, que les permitan un desempeño profesional satisfactorio. En este contexto, se analiza lo declarado por los colectivos estudiados con respecto a las competencias genéricas y específicas presentes en la formación de pregrado y las demandas actuales del mercado laboral hacia la formación profesional. A su vez, se analiza la presencia de estas demandas en el perfil de egreso de las carreras del área salud.

a) Repertorio de Competencias

Los colectivos de investigación aportan datos relevantes respecto de los repertorios de competencias que poseen los titulados y tituladas del área ciencias sociales, jurídicas y humanidades de la Universidad de Valparaíso. Adscribiéndose al modelo metodológico de Leonard Mertens, es posible reconocer las competencias básicas, genéricas y específicas.

➤ Competencias Básicas

Debe declararse que las competencias básicas no se mencionan en los colectivos estudiados, por lo que se infiere que dado a su carácter elemental, se supondría la existencia de éstas en todas las personas que ingresan al ámbito universitario, por lo que no hay referencia a este respecto.

➤ **Competencias Genéricas**

Se presenta a continuación las principales referencias realizadas por los colectivos estudiados, en relación a las competencias genéricas, detallados por área disciplinaria.

ÁREA CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y HUMANIDADES		
Carrera	Fragmento titulado/titulada	Fragmento docente
Derecho	"La carrera de Derecho es esencialmente teórica, es decir, siempre hacemos un análisis teórico..." A02	"...capacidad de razonamiento, una mayor flexibilidad para adaptarse a los cambios que están sobreviniendo en el mundo..." DA
Trabajo Social	No se menciona	"Yo tengo la impresión de que hay manejo de proyectos sociales, desde la planificación..." DTS
Pedagogía en Historia	No se menciona	"...capacidad de empatía que ellos puedan tener con los alumnos y alumnas que ellos trabajan y finalmente la disposición al trabajo en equipo" DPH

Es posible observar que el colectivo docente, es quien distingue claramente la presencia de competencias genéricas dentro de la formación entregada a los y las alumnas. Lo que refleja los procesos de acreditación que han enfrentado las respectivas unidades académicas y en los cuales los colectivos docentes han debido participar, con el fin de desarrollar mejoramientos permanentes en la calidad de la educación que se ofrece.

Por otra parte los colectivos profesionales casi no mencionan la existencia de estas competencias dentro de su formación de pregrado, esto se puede interpretar como que los y las alumnas no identifican claramente estas capacidades como competencias aplicables a distintos contextos de trabajo.

➤ **Competencias Específicas**

Se presenta a continuación las principales referencias realizadas por los colectivos estudiados, en relación a las competencias específicas, las que se detallan a continuación por área disciplinaria.

ÁREA CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y HUMANIDADES		
Carrera	Fragmento titulado/titulada	Fragmento docente
Derecho	"Yo siento que nuestra formación teórica es súper sólida, sobretodo en los ramos más tradicionales, como derecho penal, civil..." A01	"Los jóvenes que egresan de aquí, lo hacen en general con un dominio bastante logrado acerca del conocimiento de las instituciones del derecho, de los conceptos y las instituciones fundamentales, de las competencias prácticas básicas." DA
Trabajo Social	"Tenemos muy arraigado la parte metodológica, métodos de intervención, marcos referenciales de política social y políticas públicas y de temáticas en general como servicio social en infancia, salud, educación, etc."TS01	"manejo de proyectos sociales, el tema de planificación y cada vez más fuerte materia relacionadas con lo instrumental metodológico y el manejo de políticas sociales" DTS
Pedagogía en Historia	"Comprender la realidad desde la perspectiva de las ciencias sociales, de tener cierta crítica fundamentada en los modelos, todo esto vinculado a las humanidades y a las ciencias sociales... y lo de pedagogía tiene que ver con generar competencias para poder trabajar en un aula, con los modelos de educación, con conocer y manejar las pautas de evaluación, el currículo."PH01	"Primero en conocimiento en materia de historia y ciencias sociales, en segundo lugar una disposición al análisis crítico de estudios históricos y sociales y también el análisis crítico de la realidad." DPH

Los y las tituladas del área investigada, declaran haber recibido una buena formación en lo que respecta a las competencias específicas de sus respectivas carreras, en este sentido, se observa un sentimiento de satisfacción por parte de los profesionales, quienes mostraron un buen manejo de las temáticas específicas de cada disciplina.

Así mismo, existe cierta correspondencia entre lo declarado por los colectivos profesionales y el colectivo docente, lo que refleja la entrega efectiva de competencias específicas en las diferentes unidades académicas.

➤ **Repertorio de Competencias**

ÁREA CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y HUMANIDADES		
Carrera	Competencias Genéricas	Competencias específicas
Derecho	-Capacidad de análisis de razonamiento -Capacidad de adaptación	-Sólida formación teórica -Conocimiento de los conceptos e instituciones fundamentales del derecho -Competencias prácticas
Trabajo Social	-Planificación	-Habilidades metodológicas -Manejo de proyectos sociales -Manejo de políticas sociales y públicas -Métodos de intervención social -Manejo de áreas sociales
Pedagogía en Historia	-Capacidad de empatía -Trabajo en equipo	-Comprensión de la realidad desde las ciencias sociales. -Conocimiento de historia y Cs. Sociales -Análisis crítico de estudios históricos. -Manejo de modelos de educación. -Manejo de pautas de evaluación y currículo

Al tenor de la información recabada, se observa una tendencia de los colectivos estudiados a reconocer con mayor facilidad las competencias específicas de cada carrera, evidenciando el buen manejo de las habilidades particulares que cada profesión exige. En este sentido, el colectivo profesional se adscribe a la primera vertiente de competencias planteada por Gonzzi, *el Enfoque de Tareas*, en donde concibe el desempeño competente como aquel que se ajusta a un trabajo descrito a partir de una lista de tareas claramente especificadas, es decir, el carácter de competente se centra en aspectos más restringidos de cada área disciplinaria.

Por otra parte, las competencias genéricas fueron reconocidas, en su mayoría, por los colectivos docentes, lo que refleja la importancia que éstos le brindan a las habilidades desarrolladas por un individuo y que son aplicables a diversos contextos y no se limitan sólo al quehacer profesional específico.

b) Demandas en Nuevas Competencias

A continuación se presentan las necesidades de nuevas competencias expresadas por los colectivos estudiados

Demandas actuales del mercado laboral		
CARRERA	FRAGMENTO TITULADO/TITULADA	FRAGMENTO DOCENTE
Derecho	<p>"Manejar la estructura los juicios que es nueva..." A01</p> <p>"El manejo del inglés, igual es súper requerido hoy en día..." A01</p> <p>"Yo creo que la demanda actual está enfocada a algo que escapa propiamente a la materia de estudio de la carrera, que es la tecnologización de la carrera..." A02</p>	<p>"...en cuanto a la administración de justicia, sus nuevos procedimientos, nuevas formas para resolver los conflictos entre partes en materia de familia, penal, laboral..."</p> <p>"...se va a requerir de una capacidad de argumentación, de razonamiento, de adaptación de los conocimientos teóricos a la realidad concreta, a los casos concretos, una capacidad para autoaprendizaje respecto de un caso determinado..." DA</p>
Trabajo Social	<p>"...hay que ser innovativo, proactivo, creativo, organizado, gestionar, todas esas cosas son súper importantes..." TS01</p> <p>"...es importante hoy día el tema de la tecnología, manejarse bien... Elaboración de Proyectos también tenemos que saber..." TS01</p>	<p>"...tipos que tengan un conocimiento enciclopédico de las políticas sociales, personas que tengan las capacidades de resolver problemas... y además que tengan capacidad de comunicarse con otros, ya que es la base para trabajar en equipo... visualizar el trabajo que estamos haciendo, eso tiene que ver con la tecnología, Internet." DTS</p>
Pedagogía en Historia	<p>"...ser capaz de crear un programa o un proyecto y un proyecto requiere, además de todo lo que son los contenidos, de cómo presentarlo y eso requiere</p>	<p>"...conocimiento en materia de historia, una disposición al análisis crítico de estudios históricos y sociales, la capacidad de empatía, la</p>

	manejo tecnológico... no sólo poder trabajar amigablemente con un programa computacional, sino además hacerlo bien y manejarlo bien" PH01	disposición al trabajo en equipo y creo hoy día se está exigiendo de una manera especial que los profesores y profesoras podamos contribuir tanto a la calidad de la educación como a la equidad en la educación." DPH
--	--	---

Las demandas de nuevas competencias a la formación profesional se enmarcan dentro de las diversas reformas que está implementando el gobierno, es así como la reforma de educación o la reforma penal, exige a los profesionales del área adquirir nuevas competencias y habilidades que les permitan el desarrollo de un trabajo eficiente y eficaz. En este sentido, es necesario considerar que los profesionales de esta área tienen un fuerte vínculo con las instituciones gubernamentales, por lo que requieren mantenerse acorde a las exigencias y los avances de las políticas públicas.

A su vez, el avance en materias tecnológicas es una demanda mencionada por todo el colectivo profesional, lo que evidencia el desarrollo histórico-tradicional de estas carreras, llamadas también carreras de pizarrón, lo que significa un aprender convencional, dentro del aula, con numerosas lecturas, y con escaso manejo tecnológico. En este contexto, los y las profesionales al insertarse en el campo laboral reconocen la necesidad de manejar estas habilidades, las cuales no fueron entregadas en la formación de pregrado, esta situación se convierte en una desventaja para el colectivo profesional, puesto que no recibieron las herramientas para desarrollar una fluidez y flexibilidad mental para adaptarse a las nuevas tecnologías.

c) Las nuevas demandas de competencia y elementos claves del perfil de egreso de las carreras del área Ciencias Sociales, Jurídicas y Humanidades.

A continuación se presenta una comparación entre, las competencias declaradas en el perfil de egreso de cada carrera del área

y las competencias que demanda el mercado actualmente según los colectivos estudiados.

CARRERA	ELEMENTOS DEL PERFIL DE EGRESO	COMPETENCIAS REQUERIDAS
Derecho	<ul style="list-style-type: none"> -Una comprensión del universo del derecho. -Prestar asistencia jurídica. -Intervenir en el proceso legislativo. -Conciencia crítica. -Conciencia de la dignidad de la persona humana. 	<ul style="list-style-type: none"> -Manejo de estructura de los juicios. -Manejo del inglés. -Manejo tecnológico. -Capacidad de argumentación y razonamiento. -Capacidad de autoaprendizaje.
Trabajo Social	<ul style="list-style-type: none"> -Manejo metodológico de problemas sociales. -Trabajo en equipo. -Dominio ético-valórico. 	<ul style="list-style-type: none"> -Innovación. -Proactividad. -Capacidad de gestión. -Conocimiento de políticas sociales. -Trabajo en equipo. -Resolución de problemas. -Manejo tecnológico.
Pedagogía en Historia		<ul style="list-style-type: none"> -Conocimiento en materias de historia. -Empatía. -Trabajo en equipo. -Manejo tecnológico.

Si bien existe cierta correspondencia, entre las demandas hacia la formación y las competencias declaradas en los perfiles de egreso de cada carrera, el colectivo estudiado menciona varias competencias que no están presentes en los perfiles de egreso, lo anterior refleja una asincronía entre las unidades académicas y las exigencias del mercado laboral, las cuales se encuentran en permanente cambio y evolución. A su vez, es necesario destacar que no sólo los colectivos profesionales identificaron nuevas exigencias, sino que también el colectivo docente lo hizo, esto evidencia, el reconocimiento por parte de estos últimos de

la urgencia de innovar las mallas curriculares de cada carrera, con el propósito de entregar una formación que vaya acorde a las nuevas exigencias del mercado.

Por otra parte ningún perfil de egreso menciona el manejo tecnológico, lo que evidencia el estilo tradicional de enseñanza de estas carreras, las cuales se caracterizan por su sólida formación teórica y práctica, sin embargo, de acuerdo a lo expresado por los colectivos profesionales, esta formación no es suficiente, en tanto no incluye el manejo tecnológico, lo cual se ha convertido en una necesidad fundamental a la hora de insertarse en algún espacio laboral.

B.- Proceso de Inserción Laboral

Las nuevas dinámicas del mercado laboral han generado cambios en la estructura del trabajo, impulsando a los y las profesionales a una rápida adaptación a nuevas formas de inserción al campo laboral y a la adecuación a una demanda actual de profesionales que explora nuevas oportunidades de empleo.

a) Vías de ingreso al mercado laboral

Al momento de insertarse en el mercado laboral, los y las tituladas del área Ciencias sociales, jurídicas y humanidades de la Universidad de Valparaíso, utilizan distintos mecanismos de ingreso, entre los cuales se mencionan, el ingreso por acciones independientes de autogestión y entrega de currículum vitae.

Vías de ingreso	Fragmento titulados/tituladas
Independiente/Autogestión	"Yo tuve suerte, estoy ejerciendo en forma particular..." A01
Entrega de Currículo vitae	"...vi el aviso en el diario que se necesitaban procuradores y mandé mi currículum..." A02 "Me avisaron que necesitaban gente en la católica y envié mi currículum..."TS01

Según lo declarado por el colectivo profesional, las vías de ingreso al mercado laboral son básicamente, a través de la entrega del currículum o por acciones de autogestión. Este escenario, da cuenta que para estas carreras siguen operando mecanismos tradicionales para la inserción laboral, pero a su vez, las nuevas exigencias que impone el mercado obliga, con mayor frecuencia, a algunos profesionales a generar mecanismos propios para ingresar al espacio laboral.

b) Desarrollo de la carrera profesional. Situación actual de los y las tituladas en el mercado laboral

Al revisar la situación actual de los y las tituladas del área, con respecto al número de actividades laborales que se encuentran realizando, la información obtenida da cuenta de la siguiente realidad:

ÁREA CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y HUMANIDADES	
Tipo de Trabajo	Fragmento Titulados/Tituladas
Trabajo único	"...ingresé a trabajar en el Ministerio de Bienes Nacionales, en la Secretaría Regional Ministerial de la V región, en un programa que se llama Programa Rutas Patrimoniales..."PH01
Más de un trabajo	"Además de trabajar en la Dircal, hago asesorías externas en relación a la orientación vocacional y laboral." TS01

En base a lo anterior, es posible observar que los profesionales del área han podido insertarse en el campo laboral, sin embargo, las condiciones del mercado exige a los y las tituladas generar otros empleos que les permitan recibir mejores sueldos. En este contexto, el colectivo profesional reconoce lo complejo de generar el propio empleo, pues son carreras que tradicionalmente han desarrollado su ruta laboral de manera dependiente, ya sea en el sector público o el privado.

c) Dinámica actual del mercado laboral

En el marco de las dinámicas actuales del mercado laboral, en la demanda de empleo existente en el área ciencias sociales, jurídicas y humanidades, es posible observar las siguientes características.

ÁREA CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y HUMANIDADES		
CARRERA	FRAGMENTO TITULADO/ TITULADA	FRAGMENTO DOCENTE
Derecho	"...es una sobrepoblación de abogados y eso si que ha afectado, porque si bien uno siempre se las arregla porque cada cual tiene sus clientes y vas a poder vivir de la carrera, ahora es mucho más difícil llegar a tener una tremenda carrera o que te paguen muy buenos sueldos..."A01	"Yo creo que todavía en el campo de los abogados no hay problemas de empleabilidad...los futuros abogados tienen que predisponerse a aceptar que ya no van a ser los mismos trabajos de antes, el precio del trabajo de los abogados progresivamente ha venido disminuyendo..."DA
Trabajo Social	"...encontrar trabajo para los jóvenes esta súper complicado..."TS01	"...Cuesta mucho encontrar trabajo en estos momentos, creo que vamos creciendo hacia el desempleo... El mercado está difícil porque no hemos tenido la capacidad de abrir nuevos campos laborales..."DTS
Pedagogía en Historia	"...los que obtuvieron el grado de profesor pudieron insertarse mejor, la mayoría están con trabajo."PH01	"...no todos los egresados encuentran trabajo, muchos de ellos encuentran reemplazos y es posible que vayan quedando después de manera más permanente en el puesto..."DPH

Los cambios que se han generado en el mercado laboral conllevan lapsos de desempleo, escasa seguridad, cambios frecuentes en el empleo, subcontrataciones, autoempleo, etc. En este escenario, los profesionales del área expresaron su preocupación con respecto al tema, ya que están concientes de la proliferación de nuevas escuelas y ya han percibido la saturación de profesionales dentro del mercado, así mismo, expresaron la necesidad de especializarse y perfeccionarse continuamente frente a la gran competencia a la que están expuestos.

Por otra parte, la tendencia actual es generar el propio empleo debido a esta saturación de profesionales dentro del mercado, sin embargo, estas carreras históricamente han trabajado de manera dependiente, ya sea en el ámbito privado o público, lo que ha complejizado la inserción laboral del colectivo estudiado, pues han tenido que adecuarse a estas dinámicas formando consultoras o

elaborando proyectos. El caso de la carrera de derecho es diferente, ya que antes podían desarrollar grandes carreras por medio del trabajo independiente, mas hoy en día esta actividad ha disminuido debido a las reformas que se han producido en el área y a la existencia de entidades que prestan servicios legales como la defensoría pública o las corporaciones de asistencia judicial, las cuales son fuentes de trabajo para los abogados, pero ofrecen sueldos bastante inferiores a los podían acceder trabajando en forma particular.

d) Posibles oportunidades de empleo presentes o futuras

Al revisar las oportunidades de empleos presentes y futuras que serian posibles de explorar por los y las tituladas del área ciencias sociales, jurídicas y humanidades, la información recolectada ofrece las siguientes evidencias.

ÁREA CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y HUMANIDADES		
CARRERA	FRAGMENTO TITULADO/ TITULADA	FRAGMENTO DOCENTE
Derecho	<p>"...los abogados tienen un campo laboral amplio, la reforma procesal penal..." A02</p> <p>"...el lado de las asesorías hay trabajo, establecerse casi como pequeñas empresas de abogados que prestan asesorías externas a otras empresas, hay trabajo académico, en el poder judicial." A01</p>	<p>"Entonces las posibilidades futuras de empleo tienen que ver con que los abogados jóvenes se puedan incorporar a empresas de abogados o se asocien entre sí..."DA</p>
Trabajo Social	<p>"...se están generando nuevos espacios, las mismas consultoras, organismos públicos renovados..." TS01</p>	<p>"Están las clásicas, el mundo público, y creo que va una creciente hacia el mundo privado, no solo pensándolo en el bienestar de alguna empresa sino que en consultoras en torno a proyectos específicos." DTS</p>
Pedagogía en Historia	<p>"...debiéramos sumir más que somos licenciados en historia también, tenemos competencias para trabajar coordinadamente con otras disciplinas como la antropología, como la</p>	<p>"Evidentemente sigue siendo primordial el trabajo en establecimientos educacionales, acceder a campos de investigación científica o a la docencia</p>

	sociología..."PH01	universitaria, están también en condiciones de poder ser investigadores en museos y trabajar en archivos." DPH
--	--------------------	--

Las posibles oportunidades de empleo visualizadas por el colectivo estudiado, en su mayoría dicen relación, con el trabajo independiente o el autoempleo a través de consultoras básicamente. En este sentido, las carreras pertenecientes a esta área ven sus nichos tradicionales de trabajo copados, y además, no han explorado nuevos campos laborales. Esto último se puede explicar por la lentitud de los cambios sociales, los cuáles se definen como "cualquier cambio en la estructura de la sociedad o un cambio en la organización social de la sociedad"⁸⁴ considerando lo anterior las dinámicas sociales implican un proceso lento, por lo tanto, se torna complejo para los profesionales del área indagar nuevas posibilidades de empleo, ya que éstas van de la mano con los avances de la sociedad.

Por otra parte, la situación de la carrera de Pedagogía en Historia varía de las otras, en tanto pretende ampliar sus posibilidades de empleo potenciando el carácter de licenciados que tienen sus egresados, en este sentido, el profesional además de ejercer como profesor de estado, tiene la oportunidad de explotar sus conocimientos de las ciencias sociales y de la historia a través de la investigación, el análisis histórico, trabajo en museos, etc. En este contexto, el colectivo estudiado enfatizó que la formación profesional está dada desde la perspectiva de las ciencias sociales en general, es decir, desde la sociología, la antropología y las ciencias políticas, y por lo tanto, tienen las competencias para insertarse dentro de estas áreas también.

C.- Empleabilidad

Las transformaciones de los mercados de trabajo, han generado la valoración del factor actitudinal del profesional, además de su formación académica. En este sentido, la habilidad para obtener o

⁸⁴ "Introducción a la Sociología". Bruce J. Cohen. 1999.

conservar un empleo "empleabilidad", ya no depende solamente del acervo de conocimiento que se tenga, sino que además, influyen habilidades y destrezas individuales de cada persona, las cuales son posibles de potenciar a través de procesos formativos y son aplicables a diferentes contextos de trabajo.

➤ **Competencias de empleabilidad**

Tomando como referencia las competencias de empleabilidad declaradas por la Fundación Chile y las competencias presentes en el perfil de egreso de cada carrera perteneciente al área Ciencias sociales, jurídica y humanidades, puede obtenerse el siguiente resultado comparativo por carrera.

Carrera	Competencias de Empleabilidad	Elementos Claves del Perfil de Egreso
Derecho	Área Aprender a Aprender	No se menciona
	Área Efectividad Personal	No se menciona
	Área Iniciativa y Emprendimiento	No se menciona
	Área Resolución de Problemas	No se menciona
	Área Trabajo en Equipo	No se menciona
	Área Planificación y Gestión de Proyectos	No se menciona

El perfil de egreso de la carrera de derecho no menciona ninguna competencia de empleabilidad.

Carrera	Competencias de Empleabilidad	Elementos Claves del Perfil de Egreso
Trabajo Social	Área Aprender a Aprender	No se menciona
	Área Efectividad Personal	No se menciona
	Área Iniciativa y Emprendimiento	No se menciona
	Área Resolución de Problemas	No se menciona
	Área Trabajo en Equipo	Trabajo en equipo
	Área Planificación y Gestión de Proyectos	Manejo metodológico de problemas sociales

El perfil de egreso de la carrera de trabajo social declara que los y las tituladas poseen competencias de empleabilidad correspondientes a las áreas de trabajo en equipo y planificación y gestión de proyectos. No obstante, no resuelve a cabalidad el perfil de competencias propuesto.

Carrera	Competencias de Empleabilidad	Elementos Claves del Perfil de Egreso
Pedagogía en Historia	Área Aprender a Aprender	No se menciona
	Área Efectividad Personal	No se menciona
	Área Iniciativa y Emprendimiento	No se menciona
	Área Resolución de Problemas	No se menciona
	Área Trabajo en Equipo	No se menciona
	Área Planificación y Gestión de Proyectos	No se menciona

Es necesario aclarar que no se pudo acceder al perfil de egreso de la carrera de Pedagogía en historia, ya que se encuentra en proceso de elaboración, puesto que recién comenzaron el proceso de autoevaluación, pese a lo anterior, se utilizó el folleto promocional de la carrera en la cual se mencionan los objetivos específicos de la misma.

Los objetivos específicos de la carrera de pedagogía en historia no mencionan ninguna competencia de empleabilidad.

En general, es posible observar que las carreras del área ciencias sociales, jurídicas y humanidades no presentan competencias de empleabilidad en sus respectivos perfiles de egreso, lo que significa, que dichas unidades académicas no entregan a sus alumnos y alumnas habilidades y destrezas para desarrollar una empleabilidad plena, es decir, habilidad para obtener o conservar un empleo. En este contexto, existe una buena preparación en temas netamente profesionales, sin embargo, no hay un desarrollo de competencias de carácter más individual que les brinden a los y las alumnas una plusvalía al momento de postular a un empleo y competir con otros profesionales.

Considerando lo anterior, el tránsito para los y las alumnas desde la universidad al campo laboral, se torna cada vez más complejo, en

tanto se requiere de nuevas competencias de tipo más transversal a las diferentes carreras, por lo tanto, el hecho de que estas unidades académicas no mencionen casi ninguna competencia de empleabilidad en sus perfiles de egreso, demuestra la asincronía existente entre éstas y las exigencias del mercado.



**SEGUIMIENTO DE TITULADOS:
ÁREA DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN**

Contenidos

**A.- Repertorios de competencias
y necesidades de formación en
nuevas competencias.**

B.- Proceso de Inserción Laboral

C.- Empleabilidad

4.4.- Seguimiento de Titulados y Tituladas: Área Diseño y Construcción.

A.- Repertorios de competencias y necesidades de formación en nuevas competencias.

El actual escenario laboral exige a los nuevos profesionales adquirir y desarrollar competencias, que les permitan un desempeño profesional satisfactorio. En este contexto, se analiza lo declarado por los colectivos estudiados con respecto a las competencias genéricas y específicas presentes en la formación de pregrado y las demandas actuales del mercado laboral hacia la formación profesional. A su vez, se analiza la presencia de estas demandas en el perfil de egreso de las carreras del área salud.

a) Repertorio de Competencias

Los colectivos de investigación aportan datos relevantes respecto de los repertorios de competencias que poseen los titulados y tituladas del área diseño y construcción de la Universidad de Valparaíso. Adscribiéndose al modelo metodológico de Leonard Mertens, es posible reconocer las competencias básicas, genéricas y específicas.

➤ Competencias Básicas

Debe declararse que las competencias básicas no se mencionan en los colectivos estudiados, por lo que se infiere que dado a su carácter elemental, se supondría la existencia de éstas en todas las personas que ingresan al ámbito universitario, por lo que no hay referencia a este respecto.

➤ Competencias Genéricas

Se presenta a continuación las principales referencias realizadas por los colectivos estudiados, en relación a las competencias genéricas, detallados por área disciplinaria.

ÁREA DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN		
CARRERA	FRAGMENTO TITULADO/ TITULADA	FRAGMENTO DOCENTE
Diseño	"Trabajar en equipo, siempre nos hacían trabajar hartos en grupo" D01	"...ser agentes propositivos en cuanto a su desempeño profesional..." DD
Ingeniería en Construcción	"...puedo decir que me entregaron capacidad de liderazgo, toma de decisiones, responsabilidad, harta formaciones como persona. La habilidad de desarrollar proyectos..." IC01	"Acá lo que intentamos nosotros es formar gente que tenga capacidad emprendedora, también que sean creativos y que tengan una capacidad de enfrentar problemas de manera adecuada y rápida..." DIC

Según lo expresado por el colectivo estudiado, ciertas competencias genéricas se encuentran presentes en la formación de pregrado, lo que supondría que estas unidades académicas entregan de manera efectiva a sus alumnos y alumnas habilidades, destrezas y capacidades, aplicables a diferentes contextos de trabajo, es decir, existe una formación integral que va más allá de la especificidad de cada carrera. En este sentido, los profesionales del área se enfrentan al campo laboral con una visión más amplia de su quehacer profesional.

➤ **Competencias Específicas**

Se presenta a continuación las principales referencias realizadas por los colectivos estudiados, en relación a las competencias específicas, las que se detallan a continuación por área disciplinaria.

ÁREA DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN		
Carrera	Fragmento titulados/tituladas	Fragmento docentes
Diseño	"Ahora en el diseño en sí, tenemos una capacidad de conceptualizar los trabajos, de pensar, de reflexionar y proponer." D01	"capacidad de salirse del problema específico y observar un poco la red de relaciones que se establece en torno a una problemática de diseño y encontrar soluciones, además nuestros profesionales pueden ser más lentos cuando abordan un encargo, pero con soluciones que son mucho más fundamentadas y más flexibles también..." DD

Ingeniería Construcción	en	"...la habilidad de poder realizar un trabajo global, tanto de administración como de construcción. Nuestra carrera esta enfocada más al área administración que a la construcción propiamente tal..."IC01	"También se les prepara respecto del tema del bien social, del medio ambiente que es súper importante hoy en día, bueno y todo lo que son técnicas de construcción, etc."DIC
----------------------------	----	--	--

Tanto el colectivo docente como el profesional, declaran la presencia de competencias específicas dentro de la formación de pregrado. Lo anterior, da cuenta de una buena formación académica, en lo que se refiere al dominio experto de las tareas y contenidos del ámbito del trabajo específico de cada carrera, así como los conocimientos y destrezas necesarias destinadas a ello.

➤ **Repertorio de Competencias**

ÁREA DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN		
CARRERA	Competencias Genéricas	Competencias Específicas
Diseño	-Trabajo en equipo. -Ser propositivo.	-Conceptualizar los trabajos. -Abordar de manera integral la problemática de diseño. -Entregar soluciones fundamentadas y flexibles.
Ingeniería Construcción	-Desarrollo de proyectos. -Liderazgo. -Resolución de problemas. -Capacidad emprendedora. -Capacidad de toma de decisiones. -Ser creativo.	-Realizar trabajo global -Conocimiento de temas medioambientales. -Técnicas de construcción.

Después de revisar la información recabada en torno a las competencias entregadas por las diferentes unidades académicas, es posible declarar, que ambas carreras ofrecen a sus alumnos y alumnas un amplio repertorio de competencias, tanto genéricas como específicas. Si bien, las habilidades puntuales de cada profesión son entregadas de un modo más acabado, las destrezas y capacidades transversales a cualquier área profesional son entregadas de alguna manera por dichas unidades académicas, en este sentido, el colectivo profesional declaró la existencia de algunas de estas competencias dentro de su formación académica.

De esta manera, el colectivo estudiado se enmarca en la tercera vertiente de competencia planteada por Gonzzi, *el enfoque integrado u holístico*, el cual concibe el desempeño competente como aquel que se ajusta a un trabajo descrito a partir de una lista de tareas claramente especificadas, y además, considera atributos personales los cuales son definidos usualmente en forma genérica, de modo que permiten su aplicación en diversos contextos. Lo anterior, da cuenta que la formación entregada por estas carreras está enfocada, por un lado, a desarrollar habilidades en sus alumnos, que sean aplicables de manera específica en determinados ámbitos profesionales, y por otro lado, a potenciar habilidades de carácter individual que puedan aplicarse a diferentes contextos laborales.

b) Demandas en Nuevas Competencias

A continuación se presentan las necesidades de nuevas competencias expresadas por los colectivos estudiados.

Demandas Actuales del mercado Laboral		
CARRERA	FRAGMENTO TITULADO/ TITULADA	FRAGMENTO DOCENTE
Diseño	"yo creo que el asunto está súper técnico, tienes que dominar programas, por eso creo que es eso lo que se requiere ahora, más conocimiento tecnológico..."D01	"Yo creo que un factor fundamental hoy en día es el trabajo en equipo y la flexibilidad, el autoaprendizaje, el ser busquilla, el ir más allá, y la flexibilidad de poder estar en los distintos niveles de desempeño que un determinado trabajo te exige."DD
Ingeniería en Construcción	No se menciona	"Se necesita gente que sepan hacer las cosas, ya no es solamente contratar gente que piense, sino gente que piense y que haga y que lo haga bien. Las empresas están muy ansiosas de tener gente con mucha proactividad, que sea gente con un espíritu creativo, que sean entusiastas. También se está requiriendo gente con más capacidad para comunicarse."

Las demandas de nuevas competencias hacia la formación profesional en esta área, se enfocan básicamente en las competencias genéricas. En este contexto, el colectivo decente declaró la necesidad de desarrollar habilidades que traspasen la formación específica de cada carrera, es decir, generar profesionales con competencias transversales que sean aplicables en distintas áreas y contextos laborales, es así como el trabajo en equipo, la flexibilidad, la proactividad y la capacidad de comunicarse, entre otros, se consideran elementos claves para un buen desempeño profesional.

Por otra parte el avance en materias tecnológicas es una necesidad sentida en los y las tituladas del área, quienes requieren de estas herramientas para el desarrollo eficiente y eficaz de su trabajo, ya que son carreras que utilizan bastantes programas computacionales, por lo tanto, el nivel tecnológico que los profesionales manejen es un elemento esencial para la empleabilidad de éstos, es decir, es un requerimiento básico a la hora de insertarse en el mercado laboral.

c) Las nuevas demandas de competencia y elementos claves del perfil de egreso de las carreras del área Diseño y Construcción.

A continuación se presenta una comparación entre, las competencias declaradas en el perfil de egreso de cada carrera del área diseño y construcción, y las competencias que demanda el mercado actualmente según los colectivos estudiados.

CARRERA	ELEMENTOS CLAVES DEL PERFIL DE EGRESO	COMPETENCIAS REQUERIDAS
Diseño	<ul style="list-style-type: none"> -Propositivo. -Capacidad de articular el entorno objetual y cultural del ser humano -Crear, gestar y emprender nuevas oportunidades productivas, económicas y culturales. 	<ul style="list-style-type: none"> -Conocimiento tecnológico. -Trabajo en equipo. -Flexibilidad. -Autoaprendizaje.

Ingeniería Construcción	en	<ul style="list-style-type: none"> -Producir bienes y servicios en forma eficiente y económica. -Ejecutar diseños. -Construcción de obras. -Gestión, operación y mantenimiento de sistemas. -Investigación. -Gestión de recursos. -Aumentar el bienestar social de la comunidad y el mejoramiento de la calidad de vida. 	<ul style="list-style-type: none"> -Asertividad. -Proactividad. -Creatividad. -Capacidad de comunicación.
----------------------------	----	---	---

En términos generales no se visualiza una correspondencia, entre las competencias declaradas en los perfiles de egreso de cada carrera y las competencias requeridas actualmente por el mercado laboral.

Esta asincronía evidencia una desvinculación de las unidades académicas con las dinámicas actuales del mercado laboral y las exigencias que éste impone. En este sentido, las carreras ofrecen un perfil profesional que podría estar obsoleto en el campo laboral, el cual está en permanente cambio y evolución. Si bien, los perfiles de egreso reflejan una sólida formación en cuanto a conocimientos específicos de cada carrera, claramente no incorporan las demandas actuales del mercado, las cuales se acercan cada vez más, al desarrollo de habilidades y destrezas que traspasen el área de competencia de cada disciplina.

B.- Proceso de Inserción Laboral

Las nuevas dinámicas del mercado laboral han generado cambios en la estructura del trabajo, impulsando a los y las profesionales a una rápida adaptación a nuevas formas de inserción al campo laboral y a la adecuación a una demanda actual de profesionales que explora nuevas oportunidades de empleo.

a) Vías de ingreso al mercado laboral

Al momento de insertarse en el mercado laboral, los y las tituladas del área diseño y construcción de la Universidad de Valparaíso, utilizan los contactos personales como mecanismo de ingreso al mercado laboral.

VÍAS DE INGRESO	FRAGMENTOS TITULADOS Y TITULADAS
Contactos Personales	<p>"Yo empecé a trabajar en quinto, cuando aun no me titulaba, en una empresa de ingeniería y me daban espacio para terminar la u, ahí yo entre por un contacto..."IC01</p> <p>"Yo me titulé y a los seis meses, por un contacto, empecé a hacer un reemplazo..."D01</p>

Según lo declarado por el colectivo profesional estudiado, la vía de ingreso más recurrente para las profesionales de esta área, es a través de contactos personales. Lo anterior, evidencia que los mecanismos tradicionales de ingreso al campo laboral son cada vez menos comunes para los y las tituladas, quienes deben recurrir a la autogestión o, como en este caso, al contacto personal para poder insertarse en algún espacio laboral.

b) Desarrollo de la carrera profesional. Situación actual de los y las tituladas en el mercado laboral.

Al revisar la situación actual de los y las tituladas del área, con respecto al número de actividades laborales que se encuentran realizando, la información obtenida da cuenta de la siguiente realidad:

ÁREA DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN	
Tipo de Trabajo	Fragmento Titulados/Tituladas
Trabajo único	"...ahora estoy en hormigones premium y ya llevo dos años..."IC01
Más de un trabajo	"...hasta que en el 2003 entré aquí, más formal y trabajo medio día y el otro medio día continuo como diseñadora independiente..."D01

En base a lo anterior, se puede observar que los y las tituladas del área se han insertado en el campo laboral y han accedido a diferentes empleos, sin embargo la proliferación de profesionales en el mercado hace que los puestos de trabajos sean cada vez más escasos y obliga a algunos a ejercer de manera independiente, por lo tanto, la autogestión es una vía necesaria para los y las tituladas para el desarrollo de sus rutas laborales.

c) Dinámica Actual del Mercado

En el marco de las dinámicas actuales del mercado laboral, en la demanda de empleo existente en el área diseño y construcción es posible observar las siguientes características.

ÁREA DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN		
CARRERA	FRAGMENTO TITULADO/ TITULADA	FRAGMENTO DOCENTE
Diseño	"...trabajar en empresa es difícil...ya que tienes que estar constantemente legitimándote...la carrera no está cien por ciento legitimizada....muchos toman el camino independiente..."D01	"...la falta de reconocimiento del ejercicio profesional del diseñador en las áreas de su competencia, hace que sea el ingreso al mercado laboral bastante complejo... Ahora nosotros con nuestro ex alumnos hemos tenido buenas experiencias en general, obviamente que también hemos tenido ex alumnos que, lamentablemente, terminan de vendedores de seguro... Yo diría que la autogestión es hoy por hoy más fuerte que hace quince años atrás."DD
Ingeniería en construcción	"...la mayoría esta trabajando, y en grandes empresas importantes, haciendo carrera dentro de ellas."IC01	"El tema de la construcción es bien complicado porque es muy oscilante, según el estado en el que se encuentre el país económicamente es como nos está yendo a nosotros, sin plata no se construye, entonces en este momento yo encuentro que estamos bien..."DIC

En general se observa una equivalencia entre lo declarado por el colectivo docente y el profesional, con respecto a las dinámicas actuales del mercado laboral.

Por un lado, el colectivo estudiado perteneciente a la carrera de Diseño percibe el ingreso al campo laboral complejo, puesto que existe una alta oferta de profesionales y además la carrera no es reconocida y legitimizada en las áreas de su competencia. Esto último, sucede debido a cómo nació la carrera en nuestro país, puesto que surge desde las universidades, desde el espacio académico, y no desde la necesidad del espacio productivo, entonces es ahí donde se genera el conflicto y el ingreso al mercado laboral para estos profesionales se torna complejo. En este contexto, los y las tituladas de Diseño han debido recurrir a la autogestión y generarse ellos mismos sus propios espacios de trabajo.

Por otro lado, el colectivo estudiado perteneciente a la carrera de Ingeniería en Construcción, declara pasar por un buen momento en lo que respecta a la empleabilidad de sus egresados. En este sentido, la construcción es un área que puede generar grandes espacios productivos, pero siempre está sujeta a las dinámicas económicas de un país, en este contexto, los colectivos estudiados reflejaron un grado de satisfacción con las condiciones actuales del mercado.

d) Posibles oportunidades de empleo presentes o futuras

Al revisar las oportunidades de empleos presentes y futuras que serían posibles de explorar por los y las tituladas del área Diseño y construcción, la información recolectada ofrece las siguientes evidencias.

ÁREA DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN		
CARRERA	FRAGMENTO TITULADO/ TITULADA	FRAGMENTO DOCENTE
Diseño	"Yo siento que al asunto va por el trabajo	"...el espacio de la micro y pequeña empresa y que de

		independiente...otro camino es la especialización, pero sin volverte técnico, sin perder de vista la esencia del diseño..."D01	alguna manera ese espacio de empleabilidad es el que está un poco virgen, desde el punto de vista de nuestra profesión..."DD
Ingeniería en Construcción		"Yo estoy mas en el área comercial, a lo mejor por ahí podría abrirse un camino... El área de ventas, prestando asesorías en ciertas empresas..."IC01	"...gente que está trabajando obviamente en obras, en municipalidades, gente que se dedica a la docencia, gente en consultoras, se están generando oficinas de gestión en todo el tema del proyecto previo a la construcción...ahora estamos como invirtiendo un poco más en lo que es investigación..."DIC

Las posibles oportunidades de empleo visualizadas por los colectivos estudiados, dicen relación básicamente, con la autogestión, la creación de pequeñas empresas, es decir, el autoempleo. Este escenario, refleja la situación actual del mercado laboral, la cual se caracteriza por su inestabilidad y las escasas plazas de trabajo existentes, como respuesta a lo anterior los profesionales del área han debido generarse sus propios espacios de trabajo. Cabe desatacar, la particularidad que ambas carreras poseen, por un lado, diseño es una carrera poco validada socialmente, esta percepción la reflejó tanto el colectivo profesional como el docente, por lo tanto el campo laboral de éstos es reducido y la inserción se vuelve compleja. Por otro lado, la carrera de construcción es una carrera oscilante, en tanto depende de las condiciones económicas de un país, en este sentido, los profesionales del área están sujetos a ciertas condiciones específicas del mercado para poder desarrollarse profesionalmente, si bien, el colectivo profesional expresó tranquilidad con respecto a la situación actual que vive el país, no tienen la certeza de cuánto durará dicha estabilidad.

C.- Empleabilidad

Las transformaciones de los mercados de trabajo, han generado la valoración del factor actitudinal del profesional, además de su

formación académica. En este sentido, la habilidad para obtener o conservar un empleo "empleabilidad", ya no depende solamente del acervo de conocimiento que se tenga, sino que además, influyen habilidades y destrezas individuales de cada persona, las cuales son posibles de potenciar a través de procesos formativos y son aplicables a diferentes contextos de trabajo.

➤ **Competencias de empleabilidad**

Tomando como referencia las competencias de empleabilidad declaradas por la Fundación Chile y las competencias presentes en el perfil de egreso de cada carrera perteneciente al área diseño y construcción, puede obtenerse el siguiente resultado comparativo por carrera.

Carrera	Competencias de Empleabilidad	Elementos Claves del Perfil de Egreso
Diseño	Área Aprender a Aprender	No se menciona
	Área Efectividad Personal	No se menciona
	Área Iniciativa y Emprendimiento	Capacidad de gestar y emprender nuevas oportunidades productivas.
	Área Resolución de Problemas	No se menciona
	Área Trabajo en Equipo	No se menciona
	Área Planificación y Gestión de Proyectos	No se menciona

El perfil de egreso de la carrera de diseño declara que los y las tituladas poseen competencias de empleabilidad correspondientes al área Iniciativa y emprendimiento, no obstante, no resuelve a cabalidad el perfil de competencias propuesto.

Carrera	Competencias de Empleabilidad	Elementos Claves del Perfil de Egreso
Ingeniería en Construcción	Área Aprender a Aprender	No se menciona
	Área Efectividad Personal	No se menciona
	Área Iniciativa y Emprendimiento	No se menciona

	Área Resolución de Problemas	No se menciona
	Área Trabajo en Equipo	No se menciona
	Área Planificación y Gestión de Proyectos	No se menciona

El perfil de egreso de la carrera de Ingeniería en Construcción no menciona ninguna competencia de empleabilidad.

Después de haber revisado ambos perfiles de egreso de las carreras de diseño y construcción, es posible observar que ninguno incorpora competencias de empleabilidad. En este contexto, se evidencia la desvinculación de dichas unidades académicas con las nuevas exigencias del mercado, las cuales apuntan al desarrollo de estas competencias, que dicen relación con destrezas y habilidades transversales a cualquier ámbito profesional. Si bien, ambas carreras forman a sus alumnos y alumnas en las áreas de su competencia específica, no consideran aspectos generales que cualquier profesional debiera poseer hoy en día para lograr una inserción laboral exitosa.

En este sentido, los futuros profesionales del área podrían sufrir complicaciones al ingresar al mercado laboral, pues no cuentan con las herramientas necesarias, en lo que respecta a competencias de empleabilidad, para enfrentar el competitivo mercado actual.

Finalmente, es necesario considerar la equivalencia existente entre las competencias genéricas y las de empleabilidad, en este sentido, se observa una desvinculación entre lo declarado por los colectivos estudiados, quienes reconocieron la presencia de competencias genéricas durante el pregrado, y los perfiles de egreso de cada unidad académica, los cuales no contienen ninguna competencia de empleabilidad. De lo anterior se infiere, que ambas carreras sí podrían entregar ciertas habilidades y destrezas, para el desarrollo de la empleabilidad, a sus titulados y tituladas, no obstante, los perfiles de egreso no reflejan dicha situación.



**SEGUIMIENTO DE TITULADOS:
ÁREA CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS**

Contenidos

**A.- Repertorios de competencias
y necesidades de formación en
nuevas competencias.**

B.- Proceso de Inserción Laboral

C.- Empleabilidad

4.5.- Seguimiento de Titulados y Tituladas: Área Ciencias Económicas.

A.- Repertorios de competencias y necesidades de formación en nuevas competencias.

Los actuales cambios del mercado laboral exige a los nuevos profesionales adquirir y desarrollar competencias, que les permitan un desempeño profesional satisfactorio. En este contexto, se analiza lo declarado por los colectivos estudiados con respecto a las competencias genéricas y específicas presentes en la formación de pre-grado y las demandas actuales del mercado laboral hacia la formación profesional. A su vez, se analiza la presencia de estas demandas en el perfil de egreso de las carreras del área ciencias económicas.

a) Repertorio de Competencias

Los colectivos de investigación aportan datos relevantes respecto de los repertorios de competencias que poseen los titulados y tituladas del área ciencias económicas de la Universidad de Valparaíso. Adscribiéndose al modelo metodológico de Leonard Mertens, es posible reconocer las competencias básicas, genéricas y específicas.

➤ **Competencias Básicas**

Debe declararse que las competencias básicas no se mencionan en los colectivos estudiados, por lo que se infiere que dado a su carácter elemental, se supondría la existencia de éstas en todas las personas que ingresan al ámbito universitario, por lo que no hay referencia a este respecto.

➤ **Competencias Genéricas**

Se presenta a continuación las principales referencias realizadas por los colectivos estudiados, en relación a las competencias genéricas, las que se detallan a continuación por carrera.

ÁREA CIENCIAS ECONOMICAS		
CARRERA	FRAGMENTO TITULADO/ TITULADA	FRAGMENTO DOCENTE
Auditoria	No se menciona	"Yo creo que nosotros les damos las competencias para que ellos comprendan el contexto en el que se mueven." DA
Ingeniería Comercial	"Incorpora ramos que ayudan a comprender mejor el medio, a manejar las relaciones de los distintos componentes de un determinado sistema." IC01	"Tengan también, comportamiento ético y estén también comprometidos en lo social." DIC

Si bien los colectivos estudiados declaran la existencia de competencias genéricas en la formación de pre-grado, no complementarían adecuadamente el trabajo específico que cada carrera debe realizar en su área de desarrollo. Sin embargo, se destaca la presencia de éstas en la formación de pre-grado, lo que supondría que las unidades académicas entregan a sus alumnos y alumnas una formación integral en habilidades, destrezas y capacidades aplicables a diferentes espacios laborales facilitando que los futuros profesionales se enfrenten al campo laboral con una visión más amplia de su quehacer profesional.

➤ **Competencias Específicas**

Se presenta a continuación las principales referencias realizadas por los colectivos estudiados, en relación a las competencias específicas, las que se detallan a continuación por unidad académica.

ÁREA CIENCIAS ECONOMICAS		
CARRERA	FRAGMENTO TITULADO/ TITULADA	FRAGMENTO DOCENTE
Auditoria	"...lo que es contabilidad tributaria, ese tipo de área es como fuerte en la carrera." A01	"Les damos las herramientas para que ellos tengan la competencia de aplicar pero algunos temas específicos. Ejemplo de esto, es la aplicación de la ley tributaria a pequeña y mediana empresa, la aplicación de reportes contables, son aplicaciones de temas técnicos." DA
Ingeniería Comercial	"En la carrera de	"Queremos que los

	Ingeniería Comercial se imparten asignaturas	profesionales sepan desarrollarse en todo ambiente de organizaciones, sepan resolver problemas de tipo administrativo."DIC
--	--	--

Tanto los titulados y tituladas como los docentes del área ciencias económicas, declaran la presencia de competencias específicas entregadas durante la formación de pre-grado, éstas dicen relación con resolución de problemas de tipo administrativo, manejo de leyes tributarias y manejo de contabilidad.

Se evidencia, por tanto, que los colectivos estudiados conocen y comprenden las herramientas que son necesarias para insertarse y desarrollarse en el mercado laboral, como así también cumplir con los objetivos que su área de desempeño supone.

➤ **Repertorio de Competencias**

ÁREA CIENCIAS ECONÓMICAS		
CARRERA	Competencias Genéricas	Competencias Específicas
Auditoría	-Comprensión del Medio.	-Contabilidad Tributaria -Ley tributaria a pequeña y mediana empresa. -Aplicación de reportes contables.
Ingeniería Comercial	-Comprensión del Medio. -Trabajo en equipo.	-Resolución de problemas de índole administrativo -Trabajo en organizaciones comerciales.

Según lo observado puede deducirse que existe un mejor manejo de las competencias específicas de su quehacer profesional por parte de los colectivos estudiados. Si bien, las competencias genéricas se declaran en los discursos de los y las tituladas y los docentes, se evidencia que existe una diferencia en el manejo de ellas ya que no son reconocidas fácilmente como competencias que pudieran proyectarse dentro de su campo laboral.

b) Demandas de Nuevas Competencias

A continuación se presentan las necesidades de nuevas competencias expresadas por los colectivos estudiados.

Demandas Actuales del mercado Laboral		
CARRERA	FRAGMENTO TITULADO/ TITULADA	FRAGMENTO DOCENTE
Auditoria	"El inglés es necesario, sobretodo yo que trabajo en un empresa norteamericana y en muchas empresas te lo piden, ya casi todas trabajan para afuera."A01	"Algo que nos exigen todos es la adaptabilidad, todos nos exigen la adaptabilidad a su empresa, a su jerarquía...profesionales que sean capaces de solucionar problemas específicos."DA
Ingeniería Comercial	"La flexibilidad para aceptar cambios inesperados y no resistirse, puesto que se pierde tiempo. El buen trato con las personas ayuda a crear un agradable clima laboral que ayuda a aumentar la productividad."TC01	"Nosotros estamos tratando de que ellos sean capaces de implementar sus propias empresas, que sean emprendedores."DIC

En este contexto, las demandas actuales del mercado hacia el área de las ciencias económicas nombradas tanto por los y las tituladas como por los y las docentes, tienen relación con el desarrollo de competencias genéricas, relacionadas con la capacidad de adaptación, liderazgo y manejo de lenguaje extranjero, esto debido a los cambios del mercado laboral, que exige que los nuevos profesionales adquieran nuevos conocimientos que estén acordes con los requerimientos del mercado laboral, requerimientos que exigen un profesional capaz de enfrentar cambios en su área de trabajo, capaz de desempeñarse en equipos de trabajo, entre otras exigencias.

c) Las nuevas demandas de competencia y elementos claves del perfil de egreso de las carreras del área Ciencias

A continuación se presenta una comparación entre, las competencias declaradas en el perfil de egreso de cada carrera del área ciencias económicas, y las competencias que demanda el mercado actualmente según los colectivos estudiados.

CARRERA	ELEMENTOS CLAVES DEL PERFIL DE EGRESO	COMPETENCIAS REQUERIDAS
Auditoría	<ul style="list-style-type: none"> -Conocimientos técnicos y científicos. -Conforma y dirigir equipos de trabajo interdisciplinarios. -Adecuación a innovaciones tecnológicas. -Instruido en la necesidad de la actualización continua. 	<ul style="list-style-type: none"> -Manejo de Lenguaje extranjero. -Adaptabilidad. -Resolución de problemas.
Ingeniería Comercial	<ul style="list-style-type: none"> -Gestión de una organización. -Toma de decisiones en posiciones directivas y de apoyo -Capacidad de adaptación al cambio. -Capacidad de aprendizaje permanente. 	<ul style="list-style-type: none"> -Capacidad Emprendedora. -Adaptabilidad. -Liderazgo.

Si bien, se observa una cierta correspondencia en los declarado por los colectivos estudiados y el perfil de egreso, se evidencia a su vez, que las unidades académicas no están acordes con los nuevos requerimientos del mercado laboral en cuanto a las competencias que necesitan para insertarse y desarrollarse exitosamente en él.

Esto supone la necesidad de que las unidades académicas busquen estrategias para mejorar la vinculación y así conocer realmente lo que el mercado laboral les está pidiendo a los nuevos profesionales. En este contexto, las unidades académicas reconocen la necesidad de actualizar las mallas curriculares permanentemente con el fin de entregar una formación que esté a fin con lo que exige el mercado laboral actualmente.

B) Proceso de Inserción Laboral

Las nuevas dinámicas del mercado laboral han generado cambios en la estructura del trabajo, impulsando a los y las profesionales a una rápida adaptación a nuevas formas de inserción al campo laboral y a la adecuación a una demanda actual de profesionales que explora nuevas oportunidades de empleo.

a) Vías de ingreso al mercado laboral

Al momento de insertarse en el mercado laboral, los y las tituladas de la del área ciencias económicas de la Universidad de Valparaíso, utilizan distintos mecanismos de ingreso, entre los cuales se mencionan,

VÍAS DE INGRESO	FRAGMENTOS TITULADOS Y TITULADAS
Independiente / Autogestión	"Yo partí como auditora, hacia auditorias, y después pasé directo a un "surfing", que es toda el área de contabilidad pero de forma externa..."A01
Contactos Personales	"Yo actualmente trabajo en Sodimac, entre acá por un dato que me dieron, hace ya mas de 7 años, realice labores de part time, y desde que me titule he asumido otras labores ya de fulltime."IC01

Según lo declarado por los y las tituladas del área ciencias económicas, las vías de ingreso al mercado laboral más frecuentes es a través de contactos personales y la vía de la independencia o la autogestión. Lo anterior, evidencia que los mecanismos tradicionales de ingreso al campo laboral son cada vez menos comunes para los y las tituladas, quiénes deben recurrir a la autogestión o, como en este caso, al contacto personal para poder insertarse en algún espacio laboral.

b) Desarrollo de la carrera profesional. Situación actual de los y las tituladas en el mercado laboral.

Al revisar la situación actual de los y las tituladas del área, con respecto al número de actividades laborales que se encuentran realizando, la información obtenida da cuenta de la siguiente realidad:

ÁREA CIENCIAS ECONÓMICAS	
Tipo de Trabajo	Fragmento Titulados / tituladas
Trabajo único	"De ahí vine a atender a este cliente y me quedé aquí como contadora, así fue."A01 "Yo actualmente trabajo en Sodimac, hace ya mas de 7 años." IC01

En base a lo anterior, es posible observar que el colectivo profesional se encuentra inserto en el mercado laboral a través de un trabajo único y estable. Esto supondría que, por el área de trabajo en la cual estas carreras se desempeñan, las plazas existente en el mercado laboral aún no son saturadas y que no requieren de nuevas estrategias para insertarse y mantenerse dentro de él.

c) Dinámica Actual del Mercado

En el marco de las dinámicas actuales del mercado laboral, en la demanda de empleo existente en el área ciencias económicas es posible observar las siguientes características.

ÁREA CIENCIAS ECONÓMICAS		
CARRERA	FRAGMENTO TITULADO/ TITULADA	FRAGMENTO DOCENTE
Auditoria	"En cuanto al empleo y desempleo, yo creo que bien poco están cesantes, quizá puede ser las generaciones que salieron hace poco, yo se de algunos que hace poco perdieron la pega...igual es constante estar empleado."A01	"La carrera en el mercado está en una situación deteriorada, si yo pudiese insinuar de un 100% de los profesionales tal vez un 20 0 un 30% logren insertarse en un aspecto de la mediana y gran empresa de un buen nivel... en general la carrera está en una situación un tanto

		compleja, ahora esa complicación además se acrecienta por el tema de que existen muchas profesiones afines."DA
Ingeniería Comercial	"Afectan bastante hay periodos en que se ven muchos puestos nuevos y otros en que no, es ahí en donde debe aparecer la beta de empresario del Ingeniero Comercial."IC01	"Nosotros nos hemos dado cuenta que los profesionales nuestros encuentran trabajo, ahora cuanto tardan, es un problema que vamos a tener que solucionar con la situación de la acreditación."DIC

Al tenor de lo declarado por los colectivos estudiados, es posible inferir que el escenario laboral actual, si bien, ofrece oportunidades de desempeño y desarrollo a los nuevos profesionales del área, el futuro laboral no se ve tan claro especialmente por el aumento de la oferta formativa de las carreras, la creación de carreras afines y la inserción en labores de menor envergadura.

En este contexto, el colectivo profesional declara que debe asumir y generar nuevas estrategias de desempeño laboral, debido a estos cambios en el mercado laboral que producen inestabilidad en los trabajos estables y únicos. Asimismo, las unidades académicas, expresaron su preocupación por el futuro laboral de sus titulados y tituladas,

d) Posibles oportunidades de empleo presentes o futuras

Al revisar las oportunidades de empleos presentes y futuras que serian posibles de explorar por los y las tituladas del área ciencias económicas, la información recolectada ofrece las siguientes evidencias.

ÁREA CIENCIAS ECONOMICAS		
CARRERA	FRAGMENTO TITULADO/ TITULADA	FRAGMENTO DOCENTE
Auditoria		"Es el camino independiente y en el tema independiente, no sólo está el tema tradicionalista de llevar contabilidades, sino que puede estar el tema de

		asociar se a otros profesionales para hacer otros negocios, está el tema de a lo mejor realizar asesorías."DA
Ingeniería Comercial	"Creo que lo que deberían explotar mas los ingenieros comerciales es la capacidad de crear empresas y nuevos negocios de cualquier índole."IC01	"Lo más nuevo es la situación de los convenios, los tratados de libre comercio, en que los profesionales pueden ingresar a cualquiera organización."DIC

Las posibles oportunidades de empleo visualizadas por el colectivo estudiado, se relaciona principalmente con los escenarios específicos de cada profesión. Sin embargo, se evidencia una línea similar, al declarar la importancia de asociarse con otro profesionales para consultoras o creaciones de empresas, esto supondría la necesidad de buscar nuevos mecanismos que les brinden una plusvalía para insertarse en el mercado laboral.

C) Empleabilidad

Las transformaciones de los mercados de trabajo, han generado la valoración del factor actitudinal del profesional, además de su formación académica. En este sentido, la habilidad para obtener o conservar un empleo "empleabilidad", ya no depende solamente del acervo de conocimiento que se tenga, sino que además, influyen habilidades y destrezas individuales de cada persona, las cuales son posibles de potenciar a través de procesos formativos y son aplicables a diferentes contextos de trabajo.

➤ Competencias de Empleabilidad

Tomando como referencia las competencias de empleabilidad declaradas por la Fundación Chile y las competencias presentes en el perfil de egreso de cada carrera perteneciente al área ciencias económicas, puede obtenerse el siguiente resultado comparativo por carrera.

CARRERA	COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD	ELEMENTOS CLAVES DEL PERFIL DE EGRESO
Auditoria	Área Aprender a Aprender	Instruido en la necesidad de la actualización continua.
	Área Efectividad Personal	No se menciona
	Área Iniciativa y Emprendimiento	No se menciona
	Área Resolución de Problemas	No se menciona
	Área Trabajo en Equipo	Dirigir equipos de trabajo interdisciplinarios.
	Área Planificación y Gestión de Proyectos	No se menciona

El perfil de egreso de la carrera de auditoria si bien declara que los y las tituladas poseen competencias de empleabilidad correspondientes a las áreas de aprender a aprender y trabajo en equipo, no resuelve a cabalidad el perfil de competencias propuesto.

CARRERA	COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD	ELEMENTOS CLAVES DEL PERFIL DE EGRESO
Ingeniería Comercial	Área Aprender a Aprender	-Capacidad de aprendizaje permanente.
	Área Efectividad Personal	No se menciona
	Área Iniciativa y Emprendimiento	-Capacidad de adaptación al cambio.
	Área Resolución de Problemas	-Resolver problemas, generar alternativas de solución, evaluarlas, implementarlas y monitorearlas.
	Área Trabajo en Equipo	No se menciona
	Área Planificación y Gestión de Proyectos	No se menciona

El perfil de egreso de la carrera Ingeniería Comercial si bien declara que los y las tituladas poseen competencias de empleabilidad correspondientes a las áreas de aprender a aprender, iniciativa y emprendimiento y resolución de problemas, no resuelve a cabalidad el perfil de competencias propuesto.

Al tenor de la información revisada, es posible observar que si bien las carreras del área ciencias económicas incorporan competencias de empleabilidad dentro de sus perfiles de egreso, éstas no resuelven adecuadamente las competencias propuestas para potenciar la empleabilidad.

En este contexto, es posible inferir que los y las tituladas se insertan en el mercado laboral con herramientas limitadas que no les permite el desarrollo de una empleabilidad efectiva, ya que las actuales condiciones del campo laboral exigen al nuevo profesional la capacidad de adquirir nuevos conocimientos con el fin de conseguir un empleo y mantenerse en él, fenómeno que, según lo observado, no estaría ocurriendo en las unidades académicas.

4.6.- Seguimiento de titulados / as de la Universidad de Valparaíso

A.- Estado actual del proceso de seguimiento de titulados y tituladas de las unidades académicas de la Universidad de Valparaíso, según el colectivo docente.

A continuación, se presentan las opiniones de las unidades académicas respecto al proceso de seguimiento de titulados y tituladas, especificadas por áreas de trabajo.

ÁREA	CARRERA	PERSPECTIVA DOCENTE
SALUD	Medicina	"Claramente nosotros no tenemos ningún sistema funcionando para hacer seguimiento de egresados, recién con la autoevaluación intentamos tener un catastro pero no hay una preocupación por eso." DM
	Enfermería	"No tenemos un seguimiento riguroso a los titulados de la carrera, salvo por el proceso de autoevaluación que hicimos, donde nos contactamos con los titulados y estamos incipientemente estableciendo una base de datos de los egresados." DE
	Obstetricia y Puericultura	"Sabemos que es importante pero no se hace un seguimiento riguroso, recién se creo una asociación de egresados pero está ahí en construcción, en ver que se puede sacar de eso pero más allá no se ha hecho nada." DOP
	Fonoaudiología	"Tampoco hay una cosa sistematizada no hay un cuerpo establecido, uno intenta hacer bases de datos, recabar información pero es muy bajo el retorno." DF
	Química y Farmacia	No hay información
	Odontología	"En la práctica no se lleva a cabo, se han hecho algunos intentos, como formar un centro de ex alumnos y tratar de mantener a los titulados en torno a su alma matter, pero no ha resultado." DOD
CIENCIAS	Biología Marina	"Con el tema de la autoevaluación se hizo una experiencia de seguimiento, se cumplió un propósito, que fue la acreditación, y se estableció un plan de mejoramiento, pero ahí quedo." DBM

CIENCIAS SOCIALES JURÍDICAS Y HUMANIDADES	Meteorología	"No se realiza mas que nada por falta de tiempo para poder dedicarse exclusivamente a formar este proceso...presionado por el control de calidad y presionado por la autoevaluación, hemos empezado a hacer un seguimiento de titulados." DME
	Derecho	"No lo hemos hecho, no hacemos un seguimiento riguroso, queremos hacerlo y no se realiza porque hasta ahora no era ninguna necesidad." DDE
	Trabajo Social	"No hay un seguimiento en la escuela aunque debería hacerlo. No hay nada riguroso dentro de la escuela...." DTS
	Pedagogía en Historia	"Yo creo que no tenemos un seguimiento riguroso, tenemos un conocimiento de lo que va pasando con ellos por la información que nos llega de ellos directamente." DPH
DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN	Diseño	"No es formal, es absolutamente informal, no hemos logrado poder definir una manera de establecer un camino para formalizar el seguimiento de ex alumnos." DD
	Ingeniería en Construcción	"Sí, se está haciendo un seguimiento, no sé si tan riguroso, pero por lo menos ya se tomo conciencia, de hecho, se creó este departamento nuevo con el tema de vinculo." DIC
CIENCIAS ECINÓMICAS	Auditoria	"En concreto lo que se está haciendo, producto de la iniciativa de ustedes, se esta levantando una base de datos, orientada a una relación de largo plazo." DA
	Ingeniería Comercial	"Nosotros tenemos una unidad que se encarga de tomar contacto con los egresados, además tenemos una pagina de nuestros egresados, pero a ellos les cuesta entregar información." DIC

Al tenor de la información revisada, es posible observar, que las unidades académicas consideran importante el seguimiento de titulados y tituladas por las siguientes razones:

- **Estrategia significativa que les permite conocer y comprender la realidad del campo profesional**, y conocer las condiciones actuales en que opera la inserción laboral, la empleabilidad y el perfeccionamiento requerido por los nuevos y nuevas profesionales para un adecuado desempeño en el mercado laboral.

- **Valoración de los procesos de seguimiento en tanto fundamentan cambios en las mallas curriculares,** identificando fortalezas y debilidades que permitan una reflexión en relación al trabajo que se hace dentro de cada escuela en la formación de pre-grado.

Así, cada unidad académica genera diversos mecanismos que facilitan el contacto y posterior vínculo con sus titulados y tituladas, entre los cuales se mencionan:

- Creación de centros de ex alumnos.
- Levantamiento de base de datos de los y las tituladas de la unidad académica.
- Creación de oficinas responsables del vínculo unidad académica - titulado.

Sin embargo, los y las docentes reconocen que el vínculo existente entre las unidades académicas sus titulados y tituladas es inestable, llegando sólo a realizar actividades esporádicas y puntuales que involucran la participación del colectivo profesional. Esta inestabilidad se produce principalmente por tres razones declaradas en el discurso del colectivo estudiado:

- Las unidades académicas, a pesar de la importancia que declaran al proceso de seguimiento, no realizan acciones tendientes a facilitar la vinculación con el colectivo profesional debido al escaso desarrollo del proceso de seguimiento.
- Además, declaran que no tienen el tiempo suficiente para dedicarse específicamente al seguimiento de sus titulados y tituladas.
- Las actividades que, ocasionalmente, se han planificado para formalizar el vínculo unidad académica – colectivo profesional, no han tenido el retorno esperado, produciendo desmotivación para seguir generando acciones de vínculo con los y las tituladas.

Para mayor detalle, revisados los informes de autoevaluación, presentados por las unidades académicas de la Universidad de Valparaíso a la Comisión Nacional de Acreditación de Pregrado (CNAP), es posible caracterizar el estado y calidad de relación entre las unidades académicas y sus titulados y tituladas, evidenciándose la inexistencia de un seguimiento sistemático y riguroso a los y las tituladas de la Universidad de Valparaíso.

Sin embargo, se mencionan variadas acciones que permiten tener cierto grado de vinculación con el colectivo profesional, entre las cuales es posible identificar:

- **Centros de Ex Alumnos:** En esta instancia, las unidades acogen las iniciativas espontáneas de sus titulados y tituladas que buscan mantener vínculos con la escuela de origen más allá del momento de la titulación. La relación posee un carácter voluntario, por lo que si bien permite visibilizar parcialmente las condiciones de empleabilidad de los y las tituladas en términos generales, no posee la condición de universalidad y rigurosidad en torno al seguimiento del colectivo profesional titulado por la unidad y su secuencia por cohortes.
- **Jornadas académicas:** Las unidades académicas organizan actividades ligadas a fechas significativas para la profesión o para la unidad, en donde la convocatoria a sus titulados y tituladas, les permite sostener un contacto en forma ocasional. En estas instancias se desarrollan exposiciones y análisis de las experiencias profesionales, facilitando la vinculación de la comunidad académica (equipo docente, estudiantes y titulados y tituladas). Si bien, es una actividad que por sí misma no reemplaza un proceso riguroso de seguimiento, posee el atributo de ser una instancia indicativa de la labor que efectúan los titulados y tituladas en los ámbitos científicos, profesional y social. No obstante, exige una frecuencia y sistematización que le otorgue la condición formal e intencionada de estrategia de seguimiento.

- **Proyectos de Investigación:** En esta instancia las unidades académicas desarrollan proyectos de investigación – en el marco de tesis de titulación o Proyectos DIPUV - que permiten el levantamiento y análisis de información de sus titulados y tituladas, en torno al resultado de su formación académica y su posterior inserción en el mercado laboral. Estos procesos se caracterizan por su rigurosidad y permiten recabar información que pudiese constituir un insumo relevante para la configuración de una base de datos en vistas al seguimiento. Si bien, los proyectos de investigación permiten obtener avances parciales, su dificultad radica en que su desarrollo está asociado a plazos predefinidos, por lo que se requiere de nuevas iniciativas para actualizar los avances obtenidos en primera instancia. Asimismo, siguen siendo consideradas actividades ligadas a la investigación, no constituyendo por tanto el seguimiento una actividad regular de la unidad.⁸⁵

Debe mencionarse que el colectivo profesional reconoce en general, que los mecanismos para vincularse con los y las tituladas se generaron a partir del proceso de autoevaluación, lo que ha permitido iniciar un acercamiento diagnóstico, que requiere profundizarse a través de la constitución de bases de datos formalizadas, permanentemente actualizadas y generadoras de información clave para las decisiones formativas futuras.

Se evidencia entonces, que la inexistencia de procesos formalizados de seguimiento en las unidades académicas, impide la necesaria retroalimentación para la unidad, respecto de la satisfacción de los y las tituladas con la formación de pre-grado recibida; y su pertinencia para respaldar una inserción exitosa en el mercado laboral. Asimismo, no facilita la identificación de las nuevas demandas de perfeccionamiento y actualización profesional derivadas de su desempeño en un entorno laboral dinámico.

⁸⁵ "Proceso de Autoevaluación y Seguimiento de Titulados". Dirección de Gestión de la Calidad. Universidad de Valparaíso. 2006.

B.- Importancia del proceso de seguimiento según titulados y tituladas.

A continuación se presentan las opiniones vertidas por los propios titulados y tituladas, con respecto a la importancia que le otorgan a los procesos de seguimiento.

ÁREA	CARRERA	PERSPECTIVA TITULADO/TITULADA
SALUD	Medicina	"Si me parece importante el seguimiento, a mi me han hecho un par de cosas como de seguimiento en función de la acreditación." M01
	Enfermería	"Yo creo que si, sobretodo porque sirve como nexo con los empleadores." EF01
	Obstetricia y Puericultura	"Si, creo que la escuela lo hace, a lo mejor no tan bien, pero por lo menos realizan jornadas de titulados con el fin de retroalimentación, porque nosotros como profesionales recientemente incorporados al ámbito laboral podemos decir que nos parece, que está bien, que esta mal, que se puede mejorar." OP02
	Fonoaudiología	"Si, yo creo que si, para saber mas o menos hasta que punto se satura el mercado o no, para conocer las preferencias del mercado laboral. Yo creo que la universidad debería regular la calidad que se entrega, y eso se podría hacer a través de los titulados para saber las reales necesidades del mercado." FO01
	Química y Farmacia	"Si, es importante como una manera de seguir perfeccionándose, para recibir retroalimentación, para estudiar posibles cambios en la malla curricular a través de la experiencia laboral, seria ideal siempre estar en contacto con la universidad, tomar cursos de perfeccionamiento y también por el lado de la bolsa de trabajo." QF01
	Odontología	"Si, seria bastante bueno para saber que pasa con ellos y también para que exista una retroalimentación en cuanto a lo que está pidiendo el mercado y esto pueda influir en los cambios curriculares de la carrera..." OD02
CIENCIAS	Biología Marina	"Si, porque en este minuto no hay ningún tipo de seguimiento, entonces no saben realmente la realidad de los titulados y del campo laboral en si, y eso provoca un quiebre entre lo que las escuelas te enseñan y lo que pasa en el mercado laboral, tampoco se sabe en que están trabajando los titulados, que conocimientos son importantes de incorporar ahora." BM01

CIENCIAS SOCIALES JURÍDICAS Y HUMANIDADES	Meteorología	"Ojalá se hiciera si fuera con el fin de mejorar lo que está adentro, no solo hacer un seguimiento para saber donde están los titulados." ME01
	Derecho	"Yo creo que es bueno porque la universidad puede recopilar buena información, les puede dar señales para ver para donde va la cosa con respecto a los profesionales que salen de acá." A01 "Siempre es importante porque hay una constante retroalimentación, un titulado siempre va a tener algo que ofrecer al universidad y además necesita perfeccionarse y estudiar."A02
	Trabajo Social	
	Pedagogía en Historia	"Sí, por que en la Valparaíso se pierde el espíritu, se pierde el sentido, la visión, la misión, se pierde el generar más escuelas de pensamiento, esa capacidad de retorno, de entrega, de poder ser uno, un aporte para la universidad."
DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN	Diseño	"Me parece súper importante que se realice un seguimiento de titulados, porque por un lado es el tema del contacto, de saber en que están y porque permite evaluar tu formación, si permitió que se instalaran bien o no, para saber si sienten que les falta algo en la formación, yo creo que es una retroalimentación básica." D01
	Ingeniería en Construcción	"Si, es fundamental, saber lo que están haciendo los titulados, de hecho hace como 1 año que se esta creando el centro de ex alumnos y es importante para conseguir practicas, trabajos, es muy importante tener los contactos para las futuras generaciones que necesiten trabajo." IC01
CIENCIAS ECINÓMICAS	Auditoria	No se menciona
	Ingeniería Comercial	"El mercado exige la asociatividad entre pares, las redes son la única salida viable para la Universidad de Valparaíso y sus profesionales." IC01 "Por su puesto es bastante útil, es bueno apoyarse entre ex alumnos de la misma casa de estudios y estar al tanto de las oportunidades que la Universidad ofrece". IC02

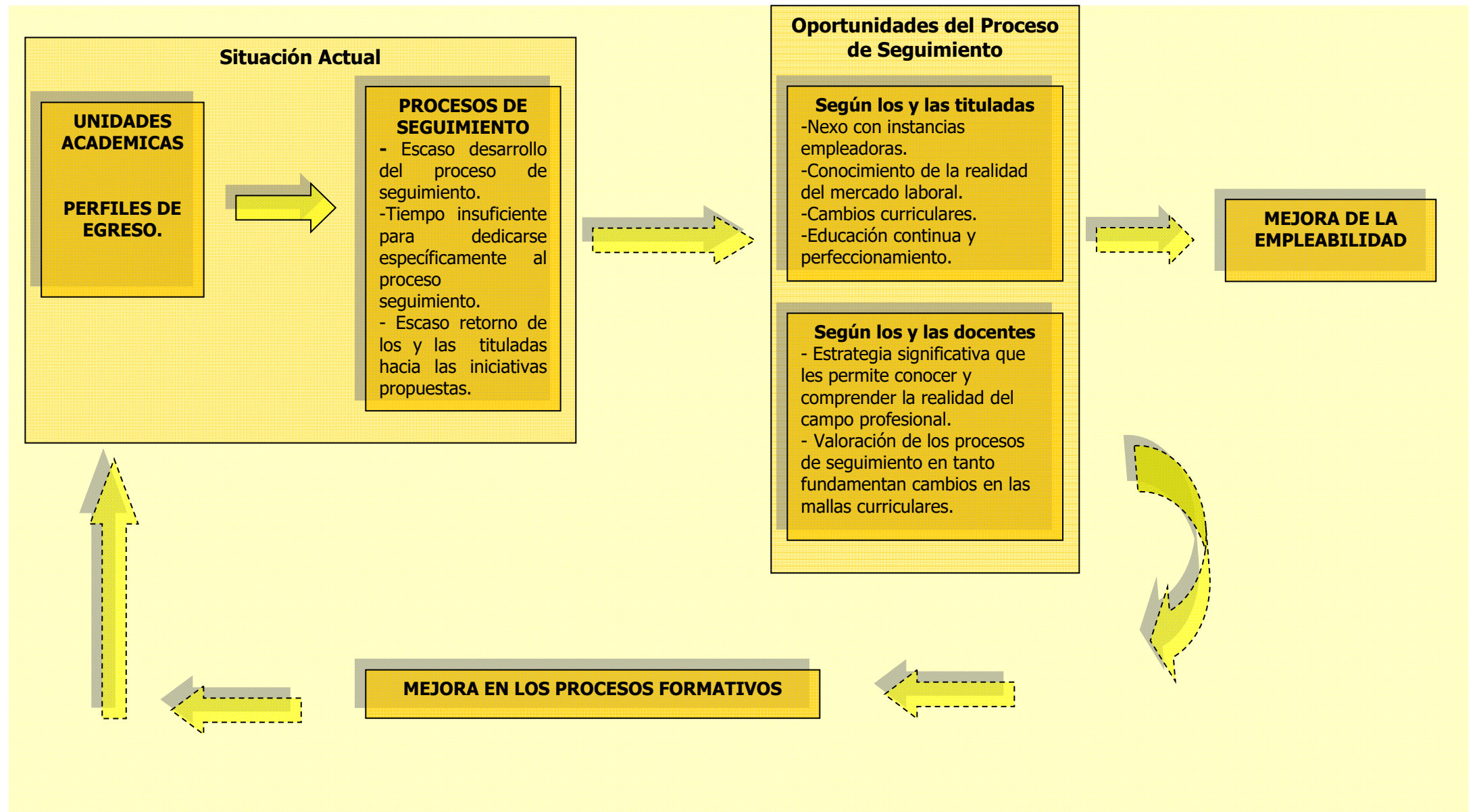
Los planteamientos expresados por los titulados y tituladas, indican que, a juicio del colectivo, los procesos de seguimiento son necesarios y positivos para las diferentes unidades académicas, puesto que implican una retroalimentación básica entre los y las nuevas

profesionales y sus escuelas o programas. Los elementos que se destacan son los siguientes:

- ***Nexo con las instancias empleadoras:*** El colectivo profesional considera que los procesos de seguimiento son una herramienta necesaria para generar contactos con las instancias empleadoras. Suponen con ello, que las unidades académicas mantienen una vinculación con el mundo laboral y por tanto serían un espacio adecuado para acceder a posibles prácticas o empleos.
- ***Conocer la realidad del mercado laboral:*** Los y las profesionales consideran que los procesos de seguimiento ayudarían a reflejar lo que está sucediendo en el campo laboral y las exigencias que impone a los y las nuevas profesionales. En este sentido, el colectivo estudiado cree que estos procesos impedirían desfases entre lo que las unidades académicas enseñan y el mercado laboral demanda.
- ***Cambios Curriculares:*** El colectivo profesional se considera a sí mismo, como el más adecuado para retornar información fundamental y contingente, acerca de las competencias requeridas actualmente por el mercado. Esperan, de esta manera, contribuir a posibles modificaciones en las mallas curriculares de las diferentes unidades académicas, con el fin de mejorar la pertinencia en la educación. Se declara la importancia de que los procesos de formación profesional deban mantenerse actualizados y abiertos a cualquier tipo de cambio que se produzca en el campo laboral.
- ***Educación continua y perfeccionamiento:*** El colectivo considera necesario mantener un vínculo con la universidad, para seguir desarrollándose profesionalmente. En este contexto, se reconocen constantes cambios en el mercado laboral y por lo tanto priorizan tener acceso permanente a cursos de perfeccionamiento, post títulos y post grados.

En este contexto, es posible observar que los procesos de seguimiento aportan tanto a los y las tituladas, como a las unidades académicas, ya que entregan elementos que aportan a la redefinición de su proyecto de desarrollo. Así, éstas se mantienen alertas ante las nuevas necesidades sociales, permitiéndole reconocer y asumir las nuevas formas de práctica profesional que se requieren actualmente. En este sentido, el contacto permanente de la Universidad con sus ex alumnos y alumnas se convierte en un mecanismo necesario para el mejoramiento continuo de la educación que se entrega.

A partir de la información analizada, se esquematiza a continuación el proceso de mejora en la formación académica y en la empleabilidad, asociado al seguimiento de titulados y tituladas y construido a partir de los aportes de los colectivos de investigación:





Capítulo V

Conclusiones

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

5.1. Conclusiones en torno a la metodología.

La metodología utilizada para el presente Seminario de Título se enmarca en un enfoque cualitativo de Investigación, el cual permitió levantar información relevante, desde la perspectiva de los propios sujetos, acerca de la situación actual de los y las tituladas de la Universidad de Valparaíso, con respecto a las competencias profesionales adquiridas en el pregrado y cómo éstas condicionan los procesos de inserción laboral y de empleabilidad.

Por otra parte, la metodología utilizada posibilitó organizar la información recabada en categorías, permitiendo realizar procesos de análisis y reflexión en torno al proceso de seguimiento de titulados, desde las perspectivas de competencias profesionales, inserción laboral y condiciones de empleabilidad.

Asimismo, la flexibilidad que otorga el método cualitativo, posibilitó realizar el trabajo de investigación en un marco dinámico y no estructurado, facilitando el ajuste continuo de los contenidos de acuerdo a temáticas surgidas durante el proceso, las cuales no podrían ser detectadas con una metodología rígida.

Por lo tanto, la metodología utilizada en el presente Seminario de Título, permitió recabar información relevante de carácter cualitativa, visibilizando el escenario actual del mercado laboral en el cual se insertan los y las tituladas de la Universidad de Valparaíso.

5.2. Conclusiones en torno al Seguimiento de Titulados y Competencias Profesionales.

Las dinámicas actuales del mercado laboral demandan profesionales que posean competencias específicas de su quehacer profesional, y habilidades transversales a cualquier área disciplinaria. En este contexto, se requiere profesionales que desarrollen capacidades y destrezas para aplicarlas y movilizarlas en situaciones reales de trabajo y en diferentes contextos laborales.

Considerando este escenario y los resultados obtenidos en la investigación, se concluye respecto a los repertorios de competencia basados en el modelo de Mertens, lo siguiente:

- Las competencias genéricas no se identificaron a cabalidad por los colectivos estudiados, en este sentido, las unidades académicas no entregan a sus titulados y tituladas habilidades y destrezas que son aplicables a diversos contextos laborales, y que por las nuevas condiciones del mercado laboral son cada vez más requeridas, enfocándose a las áreas de su competencia.
- Las competencias específicas se identificaron claramente por ambos colectivos estudiados. En este sentido, se evidencia el carácter especializado de cada carrera con respecto a los contenidos que se enseñan, los cuales están directamente relacionados con cada profesión y que no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales. Si bien, este aspecto es una fortaleza para los y las tituladas para el desarrollo profesional, esto no implica potenciar en los futuros profesionales las competencias de empleabilidad, las cuales son necesarias para enfrentar el campo laboral actual.
- Las demandas actuales hacia la formación de nuevas competencias, están enfocadas al desarrollo de competencias genéricas, entre las que se destacan la capacidad de gestión, el trabajo en equipo y el manejo tecnológico. En este contexto, el o la nueva profesional

requiere de estas herramientas para enfrentar los cambios del mercado laboral y poder insertarse y mantenerse de manera exitosa.

- Los perfiles de egreso de las carreras investigadas no alcanzan equivalencia con las demandas de nuevas de competencias, en este sentido, se observa una tensión entre las unidades académicas y los nuevos requerimientos del mercado, que dificulta la innovación y mejora de las mallas curriculares.

5.3. Conclusiones en torno al Seguimiento de Titulados e Inserción Laboral.

El mercado laboral ha cambiado significativamente, lo que ha afectado la estructura del trabajo en términos del aumento creciente y sostenido de contratos de corta duración, subcontrataciones, autoempleo, lapsos de desempleo esperables y escasa seguridad laboral. Este nuevo escenario condiciona las estrategias de inserción y mantención de los y las nuevas profesionales en el campo laboral.

- Si bien, la inserción al mercado laboral de los y las tituladas aún se realiza a través de mecanismos tradicionales, como son el currículo y el contacto personal; la autogestión y el trabajo independiente son estrategias cada vez más utilizadas por quienes han debido enfrentar un mercado hostil dado que los puestos de trabajo se han reducido y se han vuelto más inestables.
- La situación actual laboral de los y las tituladas está caracterizada por el desarrollo de uno o más trabajos. En este sentido, existen profesionales que se mantiene con un trabajo único y estable, y profesionales que han debido desempeñarse en varios trabajos a la vez. Esto último, debido a los vertiginosos cambios del mercado laboral, los que conllevan precariedad en las condiciones de trabajo, creando elevadas tasas de desempleo, trabajos de media jornada y un descenso en el nivel de remuneraciones.

- Los y las tituladas visualizan diversas oportunidades de empleo posibles de explorar, las que principalmente se enmarcan dentro del área de desempeño de cada carrera. Sin embargo, emergen de forma transversal a las diferentes áreas oportunidades de trabajo relacionadas con la autogestión, a través de consultoras esencialmente. Lo anterior, nace como respuesta a la creciente proliferación de nuevos profesionales que están insertándose en el campo laboral, generando la saturación de las áreas tradicionales de empleo y por lo tanto la reducción de los puestos de trabajo.

5.4. Conclusiones en torno al Seguimiento de Titulados y la Empleabilidad.

Los mercados laborales han experimentado importantes transformaciones en las últimas décadas, y para desenvolverse en este contexto, los y las tituladas deben desarrollar nuevas destrezas y habilidades para realizar una transición exitosa desde el pregrado hacia el mercado laboral y poder mantenerse en él.

- La totalidad de los perfiles de egreso de las carreras estudiadas muestran una escasa presencia de las competencias de empleabilidad propuestas por la Fundación Chile. En este sentido, la actualización de los perfiles de egreso no se realiza constantemente por las unidades académicas, las cuales entregan a sus alumnos y alumnas una enseñanza basada, principalmente, en los contenidos específicos de cada carrera.
- La escasa actualización de las unidades académicas, genera la desvinculación con los nuevos requerimientos en competencias del mercado laboral, los cuales dicen relación, principalmente, con las competencias genéricas, tales como la gestión, el trabajo en equipo y el manejo tecnológico, las que se caracterizan por ser destrezas no exclusivas de un área determinada. A su vez, estas habilidades pertenecen a áreas de las competencias de

empleabilidad, las cuales potencian las características individuales de los nuevos profesionales, desarrollando al máximo su capacidad de empleabilidad. En este sentido, las unidades académicas deben valorar la entrega de competencias genéricas, potenciando a su vez las competencias de empleabilidad y de esta manera enriquecer el repertorio de competencias de los y las tituladas, para que puedan insertarse en el mercado laboral y mantenerse en él exitosamente.

A modo de síntesis, los y las tituladas de la Universidad de Valparaíso han incorporado efectivamente las competencias específicas de sus áreas de desempeño, no así las competencias genéricas, las cuales no han sido entregadas por las unidades académicas de manera oportuna. De acuerdo a lo anterior, los nuevos profesionales se enfrentan con una desventaja al campo laboral, en tanto no cuentan con las herramientas necesarias para el desarrollo de una empleabilidad plena.

En este contexto, el proceso de seguimiento de titulados/as se convierte en una herramienta necesaria para conocer las competencias requeridas por el mercado laboral hacia los y las nuevas profesionales. Si dicho proceso no se realiza a cabalidad, no es posible garantizar que la formación profesional entregada sea pertinente a las demandas actuales y futuras del medio laboral en que se insertan, dificultando así sus oportunidades de desarrollo profesional.

Asimismo, no contemplar la realización de este proceso para la revisión y posterior modificación de los planes y programas curriculares de las carreras, convierte cualquier intención de innovación curricular en un proceso descontextualizado y anacrónico. Lo anterior, en tanto desarrollar una experiencia de innovación curricular dentro de los marcos de una tradición formativa universitaria que carece de referentes del entorno disciplinario y profesional, genera un importante desfase entre los contenidos curriculares existentes y los nuevos requerimientos del mercado laboral. De igual forma, las actividades de actualización y formación continua de los y las tituladas demanda

considerar similares referentes, a fin de ofrecer un perfeccionamiento acorde a la dinámica profesional vigente.

Finalmente, la Universidad de Valparaíso enfrenta el desafío de otorgar mayor relevancia a un proceso estratégico en la gestión académica, que si bien puede ser considerado engorroso, otorga pistas claves para la mejora de los procesos formativos en una sociedad que valora cada vez más el conocimiento y el aprendizaje permanente para el desarrollo de la carrera profesional.

Valparaíso, Primavera de 2006.

Bibliografía

Libros

- 1.- Universidad de Valparaíso. Ficha introductora para la Acreditación Institucional, Octubre. Año 2004.
- 2.- Universidad de Valparaíso. DIRCAL. Documento de Circulación Interna. Año 2004
- 3.- Cinda. Las nuevas demandas del desempeño profesional y sus implicancias para la docencia universitaria, Chile. Año 2000.
- 4.- Cinda. Evaluación de aprendizajes relevantes al egreso de la Educación Superior. Chile. Año 2001.
- 5.- UNESCO. La Educación encierra un tesoro. Informe de la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI. Año 1997.
- 6.- Schön Donald. Cómo piensan los profesionales cuando actúan. Temas de Educación. Paidós, España. Año 1998.
- 7.- Cintefor. El enfoque de Competencia Laboral: Manual de Formación". Año 2001.
- 8.- Figueroa Gazo Pilar. La inserción del universitario en el mercado de trabajo. Barcelona. Año 1996.
- 9.- Fundación Chile. Competencias Laborales para Chile, 1999-2004. Capital Humano: Productividad y Desarrollo de las Personas. Año 2004.
- 10.- Divesup. Manual para la elaboración de formación técnica con enfoque de competencias laborales". Gobierno de Chile. Ministerio de Educación Santiago de Chile. Año 2003.

- 11.- CINDA. Competencia de Egresados Universitarios, Chile. Año 2004.
- 12.- Mertens, Leonard. Competencia Laboral: Sistemas, surgimiento y modelos. Cinterfor. Montevideo. Año 1997.
- 13.- Weinberg Pedro Daniel. Formación Profesional, Empleo y Empleabilidad, Cinterfor. Año 2004.
- 14.- Papalia Diane y Otros, Psicología. Año 1996.
- 15.- Vidal García Javier, Métodos de Análisis de la Inserción Laboral de los Universitarios. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Universidad de León, España. Año 2003.
- 16.- Cohen Bruce J. Introducción a la Sociología. Año 1999.

Tesis

- 17.- Del Real Bastidas Marcela. Año 2004. Seminario de Título "Competencias Profesionales y Trabajo Social: Análisis de las prácticas profesionales de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, durante el período 1998-2004".
- 18.- Berríos Jessica y Galindo Sandra. Año 2004. Seminario de Título "Seguimiento del colectivo profesional de la Escuela de trabajo Social de la Universidad de Valparaíso. Análisis desde las perspectivas rutas laborales y competencias profesionales". Promociones de titulación 1998-2004.

Boletín y Artículos de revistas

- 19.- Educación Superior y Mercado laboral". Cáceres, Gustavo. En Boletín MECESUP 3, 2003.

20.-Documento de discusión sobre los estándares globales de calificación para la educación y capacitación en Trabajo Social". Aiets/Fits. En: "Encuentro Internacional de Escuelas de Trabajo Social" . Año2002.

21.- Cuaderno de Trabajo Social N°1 Artículo: "Formación Universitaria en Trabajo Social". Patricia Castañeda Meneses, Ana Maria Salamé Coulón. Año 2002.

22.- Formación de Recursos humanos y Competencia Laboral". Ibarra Agustín. En: Boletín Cintefort/ OIT No. 149. Montevideo. Año 2000.

23.- Instrumentación de la Educación basada en Competencias. Perspectivas en la teoría y práctica en Australia". Gonzzi, Andrews y Athanasou, James. En: Competencia Laboral y Educación basada en Normas de Competencia. SEP. CNCCL. CONALEP. México. Año1996.

Internet

24.- Formación Universitaria y Construcción Social. Ponce, José Miguel. 2003. En www.monografias.com

25.- Índice de Desempleo en América Latina. En www.clickempleo.com

26.- Un modelo de empleabilidad basado en resistencias: El caso del mercado de trabajo en Puebla 2002". Guillermo Campos Ríos. Universidad Autónoma Metropolitana. 2002.

En <http://www.eumed.net/tesis/gcr/index.htm>.

27.- Implicaciones Económicas del Concepto de Empleabilidad. Guillermo Campos Ríos. Revista Aportes. Universidad Autónoma de Puebla.2003. En: <http://www.aportes.buap.mx/23fo3.pdf>

28.- Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral". Rafael Martínez Martín.2000. En: <http://premium.vlex.com/>.

29.- Recomendación 195 sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos: Educación, Formación y Aprendizaje Permanente. Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 90ma. Reunión, Ginebra, 17 de Junio de 2004. En: www.cinterfor.org

30.- Competencias Laborales Chile, Fundación Chile, Chile Califica. 2005. En www.competenciaslaborales.cl.

Artículos de periódico

31.- Ir a la Universidad ya no es necesario". Flores, Fernando. 20 de marzo del 2003. En Diario el Expreso.