

**CENTRO INTERUNIVERSITARIO DE DESARROLLO – CINDA
GRUPO OPERATIVO DE UNIVERSIDADES CHILENAS
FONDO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL – MINEDUC – CHILE**

SEGUIMIENTO DE EGRESADOS E INSERCIÓN LABORAL: EXPERIENCIAS UNIVERSITARIAS



Los antecedentes, opiniones y conclusiones expresados en este libro son responsabilidad de los autores y no reflejan necesariamente el punto de vista de CINDA o de las universidades que representan.

Centro Interuniversitario de Desarrollo
CINDA

Colección Gestión Universitaria

ISBN:
Inscripción N°

Primera edición:
Marzo 2012

Dirección Ejecutiva:
Santa Magdalena 75, piso 11, Providencia
Teléfono: 234 1128
Fax: 234 1117
<http://www.cinda.cl>
Santiago, Chile

Alfabetas Artes Gráficas
Carmen 1985
Fono Fax: 364 9242
Santiago, Chile

ÍNDICE

PRESENTACIÓN 9

INTRODUCCIÓN 11

PRIMERA PARTE: ESTUDIO SOBRE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS E INSERCIÓN LABORAL EN LAS UNIVERSIDADES CHILENAS

Aspectos referenciales sobre la inserción laboral y seguimiento de egresados.

Ricardo Herrera, Selín Carrasco y Eduardo González, Universidad de La Frontera; José Sánchez y María Inés Solar, Universidad de Concepción; Gonzalo Fonseca, Marco Peña y Gloria Toro, Universidad Católica de la Santísima Concepción; Andrea Vega y María Zúñiga, Universidad de La Serena 19

Situación actual del seguimiento de egresados e inserción laboral en un grupo de universidades chilenas.

Luis Loncomilla y Nancy Ampuero, Universidad Austral de Chile; Álvaro Poblete y Mariela Casas, Universidad de Los Lagos; Roberto Saelzer, Universidad de Concepción; Rodrigo del Valle, Universidad Católica de Temuco; Carlos Pérez, Mireya Abarca y Sara Paredes, Universidad de Antofagasta; Mario Báez y Jorge Lagos, Universidad de Tarapacá 57

Propuesta de gestión del seguimiento de egresados e inserción laboral en base al aseguramiento de calidad.

Claudia Oliva, Daniela Matamala, Doris Rodés y Mario Letelier, Universidad de Santiago de Chile; Flavio Valassina, Elizabeth Grandón y Patricia Letelier, Universidad del Bío-Bío; Humberto Vergara y Mauricio Moreno, Universidad Católica de la Santísima Concepción; Enriqueta Jara, Universidad Católica de Temuco; Héctor Noriega, Universidad Austral de Chile 113

VARIABLES QUE INCIDEN EN LA INSERCIÓN LABORAL DE TITULADOS UNIVERSITARIOS. <i>Ana Gutiérrez, Fabiola Faúndez y Mauricio Ponce, Universidad de Talca; Paula Riquelme, Ricardo García y Jaime Castillo, Universidad Católica de Temuco; María Adriana Audibert, Loretto Pantoja y Sandra Contreras, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso</i>	153
--	-----

SEGUNDA PARTE:
EXPERIENCIAS EJEMPLIFICADORAS EN LAS
UNIVERSIDADES EN RELACIÓN AL SEGUIMIENTO DE
EGRESADOS E INSERCIÓN LABORAL

Estudio de la inserción laboral de la población titulada en las universidades catalanas. <i>Joan Bravo i Pijoan, Secretario del Consejo de Dirección de la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Catalunya (AQUCatalunya), España</i>	181
---	-----

El observatorio laboral de profesiones de Costa Rica. <i>Ilse Gutiérrez Coto, Investigadora de la División de Sistemas de OPES, CONARE y coordinadora del OLaP., Costa Rica</i>	187
--	-----

Educación superior y empleo, resultados y futuro en Europa y América Latina. <i>José-Ginés Mora, Institute of Education, University of London.</i>	199
---	-----

Seguimiento de los egresados de la Universidad Nacional del Santa. <i>América Odar Rosario, Docente de la Universidad Nacional del Santa, Perú, Responsable del Proyecto; Rosa Llanos Vargas, Docente de la Universidad Nacional del Santa, Perú; Lidia Lizaraburu de Campos, Jefa de la Oficina de Investigación de la Universidad San Pedro; César Falconi Cossio, Docente de la Universidad Nacional del Santa, Perú.</i>	217
---	-----

Situación laboral y personal del egresado de la Universidad Nacional de Trujillo, Perú, periodo 1995-1999. <i>Lidia M. Lizaraburu Montero, Obidio Rubio Mercedes, Britaldo Campos Marín, William B. Campos Lizaraburu, Docentes de la Universidad Nacional de Trujillo, Perú.</i>	229
--	-----

Fortalecimiento de redes y vinculación con ex alumnos de la Universidad de Talca. Experiencia y propuesta de modelo. <i>Sergio Matus Fuenzalida, Vicerrector de Desarrollo Estudiantil, Universidad de Talca, Chile; Enzo Núñez Núñez, Coordinador de la Dirección de Vínculos con Egresados, Universidad de Talca, Chile.</i>	245
La Universidad Católica de Nuestra Señora de la Asunción y sus egresados. <i>Esteban Kriskovich, Secretario General, Universidad Católica Nuestra Señora de la Asunción, Paraguay.</i>	259
Encuesta sistemática de seguimiento a graduados. Universidad Nacional de Asunción. <i>César Maximiliano Talavera Galeano, Secretario General, Universidad Católica Nuestra Señora de la Asunción; María Gloria Paredes de Maldonado y María Evangelista Cristaldo de Benítez; Docentes de la Universidad Nacional de Asunción, Paraguay.</i>	261
Movilidad social intergeneracional: una medida de la contribución social de las universidades. El caso de los titulados de la Universidad del Bío-Bío, Chile. <i>Elizabeth Grandón Toledo, Directora General de Relaciones Institucionales de la Universidad del Bío-Bío, Chile; Gilda Vargas Mac-Cardé, Directora de Admisión, Registro y Control Académico de la Universidad del Bío-Bío, Chile.</i>	275
Seguimiento de egresados e inserción laboral de postgraduados en Chile: análisis de contexto. <i>Claudia Oliva, Investigadora del CICES de la Universidad de Santiago de Chile; Cristian Cuevas, Investigador del CICES de la Universidad de Santiago de Chile; Elizabeth Grandón, Directora General de Relaciones Institucionales de la Universidad del Bío-Bío; Flavio Valassina, Director de Docencia de la Universidad del Bío-Bío; Mario Letelier, Director del CICES de la Universidad de Santiago de Chile; Patricia Letelier, Departamento de Enfermería de la Universidad del Bío- Bío, Chile.</i>	295

PRESENTACIÓN

El presente libro –que ponemos a disposición de la comunidad académica– es el decimocuarto de la serie de trabajos que ha desarrollado el Grupo Operativo de universidades chilenas coordinadas por CINDA¹, financiado, tanto este como los anteriores, por el Fondo de Desarrollo Institucional de la División de Educación Superior del Ministerio de Educación.

El libro es el producto del trabajo desarrollado durante un año académico en el proyecto sobre seguimiento de egresados universitarios y la inserción laboral que culminó con el seminario internacional realizado en la Universidad Católica de Nuestra Señora de la Asunción en Paraguay, en noviembre de 2011. Dicho evento permitió recibir comentarios externos sobre el trabajo realizado en Chile por el Grupo Operativo y contrastar los resultados obtenidos con algunas experiencias internacionales.

Los casos presentados en este libro muestran la diversidad de esfuerzos que se han realizado tanto en el país como en Europa y América Latina y denota la relevancia que ha ido adquiriendo este tema, atendiendo al crecimiento de la oferta de profesionales y a la consecuente dificultad para insertarse en el trabajo al término de la educación postsecundaria.

El proyecto que dio origen a este libro se organizó en cuatro subgrupos de trabajo.

El primero de ellos estuvo focalizado en la formulación de un marco de referencia sobre la inserción laboral y el seguimiento de egresados a partir de la revisión de la bibliografía sobre el tema en comento y el análisis de experiencias nacionales e internacionales.

¹ El grupo está constituido de Norte a Sur por las siguientes universidades: Universidad de Tarapacá, Universidad de Antofagasta, Universidad de La Serena, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Universidad de Santiago de Chile, Universidad de Talca, Universidad de Concepción, Universidad del Bío-Bío, Universidad Católica de la Santísima Concepción, Universidad de La Frontera, Universidad Católica de Temuco, Universidad de Los Lagos, Universidad Austral de Chile y Universidad de Magallanes.

El segundo subgrupo estudió la experiencia que se da actualmente en las instituciones de educación superior en relación con el seguimiento de egresados y la inserción laboral.

El subgrupo tres estuvo abocado a preparar una propuesta para la gestión del seguimiento de egresados e inserción laboral.

El cuarto subgrupo analizó el conjunto de variables que pueden incidir en la inserción laboral, incluyendo entre ellas las variables de carácter académico.

Si bien existen algunos temas comunes o colindantes en el trabajo originalmente planteado por los subgrupos, durante el transcurso del proyecto se fueron determinando con mayor precisión cada una de las perspectivas establecidas, de modo que el resultado permitiera, desde diferentes enfoques, tener una visión holística y coherente del proceso.

La organización del trabajo realizado durante el proyecto está refrendada en la estructura del libro que se ha conformado en dos partes.

En la primera parte, se da cuenta del trabajo del Grupo Operativo e incluye trabajos sobre el marco de referencia y experiencias internacionales sobre los instrumentos de diagnóstico y las diversas experiencias de las universidades para hacer más expedita la transición desde el término de los estudios sistemáticos a la inserción laboral.

La segunda, recoge algunas experiencias ejemplificadoras en las universidades chilenas y extranjeras en relación al tema.

Junto con entregar este trabajo a la comunidad académica, a las autoridades educacionales y al público en general, CINDA espera contribuir al desarrollo tanto conceptual como práctico sobre el tema. Al mismo tiempo, se deja constancia de los agradecimientos al Programa del Fondo de Desarrollo Institucional del Ministerio de Educación; a quienes participaron en la elaboración de los estudios; a los especialistas extranjeros que compartieron experiencias y a todos aquellos que, de una u otra forma, colaboraron con la entrega de datos o con otros aportes a la consecución de este trabajo. En particular, al Dr. Jorge Lagos, participante del proyecto, quien colaboró en la corrección de prueba.

La coordinación del Proyecto y la edición de este libro estuvieron a cargo del Dr. Luis Eduardo González Fiegehen, Director del Área de Políticas y Gestión Universitaria de CINDA.

MARÍA JOSÉ LEMAITRE
Directora Ejecutiva de CINDA

Santiago, diciembre de 2011.

INTRODUCCIÓN

El crecimiento de la oferta educativa, que implicó en el caso chileno pasar de nueve universidades a comienzos de los años 70 a sesenta entidades en la actualidad, ha implicado un cambio importante en la estructura educativa y laboral de Chile y de los países de la región latinoamericana. Este aumento vino asociado a un incremento de la matrícula que pasó de 78.000 estudiantes en 1970 a 998.034 en el año 2011¹. Ello ha derivado en importantes dificultades de los egresados para encontrar trabajo, lo que se refleja en el desempleo entre los jóvenes con educación superior que alcanza a 24% de los desocupados en Chile según cifras del año 2008².

Esta situación ha generado preocupación en las autoridades universitarias, lo que ha redundado en la creación de diversos mecanismos de apoyo para la transición entre el momento de egreso y la incorporación al mundo laboral.

En este contexto, el Programa de Políticas y Gestión Universitaria de CINDA, que ha trabajado desde 1980 en la perspectiva de perfeccionar la función docente en la región, se planteó durante el año 2011 un proyecto de investigación interinstitucional que permitiera determinar el estado de avance de las universidades en relación al desarrollo y aplicación de modelos y estrategias innovativas para la formación de profesionales en América Latina, así como también identificar conceptos, valores, políticas y objetivos sobre los cuales pudieran generarse consensos. Todo ello, con miras a orientar proyectos futuros destinados a adecuar la universidad a las nuevas demandas productivas y sociales.

Es así como se preparó el proyecto del cual se da cuenta en el presente libro. El estudio fue elaborado por 14 universidades chilenas y fue seleccionado

¹ Consejo Nacional de Educación. (2011). *Perspectivas en Educación*. N° 5. Diciembre.

² Brunner J.J., Ferrada R. Editores. (2011). *Educación Superior en Iberoamérica. Informe 2011*. Santiago de Chile, CINDA, Universia. Cuadro E.1.8. pág. 250.

dentro del concurso del Fondo de Desarrollo Institucional del Ministerio de Educación de Chile.

El objetivo general del proyecto fue el de “Formular propuestas de seguimiento de egresados que facilitaran y potenciaran la vinculación de la universidad con el medio externo y que permitieran favorecer la retroalimentación de los procesos formativos y una positiva inserción laboral”.

Para el logro de este objetivo general, se plantearon los siguientes objetivos específicos:

Analizar el estado del arte en relación al seguimiento de egresados e inserción laboral en el ámbito nacional e internacional, de modo de definir un marco conceptual sobre el cual trabajar.

Analizar las intervenciones que han sido implementadas por las universidades del GOP de CINDA a partir de los resultados de los programas de seguimiento de egresados e inserción laboral.

Caracterizar las iniciativas y experiencias en torno al seguimiento e inserción laboral de los egresados de las universidades del grupo de CINDA.

Generar una propuesta de sistema de vinculación con los egresados aplicable a las universidades chilenas que contenga orientaciones, organización, gestión e instrumentos de consulta tipo.

Analizar los resultados de las iniciativas desarrolladas en las universidades en relación al campo laboral de los egresados, la retroalimentación para fortalecer el proceso formativo de pregrado y la orientación de la oferta de programas de postgrado y formación continua así como la generación de redes.

En el trabajo se consideraron los requerimientos del sector productivo y del medio laboral que exigen, por una parte, una creciente especialización, y por otra, una sólida formación previa que permita a los egresados adaptarse con flexibilidad a una amplia variedad de ocupaciones.

En el caso chileno, en los últimos años de la década de los ochenta, el crecimiento económico estuvo asociado a un incremento de la fuerza laboral ocupada y una incorporación de la mano de obra desocupada. En los comienzos de los noventa, el crecimiento económico estuvo más vinculado a un incremento de la productividad de la mano de obra ocupada. Esta nueva situación obligó a disponer de información adecuada para tomar decisiones junto con exigir un esfuerzo significativo del sector educativo para incrementar la productividad.

Desde una perspectiva económica, la educación debe ser vista como una inversión y también como un proceso. Frente a ello, hay ciertos elementos que generan una doble incertidumbre, porque las demandas son inciertas y las características de estas demandas también lo son. En consecuencia, en los últimos años ha crecido la incertidumbre del mercado, exceptuando aquellas áreas donde el Estado tiene un monopsonio como es el caso de salud y educación.

Frente a esta incertidumbre, el sistema educativo debe formar un profesional flexible, creativo, con capacidad analítica y lógica, con dominio de lenguajes (incluyendo el matemático y el de la información). Su finalidad es formar una persona con capacidad para buscar información que pueda transformar la información en conocimiento y el conocimiento en sabiduría.

Por otra parte, las transformaciones en la educación superior que surgieron en Europa durante la última década del siglo XX han relevado la necesidad de que las instituciones de educación superior asuman los efectos de la globalización de la economía y del surgimiento de la sociedad del conocimiento, debiendo enfrentarse al desafío de tener que adecuarse y cambiar sus objetivos y estrategias. Esta nueva sociedad requiere no solo de personas aptas y eficientes en las competencias propias de una determinada profesión, sino que deben poseer la capacidad de adaptación a nuevos contextos profesionales y laborales.

Es así como la universidad empieza a asumir un nuevo rol social en relación con la educación para el trabajo, haciéndose cargo de la formación a lo largo de toda la vida del profesional.

Teniendo en cuenta esta concepción, se puede esperar que muchos de los estudiantes ya no vengán a la universidad en busca de un grado o título, sino concurren para consolidar saberes, para tener un espacio de tiempo y reflexión personal sobre su quehacer profesional y para establecer interacciones de diálogo con otros especialistas.

En estas nuevas condiciones, cambiará también el perfil del estudiante, que en forma cada vez más frecuente llega con una experiencia laboral a enfrentar una situación de aprendizaje, y que en muchos casos debe continuar trabajando para financiar sus estudios. Por ende, las demandas de formación del profesor y las interacciones entre ambos serán diferentes. De hecho, necesariamente se producirán confrontaciones entre el aprendizaje del aula con la experiencia entre la teoría que surge de la reflexión lógica de los saberes y sus aplicaciones y la teoría que surge del análisis de la práctica y sus implicancias.

En este marco, las universidades ya no solo deben focalizarse en la calidad del proceso educativo, sino mirar hacia los resultados, es decir, qué pasa con sus egresados. Cada vez se hace más importante mantener una buena vinculación con ellos de modo de acercarse al mercado laboral, obteniendo información relevante para retroalimentar los procesos de enseñanza y aprendizaje, actualizar los perfiles de egreso de las carreras así como la revisión de los modelos de formación existentes.

Interesa conocer cuáles fueron las competencias más favorables para una inserción laboral exitosa, cuáles son las tendencias de las profesiones y qué áreas de acción tiene cada disciplina, entre otras. Todo esto ha conducido a que las universidades miren con más detención el proceso de transición de los egresados al mundo laboral.

En general, los procesos de inserción al trabajo de los profesionales egresados de las universidades se caracterizan por un alto grado de heterogeneidad, ya que existen múltiples factores de carácter social, académicos, laborales y personales que pueden repercutir en las oportunidades para obtener un empleo al egresar.

Lo anterior lleva a que los estudios de seguimiento de egresados se constituyan cada vez más en una valiosa e imprescindible herramienta para aportar información relevante sobre los variados factores que influyen en el proceso de inserción laboral del egresado, que van desde aspectos personales, socio-

económicos, de análisis de las trayectorias y de su comportamiento durante su vida académica.

Cada vez resulta más necesario para las instituciones de educación superior conocer respuestas a preguntas tales como: ¿Qué competencias requieren los egresados de las universidades para insertarse adecuadamente en el ámbito profesional en esta sociedad del conocimiento? ¿Cuál es el rol que deben cumplir las instituciones de educación superior para ayudar a sus futuros profesionales universitarios a desarrollar estas competencias?

En este ámbito, en el plano internacional, se puede citar diversas experiencias. Por ejemplo, en Italia –desde 1994– funciona el Consorcio Interuniversitario Alma Laurea liderado por la Universidad de Bolonia, cuyo propósito es facilitar el ingreso de los graduados al mundo laboral, promover la adecuación entre la oferta y la demanda de profesionales, apoyar la planificación institucional y colaborar al encuentro entre universidades y empresas.

Posteriormente, en Europa, en los años 1998/1999, se desarrolló el proyecto denominado *Careers After Graduation – An European Research Study (CHEERS)*, a través del cual 37.000 graduados de once países europeos aportaron información sobre la transición entre la universidad y el mercado laboral.

Más tarde, en el año 2004, surgió el proyecto *REFLEX (The Flexible Professional in Knowledge Society)*. A partir de la experiencia del proyecto *CHEERS*, se perfeccionó el instrumento clave del proyecto: una encuesta a los graduados universitarios cuatro años después de la graduación, permitiendo recopilar información comparable y contrastable y facilitando de esta manera el análisis de la evolución entre esos años.

Más recientemente, el Proyecto *PROFLEX (El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento)* del año 2006 se desarrolló dentro del Programa *ALFA* de la Unión Europea, concebido como un programa de cooperación entre instituciones de educación superior de la Unión Europea y de América Latina. El propósito de este programa fue analizar los resultados sobre la trayectoria de los graduados universitarios de Latinoamérica y poder establecer una comparación entre los países latinoamericanos participantes en el proyecto *PROFLEX* y los países europeos que participaron en los proyectos anteriores *CHEERS* y *REFLEX*.

Un incentivo adicional –para obtener mayores antecedentes sobre este tema– se dio en América Latina con la incorporación en los procesos de acreditación de las carreras universitarias y del análisis de la información sobre el seguimiento de egresados. Tal es el caso de la *CONEAU* en Argentina, de la *CNA* en Colombia, del *SINEAES* de Costa Rica y en Chile con la creación de la *CNAP* y posteriormente de la *CNA*.

En consecuencia, cada carrera ha comenzado a manejar información de las áreas de mayor desempeño laboral de los egresados, el tiempo que demoran en ocuparse y los niveles de renta aproximada que perciben. Asimismo, se ha hecho necesario tener información de las áreas de continuidad de estudios de los egresados (en la propia institución o en otras) estimando su cobertura e indicando si continúan estudios en instituciones nacionales o extranjeras.

Por otra parte, los proyectos *Tuning (2004/2005)* determinaron como metodología para establecer las competencias transversales y las competencias

específicas de las distintas áreas disciplinarias, instrumentos de consultas a egresados y empleadores. Todas estas iniciativas lograron instalar en las universidades la necesidad de crear programas de seguimiento de egresados e inserción laboral.

Aún así, se puede señalar que en general no ha habido un adecuado seguimiento de los alumnos una vez titulados. Esto último, unido a cierta falta de correspondencia entre los perfiles de los graduados con las exigencias del mundo de la producción, ha suscitado un problema grave para la eficiente empleabilidad en contextos nacionales, locales y regionales.

A partir de la constatación que las universidades no han desarrollado una capacidad de comunicación efectiva con empleadores y egresados, surgió la necesidad de generar un proyecto destinado a formular propuestas para favorecer el seguimiento de los egresados, analizando las iniciativas que se han implementado en torno a esta línea e identificando las mejores prácticas.

La situación antes descrita gatilló la idea de realizar un proyecto colaborativo sobre seguimiento de egresados e inserción laboral entre un conjunto de instituciones pertenecientes al Consejo de Rectores de Universidades Chilenas, el cual fue apoyado por el Ministerio de Educación. El trabajo fue llevado a cabo durante el año 2011 y uno de sus resultados es el presente libro.

La metodología utilizada para realizar el estudio es la denominada de “Grupo Operativo”. Esta metodología consiste en que un conjunto de especialistas estudian mancomunadamente un tema, aportando elementos teóricos y experiencias concretas. El análisis deviene en conclusiones y recomendaciones que son acogidas y adaptadas en función de los requerimientos específicos de las personas y entidades participantes. Se logra de esta manera compatibilizar el trabajo colaborativo y el respeto por la autonomía de cada universidad para tomar decisiones en función de su ideario y su proyecto institucional.

Primera parte:
ESTUDIO SOBRE SEGUIMIENTO DE
EGRESADOS E INSERCIÓN LABORAL EN LAS
UNIVERSIDADES CHILENAS

ASPECTOS REFERENCIALES SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL Y SEGUIMIENTO DE EGRESADOS

ANDREA VEGA*
EDUARDO GONZÁLEZ*
GLORIA TORO*
GONZALO FONSECA GRANDÓN*
JOSÉ SÁNCHEZ*
MARCO PEÑA*
MARÍA INÉS SOLAR*
MARÍA ZÚÑIGA*
RICARDO H. HERRERA*
SELÍN CARRASCO*

INTRODUCCIÓN

Durante las dos últimas décadas, las universidades han experimentado una presión intensa para que abandonen los principios que las habían gobernado hasta tiempos recientes: autonomía y autarquía. En la medida que ha disminuido el financiamiento de la educación superior, las universidades sienten la presión para abandonar parte de la autonomía institucional, acomodarse a demandas de mercado –incluido el empleo– y a un nuevo conjunto de estrategias que como herramientas de política emanan del Estado.

Los cambios que están ocurriendo en educación superior no pueden examinarse aislados de los cambios políticos y económicos, los cuales están conectados a las dinámicas de la globalización. En muchos países, en los que Chile ha sido ejemplo paradigmático, los cambios en las estructuras financieras, acopladas con mecanismos de cuenta pública, han forzado a las universidades a reconsiderar sus misiones sociales, sus prioridades académicas y sus estructuras organizacionales.

Las preocupaciones acerca de la equidad, accesibilidad, autonomía o las contribuciones de la educación superior a las transformaciones sociales, que fueron prevalentes durante las décadas previas, han sido ensombrecidas por las preocupaciones acerca de la excelencia, eficiencia, gastos y tasas de

* Andrea Vega, Académica del Departamento de Educación de la Universidad de La Serena; Eduardo González, Director Análisis y Desarrollo Institucional de la Universidad de La Frontera; Gloria Toro, Jefa Departamento de Capacitación e Innovación Docente de la Universidad Católica de la Santísima Concepción; Gonzalo Fonseca, Jefe Departamento de Currículum de la Universidad Católica de la Santísima Concepción; José Sánchez, Director de Docencia de la Universidad de Concepción; Marco Peña, Jefe Departamento de Evaluación Dirección de Docencia de la Universidad Católica de la Santísima Concepción; María Inés Solar, Profesora Emérita de la Universidad de Concepción; María Zúñiga, Decana de la Facultad de Humanidades de la Universidad de La Serena; Ricardo Herrera, Director de Análisis y Desarrollo Institucional de la Universidad de La Frontera; Selín Carrasco, Académico de la Universidad de La Frontera.

retorno. Entre estas preocupaciones aparece la inserción laboral de los titulados como una nueva exigencia de eficiencia. La noción de que la educación superior es principalmente un derecho ciudadano y una inversión social –que ha sido tomada como un hecho por muchas décadas– está siendo seriamente desafiada por una agenda neoliberal que pone una fe ciega en el mercado y en la articulación pasiva de las universidades a los mercados laborales.

Cambios del Contexto: Globalización, Nueva Economía, Mercados Laborales

Las tendencias hacia la reestructuración de la educación superior, y las tensiones que ello provoca, no son peculiares a Chile, ya que están siendo experimentadas por las instituciones en todo el mundo. La reestructuración de las universidades está tomando un patrón similar en una variedad de países que tienen regímenes sociales, políticos y económicos diferentes. Esta increíble similitud se relaciona en gran parte con la búsqueda de respuestas comunes a problemas comunes. El diagnóstico de los problemas enfrentados por las instituciones de educación superior –y las recetas para resolverlos– está altamente influenciado por las burocracias internacionales y poderosos grupos de negocios. De ahí entonces que un examen de los sistemas de educación superior y su relación con el empleo, no puede ignorar las dinámicas de la globalización y la hegemonía de los discursos y políticas neoliberales.

La Globalización

La globalización ha sido definida como “la intensificación de relaciones sociales mundiales que unen localidades distantes de un modo tal que los hechos locales son moldeados por eventos que ocurren a muchos kilómetros de distancia y viceversa” (Held, 1991)¹. Held sugiere, entre otras cosas, que la globalización es el producto de la emergencia de una economía global, la expansión de vínculos transnacionales entre unidades económicas que crean nuevas formas de toma de decisiones colectivas, el desarrollo de instituciones intergubernamentales y cuasi supranacionales, la intensificación de comunicaciones transnacionales y la creación de nuevos órdenes regionales y militares.

El proceso de globalización diluye las fronteras nacionales, cambia las solidaridades dentro de los estados-nación y afecta profundamente la constitución de identidades nacionales y de grupos de interés. Lo que es nuevo no es tanto su forma como su escala, se han eliminado las barreras del comercio nacional y las fuerzas económicas han jugado un papel más significativo en las economías locales.

¹ Held, D. (ed.) (1991). *Political Theory Today*. Stanford: Stanford University Press.

La Nueva Economía y los Mercados Laborales

En las sociedades industriales avanzadas y particularmente en aquellas con un extenso sistema de bienestar y un crecimiento económico en disminución, la fuerza laboral ha estado luchando para mantener altos los salarios, mientras la competencia extranjera fuerza a las empresas a mantener los precios bajos. Los Estados no han sido capaces de solventar el gasto social y los contribuyentes han comenzado a mostrar su resentimiento hacia las entidades que más se benefician de los ingresos del Estado: la burocracia estatal, los beneficiarios de la seguridad social y las instituciones que reciben subsidios estatales (entre ellas la educación). Esto ha llevado a un quiebre del consenso social y a un reordenamiento de las relaciones sociales de producción: el Estado deja de ser el árbitro regulador entre trabajo y capital para establecer alianzas con el capital empujando al trabajo a una posición defensiva.

En los países en desarrollo, esto ha resultado en una marcada disminución del sector estatal y la reorientación de las políticas económicas. Dichas políticas incluyen el control del déficit, la reducción del gasto público, una estricta política monetaria para disminuir la inflación, la reducción de aranceles a las importaciones, la liberalización de los salarios y precios y un aumento del ahorro público y privado.

Al mismo tiempo, hay un alejamiento del modelo fordista de producción, que se caracteriza por un alto grado de rigidez, a un modelo conocido como toyotismo, que se caracteriza por una alta flexibilidad en el uso de la fuerza laboral, acciones, procesos de trabajo y mercados. El nuevo modelo de producción, que está basado en la reducción de costos y aumento de la velocidad en el movimiento de productos e información de un lugar del planeta a otro, tiene consecuencias agudas en los mercados laborales.

Lo anterior, junto con la intensificación de la competencia (y su consecuente disminución de los márgenes de beneficios), contratos de trabajo menos protegidos, remuneraciones por resultados e institucionalización de estrategias tipo “concepto de equipo”, conduce a un mercado de trabajo polarizado compuesto por un pequeño sector, altamente cualificado y bien remunerado, por un lado; y un gran sector de trabajadores poco cualificados y mal remunerados, por el otro. Así como las industrias migran a las técnicas de producción de alta tecnología con el fin de aumentar la competitividad internacional, la política educativa está cada vez más diseñada para un mercado laboral cada vez más segmentado, lo que aparentemente requiere de un pequeño grupo de supervisión, personal directivo con habilidades flexibles y amplios conocimientos orientado al desarrollo de sistemas diversos; y un gran número de trabajadores de nivel inferior con habilidades de trabajo muy especializados. En este contexto, las universidades son percibidas por los líderes políticos como fuentes de innovación, especialmente en las áreas científica y tecnológica que alimentan la productividad de alta tecnología, por una parte; y a ser proveedoras de mano de obra calificada, por otra.

Este proceso es concomitante con la aparición de una sociedad basada en el conocimiento, que se expresa en el surgimiento de nuevas fuerzas de producción (la industria está cambiando de un modelo industrial-mecánico a uno

regido por el microchip, la robótica y la automática, la autorregulación de las máquinas basadas en tecnologías informáticas y digitales) y en un aumento en la proporción del sector servicios en detrimento de la agricultura y la manufactura.

Consecuencias Sociales y Educativas

Una las principales críticas a las políticas neoliberales es que, mientras los altos costos ya están siendo pagados en términos de una desigualdad en el ingreso, recortes en el gasto en educación, salud e infraestructura y trabajo precario; la mayoría de la población aún no ha sentido los beneficios de estas políticas. También se afirma que la reestructuración económica conduce a un modelo de exclusión social que deja fuera del acceso a los mínimos económicos y sociales a grandes sectores de la población. Otra crítica es que con la implementación de las políticas neoliberales, el Estado se retira de su responsabilidad de administrar los recursos públicos y en sustitución de ello asume una fe ciega en el mercado y en la esperanza de que el crecimiento económico con el tiempo va a generar suficiente cantidad de un derrame para ayudar a los pobres y marginados.

Con lo dicho anteriormente, se puede señalar que la convergencia de las reformas de la educación superior en las diferentes sociedades se explica principalmente por el imperativo económico internacional de seguir siendo competitivos en el mercado global. Desde esta perspectiva, las reformas son el resultado de un proceso de difusión cultural en el que las estrategias fluyen de país en país a través de redes de expertos que seleccionan alternativas políticas a partir de una agenda política dominante. Gran parte de la reestructuración de la universidad contemporánea es el resultado del esfuerzo consistente de los grupos de interés específicos exógenos a las universidades y de políticas públicas para adaptar la universidad a la nueva era de la acumulación flexible. Obviamente que uno de los factores más visibles de esta nueva mirada lo constituye el acceso al empleo.

En esa perspectiva, los gobiernos centrales de América Latina, al igual que sus contrapartes en Europa, África, América del Norte, Asia y Australia, han reducido drásticamente los subsidios, forzando a las instituciones de educación superior a confiar más en el financiamiento privado y competir entre sí por el financiamiento y por los mejores estudiantes. Se están desarrollando nuevos marcos legislativos para impulsar la reestructuración de la universidad y existe una ola de planes gubernamentales, leyes, reglamentos y recomendaciones para llevar a las universidades a una condición de mercado, proponer cambios radicales en todos los aspectos de la vida académica incluyendo el financiamiento de los planes de estudios y de los programas de investigación.

Con el argumento de que las universidades deben ser competitivas en la búsqueda de la excelencia y en la manera de satisfacer las demandas y necesidades del mundo empresarial, en muchos países se han establecido sistemas nacionales de evaluación para proporcionar una base para la asignación de fondos. Este modelo es visto como centrado en la reducción del papel del Estado en la educación superior y su reemplazo por el mercado como el ins-

trumento para dar forma a la institución que tiene que competir con otras instituciones por los estudiantes y su financiamiento.

En Chile, a partir de la Reforma de 1981, las universidades públicas han experimentado un período de contracción del presupuesto debido a una disminución en los fondos estatales y por lo tanto han sido presionadas para ampliar sus fuentes de ingresos (incluido el cobro de matrículas a los estudiantes, lo que ha resultado ser altamente controversial). Muchas personas, particularmente los líderes estudiantiles, afirman que la introducción de cuotas de matrícula constituye una privatización de facto de las universidades estatales. Al mismo tiempo, al igual que en otros países, las universidades públicas chilenas están siendo cada vez más obligadas a aceptar las políticas y las direcciones determinadas por el Estado. Esta interesante combinación de privatización y control del gobierno constituye la marca de la reestructuración actual de la universidad.

¿Reestructuración o Privatización? Las Universidades y la Inserción Laboral

Las universidades públicas están experimentando recortes financieros del gobierno que ejerce presión en la diversificación de las fuentes de ingresos, los programas de recuperación de créditos y los contratos con el sector empresarial. Al mismo tiempo, el financiamiento indirecto está cada vez más condicionado a la rendición de cuentas, lo que significa que los recursos dependen cada vez más de la evaluación de acuerdo con “criterios de desempeño” establecidos por las fuerzas del gobierno y del mercado. Las universidades también se ven obligadas a poner en práctica procesos de autoevaluación que se complementan con evaluaciones externas para hacerse acreditables y, por extensión, poder aspirar a recursos financieros. En este escenario, las universidades tienen autonomía para decidir sobre los asuntos internos y las formas para alcanzar los objetivos establecidos (control de procesos), mientras que el gobierno tiene el poder de decidir los objetivos (control del producto). Este sistema se conoce tradicionalmente como “evaluación a distancia”².

En los últimos años ha habido un aumento de la participación privada en las universidades públicas debilitando aún más la división entre lo público y privado. Esta división también ha sido empañada por el financiamiento de las instituciones privadas. Del mismo modo, ha habido un aumento de la presencia de una racionalidad empresarial en los asuntos universitarios que ponen énfasis en modelos de gestión empresariales en la toma de decisiones. Esta tendencia incluye también una presencia cada vez mayor de los valores y las fuerzas de mercado en el mundo académico. La lógica de mercado también incluye una orientación a la demanda, la introducción de ciclos cortos y un énfasis en la profesionalización de acuerdo a interpretaciones funcionalistas que se hacen de las demandas del mercado laboral.

² Neave, G. and F. Van V. (eds.) (1991). *Prometheus Bound. The Changing Relationship Between Government and Higher Education in Western Europe*. New York: Pergamon Press.

El denominador común de estas tendencias es la pérdida gradual de la autonomía institucional y el aumento creciente del poder de las fuerzas externas (el Estado y el mundo de los negocios) para influir en la dirección de las políticas universitarias, un proceso que se conoce tradicionalmente como el cambio de la universidad autónoma a la universidad heterónoma. No está claro todavía si más o menos la autonomía va a ayudar a las universidades para enfrentar el reto del nuevo mundo globalizado y las exigencias de la economía basada en el conocimiento. De hecho, en este punto se debe insistir en la necesidad de abordar los problemas expresados en oportunidades anteriores (Herrera, 1998)³ en el sentido de que los procesos de formación en las universidades no pueden remitirse solamente a la reproducción de los discursos hegemónicos, sino que deben abordarse también en una perspectiva de cambio cultural.

Visualizar los procesos de formación como reproducción y cambio cultural, trae como consecuencia y desafío que la universidad pública chilena no solo debe intentar resolver los problemas de aseguramiento de calidad propuestos por el Estado (a través de los procesos de acreditación) y de las presiones ejercidas por el mercado, sino que deben abocarse a la búsqueda de su redefinición en consonancia con sus declaraciones de visión, misión y perfiles a través de la construcción de una nueva gobernabilidad, de nuevos enfoques y modelos que garanticen su adecuado cumplimiento. En ese espacio, pueden las universidades enfrentar mejor los desafíos actuales y futuros (Herrera 2002)⁴.

La conciencia de que el ideal de la formación profesional tiene que ser constantemente redefinido y/o renegociado, pone a prueba la capacidad innovadora de las universidades chilenas. Esto implica poner el acento en la capacidad autorreguladora de las instituciones. El foco ya no puede estar en cumplir técnicamente con las demandas propuestas por el Estado solamente, sino que los esfuerzos deben ampliarse a la atención a las demandas sociales donde la cuenta pública de las acciones se traslada desde un receptor único (el Estado) hacia la sociedad civil como un todo. Simultáneamente, pareciera que los tiempos están maduros para un debate societal serio acerca de la función de las instituciones en el mundo actual.

La necesidad de tener un sistema de educación superior más eficiente, con mayor capacidad de respuesta a los requerimientos del desarrollo nacional, que asegure la equidad en el sentido de brindar igualdad de oportunidades en el acceso y en el aprendizaje y que diversifique la fuerza laboral en el contexto de la globalización compatible con la necesidad de mantener el legado cultural de la nación, son tópicos que emergen como telón de fondo a un debate más profundo acerca de la formación profesional de calidad que no puede ser “resuelto” por un solo y perfecto esfuerzo de diseño para la formación profe-

³ Herrera, Ricardo (1998). “Bases Para el Desarrollo Cualitativo de la Docencia Universitaria”. CINDA (1998). *Gestión e Internacionalización de la Docencia Universitaria*. Centro Interuniversitario de Desarrollo. Santiago de Chile. Alfabetá Impresores.

⁴ Herrera, Ricardo (2002). “Visión y Misión en las Universidades Chilenas: Declaraciones que no son Compromiso”. CINDA 2002. *Indicadores Universitarios: Experiencias y Desafíos Internacionales*. Santiago de Chile: Alfabetá Impresores.

sional y la inserción laboral. Más bien, la respuesta debiera conducir a sondear un escrutinio profundo no solo de los medios técnicos para sostener una formación de calidad, sino que a trabajar en serio en la compatibilidad entre los propósitos propios de las universidades y las demandas sociales.

Inserción Laboral en la Nueva Economía: Los Desafíos Complejos de la Productividad

Las complejidades del empleo en la nueva economía debieran traer consigo una creciente complejización de la universidad para enfrentar los desafíos de la inserción laboral.

Pareciera ser de sentido común señalar que no hay nada más importante para el desarrollo económico prolongado de un país que el aumento de la productividad. En la vieja economía, aquella basada en la producción masiva y altamente estandarizada, unos pocos expertos o administradores controlan el proceso de producción desde arriba y un gran número de trabajadores desarrollan en la base los procesos de operaciones preestablecidas y estandarizadas. Este es un sistema muy jerárquico y rígido, con poco espacio para la innovación, donde la disciplina y la confianza en la lealtad de los trabajadores son virtudes supremas. Esta vieja economía de producción masiva se mantuvo estable y competitiva en la medida que podía reducir sus costos de producción (incluido el precio de la fuerza de trabajo) y cuando se podía cambiar constantemente su línea de productos. En su articulación con el aparato productivo de la antigua economía, el sistema educativo se orientó hacia la formación de los jóvenes que podían aceptar instrucciones y ponerlas en práctica concienzudamente (Reich 1992)⁵.

La nueva economía global es muy diferente. Con los avances en el transporte y la tecnología de comunicaciones, especialmente las computadoras, el proceso de producción se ha repartido y fragmentado en todo el mundo, donde los diferentes productos se pueden hacer de manera más eficiente y económica. La producción se destina a la exportación en lugar de dirigirse hacia el mercado interno. Los países ya no pueden competir únicamente por medio de recortes de costos dado el hecho de que existen trabajadores en otras partes del mundo dispuestos a producir con salarios más bajos que sus contrapartes locales. La ventaja comparativa en términos de productividad en la nueva economía radica en la capacidad de confiar en los trabajadores altamente cualificados y dotados de gran flexibilidad adaptativa.

La cualificación y flexibilidad adaptativa pertenecen a la categoría de profesionales que Reich⁶ ha denominado “analistas simbólicos” e incluye a todos los profesionales que trabajan en la identificación y solución de problemas y en actividades estratégicas. Una preocupación central para el desarrollo de nuestras universidades públicas, y sin duda un elemento principal en la promoción de su propia credibilidad, debe ser, además de realizar sus funciones

⁵ Reich, R. (1992). *The Work of Nations. Preparing Ourselves for 21st Century Capitalism*. Vintage Books.

⁶ *Ibidem*.

tradicionales en ciencia y tecnología, las letras y las humanidades, su capacidad para producir un número creciente de analistas simbólicos asumiendo toda la complejidad que implica esta tarea. Solo así existirán mayores garantías de una inserción laboral creativa e inteligente en el contexto del desarrollo nacional en el escenario de la nueva economía.

Es probable que surja una nueva coyuntura histórica en las universidades chilenas, con nuevos mecanismos de incorporación y exclusión de clase. Las políticas de ajuste y reforma estructural de las universidades han sido presentadas por los gobiernos con una fuerte orientación al mercado. En este contexto neoliberal, proponer que las universidades se vincularán tanto a la constitución de las identidades democráticas como a la producción y reproducción de conocimientos con el fin de aumentar la productividad, no puede ser considerada una postura romántica. En este contexto, las alternativas a largo plazo para las universidades públicas dependen de una compleja constelación de factores, incluyendo el papel del Estado y de las mismas universidades públicas.

Las universidades públicas chilenas no pueden evitar las condiciones sociales, económicas, políticas y culturales en las cuales están insertas. Incluso en el contexto de fuertes presiones exógenas a las cuales están sometidas las universidades públicas, mantendrán organizaciones (pequeñas o grandes, masivas o elitistas) dedicadas a la cultura, la ciencia y a la política. Se seguirá brindando un espacio para los debates, la lluvia de ideas, las redes, los juegos de poder, las teorías, el análisis empírico y las prácticas políticas en el contexto del desarrollo tecnológico y la creación humanista y científica. El optimismo de la voluntad y la vitalidad creadora de las universidades abrirá posibilidades de resignificar la relación entre formación profesional y el empleo en la perspectiva del desarrollo nacional.

LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE LA SOCIEDAD ACTUAL: CONCEPTOS, EXPERIENCIAS, CALIDAD

Como primera aproximación, es necesario advertir que el paso de la universidad al trabajo que actualmente realizan los egresados tiene lugar en el ámbito de la comúnmente llamada “Sociedad de la Información y del Conocimiento”, a la que cabría agregar dos conceptos adicionales: Comunicaciones y Consumo. La sociedad actual puede ser descrita como Sociedad de la Información⁷, del Conocimiento, de las Comunicaciones y del Consumo⁸,

⁷ En la Cumbre de Ginebra, de diciembre de 2003, los líderes mundiales declararon las intenciones originales de plantearse una Sociedad de la Información: “Nuestro deseo y compromiso comunes de construir una Sociedad de la Información centrada en la persona, integradora y orientada al desarrollo, en que todos puedan crear, consultar, utilizar y compartir la información y el conocimiento, para que las personas, las comunidades y los pueblos puedan emplear plenamente sus posibilidades en la promoción de su desarrollo sostenible y en la mejora de su calidad de vida, sobre la base de los propósitos y principios de la Carta de las Naciones Unidas y respetando plenamente y defendiendo la Declaración Universal de Derechos Humanos.”

⁸ El término ‘sociedad del conocimiento’ ocupa un lugar estelar en la discusión actual en las ciencias sociales así como en la política europea. Se trata de un concepto que aparentemente

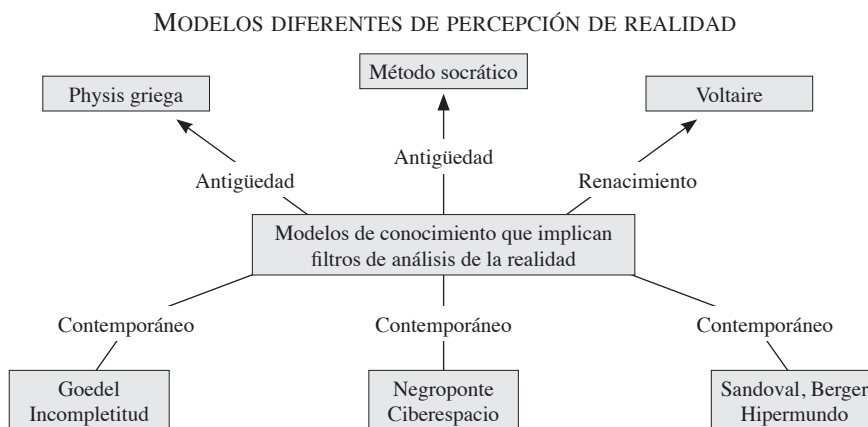
denominaciones pocas veces explicitadas, pero que inciden en el desarrollo de sus organizaciones y en la lectura que de ellas se realiza.

De Conceptos y Comprensiones: El color del cristal con que se mira⁹

La primera gran discusión surge de la comprensión acerca de los términos “egresados” y “titulados” buscando la mejor expresión para focalizar los procesos de seguimiento en los sujetos pertinentes, lo cual no ha sido fácil dilucidar. Las interrogantes son: ¿por qué se da una diferencia conceptual? y ¿qué elementos interfieren? Bajo ello subyace una diferencia epistemológica mayor, mapas conceptuales diferentes para referirse a palabras similares y para entender la dinámica de las instituciones y de la universidad en la sociedad de la información, del conocimiento, las comunicaciones, el consumo y el sentido que estas le atribuyen a los procesos de seguimiento.

Haciendo patente las diferentes perspectivas de análisis y estructuras conceptuales en juego, aparece el término “pública”, asociado a dos palabras muy comunes como, “universidad” y “mujer”. La ironía creativa del idioma castellano hace el resto. Con ello se pone en evidencia que existen fuertes diferencias conceptuales acerca de los términos egresados y titulados, porque ambos conceptos se significan de modo diferente dependiendo de quién sea el intérprete y el lugar en el que se sitúa. (Gráficos 2 y 3)

GRÁFICO 1



resume las transformaciones sociales que se están produciendo en la sociedad moderna y sirve para el análisis de estas transformaciones. Al mismo tiempo, ofrece una visión del futuro para guiar normativamente las acciones políticas. Sin embargo, ha tenido una adaptación desigual en las diferentes áreas lingüísticas concurriendo también con otros términos como ‘sociedad de la información’ y ‘sociedad red’. REVISTA BIBLIOGRÁFICA DE GEOGRAFÍA Y CIENCIAS SOCIALES (Serie documental de *Geo Crítica*), Universidad de Barcelona, ISSN: 1138-9796. Depósito Legal: B. 21.742-98, Vol. XI, nº 683, 25 de octubre de 2006.

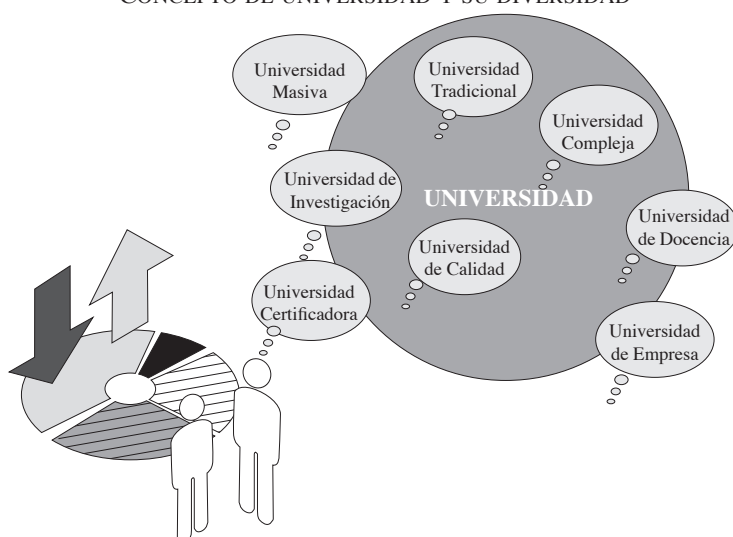
⁹ Bruner, Jerome. 2004. *Realidad Mental y Mundos Posibles*. Barcelona: Gedisa.

La noción de universidad se complejiza aún más cuando se interpreta –o se lee de acuerdo al propio sistema de símbolos–, como lo recalcan Winograd y Flores ya en 1987 en su libro “Understanding Computers and Cognition”¹⁰.

¿Qué se entiende entonces por universidad? En el Gráfico 3 se muestran algunas de las múltiples denominaciones a lo que debería ser un mismo concepto; sin embargo, muchas de estas figuras como las universidades de empresas, las certificadoras, etc., no son reconocidas como tales por los rectores de las universidades chilenas. Estas diferencias muestran que, bajo la aparentemente similar superficie, existen conceptos muy diferentes de universidad.

GRÁFICO 3

CONCEPTO DE UNIVERSIDAD Y SU DIVERSIDAD



La comprensión del término “universidad” establece la relación con los egresados. En general, los adscritos a los modelos de “universidad empresa” o cercanos a este, tienen clara la forma y los objetivos para seguir a sus egresados, asumen a sus estudiantes como a “clientes” que reciben un servicio que han comprado previamente, y buscan “fidelizarles” en su consumo formativo y brindarles servicios de acuerdo a los parámetros de “calidad” establecidos por la institución, retroalimentándose a través de ellos en este proceso. Desafortunadamente, la confusión epistemológica actual en Chile hace que muchos de los integrados en este modelo mantengan un concepto de la educación como un “derecho”, lo que no calzaría con su aproximación conceptual.

¹⁰ Winograd, Ferry; Flores, Fernando. 1986. “Understanding Computers and Cognition”. A New Foundation for Design. Norwood, NJ: Ablex, USA.

Por muchos años se han recibido mensajes para cambiar los conceptos mediante la dualización del lenguaje. Todo cambia. Se va construyendo en el entorno una realidad sobre la base del lenguaje. El neoliberalismo resignifica de manera especialmente inteligente conceptos que luego soportarán a otros, como bien afirma Sennet en su libro *La corrosión del carácter*¹¹. En Chile se conoce bien esta modificación eufemística del lenguaje. Un ejemplo claro es el de “calidad en educación”. Así, al referirse a calidad, se asume que se trata de algo muy bueno, de excelencia, mientras que CALIDAD ha sido definida en la ISO 8402 como “el conjunto de características de una entidad que le confieren la aptitud para satisfacer las necesidades establecidas y las implícitas”.

Bajo la óptica de la calidad antes mencionada, ¿cómo se aplica a la educación el concepto de “sobre calidad”? Si se aplica “control de calidad”, ¿los defectos de “sobre calidad” son tan graves como los de “insuficiente calidad”? Si a los egresados les va demasiado bien, ¿se han cometido errores? Si aparece un Nobel, ¿se debe castigar a los profesores que han generado semejante despilfarro de calidad?

En relación al concepto “egresado”, la empresa decide el momento en que encuentra al estudiante “maduro” para comenzar a trabajar en ella, y en este caso no distingue, necesariamente, cuando contrata, si el “profesional” está con su título en la mano o no. Le interesa porque resuelve una situación a la empresa. Esto es especialmente notorio en las áreas de ingeniería.

Por otro lado, los que asumen a la universidad como una comunidad de conocimiento, buscan seguir construyendo conocimiento con ellos durante toda la vida para una sociedad que los necesitaría. La Universidad de la Sociedad de la Información, del Conocimiento, de las Comunicaciones no tiene ex alumnos, tiene socios, asociados, que construyen y reciben conocimiento construido por ellos, sus pares, durante toda la vida, por ende los procesos de seguimiento adquieren matices diferenciales. Un estudiante perdido por una institución de educación superior no significa la pérdida de su pago de colegiatura por cinco o más años. Significa, además, la pérdida del conocimiento que puede aportar a la comunidad universitaria. Los procesos de seguimiento bajo esta mirada deberían favorecer la comunicación para la colaboración y la construcción.

La no explicitación de estas comprensiones llevaría a las universidades a un estancamiento, a una captura en la tela de araña de las concepciones, del episteme de la Sociedad Industrial¹²; en los casos más osados, retocado con neoliberalismo. Así, las universidades pueden invertir miles de millones en modernizarse con tecnologías de la información y las comunicaciones, incluso para el seguimiento constante de egresados, pero el problema no es tecnológico, es epistemológico. Se mantiene la deuda, pues sin una epistemología propia de la universidad actual, tanto el seguimiento de egresados como la visión misma de la universidad están alterados.

¹¹ Sennet, Richard. 2000. *La corrosión del carácter, las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.

¹² Son parte del episteme de la Revolución Industrial tardía los términos “producción”, “servicio”, “cliente”.

En resumen, frente al egresado profesional hay interpretaciones que filtran, una estructura de lenguaje, de símbolos, de tradición que alteran las lecturas; interesa conversar aún más acerca de la evolución del concepto de universidad en la sociedad actual. Existe una evolución no explicitada de los conceptos asociados. El análisis de la sociedad actual requiere capturar en su discusión a las instituciones educativas superiores.

INSERCIÓN LABORAL Y SEGUIMIENTO DE EGRESADOS. EL CONTEXTO INTERNACIONAL.

“Desde hace varios años se ha venido fortaleciendo a nivel internacional la tendencia de evaluación de la actividad universitaria, como una forma de rendición de cuentas a la sociedad y a los gobiernos. En ese contexto de evaluación, el seguimiento de egresados es un asunto de vital importancia para las universidades, ya que el desempeño profesional y personal de los egresados permite establecer indicadores con respecto a la calidad y eficiencia de las instituciones de educación superior”¹³.

Es así como las universidades e instituciones de educación superior en todo el mundo han empezado a enfocarse en el aseguramiento de calidad para satisfacer las necesidades tanto de sus estudiantes, como de la sociedad con respecto al mundo laboral. El éxito de las universidades se mide principalmente en el resultado de sus estudiantes con respecto a su situación laboral y su compromiso social. Los estudios de seguimiento de egresados, constituyen una manera de realizar esta medición. Los estudios recopilan información sobre el desarrollo profesional, personal y social de los egresados. La idea no es solo producir datos, sino también analizarlos y facilitar la toma de decisiones para las autoridades universitarias.

En estudios de seguimiento de egresados, un requisito inicial es conocer el perfil de los egresados de quienes se desea analizar la información, ya que esto permitirá conocer su evolución profesional y personal, y permitirá establecer la relación entre diversas variables relacionada con su situación social, familiar, económica y su trabajo, estudios, etc.

Las nuevas tendencias en el mercado laboral y los requerimientos de la sociedad, imponen nuevos desafíos, los que exigen mayor competitividad en el ámbito económico, social y político, llevando a plantear como objetivo relevante para la educación superior, la búsqueda de la calidad y equidad, con el propósito de dar mejores respuestas a las necesidades del entorno.

Las universidades en su rol y función formadora de profesionales integrados con competencias académicos, profesionales, de proyección social deben realizar estudios evaluativos sobre la formación universitaria y el desempeño profesional en el mundo laboral, lo que implica iniciar acciones orientadas a definir el vínculo entre los programas, los proyectos universitarios y la universidad.

¹³ Asociación COLUMBUS (2006) Manual de Instrumentos y Recomendaciones sobre el Seguimiento de Egresados, Red GRADUA2 / Editorial del Tecnológico de Monterrey, Nuevo León, México, pág. 5.

En relación a la composición de alumnos que acceden a la enseñanza superior, se observa que estos son cada vez más diversos, según su edad, origen, experiencias previas, intereses y ambiciones. El mercado laboral, implica desafíos importantes para las instituciones de educación superior, con el propósito de mejorar sus políticas de orientación, consejo y apoyo.

Los cambios del modelo pedagógico (intrínseco) y del modelo organizativo de la instituciones (extrínseco) requieren de una atención especial al desarrollo de la formación integral de las personas, al desarrollo de las habilidades metodológicas, sociales y participativas, en el modelo pedagógicos y el cambio extrínseco orientado al aumento de las flexibilidades del sistema, la formación a lo largo de la vida y el paso del sistema educativo al mundo laboral, cambio que implica la apertura a la sociedad y el requerimiento de demandas a las universidades.

Parte del desencuentro entre la universidad y el mundo laboral, tienen su origen en una demanda insuficiente de profesionales de alta cualificación y la creación de puestos de trabajo de poca calidad. Según la OCDE (2006)¹⁴, el rango varía desde un 9.9% en Portugal, a un 41.9% en Canadá.

Las percepciones y opiniones sobre las conexiones entre la educación superior y el mundo del trabajo, aluden a la preparación de los estudiantes para su inserción en la sociedad del aprendizaje, la internalización económica y social, atención a las competencias genéricas o transversales, a las capacidades sociales y al desarrollo de sus talentos. En los párrafos siguientes se presentan dichas percepciones desde la perspectiva de la competitividad para la inserción laboral y de la articulación de la universidad en el sector productivo en el ámbito internacional.

Por otra parte, se han creado centros de intermediación laboral y apoyo al egresado que intentan buscar el acercamiento entre el mundo empresarial y el académico, con el fin de satisfacer las necesidades de las empresas y formar profesionales íntegros, que contribuyan a generar aportes innovativos.

El itinerario profesional seguido por los titulados en su inserción laboral es diverso. Los itinerarios posibles son: empleo asalariado de la empresa privada o empleo público a través de la realización de oposiciones y autoempleo.

Inserción Laboral y Seguimiento de Egresados en Europa

El acceso al empleo está hoy en el centro de la discusión de los países europeos. La empleabilidad de un graduado, se entiende como el conjunto de atributos (conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, valores) que buscan los empleadores y que los egresados deben desarrollar eficazmente en su carrera profesional.

¹⁴ Factbook OCDE. 2006. Estadísticas económicas, ambientales y sociales. Bogotá: Mayol. 2006.

El Estudio de Inserción Laboral de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA)¹⁵

Muchas universidades españolas llevan varios años realizando estudios sobre la inserción laboral de sus titulados. Este es un tema de gran importancia e impacto, que ha sido amplificado por el problema del desempleo que ha sufrido España en los últimos años. Estos estudios han cubierto las necesidades de las propias instituciones que los realizaban o encargaban. Sin embargo, todos se han encontrado (al menos, hasta ahora) con el problema de no tener niveles de referencia para poder valorar sus resultados adecuadamente. Las distintas aproximaciones metodológicas, herramientas y sistemas de análisis, así como la dificultad para intercambiar información, debido a la naturaleza sensible de los datos, ha impedido que una universidad pueda saber si su situación es mejor o peor que lo esperable.

Uno de los estudios más relevantes sobre los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España fue desarrollado por la ANECA. La investigación se focalizó en los factores de facilitación y obstaculización.

En el estudio se han analizado las valoraciones de esos titulados sobre la evolución del mercado de trabajo y las ofertas de empleo considerando tanto la oferta pública como la privada, las posibilidades y limitaciones que encuentran mujeres y hombres en su acceso a dicho mercado, sus expectativas y estrategias así como las aptitudes personales que están vinculadas al proceso de inserción laboral.

Los resultados del estudio realizado vienen a indicar no solo la dificultad de inserción laboral que encuentran los titulados, sino también la brecha existente entre la universidad y el mundo del trabajo. Así, los titulados han señalado la gran dificultad sentida para realizar una inserción laboral rápida y satisfactoria debida al constante requerimiento de experiencia, la elevada edad con que se acaban los estudios o el desconocimiento del mundo laboral y de las opciones profesionales de la carrera realizada. En este sentido, los egresados de la formación profesional se sitúan en clara ventaja respecto a los egresados del ámbito universitario.

Esos resultados también destacan la valoración negativa que los titulados hacen de la formación recibida en la universidad, apoyada fundamentalmente en la poca utilidad que encuentran en los estudios para lograr una inserción laboral rápida y adecuada.

La inserción laboral de los titulados universitarios españoles se caracterizaría en la actualidad por la dificultad sentida para lograr un empleo. Antes, se dice, la consecución de un puesto de trabajo era para un universitario algo que, si no llegaba al automatismo, se le acercaba. Por el contrario, hoy resulta cada vez más difícil conseguir un empleo acorde con la titulación que se posee. Según los grupos, no hace falta marcharse muy atrás en el tiempo para

¹⁵ ANECA (2009): Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación obstaculización. Impresión: Icono, Madrid.

percibir este cambio respecto del pasado: muchos de los interlocutores manifiestan recordar el momento en el cual el equilibrio se daba de otra manera.

Uno de los hechos que muestran esa dificultad, según expresan casi todos los grupos, es la incongruencia de los perfiles que demanda el mercado: las ofertas de empleo requieren unos perfiles que parecen imposibles. Este tipo de ofertas demandan perfiles no solo excesivamente específicos, sino increíbles por la confluencia entre experiencia, estudios y baja edad. En otro lugar los grupos expresan su creencia de que esos requerimientos no buscan en realidad esos perfiles, sino simplemente discriminar lo más posible.

La inserción laboral según las Titulaciones, se aborda como sigue:

En el caso de las *titulaciones técnicas (Ingenierías)*, los procesos de inserción laboral se ven facilitados, a juicio de los participantes en las discusiones grupales, por una alta demanda de titulados en el mercado, y por tratarse de titulaciones de marcado carácter aplicado, que conectan sin grandes dificultades con el mundo laboral.

Las *Ciencias Experimentales* se caracterizarían por una inserción laboral más difícil, y en especial en ámbitos geográficos en los que no se cuenta con un tejido industrial suficientemente desarrollado. El itinerario natural para la inserción laboral en estas titulaciones sería el acceso a la empresa, pero cuando surgen dificultades (por ejemplo, en ciudades o regiones donde existen menos posibilidades de empleo en el sector privado) aparecen las oposiciones como alternativa.

Las *Ciencias Sociales y Económicas* comparten una versatilidad a la hora de la inserción en el mercado de trabajo, de tal manera que participan indistintamente de las vías de inserción a través de la empresa privada o en el sector público. Incluso las fórmulas de autoempleo cuentan para los titulados en este perfil con grandes posibilidades, dado que se incluyen en él muchas profesiones liberales. La diversificación de itinerarios facilita la inserción laboral de los titulados en esta área.

En el caso del mercado de trabajo para los titulados en Derecho, quedan de manifiesto las siguientes situaciones:

- La rapidez de la inserción laboral, especialmente en las últimas cinco promociones.
- El promedio de contratos temporales para los licenciados en Derecho es inferior a la media.
- La movilidad laboral creciente entre aquellos titulados salidos de las facultades de Derecho.
- La existencia de una satisfacción general elevada con el trabajo realizado, valorando las posibilidades de promoción por encima de la media.
- El porcentaje de funcionarios dobla el del resto de titulaciones.
- Dos tercios de los licenciados en Derecho considera que todos los trabajos realizados han tenido relación con la titulación cursada.

Las *Humanidades* posiblemente cuentan con la situación más difícil en lo que respecta a su inserción laboral. Los grupos perciben que para los titulados con este perfil surgen escasas ofertas desde el mundo laboral. La desconexión

con el mundo de la empresa resta posibilidades de inserción a través de esta vía, dando lugar a trayectorias fallidas de inserción laboral. Resultan menos versátiles que las ciencias sociales, haciendo que muchas de las titulaciones cuenten como principal salida con la preparación de oposiciones para el acceso a un empleo público.

Las *Ciencias de la Salud* cuentan con un proceso de inserción laboral en el que puede darse una cierta continuidad entre estudios y empleo. En el caso de los médicos, por ejemplo, la inserción laboral se produce a través del examen MIR y la formación sanitaria especializada a la que da acceso. Esta supone un modelo de prácticas garantizadas por el Estado, que desde la perspectiva de los grupos facilita claramente la inserción laboral.

En resumen las principales conclusiones a que llega el estudio de la ANECA son las siguientes:

- Dificultad de la inserción laboral y brecha entre el mundo educativo y el mundo del trabajo.
- Valoración negativa de la formación recibida.
- Concepción elitista de la formación universitaria.
- Carencias actitudinales y motivacionales entre los titulados universitarios.
- Consideración de los factores personales como elementos centrales en la inserción laboral
- Devaluación de la formación teórica y la enseñanza universitaria.
- Desconocimiento y poca valoración de las nuevas competencias profesionales requeridas en un mercado laboral flexible.
- Importancia clave de las estancias en el extranjero.
- Contrastes entre diferentes itinerarios de inserción laboral.
- Modificaciones en la concepción tradicional del trabajo.
- El contraste con Europa.

Las encuestas a graduados no constituyen el único medio de información de las relaciones entre la educación superior y el mundo laboral. Ya se han mencionado las estadísticas relativas al empleo. Además, se pueden realizar entrevistas para obtener respuestas más complejas.

No obstante, las encuestas a graduados desempeñan un papel clave por dos razones. En primer lugar, pueden proporcionar información más o menos representativa en torno a muchos aspectos. En segundo lugar, son los únicos instrumentos que prometen información relacionada con la entrada, el proceso y la salida de las universidades y los planes de estudios. Por tanto, se puede esperar un interés creciente por las encuestas a graduados.

El Proyecto Reflex (2008). Titulados Universitarios y Mercado Laboral.

El Proyecto ALFA PROFLEX¹⁶ constituye una de las iniciativas de seguimiento de egresados que han implicado una importante cobertura, ya que

¹⁶ El Profesional Flexible en la “Sociedad del Conocimiento” constituye un proyecto cuyo

se obtuvo una base de datos de aproximadamente 10.000 egresados latinoamericanos sobre sus trayectorias educativas y profesionales pertenecientes a 50 universidades. Esta iniciativa fue cofinanciada por la Unión Europea y las universidades europeas y latinoamericanas pertenecientes a la red de socios del proyecto, compuesta por instituciones de once países de ambos continentes.

Los resultados del proyecto permiten proporcionar información a los graduados universitarios sobre su situación en el mercado laboral en función de variables como su área de estudio, ocupación, sector económico, sexo u otras de interés. El Proyecto REFLEX realiza una encuesta cada cinco años, después de acabados sus estudios, a universitarios europeos graduados en el curso 1999/2000.

El Proyecto intenta esclarecer tres cuestiones generales e interrelacionadas: ¿Qué competencias requieren los graduados en educación superior para integrarse en la sociedad del conocimiento? ¿Qué papel desempeñan las universidades en el desarrollo de dichas competencias? ¿Cuál es el grado de consecución de las expectativas de los graduados con sus trabajos y de qué forma pueden resolverse los desajustes entre sus expectativas y las características de su trabajo?

En el marco del Proyecto REFLEX se han encuestado cerca de 40.000 graduados en toda Europa y más de 5.500 en España. Las entrevistas realizadas incluyen numerosas cuestiones relacionadas tanto con los estudios de las respectivas carreras como con las trayectorias profesionales seguidas por los titulados desde la graduación. Los resultados muestran datos comparativos de hasta trece de los países europeos que han colaborado: Italia (U), Francia (FR), Austria (AT), Alemania (DE), Países Bajos (NL), Reino Unido (UK), Finlandia (FI), Noruega (NO), República Checa (CZ), Suiza (CH), Bélgica (BE), Estonia (ET) y España (ES).

En el Proyecto se consideran diversos aspectos.

- En primer lugar, “*Búsqueda de empleo*”, que examina las estrategias utilizadas para encontrar empleo, así como el tiempo transcurrido y otras características de interés para la búsqueda del primer empleo y el actual.
- En segundo término, “*Primer empleo*”, que se centra en las condiciones de trabajo, tales como el tipo de contrato o el salario.
- El tercer aspecto está destinado a analizar las características del trabajo de los graduados cinco años después de la obtención del título en relación con el *Trabajo actual* y las condiciones de dicho trabajo.
- El cuarto aspecto, al igual que el anterior, analiza las características del trabajo de los graduados cinco años después de la obtención del título enfocado a las *Competencias requeridas* y las cualidades que se le exige al graduado en su trabajo.

objetivo fue obtener resultados sobre los graduados universitarios de Latinoamérica y poder establecer una comparación entre los países latinoamericanos participantes en el proyecto PROFLEX y los países europeos que participaron en los Proyectos anteriores CHEERS y REFLEX (1998-1999).

- En quinto término, la *Carrera profesional* que estudia las opciones consideradas por los graduados para ampliar conocimientos y, en ocasiones, mejorar sus perspectivas profesionales.

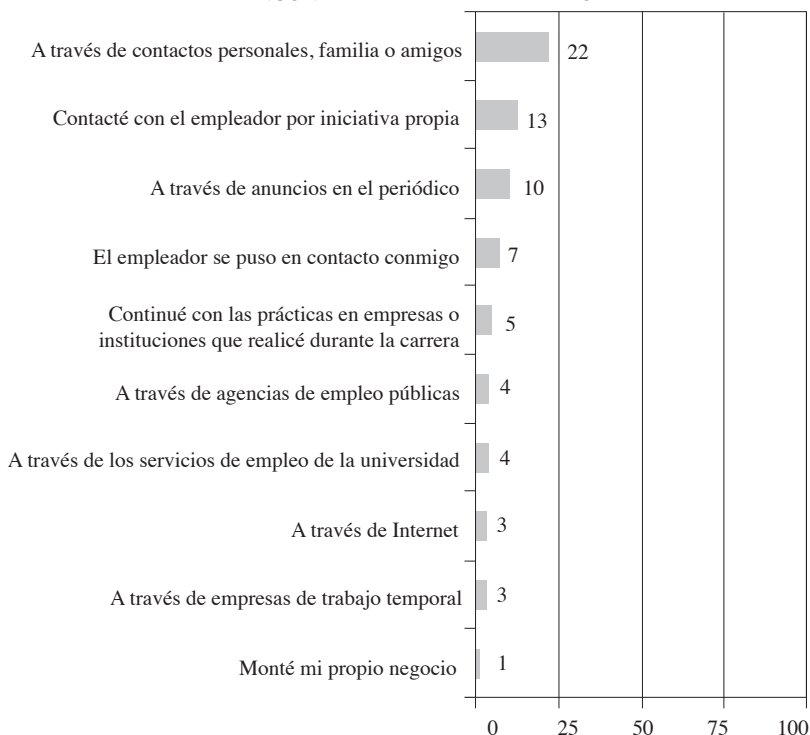
De esta manera, el estudio proporciona una primera visión de la trayectoria de los graduados españoles y europeos, que no permite extraer conclusiones más allá de la mera constatación de los datos, ya que solo se ha atendido a la descripción de una selección de aquellos resultados que se han considerado como más significativos y susceptibles de interés para el lector. Analizar las relaciones de causalidad o explicar en profundidad los datos presentados exige hacer análisis más rigurosos que serán realizados y publicados en el futuro.

Con el objetivo de sintetizar al máximo la información, se ha reducido el conjunto de titulaciones españolas a ocho grandes áreas de estudio: Educación, Humanidades y Arte, Ciencias Sociales, Economía y Empresa, Derecho, Ingeniería y Arquitectura, Salud y Ciencias.

Asimismo, se han establecido agrupaciones de los principales resultados por ocupaciones y sectores económicos, como se muestra en el Gráfico 4.

GRÁFICO 4

PORCENTAJE DE GRADUADOS SEGÚN LA ESTRATEGIA UTILIZADA PARA ENCONTRAR EL PRIMER EMPLEO



La Red Gradua2

Los resultados de la Red GRADUA2¹⁷ muestran que el 24% de las universidades en Europa y el 32% en América Latina aún no han realizado ningún estudio de seguimiento de egresados. Estos estudios también consideran como actores principales a los empleadores, los que completan la información de los estudios sobre egresados, del proceso de inserción laboral y proporcionan una imagen más completa.

En general, estos estudios se centran más en variables cualitativas y plantean objetivos que consideran:

- Conocer las características del mercado de trabajo al que van a acceder los titulados.
- Identificar puntos débiles en la formación de los alumnos.
- Medir el grado de adecuación existente entre las demandas de conocimiento y competencias del mercado de trabajo y las características profesionales de los egresados.
- Obtener una panorámica sobre los perfiles profesionales solicitados por las empresas y asociados con los programas de estudio.
- Identificar el conocimiento que tienen las empresas sobre la universidad. (manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados).

Los estudios de seguimiento de egresados deben considerar factores como: el primer empleo y sus características; la trayectoria profesional, la situación laboral actual, la coherencia entre la formación y el tipo de empleo.

El Proceso de Bolonia y la empleabilidad de los graduados en Europa

Este estudio pretende conocer cómo es el proceso de inserción laboral de los titulados de esta universidad (Ayats 1999)¹⁸.

El estudio complementa las actividades enmarcadas en el Observatorio de Empleo y Formación. Se considera que conocer la opinión de los empleadores permitiría tener una visión más completa del proceso de inserción laboral de los graduados.

En relación con los perfiles de competencias y la inserción laboral del área de Ciencias Sociales se considera que los procesos de formación se desarrollan en torno a las competencias especializadas, desde referentes teóricos, conceptuales, metodológicos y procedimentales propios de cada disciplina. Sin embargo, se observa una escueta demanda por competencias genéricas que enriquezcan los repertorios profesionales, ligados a la incorporación de las

¹⁷ Red Gradua2. noviembre 2004. Ver http://www.upf.edu/oil/activitats/altres/ANECA08_infome_graduados_REFLEXV20.pdf

¹⁸ Ayats J. (1999). El proceso de Bolonia y la empleabilidad de los graduados. Universidad Politécnica de Valencia www.ve@upunet.upv.es

nuevas oportunidades que ofrecen las TIC`s, y el campo de la gestión organizacional, económica y estratégica para el ámbito social. La inserción laboral de este colectivo, corresponde a la contratación en áreas de desempeño tradicionales –vinculadas al sector público– en donde en los últimos años la oferta de plazas se ha visto sobrepasada por el número creciente de titulados que demandan los cargos disponibles.

En el caso de los titulados de la carrera de Derecho, si bien se reconocen las oportunidades laborales derivadas de las reformas del sector judicial, las ofertas de renta aparecen por debajo de las expectativas del colectivo.

Estudio de Inserción Laboral de los Titulados en el Sistema Universitario de Galicia 2006-2007¹⁹

El estudio analiza el nivel de empleabilidad de los jóvenes universitarios. La muestra está compuesta por más de 5.000 personas que finalizaron sus estudios en Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Jurídicas; Ciencias, Ingeniería, Arquitectura y Humanidades.

El estudio señala que los tres aspectos que más valoran los demandadores de empleo entre sus candidatos, son la movilidad geográfica, una actitud receptiva durante la entrevista y su experiencia laboral en el puesto. Igualmente, la motivación, saber resolver problemas, tener capacidad de aprendizaje y de adaptabilidad son, entre otros, las características más valoradas.

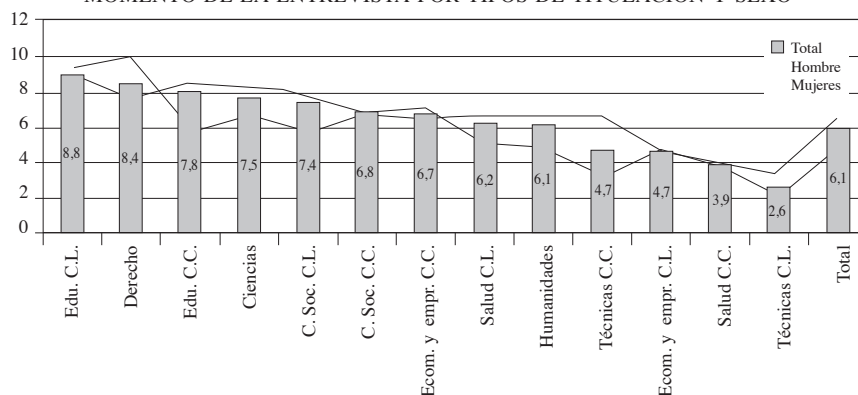
Los resultados muestran que el 13% de los graduados afirman que no tienen un trabajo remunerado en el momento de realización de la encuesta, es decir, cinco años después de la obtención del título. Este porcentaje aumenta hasta el 15% para las mujeres y disminuye hasta el 8% para los hombres. No todas las áreas de estudio presentan porcentajes similares. Humanidades (21%) y Derecho (19%) presentan los mayores porcentajes de graduados sin trabajo remunerado, mientras que las carreras de ciclo largo de las áreas de Técnicas (5%) y Salud (7%) muestran porcentajes menores.

Excepto en el caso de Humanidades y de las titulaciones de ciclo corto de Ciencias Sociales, el porcentaje de graduados sin trabajo remunerado es mayor en mujeres que en hombres. En el caso de Humanidades, el porcentaje de hombres desempleados asciende al 25%, mientras que el de mujeres es del 21%. Sin embargo, las diferencias entre hombres y mujeres no son tan acusadas en las titulaciones de ciclo corto de Ciencias Sociales, donde el porcentaje de desempleados es cercano al 16% para ambos sexos.

¹⁹ Vidal J. (2003). “Métodos de Análisis de la inserción laboral de los Universitarios”. Salamanca: Imprenta KADMOS, España.

GRÁFICO 5

PORCENTAJE DE GRADUADOS QUE NO TIENEN EMPLEO REMUNERADO EN EL MOMENTO DE LA ENTREVISTA POR TIPOS DE TITULACIÓN Y SEXO



Nota. C.L. y C.C. indican, respectivamente, ciclo largo y ciclo corto.

El caso de Canadá

Este país ofrece una variada cantidad de programas para apoyar a quienes experimentan dificultades para insertarse en el mercado laboral. El objetivo es lograr que los estudiantes desarrollen habilidades avanzadas de manera que puedan generar vínculos relevantes con el mundo laboral. Muchas de estas estrategias y programas, se canalizan a través de Programas como “Iniciativas Estratégicas”, “Autoempleo de Graduados”.

El Programa otorga asistencia a los graduados en la adquisición de experiencias laborales relacionada con sus intereses; apoyan a los graduados en la generación de los propios negocios; asisten a los graduados para crear oportunidades de empleo y generar un modelo exitoso de transición desde la educación postsecundaria hacia empleos relacionados con su formación.

Los indicadores de este proceso para obtener retroalimentación presentan tasas de respuesta, satisfacción, tasas de empleo.

El caso de Estados Unidos

Aproximadamente, el 90 por ciento de las universidades en EE.UU. realizan encuestas a egresados. En este estudio se han examinado tres enfoques relativos al seguimiento de los egresados: a) los logros del egresado universitario, 2) la implicación y adquisición de habilidades del estudiante y 3) las donaciones y contribuciones del egresado a la universidad. El enfoque que se centra en los logros o resultados de los egresados universitarios es el más antiguo y el más utilizado con diferencia. Este enfoque se basa en la asunción de que los logros de los egresados universitarios en el entorno laboral y social pueden ser un indicador de la calidad de la institución.

La implicación en la universidad, la adquisición y la aplicación de habilidades y las donaciones y contribuciones de los egresados son áreas que cada vez despiertan más interés en la bibliografía sobre la evaluación de egresados universitarios. Este enfoque evalúa el éxito institucional a través de la implicación efectiva, las prácticas educativas y la adquisición de las habilidades pertinentes.

Programas de ayuda, evaluación del currículo, orientación profesional, cumplimiento con el proceso de acreditación e incluso la identificación de donantes potenciales son algunos de los resultados que se obtienen con las encuestas a egresados bien desarrolladas. Las encuestas efectivas deben ajustarse a ciertos criterios. Estas deben basarse en la investigación y en esquemas conceptuales. Por lo tanto, el contenido debe reflejar la implicación en las prácticas efectivas de la universidad, la adquisición y aplicación de habilidades, así como la disposición a respaldar al alma mater. Los resultados fiables también descansan sobre consideraciones metodológicas tales como: a) muestreo adecuado, b) medio de recogida de datos, tasas de respuesta, c) formato o diseño, d) acercamiento al censo, e) confidencialidad y f) tiempo.

Comentarios sobre los estudio y experiencias en Europa y Norteamérica

Recurrir al entorno social o contactos personales parece ser la forma más efectiva para encontrar un trabajo, tanto para los recién titulados como para los graduados con experiencia laboral. Sin embargo, no todos los graduados tienen la misma facilidad para encontrar su primer empleo. En términos generales, los hombres muestran menor dificultad para encontrar empleo. De la misma forma que los graduados en áreas técnicas y salud encuentran trabajo con mayor facilidad que los graduados en otras áreas.

Los procesos de inserción laboral están condicionados por las creencias que se tengan de lo laboral, por ejemplo: lograr la independencia del hogar paterno, generar dinero, estabilidad y calidad de vida; contar con un ambiente laboral agradable; conseguir estrato social, aspirar a realizarse profesionalmente.

En este conjunto de motivaciones, existen aspectos que son intrínsecos; motivos extrínsecos y motivos sociales, siendo los de carácter extrínsecos y social los mayormente expresados por los titulados.

La importancia que se otorga al trabajo, para la identidad personal se atribuye hacia una aspiración hacia el logro del empleo, que exija una implicación activa, de conocimientos, competencias, valores que permitan poner en juego las capacidades intelectuales.

Se destaca la implicación de la mujer con lo laboral avance al que las mujeres no quieren renunciar, y que va unida a una fuerte confianza con el desarrollo de las nuevas competencias flexibles, donde el trabajo se hace central e irrenunciable.

En general, los titulados europeos poseen una actitud de mayor determinación hacia el empleo, mayor flexibilidad, mayor movilidad y conocimiento de idiomas y cuentan con más apoyo público en los procesos de inserción laboral.

Inserción Laboral y Seguimiento de Egresados en América Latina

Las universidades Latinoamericanas no han estado ajenas a la preocupación por el seguimiento de egresados en el contexto de lo señalado en los párrafos precedentes. La Tabla N° 1, presenta las iniciativas a nivel latinoamericano que han implementado algunas Instituciones de educación superior para favorecer el seguimiento de egresados y la inserción laboral.

TABLA 1
ACCIONES DESARROLLADAS POR UNIVERSIDADES DE LATINOAMÉRICA EN
TORNO AL SEGUIMIENTO DE EGRESADOS E INSERCIÓN LABORAL

México		
Institución	Objetivo(s)	Acciones
Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).	Incrementar las oportunidades de desarrollo y formación personal y profesional de sus egresados.	Promoción de herramientas de vinculación con el sector productivo, instrumentos para la generación de alternativas laborales, así como soluciones a los problemas y retos de empresarios egresados de la Universidad. Apoya a los estudiantes y egresados en su incorporación al mercado del trabajo dotándoles, bajo un modelo de competencias, de las estrategias y herramientas que le permitan satisfacer sus expectativas y motivaciones, enriqueciendo así su relación con el medio laboral. Comprende: talleres y manuales que apoyan en la identificación de competencias y motivaciones, en la elaboración del currículum vitae, en el desarrollo de estrategias para presentarse a entrevistas, asesoría personalizada con un entrevistador, entre otras.
Universidad Autónoma Metropolitana (UAM).	El Estudio de Seguimiento de egresados para esta Universidad tiene como objetivo tener indicios de las nuevas exigencias que plantea el ejercicio profesional a los egresados de nivel licenciatura y postgrado, con el objetivo de retroalimentar los planes y programas de estudio.	Esta Universidad posee: <ul style="list-style-type: none"> - Bolsa de trabajo. - Estudios de Seguimiento de Egresados. - Estudios de opinión de empleadores y tendencias del mercado laboral.
Colombia		
Universidad Nacional de Colombia	Fomentar la generación de redes y espacios que permita y fortalezca el desarrollo profesional y personal de los egresados; contribuyendo de esta manera al fortalecimiento institucional y con ello a la construcción de nación. Por otro lado, se pretende vincular a los egresados a los procesos de mejoramiento académico.	<ul style="list-style-type: none"> - Implementación de acciones de seguimiento y retroalimentación del quehacer profesional. - Creación y fortalecimiento de Asociaciones de Egresados de la Universidad y formalizar las relaciones con estas para coordinar programas, proyectos y acciones dirigidas a egresados y la consolidación de la institución.

TABLA 1. Continuación

Universidad Pedagógica Nacional (UPN).	Apoyando a los egresados en su incorporación al medio laboral.	Posee un Sistema de Información y Ubicación Laboral (SIUL) perteneciente a un Programa Institucional de Egresados, el que mantiene una comunicación permanente con diversas instituciones y organizaciones educativas y culturales que demandan profesionales de la educación, con los egresados de la Universidad Politécnica Nacional que requieren información laboral.
Costa Rica		
Universidad de Costa Rica (UCR).	Vincular directamente a empleadores y la población estudiantil graduada o por graduarse.	El Sistema de Intermediación de Empleo es una plataforma tecnológica por web, la cual permite la vinculación directa entre empleadores y la población estudiantil graduada o por graduarse de las carreras que ofrece la Institución en todas sus sedes.
Instituto Tecnológico de Costa Rica (TEC).	Dar a conocer públicamente el perfil profesional de los profesionales egresados del TEC y recibir información de las ofertas laborales de las empresas.	La Institución garantiza al sector productivo el acceso a un banco de datos que proporciona información sobre la oferta de graduados y estudiantes de práctica profesional que han recibido una sólida formación académica para óptimos resultados. Los empresarios pueden publicar ofertas de trabajo y propuestas de proyectos para prácticas profesionales, que serán vistas por el grupo de graduados del TEC y los estudiantes de práctica profesional.
Argentina		
Universidad Tecnológica Nacional (UTN).	Favorecer la inserción laboral de los estudiantes.	Implementación de un sistema de pasantías, el cual vincula a la Universidad con empresas de alcance nacional, posibilitando a muchos estudiantes de las distintas facultades o unidades académicas acceder a su primer empleo en una actividad afín a la carrera que están cursando, también se trabaja con un mecanismo de Bolsa de Trabajo, cuyos objetivos son similares.
Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMDP).	Atender la demanda de empleo de los estudiantes efectuando vinculaciones que puedan incluir en sus equipos de trabajo.	Posee un Servicio Social Universitario que aspira a lograr convenios de beneficio mutuo brindando al empresario mano de obra calificada y al alumno una inserción laboral positiva. Se ofrece al sector empresarial un servicio de selección de personal, poniendo a su disposición postulantes a empleo, capacitados en diversas áreas, garantizando la satisfacción de su demanda.

Fuente: Elaboración propia a partir de la revisión de los sitios corporativos de las Universidades identificadas anteriormente. Consulta efectuada en abril de 2011.

Iniciativas nacionales en torno a la inserción laboral

Bolsas de Trabajo y Portales de Empleo

Para las organizaciones hay una inversión tan importante como las que efectúan en bienes y servicios: contar con el mejor recurso humano. Parte de esta política implica captar a los mejores egresados de las instituciones de educación superior. De hecho, parte del mandato que se entrega a las firmas de selección de personal es que ayuden a atraer talento joven. Según los expertos, muchas empresas contemplan este ítem dentro de sus modelos de negocio.

En el contexto anterior, laborum.com constituye un portal de empleos en donde se pueden publicar ofertas y hacer un manejo efectivo de los postulantes, aplicar filtros para una revisión rápida y selectiva de Currículum Vítae, conocer entrevistas virtuales respondidas por los postulantes, brindar asesoría y orientación laboral, entre otros, laborum.com está asociado con diferentes universidades a través de las bolsas de empleo en las cuales los estudiantes ingresan sus antecedentes y acceden a las posibilidades laborales que las empresas asociadas les ofrecen, así como también acceden a prácticas profesionales y trabajos part time. Además de las bolsas de trabajo, se han popularizado los bancos de trabajo y las ferias laborales, instancias que sirven para recibir currículos y exponer las bondades de cada compañía participante.

Otra de las redes de sitios de empleo es trabajando.com, que constituye un espacio iberoamericano, entre los que se encuentran empresas, universidades, institutos profesionales, cámaras de comercio, asociaciones gremiales, municipalidades, medios de comunicación, entre otros. Con el objetivo de entregar mejores herramientas para enfrentar con éxito los desafíos que hoy impone el mercado laboral, trabajando.com ha desarrollado varias acciones, como por ejemplo ciclos de “Charlas de Empleabilidad” en diferentes universidades donde los alumnos egresados tienen la oportunidad de aclarar sus dudas e informarse más acerca del futuro laboral que los espera. Las alianzas con cámaras de comercio, agrupaciones y medios de comunicación, también brindan a los usuarios una importante plataforma con tecnología de primer nivel a la hora de buscar su próximo empleo, y otorgan a estas instituciones la posibilidad de reclutar al personal más idóneo para el cargo o puesto que buscan.

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), presentó en diciembre del 2010, la versión 1.0 de la nueva Bolsa Nacional de Empleo (BNE), iniciativa gubernamental que apoya la integración entre la oferta y demanda de trabajo y que constituirá la bolsa de trabajo más grande de Chile. Esta plataforma estará conectada a cerca de 300 municipalidades. El nuevo portal, www.bne.cl, operado por Sence y administrado por trabajando.com, es parte de la instalación de un gran sistema de intermediación laboral electrónico y gratuito que facilita el encuentro entre oferta y demanda laboral.

Por otro lado, Universia constituye una red universitaria mundial que nació en España, impulsado por el Grupo Santander Central Hispano y el compromiso de 32 universidades españolas con el objetivo de lanzar un portal dirigido a la comunidad académica. En el 2001 debutó el portal de Universia en Chile, consolidándose como un punto de encuentro y una plataforma a través de la cual se

pueden impulsar proyectos o iniciativas de interés común para las 56 instituciones de educación superior socias de la red en el país. Uno de estos proyectos fue crear una red de portales de empleos para los alumnos y egresados de las instituciones de educación superior chilena, este comenzó a mediados de 2003 en el que *trabajando.com* participó y ganó la licitación, de ahí nace *Universia Empleo*. Lo anterior, tiene la misión de propiciar un acercamiento efectivo entre empresas y universidades, facilitando las prácticas profesionales, el primer empleo y la colocación laboral de los egresados universitarios.

Mediante la aplicación del mismo software de *Universia Empleo*, hoy son 42 las casas de estudios que han creado bolsas de trabajo electrónicas con contenidos e imagen institucional propia. Un sistema de colocación laboral que beneficia a los planteles, empresas, alumnos, egresados y al país en general. La red mundial de *Universia* la componen cerca de mil universidades, que representan a 9,3 millones de alumnos. Esta red tiene entre sus lineamientos estratégicos impulsar la relación universidad-empresa.

Iniciativas nacionales en torno al seguimiento de egresados: El Imperativo de la Calidad

A partir del trabajo experimental realizado por la Comisión Nacional de Acreditación de Pregrado (CNAP) se establecieron procedimientos, criterios e instrumentos para la acreditación, los que luego fueron adoptados por la CNACHILE y que en la actualidad se encuentran en revisión y ajuste. Estos procedimientos y criterios se formulan en la perspectiva de los sistemas de aseguramiento de calidad. La revisión de los elementos centrales de este concepto permite explicar el rol y valor del seguimiento de egresados en un marco de aseguramiento de calidad.

Aseguramiento de Calidad y Seguimiento de Egresados

Es oportuno mencionar que los procesos de acreditación institucional y de carreras impulsados en Chile desde hace algunos años han promovido el desarrollo de acciones de seguimiento de egresados por parte de las universidades, generando la instalación, todavía inicial, de mecanismos y sistemas de gestión para esas acciones. Todo hace suponer que el seguimiento de egresados constituye una acción que favorece el aseguramiento de la calidad de las instituciones apoyado en la retroalimentación proporcionada por ellos, cuestión que debe ser aprovechada por las instituciones de educación superior.

La regulación del sistema de educación superior está constituida por un conjunto de procedimientos, actividades, mecanismos e instrumentos destinados a asegurar la calidad. Autores como (Kells, 1997)²⁰, han señalado que la regulación puede ser entendida como *“un proceso informado y periódico mediante el cual un sistema, una institución, un programa o una unidad se ajusta*

²⁰ Herbert R. Kells (1997). *Procesos de Autoevaluación. Una Guía en la Educación Superior*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Fondo Editorial.

a las expectativas establecidas, a través de acciones de mejoramiento que se implementen como fruto de la evaluación". En este contexto, existe un tipo de regulación ejercida por la propia institución, por lo que se le denomina "autorregulación", y otra conducida y dirigida por una agencia externa que aplica normas y criterios que otorga una certificación pública de calidad, a la que se denomina "regulación extra institucional". En este sentido, se puede decir que un enfoque adecuado para asegurar la instalación de un modelo pertinente y eficaz de calidad es a través de la integración y complementación de los procesos de autorregulación con acciones de validación externa. Un sistema integrado de regulación vincula los mecanismos de autorregulación institucional y las normas y criterios de evaluación, con la acción de un órgano externo que pueda dar garantía pública del cumplimiento de dichas normas y criterios.

Evaluación

La evaluación es la componente central de un sistema de aseguramiento de calidad. Esta se entiende como la actividad sistemática de recolección, procesamiento y análisis de información y su contrastación con propósitos y criterios de evaluación previamente definidos. La conducción de procesos de evaluación sistemáticos facilita decisiones fundadas en argumentos válidos y objetivos. La información que se utiliza proviene de diversas fuentes internas y externas a las instituciones o programas, entre ellas se consideran distintos informantes clave, quienes pueden dar cuenta de distintos procesos y resultados del quehacer institucional. Los egresados son en sí mismos un resultado de los procesos desarrollados al interior de un programa de formación, son testigos privilegiados de la forma en que se implementan estos procesos y sus desempeños son evidencias de la calidad que alcanzaron estos mismos procesos. En este sentido, la consulta a los egresados es una condición ineludible para conocer el estado de una carrera o institución, como también un insumo vital para realizar acciones de ajuste de calidad de las estructuras y procesos de formación.

Ajuste de Calidad

Un segundo componente del sistema de aseguramiento de calidad es el ajuste de calidad. Este ajuste se instala por medio de las acciones de control y mejora de la calidad resultante de la evaluación, y para ello es fundamental que se desarrolle una capacidad institucional de gestión del cambio. Los cambios pueden producirse en dos modalidades o momentos. Algunos se producen durante el proceso de evaluación, como ajustes oportunos realizados en el momento en que se detecta una debilidad de fácil o rápida solución; en general, son modificaciones que no requieren de inversiones o decisiones políticas, pero que pueden tener un efecto importante en la calidad de la materia evaluada. Por otra parte, hay cambios que requieren de un proceso que apela a la capacidad de gestión de la institución con elementos de priorización y negociación; estos cambios forman parte de acciones que requieren planificación y que deben incorporarse a un plan de acción de mediano y largo plazo. En esta componente se inserta el seguimiento de egresados, en tanto entrega de infor-

mación acerca del desempeño de estos en el ejercicio de sus profesiones y en cuanto a recoger las demandas del medio externo respecto de los atributos deseables en los profesionales que se forman en la educación superior, flujos de información que permiten planear los ajustes del currículo y de los procesos de formación, entre otros aspectos.

Siendo lo señalado anteriormente un imperativo que empieza a emerger con fuerza en las universidades, se debe consignar que hasta ahora la mayoría de los estudios sistemáticos de seguimiento de egresados en Chile están enmarcadas dentro de estudios de mayor envergadura y que constituyen iniciativas internacionales tales como los proyectos CHEERS, REFLEX y PROFLEX.

De las acciones desarrolladas en Chile destaca el estudio realizado por Corvalán²¹, cuya muestra incluyó alrededor de 3.000 egresados universitarios chilenos, de donde se desprende que las diferencias observadas en el nivel de competencias de egresados chilenos de diversas universidades no son significativas. Sin embargo, al establecer una comparación con egresados de México, que aportó al estudio una muestra similar, Uruguay con 665 egresados encuestados, Finlandia que aportó cerca de 2.500 egresados encuestados y Japón aproximadamente con 2.400 egresados encuestados, cabe destacar el bajo nivel de los chilenos en cuanto a su capacidad de manejo de lenguas extranjeras, la baja predisposición a cuestionar ideas propias o ajenas, especialmente entre los egresados de humanidades, la baja capacidad para trabajar bajo presión de los egresados de ingeniería, la baja capacidad para negociar y para detectar nuevas oportunidades de los egresados de ciencias, la baja capacidad para redactar informes y documentos que sostienen haber desarrollado poco en la universidad los egresados de derecho y empresariales, y en general, la baja capacidad de mando del recién egresado.

Lo anterior indica que las universidades deberían utilizar los estudios de seguimiento de egresados para optimizar sus currícula, de modo de responder a las áreas observadas como deficitarias y empezar a cerrar el círculo de la calidad. Cabe destacar que este proyecto ha permitido la posibilidad que cada universidad participante deje instalado un sistema de seguimiento de egresados que le permita hacer un aporte significativo a sus respectivos sistemas de aseguramiento de la calidad, toda vez que permitirá contar con indicadores objetivos respecto de los niveles de competencia con que se presentan sus egresados en el mercado laboral y del potencial que tiene la formación universitaria para el continuo desarrollo de las mismas.

Los procesos de acreditación institucional y de carreras desarrollados en el país desde hace algunos años han sido el verdadero motivo que ha impulsado la realización actividades de seguimiento de egresados en las universidades. En este sentido, es la necesidad de dar cuenta pública de la calidad de la información la que, en este marco conceptual de sistemas de aseguramiento de calidad, se ha iniciado la instalación de mecanismos y procedimientos en

²¹ Óscar Corvalán. Estudio comparado de competencias desarrolladas en y fuera de la universidad. Vásquez Revista Electrónica de Desarrollo de Competencias (REDEC) - Vol. 2 No. 4, pág. 2.

las universidades para atender a esta función. En general, la mayoría de las instituciones han instalado mecanismos para contactar y comunicarse con sus egresados, se han desarrollado diversos estudios y se han implementado distintas estructuras e iniciativas para mantener relaciones de mutuo beneficio; sin embargo, aún es una tarea pendiente para las instituciones el poder demostrar que la información que se recoge de parte de los egresados es válida, objetiva y se usa efectivamente para retroalimentar el currículo e implementar mejoras en los insumos, procesos y resultados de la formación de profesionales. En tal sentido, el trabajo conducido por el grupo de instituciones que conforma este proyecto es un avance interesante para dilucidar lo que está ocurriendo en esta materia al interior de las universidades.

CURRÍCULO Y SEGUIMIENTO DE EGRESADOS, UNA CUESTIÓN DE RECIPROCIDAD

La incorporación al mercado laboral de los egresados se ha vuelto un eje de atención muy importante y la vinculación universidad-sociedad involucra el proyecto curricular, esto es, la propuesta de formación. La formación de profesionales, a la luz de exigencias de alta complejidad intelectual, social y organizativa que presenta el mundo profesional y del trabajo, pareciera, cada vez más, demandar de las instituciones de educación superior ajustar y contextualizar sus currículos formativos con una mayor frecuencia, de manera que se desarrollen los comportamientos necesarios para responder a la creciente complejidad de los fenómenos culturales, políticos, sociales y ambientales.

Se está transitando, hoy día, desde un paradigma tradicional a un nuevo paradigma educativo que implica “una educación más centrada en el estudiante, una transformación del papel del educador, una nueva definición de objetivos, un cambio en el enfoque de las actividades educativas, un desplazamiento del énfasis en los suministros de conocimientos (*input*) a los resultados (*output*) y un cambio en la organización del aprendizaje” (González y Wagenaar, en Chignoli, Zandomeni, 2010)²². Desde aquí y con esta interpretación, se estima que los profesionales contarán con competencias que les permitirán responder a las necesidades sociales y exigencias derivadas del desempeño profesional.

Yániz, C. (2006)²³ incorpora esta reflexión a un sugerente y amplio estudio sobre el papel de la educación superior en la sociedad actual. “El cambio consiste, esencialmente, en pasar del conocimiento como contemplación al conocimiento como operación. Sin embargo, cuando se habla de conocimiento como operación, se plantea la cuestión de si es posible considerar a estas operaciones como formas de conocimiento”. Este autor considera que la sociedad

²² Chignoli, S., Zandomeni, N., 2010, Los jóvenes universitarios frente al trabajo. Una aproximación desde el enfoque de competencias. Congress of the Latin American Studies Association, Toronto, Canadá, octubre 6-9, 2010.

²³ Yániz, C., 2006 Las competencias en el currículo universitario: implicaciones para la formación del profesorado. Revista de la Red Estatal de Docencia Universitaria, Vol. 4, N° 2, pp. 31-39, ISBN 1696-1412.

moderna delega en la educación superior la tarea de desarrollar en los estudiantes las habilidades que les permitan operar de manera eficaz en la sociedad, situándose la adquisición de competencias en el núcleo de esta demanda. El cuestionamiento fundamental surge cuando, a la interpretación de una demanda que lleva a ocuparse de desarrollar aquellas capacidades operacionales que la sociedad necesita, se añade la de que en esta petición vaya implícito un intento de reconstruir a los seres humanos y gestar formas de conocimiento de un modo demasiado limitado.

Los estudios de cohorte, las revisiones y actualizaciones de planes y programas y los estudios de seguimiento de egresados, por citar algunos, constituyen mecanismos de gestión que ponen transparencia al quehacer formativo y sus resultados y contribuyen a la pertinencia social de los programas. Los estudios de seguimiento, en particular, permiten obtener información no solo de indicadores objetivos como, el salario, el tiempo que los graduados tardan en conseguir trabajo, sino también sobre indicadores subjetivos, como las motivaciones de los egresados, las competencias requeridas para desarrollar el trabajo, su capacidad de adaptación al cambio, el grado de satisfacción con las oportunidades de trabajo que le brinda la formación universitaria, por citar algunos. Estos últimos, sin duda, hacen un alcance estrecho con el currículo de formación.

Aproximaciones a la Concepción de Currículo y Contexto Académico

El currículo se constituye en el puente que fomenta y desarrolla la interactividad entre la universidad y el contexto, y por supuesto también, entre la teoría y la práctica. En esa perspectiva, la teoría curricular enfrenta una doble situación. Por un lado, la relación teoría-práctica en el proceso educativo y por otra, la relación entre educación y sociedad. En ese sentido, implicaría que el currículo no solamente constituye una propuesta o es un vehículo que concreta la relación entre la sociedad y la educación, sino también implica un quehacer, una práctica pedagógica.

El currículo como sistema recoge el mandato social y pone en interacción a los actores con el conocimiento socialmente construido. Desde una concepción epistemológica acerca del currículo se hace necesario considerar que el saber no existe como algo independiente de las personas, sino que estas lo construyen a lo largo de la historia y por tanto el currículo aparecería como expresión educativa que contiene lo que vive la sociedad en cada momento.

Las distintas aproximaciones sobre el concepto de currículo ponen acentos, énfasis específicos, ya que si bien estas no se dan puras en su implementación, se aprecia una suerte de amalgamamiento que se adapta a las características de las instituciones educativas. El currículo no se concibe fuera del contexto escolar.

A la luz de las concepciones curriculares que marcan énfasis sobre distintos componentes del currículo y de los requerimientos observados que provienen, principalmente, desde el ámbito social, se tendería a pensar que la construcción del currículo y su implementación en una institución educativa, junto con ser una opción de la institución, coherente con su misión y propósitos, debe constituirse en un proyecto flexible, abierto, permeable, autorregulable y

un recurso que contribuye al perfil de empleabilidad y al proceso de inserción laboral de sus egresados.

Conforme el planteamiento esbozado –que el currículo no se da fuera del contexto escolar, en este caso, académico, y que va adquiriendo de este sus ordenamientos organizacionales, normativos, disciplinarios, culturales y sociales, como las formas de relacionarse entre los distintos estamentos y sujetos– aparece importante entender qué es el contexto académico y qué componentes están más directamente relacionados a la explicitación del currículo.

Zúñiga *et al.* (2004)²⁴, conciben el contexto académico como una estructura compuesta por dimensiones, las que aparecen con nitidez en el proceso de enseñanza-aprendizaje a nivel de aula. Los autores identifican, por un lado, la *dimensión académica o formal*, constituida por subdimensiones o áreas, como son, la organización de la enseñanza, que se relaciona con la estructura curricular y el modelo pedagógico; la definición de objetivos y estándares de éxito, es decir, las metas, propósitos, requisitos y normas de evaluación; la carga de trabajo académico, referida a las exigencias de tiempo de dedicación que imponen las distintas actividades curriculares y la relevancia vocacional/profesional, es decir, la pertinencia del currículo con un campo específico disciplinario y del quehacer profesional. Por otro, identifican la *dimensión social/relacional*, constituida por subdimensiones o áreas como la calidad de la enseñanza, es decir, la calidad de la entrega docente por parte del profesor; la autonomía en el aprendizaje, es decir, las oportunidades que brinda el currículo para que el proceso de aprendizaje acoja las características de los estilos de aprendizaje de los estudiantes; la apertura o cercanía de los profesores hacia los estudiantes, que tiene que ver con la capacidad del docente de considerar las características de aprendizaje y sociales de los grupos cursos; clima social o el establecimiento de condiciones de horizontalidad en las relaciones interpersonales, de búsqueda de entendimiento y de establecer empatía, confianza.

En este esquema, se esboza con claridad que el currículo conlleva las imprints del contexto académico y que el aprendizaje y el desarrollo de competencias necesariamente están ligados a esa misma fisonomía. La relación entre el estudiante y el docente constituye el núcleo central de la concretización y sentido del proyecto curricular y ambos, igualmente, reflejan con mayor o menor nitidez los modos de ser de ese contexto.

Currículo y Estudios de Seguimiento de Egresados

El seguimiento de egresados se considera como un mecanismo de gestión de carácter investigativo para la recogida de información y que permite a las instituciones evaluar la calidad de los procesos y resultados de la formación e introducir las mejoras que sean necesarias. Dada la naturaleza investigativa de

²⁴ Zúñiga, M. y Guzmán, J. (2004). “El proceso de Aprendizaje en la formación en Educación Superior: relación entre aspectos personales y contextuales”. Recuento de Comunicaciones XIV Congreso Mundial de Ciencias de la Educación – Educadores para una Nueva Cultura. Santiago, Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile.

los estudios de seguimiento, se precisa ceñirse a los pasos que utiliza el método científico, de manera de cuidar que el proceso provea una información de calidad para la toma de decisiones.

Algunos criterios para el diseño de los estudios de seguimiento, en particular, para los que tienen como propósito el mejoramiento del currículo, son los siguientes:

- **Definición de objetivos y propósitos:** El foco del proceso de seguimiento es fundamental para la recogida de datos, su análisis y la construcción de información sustantiva y pertinente, ya que discriminaría en la amplitud del estudio los actores y los contenidos, entre otros. Los datos que se recogen y la información que se genera depende de los propósitos de la institución y de los ámbitos y procesos que se requieran retroalimentar.
- **Temporalidad:** Los estudios deben delimitar bien el período de tiempo sobre el cual se recogen los antecedentes, de manera que los datos reflejen situaciones y actores correspondientes con los períodos bajo estudio. Esto es especialmente necesario de cautelar en los estudios sobre mejoramiento curricular, ya que modificaciones parciales a planes y programas de estudio pueden hacer variar sustancialmente los datos y resultados.
- **Periodicidad:** Los estudios de seguimiento requieren de cierta frecuencia, de cierta regularidad en el tiempo, a fin de permitir a las instituciones elaborar curvas evolutivas de las situaciones bajo estudio e introducir los cambios, teniendo en cuenta el estado de desarrollo alcanzado.
- **Contextualización:** Los instrumentos que se diseñen para los estudios de seguimiento deben reflejar las características de los contextos sociales, culturales y geográficos de aplicación, a objeto de no generar sesgos o confusiones, tanto en quienes son los consultados como en quienes deben realizar el tratamiento y análisis de la información.

Estas consideraciones técnicas básicas ayudarían a garantizar la calidad del diseño del proceso. Sin embargo, el verdadero sentido de estos estudios está en el uso de la información que hacen las instituciones para el mejoramiento de los procesos institucionales y particularmente formativos. En el ámbito curricular, la información significativa y relevante que se recoge puede tener un efecto de retroalimentación a través del cual se pueden evaluar las necesidades de los egresados y de la propia universidad. En específico, los estudios de egresados permiten hacer un análisis que muestran el conocimiento de la orientación efectiva de los egresados hacia el sector profesional que les corresponde, la adecuación del plan de estudio con el ejercicio profesional y el comportamiento real de los profesionales con respecto a los objetivos que se persiguen (Díaz-Barriga, 2007)²⁵.

En los antecedentes que se recogen, las instituciones también tienen la posibilidad de detectar los nuevos mercados, lo que ayudaría a incorporar mejo-

²⁵ Díaz-Barriga, F. (2007). Metodología de diseño curricular para la educación superior. México: Editorial Trillas.

ras en los planes de estudio, acordes a las nuevas necesidades, lo que también podría dar cabida a programas de capacitación o de actualización profesional, incluso la generación de nuevas alternativas de formación profesional y de educación continua a través de nuevas alternativas de posgrados y cursos de formación permanente.

Cabe mencionar que los cambios o las transformaciones en el campo profesional, en su gran mayoría, suceden primero en la sociedad que en las instituciones y más tardíamente en los planes de estudios. Los estudios de seguimiento contribuyen a mejorar este desfase, proporcionando una información valiosa que hace una suerte de evaluación de la universidad o programa como un todo; se evalúan los insumos o condiciones de funcionamiento, los procesos, los productos y resultados.

Para que estos procesos de gestión resulten beneficiosos, se hace necesario que estos estudios de egresados sean parte de los lineamientos de las instituciones, no solo como una instancia obligatoria o como requerimiento de los procesos de acreditación, tanto en lo institucional como en programas, o como una estrategia de mercado para activar nuevas matrículas, sino que sean procesos insertos en el proyecto educativo y en la planificación institucional. De este modo, los estudios de seguimientos sistemáticos, periódicos, contextualizados y con claros objetivos, proporcionarán una mejor comunicación entre la institución y los egresados con las ventajas ya descritas, fortaleciendo uno de los ámbitos claves para la gestión de las instituciones de educación superior, como es, la vinculación con el medio.

Relación entre Currículo, Empleabilidad y Ámbito Laboral

Las instituciones de educación superior han cumplido tradicionalmente la labor de preparar a los futuros profesionales para escenarios ocupacionales relativamente uniformes y estables, función que en la actualidad ha cambiado considerablemente. Esto ha hecho que las relaciones entre educación superior y el mundo laboral se estén convirtiendo en uno de los temas fundamentales en la agenda de las instituciones formadoras.

Como se ha señalado en el apartado anterior, los estudios de seguimiento de egresados ocupan un papel fundamental, en tanto que actúan simultáneamente como mecanismo de diagnóstico de la realidad, a la vez que proveen de información acerca de la formación profesional entregada y los requerimientos del mundo laboral. Ambos tipos de información constituyen un insumo sustantivo para el mejoramiento del currículo, de los programas y de los procesos docentes y de aprendizaje.

El currículo de formación naturalmente se enriquece, se actualiza y tiene una mirada proyectiva en contacto con la realidad laboral, con el ejercicio profesional y en general con el ámbito social; vinculación que se expresa con mayor nitidez en la declaración de los perfiles de egreso. Estos últimos describen un conjunto de competencias –habilidades, conocimientos y actitudes/valores– que los futuros profesionales requieren para desempeñarse en un contexto laboral.

Las competencias expresan las habilidades y destrezas deseables y necesarias que se despliegan durante el ejercicio profesional y para lo cual el sujeto ha recibido un proceso de educación formal acorde a lo expresado en los respectivos planes de estudio. El perfil, dicho así, contendría elementos claves para la empleabilidad. La concepción de empleabilidad, en un sentido amplio, se asocia a las actitudes y cualidades propicias para obtener y conservar un empleo más allá de las aptitudes que el puesto de trabajo específico requiera (Vargas, 2008)²⁶.

La empleabilidad también se define como la capacidad de los egresados para ingresar, mantener y progresar con éxito en el mundo laboral a través de un trabajo relevante, ya sea que se desempeñe como profesionales empleados, independientes o empresarios. Esto hace referencia:

- Al potencial que tiene determinado individuo (perfil profesional) en ser solicitado y deseado por la empresa.
- A la capacidad de determinado individuo de obtener la máxima rentabilidad de su perfil.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), considera que un joven es empleable si es capaz de: conseguir un trabajo, permanecer en el trabajo, aprender y progresar en él, mostrando disposición al cambio, procurar un nuevo trabajo si dejó el anterior y poseer la flexibilidad suficiente para salir y entrar de la fuerza de trabajo, según las distintas etapas de la vida.

En ambas citas se alude a la presencia de rasgos personales y sociales que contiene el concepto de empleabilidad y que son susceptibles de desarrollarse, a lo largo de la vida y en particular bajo un proceso educativo formal. Esto pone a las instituciones un gran desafío, ya que los planes y programas de estudio debieran contemplar no solo el desarrollo de competencias asociadas a los saberes específicos, disciplinarios y prácticos, sino también al desarrollo de competencias generales y actitudinales, como por ejemplo, la capacidad de trabajar colaborativamente, de gestionar el conocimiento, de indagación para la resolución de problemas y de aprendizaje continuo, entre otras (Yániz 2006)²⁷, que son necesarias a la conformación de un perfil de egreso integral y a un desempeño laboral, en el contexto actual.

Los cambios en el mercado del trabajo, con una alta competitividad, muestran por un lado, una disminución en la estabilidad del empleo, y por otro, un aumento de los requerimientos educacionales, de información y de conocimiento para las distintas ocupaciones (Thieme 2007)²⁸, llevando a las instituciones a rediseñar los currículos de formación, fortaleciendo la calidad de los aprendizajes, con el propósito de responder a la necesidad de desarro-

²⁶ Vargas, F. (2008). *Competencias clave y aprendizaje permanente: tres miradas a su desarrollo en América Latina y el Caribe*. ISBN: 92-9088-169-0.

²⁷ Yániz 2006. *Op. cit.*

²⁸ Thieme, C. (2007) El desarrollo de competencias de empleabilidad en dos universidades chilenas. Un estudio empírico. *OIKOS*, 47-72.

llar profesionales preparados para enfrentar la complejidad e incertidumbre del entorno laboral. Al mismo tiempo, las instituciones han debido diferenciar su posición en el mercado laboral, incorporando calificaciones adicionales a los currículos de base (Scheele, 2009)²⁹.

Comentario Final

La creciente demanda por un profesional altamente calificado, con competencias genéricas, como la flexibilidad, la capacidad de innovación y de aprendizaje, entre otras, para desempeñarse en un mundo cambiante y amplio, por la globalización de la sociedad y del mercado, impacta en el patrón tradicional de diseño y organización de los sistemas de formación, dejando ver una importante brecha. Los presupuestos y acciones académicas especializadas y concatenadas en un corpus de conocimientos, dejan poco espacio a un saber hacer y a un comportamiento social que son parte de la creciente complejidad de los fenómenos culturales, políticos, sociales y ambientales.

Los procesos de aseguramiento de calidad –acreditación institucional y de programas–, los procesos de planificación estratégica, movidos, entre otros, por la búsqueda de calidad, de rendición de cuentas y de pertinencia de los procesos formativos en relación a los requerimientos del ámbito laboral, han impulsado a las instituciones de educación superior a desarrollar estudios que les permitan contar con información sobre el quehacer formativo, diseño e implementación del currículo, los procesos de enseñanza-aprendizaje y los resultados de este, expresado, entre otros, en los perfiles de sus egresados.

Los estudios de seguimiento de egresados aparecen como un mecanismo que permite diagnosticar la realidad profesional y laboral de aquellos que se formaron en una determinada institución y proveerla con información sobre la inserción de ellos al mercado laboral. Los estudios pueden informar sobre los requerimientos específicos de determinados campos profesionales, de las distancias entre los perfiles de egreso y los perfiles para el desempeño profesional, y en esto, evaluar la satisfacción de los egresados con la formación recibida, el lugar en la escala profesional a la que están accediendo los egresados, los requerimientos de capacitación y educación continua, entre otros. En una sola expresión, los egresados pueden mostrar el grado de cumplimiento –integridad– de los propósitos institucionales y de las carreras en su proceso formativo.

El diseño del currículo de formación y en ello la cuidada selección y organización de los procesos pedagógicos, aparecen claves en el logro de los perfiles de egreso y de empleabilidad. Para esto, la práctica docente debe incorporarse a escenarios de aprendizaje distintos y desarrollar acciones formales que acerquen al estudiante o recreen espacios próximos a los que constituirán su ámbito de actuación profesional y social, estimulando a desarrollar

²⁹ Scheele, J. (2009). Educación terciaria y mercado laboral: Formación de profesional, empleo y empleabilidad. Revisión de la literatura internacional. Centro de Políticas Comparadas de Educación. Documento de trabajo CPCE n° 6 en <http://www.cpce.cl/>

una estrategia que facilite el aprendizaje de prácticas en las que el estudiante tenga que movilizar sus recursos para generarlas. Por tanto, el pensar la formación y traspasarla a un diseño curricular en tiempos y espacios que le dan una determinada fisonomía, necesariamente deben tener en cuenta no solo los requerimientos de hoy, sino que deben dar cabida a un proceso de cambio y ajustes permanentes. En este desafío han estado las instituciones de educación superior en los últimos años.

GLOSARIO

Acreditación: proceso de evaluación y seguimiento sistemático y voluntario del cumplimiento de las funciones universitarias de una institución de educación superior, que permite obtener información fidedigna y objetiva sobre la calidad de las instituciones y programas universitarios que desarrolla. Permite certificar ante la sociedad, la calidad de los recursos humanos formados y de los diferentes procesos que tienen lugar en una institución educativa.

Competencias: representan una combinación dinámica de atributos –con respecto al conocimiento y su aplicación, a las actitudes y a las responsabilidades– que describen los resultados del aprendizaje de un determinado programa, o cómo los estudiantes serán capaces de desenvolverse al finalizar el proceso educativo.

Competencias profesionales: son el conjunto de aprendizajes de cada persona que incluyen conocimientos, habilidades, destrezas, valores y actitudes, tanto generales como específicas, que posibilitan el desempeño de actuaciones profesionales reconocibles en el mundo académico y el mercado del trabajo y son factores de éxito para desempeñar con excelencia una profesión.

Currículo: proceso educativo integral que expresa las relaciones de interdependencia en un contexto histórico social, condición que le permite rediseñarse sistemáticamente en la medida en que se producen cambios sociales, los progresos de la ciencia y las necesidades de los estudiantes, lo que se traduce en la educación de la personalidad del ciudadano que se aspira a formar.

Egresados: (MINEDUC) alumnos que han cumplido con la totalidad de actividades docentes exigidas en el currículo, y que completan satisfactoriamente un nivel educativo determinado, obteniendo una certificación por ello.

Empleabilidad: concepto amplio que se relaciona con actitudes y cualidades propicias para obtener y conservar un empleo más allá de las aptitudes que el puesto de trabajo específico requiera.

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 del trabajo en diferentes períodos de su vida.

Es la capacidad de los egresados para ingresar, mantener y progresar con éxito en el mundo laboral a través de un trabajo relevante ya sea que se desempeñen como profesionales empleados, independiente o empresarios. Hace referencia a:

El potencial que tiene determinado individuo (perfil profesional) en ser solicitado y deseado por la empresa.

La capacidad de determinado individuo de obtener la máxima rentabilidad de su perfil.

Inserción laboral: proceso por el que se pretende conocer el desarrollo profesional y la situación laboral de aquellos estudiantes que han finalizado sus estudios.

Proceso mediante el cual los estudiantes que hayan finalizado su proceso formativo consiguen el ajuste y la adaptación a un puesto de trabajo acorde con la formación recibida.

Inicio de la transición laboral: período de la vida en que la búsqueda de trabajo comienza a absorber una substancial cantidad de tiempo, esfuerzo y dedicación.

Mercado laboral: espacio económico donde convergen una oferta y una demanda. Formado por las oportunidades de empleo y el conjunto de recursos humanos disponibles. Del grado de equilibrio entre estas dos variables se deriva una serie de consecuencias que determinarán las características del mercado en ese momento y su posible evolución.

Perfil del egresado: Conjunto de rasgos, peculiaridades o atributos que adquirirán y caracterizarán a los estudiantes que cursen un programa educativo a fin de que puedan atender las necesidades sociales que le dan origen y lo justifican. El perfil del egresado ha de señalar, en forma genérica, los conocimientos, aptitudes, actitudes, valores, capacidades y habilidades que se espera que tenga un estudiante que haya concluido el plan de estudio.

Perfil ocupacional: descripción completa de tareas que realizan los trabajadores de un determinado campo profesional.

Seguimiento: acciones previstas o realizadas a fin de aprovechar las informaciones recogidas o las enseñanzas obtenidas durante un proceso de observación y evaluación.

Seguimiento de egresados: Mecanismo de gestión, de carácter investigativo, para la recogida de información y que permite evaluar la calidad de los procesos y resultados de formación.

SITUACIÓN ACTUAL DEL SEGUIMIENTO DE EGRESADOS E INSERCIÓN LABORAL EN UN GRUPO DE UNIVERSIDADES CHILENAS

ÁLVARO POBLETE*
CARLOS PÉREZ*
JORGE LAGOS*
LUIS LONCOMILLA*
MARIELA CASAS*
MARIO BÁEZ*
MIREYA ABARCA*
NANCY AMPUERO*
ROBERTO SAELZER*
RODRIGO DEL VALLE*
SARA PAREDES*

INTRODUCCIÓN

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

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

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

Las condiciones económicas fundamentales han cambiado radicalmente y los esquemas de organización laboral exigen la existencia de un enlace más sólido entre las habilidades formativas y profesionales. Esto requiere no solo de cooperación en el área de educación universitaria, también indica el papel que las universidades deben jugar como impulsoras de la innovación y del desarrollo tecnológico. Ahora, las universidades necesitan asegurar capacidades y servicios profesionales que no terminen con la obtención de un título, sino que tomen también en cuenta la necesidad del aprendizaje continuo.

* Álvaro Poblete, Docente de la Universidad de Los Lagos; Carlos Pérez, Docente de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Antofagasta; Jorge Lagos, Director de Departamento de la Universidad de Tarapacá; Luis Loncomilla, Jefe Oficina Autoevaluación Institucional de la Universidad Austral de Chile; Mariela Casas, Docente de la Universidad de Los Lagos; Mario Báez, Docente de la Universidad de Tarapacá; Mireya Abarca, Docente Facultad de Salud de la Universidad de Antofagasta; Nancy Ampuero, Analista Oficina Autoevaluación Institucional de la Universidad Austral de Chile; Roberto Saelzer, Subdirector de Docencia de la Universidad de Concepción; Rodrigo del Valle, Director General de Docencia de la Universidad Católica de Temuco; Sara Paredes, Directora de Gestión y Análisis Institucional de la Universidad de Antofagasta.

Los cambios continuos del mercado laboral indican que la tendencia de la sociedad moderna desdibuja constantemente los límites entre el trabajo, el tiempo libre, la educación y la asistencia. Esto ha generado una mayor movilidad y flexibilidad. Las trayectorias profesionales de la vida y del trabajo ya no son estandarizadas, y como resultado, la empleabilidad ha llegado a ser un tema clave.

La educación superior, la formación y el mercado laboral tienen una necesidad vital de aproximación en este escenario versátil, sobre todo en el área de inserción al mercado laboral de los recién egresados.

En los últimos años, las instituciones de educación superior han empezado a enfocarse en el aseguramiento de la calidad para satisfacer las necesidades tanto de sus estudiantes como de la sociedad con respecto al mercado laboral. Por consiguiente, se mide el éxito de las instituciones de educación superior sobre la base principalmente de los resultados de sus estudiantes con respecto a su situación laboral y su compromiso social. Los estudios de seguimiento de egresados constituyen una manera de realizar esta medición.

OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Los propósitos de los estudios realizados en la presente investigación realizada en el Grupo Operativo de 14 universidades chilenas coordinado por CINDA son: i) analizar las experiencias de seguimiento de egresados y las estrategias de inserción laboral desarrolladas por las universidades participantes, con la intención de contribuir en la incorporación de mejoras en sus procesos de efectividad institucional y, ii) analizar los acuerdos de acreditación¹, tanto institucionales como de carreras profesionales de las mismas universidades respecto de observaciones de fortalezas y debilidades sobre inserción laboral y seguimiento de egresados. Esto último se concretó mediante la revisión de los acuerdos de acreditación institucional y de carreras emitidos para las 14 universidades del Grupo Operativo CINDA, obtenidos de la página Web de la Comisión Nacional de Acreditación, CNA Chile (www.cnachile.cl), en mayo de 2011.

CONCEPTUALIZACIÓN DE LAS VARIABLES ESTUDIADAS

Para efectos del presente estudio, se consideran programas e iniciativas vigentes (en ejecución) de *Seguimiento de Egresados* que tienen como público objetivo al egresado/titulado una vez que ha dejado la universidad, y que se orientan a contribuir al proceso de inserción laboral de los profesionales que forman; hacer un seguimiento de la trayectoria de sus egresados/titulados y mantener el vínculo con ellos con el fin de retroalimentar el currículo, los pro-

¹ Documento emitido por una Agencia de Acreditación para certificar la calidad de una institución o de una carrera. Dicho documento considera el Proceso de Autoevaluación realizado por la institución o la carrera, el Proceso de Evaluación Externa realizado por pares evaluadores, el Juicio Evaluativo de un consejo de acreditación y el Dictamen de Acreditación.

cesos de formación profesional y la toma de decisiones respecto de la oferta institucional. En el caso de *Inserción Laboral*, se consideran los programas o iniciativas vigentes que se desarrollan fuera del plan de estudios de las carreras –excluyendo prácticas profesionales y otras iniciativas que son parte obligatoria de un plan de estudios–, y que tienen como público objetivo a los estudiantes en la fase final de su formación profesional, y a los recién egresados o titulados².

METODOLOGÍA

Para consultar a las universidades del Grupo Operativo coordinado por CINDA, se prepararon y aplicaron dos formularios de recogida de información, los cuales fueron validados previamente a través de consulta a expertos (Anexo N°1):

- Formulario para Programas o iniciativas de Seguimiento de Egresados
- Formulario para Programas o iniciativas de Inserción Laboral

La recopilación de información tuvo como foco principal caracterizar y analizar:

- Los propósitos y actividades desarrolladas
- La antigüedad de las experiencias
- Las unidades responsables
- El estado de formalización y los recursos con que cuentan
- El público objetivo al que está orientado
- Los mecanismos de evaluación
- Su vinculación con otros programas de la universidad o con otras unidades
- Los facilitadores y obstaculizadores en su implementación y desarrollo.

La situación del seguimiento de egresados y de la inserción laboral vista desde la acreditación de instituciones y carreras se efectuó mediante la revisión de las observaciones contenidas en los acuerdos de las 14 universidades del Grupo Operativo CINDA. Se consideraron 27 dictámenes de acreditación institucional que corresponden a primera acreditación y a renovación de acreditación, y 353 carreras con dictámenes de acreditación, de las cuales 50 no tenían publicado aún el acuerdo de acreditación, por lo que, finalmente, se revisaron los acuerdos de acreditación de 303 carreras.

Revisados los acuerdos de acreditación institucional y de carreras, ninguno de ellos contiene observaciones referidas al tema de inserción laboral, razón por la cual la información de acreditación se incorpora en el análisis del seguimiento de egresados (como perspectiva externa), y no así en el tema de inserción laboral.

² Se utiliza en este trabajo la expresión ‘egresado/titulado’ indistintamente con un propósito operacional; distinción que realizan algunas universidades.

SEGUIMIENTO DE EGRESADOS

Perspectiva Interna

La consulta realizada a las 14 universidades del Grupo Operativo CINDA sobre programas de seguimiento de egresados, constituye la perspectiva interna.

El Cuadro 1 muestra los programas o iniciativas³ de seguimiento de egresados informadas por las universidades del Grupo Operativo coordinado por CINDA. De los 59 formularios recibidos se validaron para el estudio 44 programas⁴, que corresponden a aquellos que cumplieron con los requisitos establecidos en el formulario de recogida de información (Anexo N° 1).

CUADRO 1
PROGRAMAS INFORMADOS POR UNIVERSIDAD

Universidad	N° Programas de Seguimiento Egresados	
	Recibidos	Validados*
U1	1	1
U2	1	1
U3	7	6
U4	2	2
U5	6	5
U6	1	1
U7	8	6
U8	1	1
U9	1	0
U10	7	7
U11	4	3
U12	20	11
U13	0	0
U14	No pudieron informar	
Total	59	44

* *Programas/Iniciativas consideradas para el estudio.*

Antigüedad de los Programas

Se solicitó información respecto del año en que comenzó a ejecutarse el Programa. A continuación se presentan los resultados obtenidos:

³ De aquí en adelante se escribirá programa para referirse a programas e Iniciativas indistintamente para inserción laboral o seguimiento de egresados.

⁴ El criterio de validación fue el cumplimiento de los requisitos solicitados en los instrumentos de recolección de información aplicados en el estudio.

CUADRO 2

PROGRAMA SEGÚN AÑO DE CREACIÓN

Año Inicio	Programa	
	N	%
2000 y anteriores	7	16
2001-2005	5	11
2006-2010	27	61
2011	3	7
Sin Información	2	5
Total	44	100

Al menos el 68% de los programas de seguimiento a egresados surgen en los últimos seis años, lo que coincide con la instalación en Chile de un Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, sistema que entre sus funciones contempla procesos de acreditación de carreras e instituciones, y dentro de estos procesos establece estándares referidos al seguimiento de egresados e inserción laboral. Este impulso que ha experimentado el número de programas de seguimiento de egresados hace prever que seguirán en aumento ajustándose a modelos de mayor eficiencia y eficacia en el logro de resultados y constituyéndose en un verdadero aporte al mejoramiento de la calidad de la formación profesional.

Objetivos de los Programas

Al consultar respecto de los objetivos propuestos para el desarrollo de los Programas, las universidades señalaron una diversidad de estos, que es posible agrupar en las ocho categorías que se presentan en el cuadro siguiente:

CUADRO 3

OBJETIVOS DE LOS PROGRAMAS DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS

Categorías de Objetivos	N° de Programas que lo declaran	% respecto de los 44 Programas
Mantenimiento de redes de apoyo para la inserción laboral de egresados/titulados	19	43
Contribución al perfeccionamiento profesional de los egresados/titulados	12	27
Fidelización de egresados/titulados	11	25
Retroalimentación de la formación profesional	9	20
Evaluación de empleabilidad e inserción laboral	9	20
Evaluación del desempeño profesional o laboral	3	7
Responder a los procesos de acreditación	3	7
Otros objetivos	6	14

Nota: En la mayoría de los casos, los Programas proponen más de un objetivo.

Se aprecia que los objetivos de los 44 Programas informados se focalizan principalmente en la mantención de redes de apoyo para la inserción laboral de los egresados/titulados (43%). Seguidamente, hay cuatro categorías de objetivos con porcentajes destacables, ellas son: orientación hacia la contribución a su perfeccionamiento profesional (27%); fidelización de los ex alumnos con su institución (25%); retroalimentación de los procesos formativos (20%) y evaluación de la empleabilidad e inserción laboral (20%).

En la categoría “otros”, se agruparon los objetivos que son mencionados solo una vez en los Programas: fomento a la asociatividad de los ex alumnos; realización de actividades para que los egresados puedan socializar entre ellos; otorgamiento de becas; oferta de servicios y beneficios a la comunidad de ex alumnos e información de expectativas del mercado laboral.

Respecto a la categoría *mantención redes de apoyo para la inserción laboral*, esta se concretiza principalmente a través de grupos o centros de ex alumnos que se encuentran virtualizados a través de la red social “Facebook” o que se reúnen habitualmente de manera anual. De igual forma aporta el uso de sitios web, en los que se publican posibilidades laborales o se incorpora un apartado exclusivo como bolsa de trabajo. El uso de las bases de datos con información de correos electrónicos y teléfono es también un recurso utilizado para gestionar las redes de colaboración.

Al igual que en la categoría anterior de objetivos, la *fidelización de egresados con su institución* se operacionaliza a través de las agrupaciones o centros de ex alumnos. También se utilizan los medios tecnológicos, principalmente los sitios Web y las bases de datos para mantener contacto e informar a los egresados sobre actividades propias de la institución.

Por otra parte, la categoría de objetivos *contribución al perfeccionamiento profesional de los egresados/titulados* tiene que ver con ofrecer información y entregar oportunidades de capacitación, educación continua o perfeccionamiento en la especialidad; ofrecer movilidad laboral a nivel nacional e internacional; invitación a participar en actividades de interés social y cultural que realiza la universidad; favorecer redes de discusión e intercambio disciplinario con otros profesionales del país o del mundo.

Respecto de la categoría de objetivos *retroalimentación de la formación profesional*, esta se relaciona con el aporte de los egresados a la evaluación y actualización de los planes de estudio a través de su participación en la evaluación de la formación recibida; la revisión del perfil de egreso; la construcción de los nuevos diseños curriculares y la información actualizada que entregan sobre los requerimientos laborales de su profesión.

La *evaluación de la empleabilidad e inserción laboral de los egresados/titulados*, como categoría de objetivos, espera recoger información que permita principalmente caracterizar la situación laboral y los niveles de inserción en el mercado del trabajo.

En relación a la categoría de objetivos *responder a los procesos de acreditación*, se menciona, por ejemplo, que uno de los propósitos del seguimiento de egresados es mantener el contacto con ellos para que participen como informantes en el proceso de autoevaluación y en las reuniones con los pares evaluadores. También se señala que las actividades de seguimiento de egresa-

dos se han generado para responder a los requerimientos de los procesos de acreditación.

Por último, la categoría de objetivos *evaluación del desempeño profesional de los egresados/titulados* se relaciona con identificar las competencias, habilidades y destrezas requeridas o valoradas en los puestos de trabajo a través de la opinión de los empleadores y de los mismos egresados.

Ámbitos de acción de los Programas

La consulta solicitaba identificar los ámbitos que cubría el Programa de modo de complementar los objetivos señalados, para lo cual se ofrecían 8 opciones, además de la opción “otros”. Los resultados se presentan a continuación:

CUADRO 4
ÁMBITOS QUE CUBRE EL PROGRAMA

Ámbitos	N° de Programas	% respecto de los 44 Programas
Recopilación y actualización de información/base de datos de egresados/titulados.	44	100
Medios de comunicación especiales para egresados/titulados (revistas, sitios web, listas de correo, redes sociales, etc.).	37	84
Estudios institucionales de empleabilidad o materias afines (no considera proyectos individuales de investigación).	15	34
Consultas a egresados/titulados para mejoramiento de los procesos formativos, detección de necesidades de formación continua y otros.	33	75
Asociaciones de egresados/titulados.	18	41
Donación monetaria a la universidad.	10	23
Actividades sociales, culturales y recreativas para egresados/titulados.	29	66
Mantención de servicios tales como correo electrónico, uso de biblioteca u otros para egresados/titulados.	16	36
Otros.	9	20

Las universidades informaron que sus programas de seguimiento de egresados abarcan diversos ámbitos (Cuadro 4), entre los que destacan: *Recopilación y actualización de información/base de datos de egresados/titulados* (100%); disponer de *Medios de comunicación especiales para egresados/*

titulados (84%) y Consultas a egresados/titulados para mejoramiento de los procesos formativos, detección de necesidades de formación continua y otros (75%).

En relación a “otros ámbitos”, los nueve programas que marcaron esta opción mencionan charlas a estudiantes, contactos con empresas, descuentos y donaciones de empresa, entre otros.

Principales actividades desarrolladas por los Programas

Al consultar las principales actividades que desarrolla el Programa, se observa que ellas cubren solo algunos aspectos de los ámbitos de acción propuestos (Cuadro 4); es decir, las expectativas generadas por el Programa, inspiradas en las necesidades demandadas a la institución actualmente, son más complejas que las actividades que desarrollan en la práctica.

CUADRO 5

ACTIVIDADES PRINCIPALES DESARROLLADAS EN LOS PROGRAMAS DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS

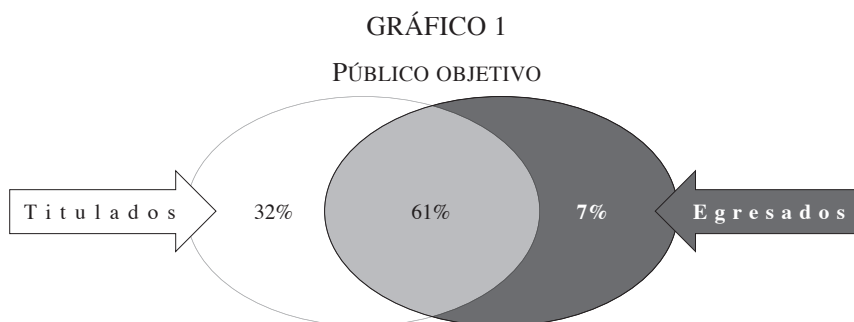
Categorías de actividades	Nº de programas
Reuniones y Encuentros de ex alumnos	13
Difusión de oportunidades laborales	8
Mantención de página web de ex alumnos, red social (Facebook)	8
Capacitación a egresados (fortalecimiento de competencias a través de charlas, talleres, conferencias, seminarios, jornadas de actualización, otros)	7
Mantención de bases de datos de egresados	6
Difusión y realización de actividades culturales	4
Levantamiento de información y validación de perfiles de egreso	4
Difusión de programas o actividades de educación continua	3
Gestión de beneficios para ex alumnos	3
Estudios de mercado laboral, empleabilidad	3
Aplicación de encuestas para procesos de Acreditación	3
Estudios de interés sobre educación continua	1

Nota: En algunos casos los programas presentan más de una categoría de actividades.

Las actividades declaradas por las instituciones en los programas se organizaron en 12 categorías que se presentan en el Cuadro 5. La mayor parte de los programas se ocupa principalmente de gestionar *reuniones o encuentros con egresados/titulados*. También se destacan acciones para *difundir oportunidades laborales y mantener actualizado el sitio Web o la red social “Facebook”* que soporta los centros o agrupaciones de ex alumnos y la *mantención de bases de datos*.

Público objetivo

Respecto al público objetivo al que está orientado el Programa, la consulta consideró separadamente las opciones de titulados y egresados⁵.



Los resultados muestran que la tendencia de las universidades consultadas es a preocuparse por el seguimiento tanto de titulados como de egresados, existiendo 27 de los 44 programas (61%) que así lo indican. Llama la atención la existencia de tres programas orientados solo a egresados, uno de los cuales considera, adicionalmente como público objetivo, a directores de escuela, jefes de carrera, docentes, administrativos y empresas e instituciones públicas y privadas.

Unidad de dependencia del Programa

En relación a las unidades responsables de los programas de seguimiento de egresados, se identificaron tres niveles: institucional centralizado; de facultad y/o de departamentos y de escuelas o carreras.

CUADRO 6
UNIDAD RESPONSABLE DEL PROGRAMA

Nivel	Programa	
	N	%
Institución (Nivel Central)	15	34
Facultad	7	16
Departamento/Escuela/Carrera	22	50
Total	44	100

⁵ En el instrumento de consulta se definió como egresado a aquel estudiante que habiendo finalizado el plan de estudios tiene algún aspecto pendiente para su titulación.

En el nivel de *Departamento, Escuela o Carrera*, no obstante abarcar el 50% de los programas, ellos están dirigidos a una carrera en particular, mientras que a nivel de *Facultad*, los programas tienen mayor cobertura de carreras y más aún cuando los programas radican en el nivel *Central* de la universidad, sin que ello signifique necesariamente que sean más efectivos.

Compromiso con los Programas: formalización, financiamiento y recursos humanos

El nivel de compromiso de la institución con los programas, se establece a partir de la formalización que ellos tienen y la disponibilidad de recursos tanto humanos como financieros. A nivel *central*, el 53% de los programas se encuentra formalizado⁶; a nivel de *Departamento, Escuela o Carrera*, solo un tercio de los programas está formalizado; mientras que, los programas gestionados a nivel de *Facultad*, no indican formalización alguna.

CUADRO 7

FORMALIZACIÓN DEL PROGRAMA SEGÚN RECURSO HUMANO ASIGNADO

Formalización	Con RRHH		Sin RRHH		Sin Información		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Sí	14	32	2	5	0	0	16	36
No	17	39	5	11	6	14	28	64
Total	31	70	7	16	6	14	44	100

RRHH: *Recurso Humano*.

CUADRO 8

FORMALIZACIÓN DEL PROGRAMA SEGÚN EXISTENCIA DE FINANCIAMIENTO

Formalización	Con financiamiento		Sin financiamiento		Sin Información		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Sí	11	25	3	7	2	5	16	36
No	17	39	9	20	2	5	28	64
Total	28	64	12	27	4	9	44	100

Un aspecto que se consideró importante indagar en este estudio, es la relación que existe entre la formalización de estos programas y la asignación de recursos humanos y económicos que apuntan a su viabilidad.

⁶ En el instrumento se consultó sobre la existencia de un documento o decreto que formaliza el programa.

De los 44 programas revisados, solo 16 señalan estar formalizados, entendiéndose como tal, de acuerdo a la información recogida, las siguientes modalidades: el programa está inserto en un proyecto MECESUP o de extensión; forma parte de un plan, ya sea estratégico o de mejora; está asociado a una actividad práctica que desarrolla el estudiante o forma parte de una agrupación de ex alumnos.

Desde el punto de vista de los recursos humanos, el 70% de los programas cuenta con personal para desarrollar el trabajo; un 39% corresponde a programas no formalizados en su institución. Desde otra perspectiva, el 64% de los programas cuenta con financiamiento y una alta proporción no está formalizado (39%).

No obstante lo anterior, las universidades informaron una diversidad de maneras de asignación de recurso humano para el desarrollo de los programas; en algunos casos el seguimiento de egresados es una extensión de las funciones de los directores y secretarías de carreras; en muchos casos existe apoyo de académicos, de profesionales o de estudiantes y son pocos los programas que señalan contar con personal exclusivo.

A su vez, la información referida a los recursos financieros de los programas muestra una gran dispersión, que va desde no contar con recursos (12 programas) a programas que disponen de recursos en un rango que varía entre \$15.000 a \$70.000.000. Se evidencia poca claridad en dimensionar los recursos financieros que requiere el Programa; algunas instituciones indicaron solo los recursos de iniciación de actividades, mientras que otras cuentan con un presupuesto para un año o más años, sin garantizar la continuidad del Programa.

El financiamiento proviene principalmente de fuentes internas (57%), normalmente con presupuesto de la unidad ejecutora. Un 17% de los programas que cuentan con financiamiento indican fuentes externas (Cuadro 9).

CUADRO 9

FUENTE DE FINANCIAMIENTO

Origen del Financiamiento	N° de Programas	% respecto de los 44 Programas
Universidad	25	57
Ingresos generados	3	7
Donaciones	2	5
MECESUP	2	5
Sin Recursos	12	27
Sin Información	4	9

Vinculación Interna del Programa

La mayor parte de los programas (52%) señala algún tipo de vinculación, principalmente con otras unidades y en menor grado con otros existentes en la universidad. A su vez, 18 de los 44 Programas no tienen vinculación interna (41%), mientras que tres no entregaron información al respecto (7%).

CUADRO 10

VINCULACIÓN DEL PROGRAMA CON OTROS PROGRAMAS DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD SEGÚN TIPO DE UNIDAD RESPONSABLE

Unidad Responsable	Con Vinculación Interna		Sin Vinculación Interna		Sin Información		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Institución (Nivel Central)	12	80	3	20	0	0	15	100
Facultad	2	29	5	71	0	0	7	100
Departamento/ Escuela/Carrera	9	41	10	45	3	14	22	100
Total	23	52	18	41	3	7	44	100

El Cuadro 10 evidencia que cuando la unidad responsable es de nivel central, la mayor cantidad de programas se vinculan con otras unidades o programas (80%). Llama la atención que los programas a nivel de Facultad, que abarcan grupos de carreras, no presenten la misma situación.

Los tipos de vinculación interna de los programas pueden agruparse en las siguientes categorías:

- Agrupaciones o corporaciones de ex alumnos
- Base de datos institucionales
- Direcciones o unidades de Nivel Central
- Otras carreras de la institución
- Unidades de gestión a nivel de Facultad
- Unidades de vinculación con egresados

Mecanismos de Evaluación

Al implementar un programa se espera que se evalúe su efectividad, por tanto debiera considerar mecanismos de evaluación. No obstante, de los programas recopilados solo un 41% señala mecanismos de evaluación, y al revisarlos, estos corresponden en su mayoría a la aplicación de encuestas de opinión y registro del número de asistentes, es decir, no evalúan resultados de la aplicación del programa. La excepción la constituyen tres programas que indican:

- “Al finalizar cada actividad se realiza una encuesta de percepción de calidad de cada actividad. Adicionalmente a esto cuenta con sistema de evaluación y seguimiento de los indicadores prioritarios (participación en el sistema de ex alumnos, porcentaje de empleabilidad y grado de actualización de la información), luego se evalúan los resultados en conjunto con cada director de escuela y se implementan actividades para mejorarlos”.

- “Existen memorias, balances y un consejo directivo”.
- “Se hace una memoria exigida por el ministerio de Economía, que es un balance de lo que se ha hecho en el año”.
- Dada la información recopilada sobre mecanismos de evaluación en estos 44 programas, no es posible inferir su efectividad como tampoco evaluar el impacto que estos han tenido.

Beneficiarios de los Programas

La consulta realizada a las universidades consideró el número de participantes anuales en el Programa, solicitando proporcionar al menos un dato aproximado.

CUADRO 11

PARTICIPANTES EN LOS PROGRAMAS DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS

Universidad	Nº de Programas que informan participantes	Total de participantes
U1	1	3.700
U3	6	3.280
U4	1	1.665
U5	4	4.020
U6	1	800
U7	5	27.026
U8	1	700
U10	7	3.410
U11	3	120
U12	9	4.933
Total	38	49.654

La información recogida ha permitido realizar solo una aproximación de la cantidad de egresados y titulados atendidos en estos programas debido a factores como:

- Los estudiantes pueden participar en más de un programa.
- Algunas cifras entregadas corresponden al total de estudiantes atendidos por programas de la institución a la fecha del reporte.
- Algunas instituciones entregaron cifras y datos parciales de estudiantes atendidos.
- Los programas, como se muestra en el Cuadro 2, fueron creados en diferentes fechas, por lo que tienen un mayor tiempo de atención de estudiantes.

En los programas de seguimiento de egresados, la cobertura depende del año de creación del mismo (por ejemplo, los centros de ex alumnos); de la envergadura del público objetivo, según sea institucional, de facultad, o de una carrera o escuela en particular; del medio a través del cual se implementa,

masivo en el caso de redes sociales (por ejemplo, Facebook y páginas Web) y más personalizado en el caso de ofertas de capacitación o perfeccionamiento.

Resultados obtenidos en los Programas

La mayoría de los programas de seguimiento de egresados dan cuenta de resultados en función del número de estudiantes atendidos, las actividades realizadas y el avance en las acciones comprometidas. Sin embargo, esta información no permite visualizar el nivel de logro en los objetivos propuestos por el programa.

De manera específica, la información recogida da cuenta de lo siguiente:

- 32 programas informan sobre las actividades realizadas.
- 3 programas dan cuenta respecto de la cantidad de egresados/titulados que se vinculan a través de la red social “Facebook”, bolsas de empleo y sitios web.
- 3 programas mencionan el número de registros de datos que mantienen actualizado o el porcentaje logrado de actualización en relación al público objetivo.
- 3 programas informan sobre el avance en las acciones comprometidas, en términos porcentuales.
- 6 programas no informan resultados.

Facilitadores de los Programas

Las respuestas entregadas por las universidades dan cuenta de una diversidad de factores facilitadores del desarrollo de los programas; sin embargo, la mayor parte de las respuestas hacen referencia a *Compromiso Institucional* y a *Soporte Informático* como dos grandes grupos de factores:

- **Compromiso institucional:** En este grupo de factores se releva la disposición y compromiso de las autoridades universitarias (rector, decanos, directores de unidades centrales, jefaturas) con la ejecución de los programas, reconocimiento del trabajo y apoyo con recursos financieros y humanos. También destaca la conciencia de la comunidad universitaria sobre la importancia de estos programas, la capacidad instalada en los departamentos y el compromiso de los académicos con las iniciativas. Por último, se señala como facilitadores la coordinación o alianzas estratégicas con otras unidades académicas.
- **Soporte informático:** En este caso, se otorga una importancia central al uso de Internet, redes sociales, sitios Web, e-mail y bases de datos, en cuanto facilitan los vínculos de comunicación con los egresados/titulados. La mayor frecuencia de respuestas se da en el uso de redes sociales y sitios Web. Por otra parte, se destaca también, aunque con menor frecuencia en las respuestas, la importancia de los equipos de trabajo, la disposición de egresados/titulados y la disponibilidad de recursos financieros.

- **Equipo de trabajo:** Se destacan características de las personas que sostienen y apoyan la gestión del programa, por ejemplo, su disposición, compromiso y entusiasmo, así como que trabajen de manera coordinada.
- **Disposición de egresados/titulados:** Se valoran algunas cualidades como la motivación y la voluntad que muestran para participar, el cariño hacia su institución y la buena relación que mantienen con sus profesores.
- **Recursos financieros:** Se destacan los medios económicos disponibles para la organización y puesta en práctica de estas iniciativas, ya sean fuentes de financiamiento internas o externas. Además, se valora contar con espacio físico adecuado para el desarrollo del programa.

Obstaculizadores de los Programas

Al igual que en los factores facilitadores, los obstáculos más recurrentes tienen relación con el *soporte informático* y con la *cultura y reconocimiento institucional*. Por lo tanto, se puede interpretar que ambas variables son las que, según la apreciación del grupo de informantes, determinan en mayor medida las oportunidades para el éxito de los programas.

- **Soporte informático:** Se señala como obstáculo principal, el tiempo que debe destinarse a la revisión y actualización de las bases de datos, los sitios Web y las redes sociales. Igualmente las dificultades que provoca el frecuente cambio de e-mail por parte de los egresados y, en otros casos, la existencia de un grupo importante de ex alumnos que no utiliza de forma habitual recursos tecnológicos como e-mail, sitios Web y redes sociales.
- **Cultura y reconocimiento institucional:** Se aprecia poco reconocimiento y apoyo a estas iniciativas por parte de algunas autoridades y académicos de las instituciones, especialmente en aquellos casos en que las direcciones o unidades académicas no tienen experiencia en estos temas. Asimismo, se observa que existe una gran variedad de niveles de compromiso con los egresados. Se señala, además, que falta una mirada estratégica institucional para que los programas puedan mejorar su coordinación al interior de las instituciones; por ejemplo, en algunos casos los vínculos con egresados y las bases de datos se organizan solo por carreras, por departamento o por facultad, lo que dificulta la articulación interna.
- **Recursos humanos y financieros:** Gran parte de los programas señala como dificultad la falta de recurso humano especializado, con dedicación exclusiva o con mayor cantidad de horas de trabajo asignadas y la necesidad de ampliar la dotación del equipo humano para el programa. La falta de recursos financieros constituye también un obstaculizador, principalmente para la gestión de actividades relacionadas con las agrupaciones o centros de ex alumnos y el desarrollo de actividades sociales, culturales y recreativas.
- **Características laborales de los egresados/titulados:** Se menciona de manera reiterada la dificultad relacionada con los horarios de trabajo y disponibilidad de tiempo. Asimismo, la ubicación geográfica, la movilidad

laboral o cambios de ciudad, dificultan la mantención del contacto y la realización de actividades presenciales.

Perspectiva Externa

Esta parte del estudio se basa en el análisis de los acuerdos de acreditación⁷, tanto institucional como de carreras profesionales de las universidades que integran el Grupo Operativo coordinado por CINDA respecto de observaciones de fortalezas y debilidades sobre seguimiento de egresados.

Acreditación Institucional

La Comisión Nacional de Acreditación, CNA Chile, encargada de la Acreditación Institucional, definió *Términos de Referencia*⁸ para la evaluación, los que en el área de *Docencia de Pregrado* consideran dar cuenta de los mecanismos de seguimiento de egresados como uno de los elementos importantes que permiten retroalimentar la formación ofrecida.

La metodología de trabajo se concreta mediante la revisión de todos los acuerdos de acreditación institucional emitidos para las 14 universidades del Grupo Operativo coordinado por CINDA. Los acuerdos de acreditación se obtuvieron de la página Web de la Comisión Nacional de Acreditación, CNA Chile (www.cnachile.cl), en mayo de 2011.

El cuadro siguiente permite visualizar la cantidad de Acuerdos de Acreditación revisados por Institución.

La información contenida en los acuerdos de acreditación institucional revisados, se organizan en una matriz que considera la institución, la fecha del acuerdo y la síntesis del contenido de los diversos acuerdos, indicando las ideas centrales de fortalezas y debilidades respecto de inserción laboral y de seguimiento de egresados.

Revisados los 27 acuerdos de acreditación institucional, 14 acuerdos contienen observaciones referidas al seguimiento de egresados. En las observaciones, principalmente se destaca la existencia o carencia de mecanismos que permitan la recolección de información sobre los egresados de manera sistemática.

⁷ Documento emitido por una Agencia de Acreditación para certificar la calidad de una institución o de una carrera. Dicho documento considera el Proceso de Autoevaluación realizado por la institución o la carrera, el Proceso de Evaluación Externa realizado por pares evaluadores, el Juicio Evaluativo de un consejo de acreditación y el Dictamen de Acreditación.

⁸ Términos de Referencia para las áreas contempladas en el proceso de Acreditación Institucional, CNA, Chile, 2008. Documento disponible en el sitio www.cnachile.cl, 9 de septiembre de 2011.

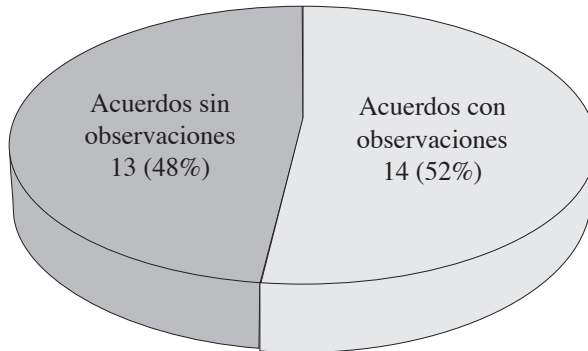
CUADRO 12

ACUERDOS DE ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL POR UNIVERSIDAD

Universidades	Nº de Acuerdos de Acreditación Institucional
U1	2
U2	2
U3	2
U4	2
U5	2
U6	2
U7	1
U8	2
U9	1
U10	2
U11	2
U12	2
U13	3
U14	2
Total Acuerdos de Acreditación	27

GRÁFICO 2

ACUERDO DE ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL SEGÚN OBSERVACIONES SOBRE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS



El cuadro 13 muestra en detalle las observaciones realizadas sobre seguimiento de egresados, diferenciándolas por instancias de acreditación.

CUADRO 13

CANTIDAD DE OBSERVACIONES SOBRE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS SEGÚN INSTANCIAS DE ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL

Instancias	Total de Acuerdos	N° Acuerdos sin observaciones	Observaciones sobre Seguimiento Egresados	
			N° Fortalezas	N° Debilidades
Primera Acreditación	14	9	0	5
Segunda Acreditación	12	4	2	8
Tercera Acreditación	1	0	0	1
Total	27	13	2	14

Se observa que en la primera acreditación, un 36% de los acuerdos contenían observaciones referidas al seguimiento de egresados señaladas como debilidades de las instituciones. Se puede suponer, dada la escasa información, que en las primeras acreditaciones la CNA-Chile otorgó poca importancia al seguimiento de egresados. En tanto, en la segunda acreditación el porcentaje se invierte: el 67% de los Acuerdos revisados contiene observaciones de seguimiento de egresados, todos referidos a debilidades. Solo en dos acuerdos se evidencian avances, no obstante el juicio evaluativo menciona aspectos de fortalezas y de debilidades respecto del mismo tema.

De lo anterior se deduce que el seguimiento de egresados es un tema que se instala a partir del segundo proceso de acreditación institucional y que las instituciones aún no lo han abordado satisfactoriamente.

Las observaciones señaladas en los Acuerdos de Acreditación se presentan a continuación en forma resumida. Se puede observar que las dos primeras contienen fortalezas y debilidades:

- Se ha establecido un mecanismo formal de vinculación con los egresados; la institución debe fortalecer aún más este vínculo con los egresados para permitir una efectiva retroalimentación.
- La institución incorpora un sistema de seguimiento de titulados centralizado, donde se recaba información personal, laboral y académica. Se observa que la institución no utiliza en forma sistemática dicha base de datos para la mantención de una relación estable con sus titulados.
- Los perfiles de egreso no han considerado las competencias requeridas en el medio laboral. Asociado a lo anterior, aún no se observa un seguimiento de egresados apropiado ni un análisis de los resultados que permita retroalimentar adecuadamente el diseño de los programas de formación, la actualización de los perfiles de egreso y los planes de estudio.
- Falta una adecuada retroalimentación por parte de los egresados.
- No existen mecanismos sistemáticos de seguimiento de graduados.
- Es necesario que la universidad implemente acciones destinadas a evaluar e incrementar la vinculación con egresados.

- Respecto del seguimiento de egresados, la institución presenta una situación disímil entre carreras. La vinculación con los egresados se ha dado principalmente con ocasión de los procesos de acreditación de carreras.
- La consolidación de un sistema de vinculación con los egresados, de manera de hacer una sistemática retroalimentación de la docencia sobre la base de la experiencia laboral, persiste como un desafío pendiente para la institución.
- Se recomienda considerar el seguimiento de egresados y la interacción con empleadores en la actualización de los perfiles de egreso y los planes de estudio.
- Persiste como desafío pendiente la consolidación de un sistema de vinculación con los egresados y empleadores, de manera de contar con una sistemática retroalimentación de la docencia que considere las necesidades del mundo laboral.
- La institución debe seguir fortaleciendo las acciones de seguimiento de sus egresados.
- Se aprecia la necesidad de fortalecer el vínculo con egresados, estudiantes y empleadores para retroalimentar los perfiles de egreso.
- Es necesario un mayor desarrollo en aspectos relacionados con la sistematización de la información a nivel institucional y el seguimiento de los egresados.
- No cuenta con información institucional que permita conocer la duración real de los estudios, tasas de titulación, opiniones de egresados o empleadores u otros antecedentes que permitan revisar y mejorar los perfiles de egreso o los planes de estudio.

Acreditación de Carreras

Al igual que en acreditación institucional, para el desarrollo de procesos de acreditación de carreras la Comisión Nacional de Acreditación CNA-Chile, definió *Criterios de Evaluación*, que consideran estándares referidos al seguimiento de egresados.

Específicamente, el criterio “Resultados del Proceso de Formación” considera que la unidad debe “[...] desarrollar procesos de seguimiento de egresados que le permitan conocer la forma en que se desempeñan, el ajuste percibido entre su formación y los requerimientos del medio laboral y sus necesidades de actualización y reciclaje”⁹, para lo cual, la carrera debe evidenciar que: mantiene un registro actualizado de sus egresados; establece contactos frecuentes con sus egresados; ajusta el currículum de la carrera sobre la base de la retroalimentación recibida de sus egresados; informa a sus egresados sobre los progresos y avances de la universidad y oferta de formación continua requerida por sus egresados, entre otros.

⁹ MANUAL PARA EL DESARROLLO DE PROCESOS DE AUTOEVALUACIÓN: Carreras y programas de pregrado, pág. 32. Documento disponible en el sitio www.cnachile.cl, 9 de septiembre de 2011.

La CNA-Chile no solo exige que se establezcan mecanismos para conocer, sistematizar y utilizar la información, sino que estos operen en las diversas realidades institucionales, de ahí que los criterios explicitados sean amplios y permitan utilizar el juicio crítico de pares evaluadores y consejos de acreditación.

A objeto de conocer la situación del seguimiento de egresados desde la acreditación de carreras, se efectúa la revisión de todos los acuerdos de acreditación de carreras de las 14 universidades del Grupo Operativo CINDA, dispuesto en la página web de la Comisión Nacional de Acreditación, CNA Chile (www.cnachile.cl), mayo de 2011. De 353 carreras con dictámenes de acreditación, 50 no tenían publicado aún el acuerdo de acreditación, por lo que finalmente se revisaron los acuerdos de acreditación de 303 carreras.

CUADRO 14

CARRERAS CON ACUERDOS DE ACREDITACIÓN REVISADOS EN LAS CATORCE UNIVERSIDADES DEL GRUPO OPERATIVO CINDA

Universidades	Carreras con Acuerdos de Acreditación revisados
U1	20
U2	40
U3	27
U4	13
U5	18
U6	14
U7	34
U8	17
U9	12
U10	43
U11	27
U12	12
U13	11
U14	15
Total	303

Para el estudio se procede a registrar en una matriz, para cada una de las universidades mencionadas, las observaciones referidas al seguimiento de egresados señaladas en los acuerdos de acreditación de las carreras acreditadas o de aquellas cuya acreditación expiró en el año 2010. Posteriormente, con la finalidad de ajustar el análisis, se establecen categorías emergentes desde la información contenida en las 303 carreras con acuerdos de acreditación analizados. La situación resumida se presenta en el cuadro siguiente:

CUADRO 15

SITUACIÓN DE CARRERAS RESPECTO DEL SEGUIMIENTO DE EGRESADOS, SEGÚN LA INFORMACIÓN CONTENIDA EN LOS ACUERDOS DE ACREDITACIÓN

Situación	N	%
No hay referencia al seguimiento de egresados	170	56
Sin seguimiento de egresados	73	24
Existen mecanismos informales, no sistemáticos o insuficientes de seguimiento de egresados	42	14
Existen apropiados mecanismos de seguimiento de egresados, formalizados y sistemáticos	18	6
Total	303	100

Se puede observar que en una gran cantidad de carreras (56%), los acuerdos de acreditación no hacen referencia al seguimiento de egresados. Asimismo, en las carreras que se registra información (44%), se señala la presencia o ausencia de dichos mecanismos y cuando existen, estos no son apropiados, sistemáticos y reconocidos por la institución en algún nivel de su estructura.

Este mismo alcance aparece en un gran número de carreras en cuyos acuerdos de acreditación se registra, explícitamente, la ausencia de seguimiento de egresados, o de existir los mecanismos, estos no están debidamente sistematizados ni han sido formalizados.

El estudio muestra categóricamente que un bajo porcentaje de carreras (6%) cuenta con mecanismos de seguimiento de egresados apropiados, formalizados y sistemáticos, constituyendo una fortaleza de la carrera. También muestra que un cuarto del total de las carreras no realiza seguimiento de egresados, lo que constituye una debilidad de la carrera.

En los inicios de acreditación de carreras (primera acreditación), el sistema de acreditación se focalizó en el diseño curricular, perfiles profesionales, perfiles de egreso, estructura curricular, métodos didácticos, sistemas de evaluación y mecanismos de gestión para asegurar la coherencia de esos elementos del proyecto curricular de la carrera. En la actualidad (segundas y terceras acreditaciones), cuando esos aspectos resultan bien evaluados, adquiere mayor relevancia, en el marco de la mejora continua, la evaluación realizada a través del seguimiento de egresados y la inserción laboral.

Inserción Laboral

A continuación, se presentan y analizan los resultados de la aplicación del instrumento sobre programas de apoyo a la inserción laboral, ofreciendo un diagnóstico de la situación actual del tema a partir de la muestra constituida por las 14 universidades del Grupo Operativo CINDA, Chile. El instrumento (Anexo 1) considera tanto preguntas de tipo cuantitativo como cualitativo. Cuando corresponde el análisis de ambos tipos de respuesta se hace en forma conjunta en tanto fueron formuladas como preguntas complementarias.

Los programas analizados corresponden a actividades fuera del currículo mínimo de las carreras, es decir, iniciativas especiales, tanto a nivel institucional como de una facultad o carrera. De los 57 formularios recibidos se validaron para el estudio 41 programas, que corresponden a aquellos que cumplieron con los requisitos establecidos en el formulario de recogida de información.

CUADRO 16

PROGRAMAS INFORMADOS POR UNIVERSIDAD

Universidad	N° Programas de Inserción Laboral	
	Recibidos	Validados*
U1	7	6
U2	2	1
U3	2	2
U4	1	1
U5	2	2
U6	1	1
U7	8	8
U8	5	5
U9	0	0
U10	6	6
U11	2	2
U12	21	7
U13	7	6
U14	No pudieron informar	
Total	57	41

* *Programas/Iniciativas consideradas para el estudio.*

Antigüedad de los programas

Un primer resultado indica que la preocupación de las universidades por la inserción laboral de sus egresados, manifestada en el desarrollo de programas concretos, se produce recientemente, siendo el 90% de la última década y más aún, el 61% de ellos se ha iniciado en los últimos cinco años.

Este aumento es coincidente con el desarrollo del sistema de acreditación en Chile y con el aumento de los procesos de acreditación institucional y de carreras. Una de las variables del aseguramiento de la calidad institucional dice relación con la preocupación de las instituciones por la inserción laboral de sus egresados y la retroalimentación que estos hacen a sus carreras en términos de la pertinencia de sus procesos formativos con las demandas laborales. Lo anterior, junto al bajo nivel de desarrollo y formalización de los programas hace pensar que estos programas parecen ser más una respuesta reactiva que producto de una reacción endógena de las universidades.

CUADRO 17

PROGRAMAS SEGÚN AÑO DE INICIO

Año Inicio	Programas	
	N	%
2000 y anteriores	3	7
2001-2005	12	29
2006-2010	25	61
Sin Información	1	2
Total	41	100

Público objetivo

En cuanto a los destinatarios de los programas, como se muestra en el cuadro dieciocho, y en concordancia con su naturaleza y objetivos, estos fundamentalmente abarcan desde estudiantes hasta titulados, pasando por aquellos que están ya en su último año o situación de egreso. Sin embargo, la mayoría de los programas (63%) no declara trabajar con estudiantes que no sean los de último año, lo que evidencia un inicio tardío del trabajo de apoyo a los estudiantes para su futura inserción laboral.

Los académicos participan en estos programas desde su labor en la gestión y supervisión de prácticas profesionales; en tanto los directores de escuela o jefes de carrera y administrativos, participan solo en caso de vinculación con empleadores para la inserción de los egresados.

Los programas que apuntan al trabajo con empleadores, la comunidad, emprendedores y centros de práctica suman menos del 25%, y en general hacen referencia al desarrollo de talleres de inserción, la elaboración de informes y a iniciativas como incubadoras de negocio o de empresas.

CUADRO 18

PÚBLICO OBJETIVO AL QUE ESTÁ ORIENTADO EL PROGRAMA

Público Objetivo	N° de Programas	% respecto de los 41 Programas
En situación de egreso y/o estudiantes de último año	22	54
Titulados	21	51
Estudiantes en general	15	37
Empleadores (Empresas, Instituciones)	5	12
Académicos	4	10
Emprendedores de la Comunidad	3	7
Empleadores estudiantes en práctica	2	5
Directores Escuela/Jefes Carrera	1	2
Administrativos	1	2
Sin Información	1	2

Nota: En algunos casos los programas señalaron más de un público objetivo.

Objetivos de los Programas

Respecto de los objetivos señalados por las universidades para los 41 programas recopilados, estos han sido agrupados en 11 categorías, las cuales se presentan en el siguiente cuadro.

CUADRO 19

OBJETIVOS DE LOS PROGRAMAS EN INSERCIÓN LABORAL

Categorías de Objetivos	N° de Programas que lo declaran	% respecto de los 41 programas
Empleabilidad de egresados	18	43
Vinculación y/o comunicación con egresados	14	34
Desarrollo de competencias en los egresados	11	26
Servicio a estudiantes/egresados/titulados	10	24
Creación de bolsa de empleo	5	12
Mantención de identidad institucional	4	10
Evaluación de desempeño de los egresados	3	7
Aprendizaje contextualizado para egresados	2	5
Promoción iniciativas de emprendimiento	2	5
Retroalimentación institucional desde los egresados	2	5
Creación de Bases de datos de egresados/titulados	1	2

Nota: En la mayoría de los casos, los programas proponen más de un objetivo.

En general, se observa una diversidad de propósitos que las instituciones ponen en juego para mejorar la inserción laboral de sus egresados. Se aprecia que la preocupación fundamental de los Programas dice relación con la empleabilidad de los egresados y titulados (lo que es casi tautológico), el desarrollo de competencias de egreso, la mejora de la vinculación y comunicación con ellos y finalmente seguir prestando servicios a los egresados y titulados, en especial en programas de educación continua.

Es interesante observar que los últimos dos objetivos recién señalados parecen relacionarse más con las necesidades de la institución que de los estudiantes o egresados y en el caso de la vinculación y comunicación con egresados es más bien un objetivo propio de programas de seguimiento de egresados que de inserción laboral. A la vez, algunos de los objetivos menos mencionados se relacionan con aspectos que pueden ser claves para apoyar la inserción laboral, en especial en el caso de estudiantes que son mayoritariamente primera generación en la universidad, tales como evaluación de competencias de egreso, creación de bolsas de empleo y retroalimentación a la institución con información para mejorar la formación profesional.

Ámbitos de acción de los Programas

Para complementar la información solicitada a las instituciones sobre los objetivos de los programas, se preguntó también por los ámbitos de acción (cuadro 20), de modo de establecer la esfera de acción que las universidades consideran en lo referente a inserción laboral.

CUADRO 20
ÁMBITOS QUE CUBREN LOS PROGRAMAS

Ámbitos de Acción	N° de Programas	% respecto de los 41 Programas
Talleres y actividades para enfrentar el proceso de inserción (preparación de entrevistas, coaching, elaboración de currículos y otros)	20	49
Bolsas de trabajo	18	44
Programas de conferencias de profesionales o instituciones de la especialidad	18	44
Redes o convenios con potenciales empleadores	17	41
Oficinas de colocación laboral	9	22
Incubadoras de negocios/proyectos/ emprendimientos abiertos a estudiantes	7	17
Otros	9	22

Nota: En algunos casos, los programas señalan más de un ámbito de acción

El instrumento de inserción laboral presentó a las instituciones seis posibles ámbitos de acción predefinidos entre los que se debía seleccionar aquellos que cubría el Programa, con posibilidad de añadir otros ámbitos en una opción “Otros”. Las seis opciones de ámbitos fueron definidas a partir de la revisión de la literatura y validadas por los expertos que revisaron el instrumento.

Como se observa en el Cuadro 20, la gran mayoría de los programas fueron clasificados dentro de los ámbitos predefinidos, habiéndose seleccionado solo en nueve casos la opción “otros” de un total de 98 menciones. Lo anterior respalda la existencia de estos seis ámbitos de acción como los principales en los que se desarrollan los programas, correspondiendo estos a las principales estrategias de trabajo que las instituciones están desarrollando para apoyar la inserción laboral de los egresados o titulados.

La mayor cantidad de programas (49%) entran en el ámbito de los talleres y actividades específicas para enfrentar el proceso mismo de inserción, tales como preparación de entrevistas, coaching personal y elaboración de currículos. Las bolsas de trabajo, el desarrollo de redes o convenios con potenciales empleadores y los programas de conferencias de profesionales o instituciones de las especialidades son también ámbitos presentes en más del 40% de los programas.

Los nueve programas que indicaron otros ámbitos distintos de los seis predefinidos hacen referencia a ámbitos variados tales como reuniones anuales con empresarios y egresados, seguimiento de egresados (que corresponde a los otros programas), seguimiento de prácticas profesionales, la elaboración de bases de datos y el desarrollo de competencias.

Principales actividades desarrolladas por los Programas

Como una manera de contrastar los objetivos declarados por las universidades para sus programas con lo efectivamente realizado, se preguntó por las principales actividades que se llevan a cabo en los programas. Esta era una pregunta abierta, y las respuestas se agruparon en 10 tipos de actividades distintas según se presenta en la siguiente tabla.

CUADRO 21

ACTIVIDADES PRINCIPALES DESARROLLADAS EN LOS PROGRAMAS

Categoría de Actividades	N° de Programas	% respecto de los 41 Programas
Capacitación a egresados (fortalecimiento de competencias a través de charlas, talleres, conferencias y otros)	20	48,8
Difusión de oportunidades laborales	7	17,1
Vinculación (con egresados, empleadores)	7	17,1
Base de datos	5	12,2
Bolsas de empleo	5	12,2
Detección y organización de egresados	3	7,3
Formulación de proyectos laborales y convenios (gestión y apoyo)	3	7,3
Promoción de empleabilidad	2	4,9
Estudios de mercado	2	4,9
Retroalimentación de perfiles profesionales	1	2,4

Nota: En algunos casos los programas presentan más de una categoría de actividades.

La capacitación de egresados cuyo propósito es fortalecer las competencias de egreso a través de charlas, talleres o conferencias aparece como el tipo de actividad predominante estando presente en el 48,8% de los programas analizados, lo cual evidencia que las universidades concentran en este tipo de actividades, de menor complejidad, sus iniciativas para contribuir a la inserción laboral de sus egresados.

Todos los tipos de actividades restantes están presentes en menos del 18% de los programas, presentando un desarrollo incipiente aun cuando algunas de ellas, como las bolsas de empleo, el vínculo con empleadores, el desarrollo de proyectos laborales (emprendimiento), la retroalimentación para la mejora de los perfiles de egreso y los estudios de mercado, podrían potencialmente gene-

rar mejores condiciones para crear posibilidades laborales para los egresados. Además, en el caso de las últimas dos, muestran un grado mínimo de desarrollo en las universidades participantes.

En términos generales, se observa alineación entre los objetivos de los programas y las principales actividades realizadas; sin embargo, el desarrollo de charlas, talleres o conferencias son actividades con un alcance limitado para lograr dos de los principales objetivos declarados: empleabilidad y desarrollo de competencias.

Unidad de dependencia del Programa

Se preguntó también por la unidad donde estaba radicado el programa dentro de la universidad. Al respecto, se observan dos aproximaciones principales a la dirección de este tipo de programas: una centralizada y otra más localizada en las unidades directamente encargadas de la formación profesional con un grupo menor de programas radicados en las facultades como una instancia intermedia.

CUADRO 22

UNIDAD RESPONSABLE DEL PROGRAMA

Nivel	Programa	
	Nº	%
Institucional (Nivel Central)	18	44
Facultad	9	22
Departamento/Escuela/Carrera	14	34
Total	41	100

La información recogida pone de manifiesto que principalmente es la institución la que asume la responsabilidad por apoyar la inserción laboral de los futuros profesionales, pero a la vez hay un número importante de unidades más operativas (carreras, departamentos y escuelas) que operacionalizan estas iniciativas directamente con sus estudiantes.

Compromiso con los Programas: formalización, financiamiento y recursos humanos

Para determinar el nivel de compromiso de las universidades con los programas, se consultó por la formalización del programa dentro de la institución y si estos contaban con recursos humanos y financiamiento. Como se observa en la siguiente tabla de triple entrada, de los 41 programas catastrados solo 10 (24%) están formalizados contando con recursos humanos y financieros, lo cual indica un alto grado de informalidad que contrasta con la importancia que tiene el poder apoyar la adecuada inserción laboral de los estudiantes, en especial considerando que en las instituciones de la muestra cerca del 80%

son primera generación en la universidad y pertenecen a los primeros quintiles socioeconómicos.

Sin embargo, de los 28 programas (68%) que no están formalizados, la gran mayoría sí cuenta con financiamiento y recursos humanos, lo que habla de una emergente preocupación de las instituciones por este tipo de programas, aun cuando mayoritariamente esta aun no se ha traducido en una institucionalización de los mismos.

CUADRO 23

EXISTENCIA DE FORMALIZACIÓN, FINANCIAMIENTO Y RECURSOS HUMANOS DEL PROGRAMA

Formalización	Con financiamiento				Sin financiamiento				Total	
	CON RRHH*		SIN RRHH		CON RRHH		SIN RRHH			
	N		N		N		N		N	
Sí	10	24	0	0	2	5	0	0	12	29
No	23	56	1	2	3	7	1	2	28	68
Sin Información	0	0	0	0	1	2	0	0	1	2
Total	33	80	1	2	6	15	1	2	41	100

*RRHH: Recursos humanos.

El hecho de que un bajo porcentaje de las instituciones de la muestra posea iniciativas formalizadas que cuentan con recursos humanos y financiamiento, puede obedecer a que esta función de apoyar la instalación de sus egresados en puestos de trabajo es un aspecto que las universidades han asumido solo recientemente, no dimensionando aún su importancia y los recursos que son necesarios para hacer de esta una función permanente y significativa de la universidad. De instalarse apropiadamente en las instituciones, se podrá retroalimentar el currículo de las carreras, realizar estudios de seguimiento, generar iniciativas de educación continua e instalar procesos de autorregulación más efectivos en la institución.

En el caso de los programas que han sido formalizados, los mecanismos han sido variados:

- Certificados internos de la Junta Directiva
- Contratos con OTEC y uso de franquicia Código SENCE
- Decretos de rectoría o resoluciones de vicerectorías u otras unidades
- Formalización de prácticas con fichas de inscripción y pautas de evaluación.
- Permisos de instituciones externas (DIRECTEMAR)
- Programa de la asignatura incluido en el plan de estudio¹⁰

¹⁰ Aun cuando iniciativas propias de los planes de estudio no fueron incluidas en la consulta, hubo casos aislados en que algunas universidades las informaron y se optó por considerarlas en la muestra.

Respecto al financiamiento, se solicitó entregar al menos un dato anual aproximado si es que no se contaba con el dato exacto de los recursos invertidos en los Programas. Sin embargo, para algunos programas se informó rangos mayores de tiempo que el presupuesto anual y varios programas, tales como incubadoras de negocios y fondos concursables señalaron montos a distribuir a nivel institucional. Se constata también que la mayoría de los programas cuentan con financiamiento a través de los presupuestos operativos de la unidad que los ejecuta. En consecuencia, resulta difícil dimensionar los recursos financieros asociados a los programas y los datos recopilados solo permiten una aproximación referencial, en especial a los rangos de presupuesto existentes.

En cuanto a los rangos, se entregan cifras que oscilan entre \$100.000 (cien mil pesos) y \$150.000.000 (ciento cincuenta millones) para iniciativas diferentes, incluso en una misma institución. Por otra parte, un 17% de los programas (Cuadro 23) no tiene financiamiento operacional.

La continuidad de los programas de inserción y vinculación solo es posible si cuenta con algún tipo de financiamiento para cancelar la contratación del recurso humano que facilita el funcionamiento del programa, la compra de los insumos necesarios o los gastos operativos que se originan por la gestión.

En cuanto al origen del financiamiento de los programas, este procede de distintas fuentes, siendo la mayor parte aportado por proyectos concursables, prestaciones de servicio, donaciones y fondos de empresas privadas. El financiamiento proveniente de fondos institucionales es más discreto en cuanto a monto. Lo anterior puede interpretarse como una falta de compromiso institucional, pero al mismo tiempo habla de la capacidad de las instituciones para buscar otras fuentes de financiamiento externas en un contexto en que es de conocimiento público que las universidades tradicionales cuentan con un presupuesto insuficiente para financiar todas las funciones propias de una universidad y que se demandan en el contexto de los procesos de acreditación y de aseguramiento de la calidad.

Mecanismos de Evaluación

Se consultó también por los mecanismos de evaluación existentes en cada programa para poder determinar sus logros y medir sus resultados y las conclusiones a las que se ha llegado. Como se observa en el siguiente cuadro, solo el 51% de los programas realiza algún tipo de evaluación de sus resultados.

CUADRO 24

EXISTENCIA DE MECANISMOS DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

Mecanismos de Evaluación	Programa	
	Nº	%
Sí	21	51
No	19	46
Sin Información	1	2
Total	41	100

Entre los diversos mecanismos de evaluación se mencionan:

- Encuestas de satisfacción o de percepción (informe o vía teléfono)
- Evaluación de prácticas (pauta)
- Evaluación en el contexto de procesos de acreditación de carreras
- Evaluación de estudiantes
- Calificación de las empresas del trabajo realizado por los estudiantes o egresados
- Aplicación de instrumentos de evaluación

Otros recursos que se mencionan para verificar los resultados de los programas son:

- Seguimiento y evaluación de indicadores (prioritarios, de empleabilidad)
- Almuerzo taller con empresarios participantes
- Estadísticas de inserción laboral de los participantes
- Informes de impacto anuales
- Evaluación de indicadores por agentes externos (Innova Corfo)

Sin embargo, en general se aprecia que los procesos de evaluación son insuficientes no solo porque casi la mitad de los programas no los tiene, sino también porque predominan mecanismos orientados a medir la satisfacción de los participantes o a reportar la cantidad de participantes o de actividades realizadas, y en general en forma anual. No se enfatizan el monitoreo de los procesos, la evaluación cualitativa de los programas ni el uso de indicadores de resultados, en especial aquellos que puedan medir el impacto de las iniciativas sobre la inserción laboral de los profesionales.

Cuando no se realiza la evaluación de procesos, resultados e impacto, la institución no puede conocer la eficiencia, eficacia y los logros de las iniciativas, ni tampoco realizar la necesaria retroalimentación que permita hacer frente a las potenciales debilidades detectadas. En este sentido, los datos muestran que una parte importante de las instituciones (46% de los Programas) recién está empezando a tomar conciencia de la importancia de esta función universitaria y su preocupación por mejorar los indicadores de empleabilidad es aún incipiente.

Beneficiarios de los Programas

Se consultó también a las instituciones participantes sobre la cantidad de estudiantes que participan anualmente del programa, solicitando entregar al menos un dato aproximado si es que no contaban con el dato exacto. Como se observa en el siguiente cuadro, 4 de los 41 programas no entregaron información al respecto, y en varios casos se entregaron valores aproximados.

CUADRO 25

PARTICIPANTES EN LOS PROGRAMAS DE INSERCIÓN LABORAL

Universidad	N° de Programas que informan participantes	Total de participantes
U1	4	500
U2	1	200
U3	2	190
U4	1	63
U5	2	648
U6	1	400
U7	8	2.190
U8	5	2.408
U9	6	5.400
U11	2	415
U12	5	1.219
Total	37	13.633

En base a la información de los 37 programas que reportaron un número de participantes, se pudo realizar una aproximación de la cantidad de estudiantes, egresados y titulados atendidos en estos programas, alcanzando una cifra total cercana a los 14.000 beneficiarios. Sin embargo, los siguientes factores hacen que el valor sea solo referencial:

- Un mismo estudiante puede participar en más de un proyecto o programa.
- Algunas cifras entregadas corresponden al total de estudiantes atendidos por programas de la institución a la fecha del reporte y no anualmente.
- Algunas instituciones entregaron cifras y datos parciales de estudiantes atendidos.

No obstante las dificultades mencionadas, es posible apreciar que el servicio que ofrecen estos programas ha beneficiado a la fecha aproximadamente 13.633 estudiantes, lo cual se podría ver incrementado si los programas contaran con recursos institucionales en forma permanente. El monto indicado puede ser insignificante si pensamos en la cantidad de estudiantes egresados de las universidades los últimos diez años solamente. De los programas que cuentan con algún mecanismo de evaluación (51%), no existe evidencia del

impacto cualitativo que estos tienen en los usuarios, las empresas y las propias universidades.

Por otra parte, la cobertura depende de la naturaleza de los programas, como son el caso de los portales de empleo y las ferias laborales que atienden a un mayor número de usuarios, mientras que otros programas como los talleres, son para grupos más pequeños.

Vinculación interna del programa

Como una manera de conocer los niveles de coordinación y colaboración entre los distintos programas de una misma institución, se preguntó por la existencia de vínculos entre el programa y otras iniciativas de inserción laboral de la universidad o si el programa se trabajaba coordinadamente entre varias unidades, solicitando especificar las unidades en cuestión. El cuadro 26 muestra las proporciones de programas que declaran tener instancias de vinculación interna.

CUADRO 26

VINCULACIÓN DEL PROGRAMA CON OTROS PROGRAMAS DE INSERCIÓN LABORAL DE LA UNIVERSIDAD SEGÚN TIPO DE UNIDAD RESPONSABLE

Unidad Responsable	Vinculación Interna						Total	
	Sí		No		Sin Información			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Institucional (Nivel Central)	9	50	9	50	0	0	18	100
Facultad	3	33	6	67	0	0	9	100
Departamento/ Escuela/Carrera	1	7	12	86	1	7	14	100
Total	13	32	27	66	1	2	41	100

De los 41 programas, solo para 13 (32%) se declara que se mantienen vínculos con otras unidades de la universidad en el trabajo de apoyo a la inserción laboral, observándose por lo tanto un bajo nivel de vinculación interna en las instituciones, a lo que se suma la gran dispersión y diversidad de instancias participantes identificadas. La situación es especialmente preocupante en el caso de los 13 programas que dependen de unidades operativas como carreras o escuelas, en que solo un programa reporta vínculo con otras unidades.

Cabe señalar que las unidades mencionadas que más interactúan con otras en las iniciativas de inserción laboral son los programas de vinculación universidad-empresa creadas en algunas universidades con ese propósito, y luego las oficinas de inserción laboral y las unidades de asuntos estudiantiles donde existen bolsas de trabajo, también se mencionan las oficinas de ex alumnos y la dirección general de investigaciones.

Estos resultados muestran un bajo nivel de sinergia y coordinación de esfuerzos en este ámbito dentro de las universidades, lo que señala la necesidad de buscar un modelo de gestión que considere y promueva las vinculaciones externas e internas más relevantes, en especial considerando que una buena comunicación y flujo de información entre las unidades contribuye a que la institución pueda, por ejemplo, identificar las deficiencias en los procesos de inserción laboral de sus estudiantes y adecuarse a los cambios del mundo laboral generando procesos de innovación que permitan la actualización de sus procesos de formación profesional mejorando los índices de empleabilidad y la respuesta de la institución frente a las demandas de la sociedad.

Resultados obtenidos en los Programas

Se consultó a las instituciones sobre los principales resultados obtenidos en cada programa. Sin embargo, como ya se describió en el acápite sobre evaluación de los programas de seguimiento de egresados, una parte importante de estos no cuenta con evaluación, y en los casos en que existe, esta es manifiestamente insuficiente, en particular si se quieren determinar los resultados e impacto de los mismos. En ese sentido, en lo que respecta a los resultados obtenidos por los programas, la información entregada es mayoritariamente de carácter anecdótico, o, en los casos en que hay evaluación, de carácter indirecto y centrado en los procesos más que en los resultados propiamente tales, mostrando eso sí resultados en cuanto al desarrollo efectivo de actividades.

A modo de ejemplo, algunos resultados señalados:

- Mejora sostenida en los niveles de empleabilidad, prestigio y eficacia del proceso formativo.
- Bases de datos actualizadas en un alto porcentaje.
- Conocimiento del porcentaje de titulados satisfechos con lo recibido en la universidad.
- Egresados participando en actividades de I+D.
- Ex alumnos familiarizados con el programa, que permite acercarlos a las ofertas laborales de empresas.
- Otros programas señalan el número de estudiantes atendidos o el porcentaje de avance en el logro de las acciones comprometidas.

En síntesis, 35 programas (85%) indican resultados, pero referidos fundamentalmente a logros en bolsas de trabajo, creación de empresas, capacitación, fortalecimiento de competencias y fundamentalmente realización de acciones referidas a la empleabilidad, la vinculación con la institución, el ámbito laboral y práctica y el desarrollo de competencias e inserción laboral. No obstante estos resultados no son atribuibles exclusivamente a los programas.

En general, dada la escasa evaluación, es posible afirmar que existe un desconocimiento del impacto de los programas de inserción laboral en los titulados, o que no es posible pronunciarse acerca de si el programa es o no exitoso.

Facilitadores de los Programas

Finalmente, se consultó a las instituciones por los principales elementos facilitadores u obstaculizadores para el desarrollo del programa.

En el caso de los factores señalados como principales facilitadores del logro de los objetivos de los programas, se indican los mismos elementos relevados en programas de seguimiento de egresados: *Compromiso Institucional* y *Soporte Informático*. Se agrega a ellos, las *Redes de Apoyo* existente en la universidad, que se explican a través de la integración que se da entre las distintas unidades y las personas que allí laboran realizando actividades relacionadas con inserción laboral, lo que permite acceder a información en forma rápida y oportuna.

Dado que los programas de inserción laboral abarcan también a estudiantes del último año de la carrera, un facilitador fundamental ha resultado ser el *interés y disposición que muestran los estudiantes que participan en estos programas*.

Obstaculizadores de los Programas

Al igual que en los factores facilitadores, existe una gran dispersión en los factores señalados como obstaculizadores para llevar a cabo acciones de inserción laboral con egresados y titulados, pero es posible destacar los siguientes:

Recursos humanos y financieros. Gran parte de los programas señala como dificultad la falta de estos factores de compromiso institucional para el desarrollo adecuado de los programas; los encargados de atender el programa disponen de escaso tiempo asignado para el desarrollo de esa labor, resultando en una recarga de trabajo. Asimismo, la falta de recursos financieros ocasiona que la implementación de las actividades que conlleva el programa se realicen en forma precaria.

Bases de datos. Muchos programas señalaron la dispersión de la información en la institución; el atraso en la gestión institucional de la información; la dificultad para acceder a los sistemas informáticos y la desactualización de las bases de datos que no permite un contacto ágil con los ex alumnos.

Comunicación y Difusión. Los programas señalan que una plataforma comunicacional deficiente y las escasas acciones de difusión del programa, provocan un desconocimiento por parte de los ex alumnos, de los beneficios del programa.

CONCLUSIONES

Las siguientes son las principales conclusiones que surgen a partir del análisis de los resultados aquí expuestos sobre el estudio del estado de Programas de seguimiento de egresados y de apoyo a la inserción laboral en educación superior a partir de la muestra constituida por las 14 universidades del Grupo Operativo CINDA-Chile:

- Existe una amplia diversidad de propósitos y estrategias para realizar los procesos de seguimiento de egresados y apoyo a la inserción laboral de sus titulados.
- No se ha podido verificar la existencia de mecanismos sistemáticos de seguimiento de egresados; dos tercios de los programas revisados son de creación reciente (6 años o menos), y al parecer, surgen de la necesidad de asegurar la calidad de la formación ofrecida requerida en los procesos de acreditación de carreras. Por otra parte, los programas analizados son iniciativas que corresponden más bien al entusiasmo y compromiso de algunos directivos y académicos.
- No se aprecia un uso eficiente de la retroalimentación que generan estos Programas ni un modelo que ordene el flujo interno de estos datos en las unidades de la universidad.
- Se aprecia que los esfuerzos desarrollados son aún incipientes e insuficientes.
- Se observa una convergencia de objetivos hacia el posicionamiento de las universidades y obtención de reconocimiento público más que un foco eficiente en seguimiento de egresados o la inserción laboral.
- Las instituciones de educación superior requieren contar con información sistemática y fidedigna de las necesidades sociales educativas, principalmente en relación con las profesiones ofrecidas por las universidades y el campo laboral de las mismas. De ahí que la evaluación de resultados e impacto de los grados de empleabilidad e inserción laboral de los profesionales de las universidades sea necesaria para una efectiva retroalimentación del currículo y apoyar decisiones acerca de la continuidad y apertura de carreras acordes a las necesidades de la sociedad actual.
- Una herramienta importante e imprescindible para establecer la comunicación y el manejo de la información referida al seguimiento de egresados es que la institución disponga de bases de datos actualizadas de sus estudiantes, egresados y titulados.
- Menos de la mitad de los programas recopilados señala aplicar mecanismos de evaluación de sus resultados. No obstante, dichos mecanismos en general se limitan a la contabilización de asistentes y actividades y a la aplicación de encuestas de satisfacción que no permiten inferir la efectividad como tampoco evaluar el impacto que han tenido los programas.
- Existe un importante nivel de coincidencia en los aspectos mencionados como facilitadores y obstaculizadores, apareciendo como claves el compromiso de los participantes (estudiantes y egresados), el apoyo de la institución que se debe traducir en disponibilidad de recursos (humanos y financieros) y el uso y disponibilidad de información, en especial el soporte informático.
- Aun cuando la información sobre seguimiento de egresados provenientes de los acuerdos de acreditación institucional y de carreras de universidades del Grupo Operativo coordinado por CINDA es escasa, se observa que recién el tema está empezando a cobrar importancia en los procesos de acreditación.

- En la actualidad, dado que los acuerdos de acreditación revisados señalan en su mayor parte debilidades, queda en evidencia que son pocas las instituciones consideradas en el estudio que cuentan con procesos formales y sistemáticos que permitan hacer uso de información sobre egresados para hacer ajustes en la calidad de la formación profesional.
- Los acuerdos de acreditación institucional y los acuerdos de acreditación de carreras revisados no contienen juicios evaluativos referidos a inserción laboral. Lo anterior podría ser inducido en razón que los términos de referencia y los criterios de evaluación no hacen mención específica a dicho aspecto, considerándolo más bien implícito en el seguimiento de egresados.

El proceso de seguimiento de egresados, inserción laboral y la empleabilidad constituyen, entonces, una responsabilidad institucional que debe formar parte del aseguramiento de la calidad de la formación profesional.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- COMISIÓN NACIONAL DE ACREDITACIÓN CNA-CHILE. 2008. “Manual para el Desarrollo de Procesos de Autoevaluación: Carreras y programas de pregrado”. *Comisión Nacional de Acreditación*. CNA-Chile.
- RED GRADUA2/ASOCIACIÓN COLUMBUS. 2006. “Manual de Instrumentos y Recomendaciones sobre el Seguimiento de Egresados” *EUROPE AID*. México: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.
- VALENTI, N.G Y VARELA, P.G (2004). *El Estado Actual de los Estudios de Egresados*. Colección Documentos. México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, ANUIES.
- VENTURA, B.J. Y MARTÍNEZ, O.F. (2001-2003). *Estudio sobre la inserción laboral de los graduados en pedagogía en la Universidad de Barcelona*. España: Barcelona.

ANEXO 1 FORMULARIOS

1. Formulario de Consulta Programas o Iniciativas de Seguimiento de Egresados

**REPORTE DE PROGRAMAS O INICIATIVAS DE SEGUIMIENTO Y
VINCULACIÓN CON EGRESADOS/TITULADOS
FDI GOP CINDA 2011**

Teniendo como propósito aportar al mejoramiento continuo de la calidad y equidad en la educación superior, un grupo de 14 universidades del Consejo de Rectores coordinadas por el Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA), se encuentra desarrollando el proyecto FDI 2011 denominado “Seguimiento de Egresados e Inserción Laboral”.

Entre otros objetivos, este proyecto analizará y describirá las experiencias de seguimiento y vinculación con egresados/titulados desarrolladas por las universidades. Para efectos del estudio se abarca los programas e iniciativas vigentes (en ejecución) que tienen como público objetivo al egresado/titulado una vez que ha dejado la universidad, con objetivos específicos definidos por cada universidad, teniendo presente como criterio de referencia la pregunta ¿qué hacen las universidades para hacer un seguimiento a la trayectoria de sus egresados/titulados y mantener el vínculo con ellos?

La información recopilada solo será utilizada para esta investigación y no serán individualizados nombres de personas o instituciones.

Muchas gracias - Grupo Operativo CINDA 2011

Por favor complete una de estas fichas para cada programa o iniciativa vigente.

Antecedentes Generales	
Nombre Universidad	
Nombre del programa o iniciativa	
Breve descripción del programa	
Año de inicio	
Nombre(s)/Cargo(s) Encargado del programa o iniciativa	
Entrevistador	

Ámbitos	
Marque con una X el o los ámbitos que cubre el programa o iniciativa	Recopilación y actualización de información/base de datos de egresados/titulados.
	Medios de comunicación especiales para egresados/titulados (revistas, sitios web, listas de correo, redes sociales, etc.)
	Estudios institucionales de empleabilidad o materias afines (no considerar proyectos individuales de investigación)
	Consultas a egresados/titulados para mejoramiento de los procesos formativos, detección de necesidades de formación continua y otros.
	Asociaciones de egresados/titulados.
	Donación monetaria a la Universidad
	Actividades sociales, culturales y recreativas para egresados/titulados.
	Mantenimiento de servicios tales como correo electrónico, uso de biblioteca u otros para egresados/titulados.
	Otros (especificar: _____)

Antecedentes del programa o iniciativa			
1. ¿Existe un documento o decreto de formalización del programa o iniciativa?	SÍ (Indicar tipo y/o adjuntar documento)		NO
2. Propósito u objetivos del programa o iniciativas. ¿Para qué se creó el programa?			
3. ¿Cuál es la principal unidad responsable de la gestión del programa o iniciativa?			
4. Indicar si el programa o iniciativa está vinculado con otros dirigidos a egresados/titulados en la universidad o si se gestiona por varias unidades. En caso afirmativo, nombrar unidades vinculadas.			
5. Indicar los recursos financieros anuales destinados al programa o iniciativa especificando la fuente de financiamiento (al menos un valor aproximado)			
6. Indicar los recursos humanos anuales destinados al programa o iniciativa (JCE)			

Antecedentes del programa o iniciativa							
7. Principales actividades							
8. ¿El programa o iniciativa está dirigido solo a titulados o también a egresados que habiendo terminado el plan de estudios tienen algún aspecto pendiente para su titulación? MARQUE LA OPCIÓN CON X	Solo titulados			Titulados y egresados			Solo egresados
9. ¿Desde qué año y hasta qué año de egreso del estudiante o desde que cohorte y hasta que cohorte abarca el programa o iniciativa? (Ej.: 1° a 6°, 2005 a 2010, indefinido...)	Desde			Hasta			
10. Número de egresados/titulados a los que está potencialmente dirigido el programa o iniciativa (indique al menos un valor aproximado)							
11. Número de egresados/titulados que efectivamente participan o se ven beneficiados por el programa o iniciativa (indique al menos un valor aproximado)							
12. ¿Qué resultados se espera lograr en los egresados/titulados?							
13. ¿Qué resultados se espera lograr en la universidad o las unidades académicas en la que se desarrolla el programa o iniciativa?							
14. Indicar los principales resultados obtenidos en el programa o iniciativa							
15. Si existe evaluación del programa o iniciativa indique el mecanismo de evaluación y señale las principales conclusiones							
16. Principales elementos facilitadores del programa o iniciativa							
17. Principales elementos obstaculizadores del programa o iniciativa							

2. Formulario de Consulta Programas o Iniciativas de Inserción Laboral

REPORTE DE PROGRAMAS O INICIATIVAS DE INSERCIÓN LABORAL FDI GOP CINDA 2011

Teniendo como propósito aportar al mejoramiento continuo de la calidad y equidad en la educación superior, un grupo de 14 universidades del Consejo de Rectores coordinadas por el Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA), se encuentra desarrollando el proyecto FDI 2011 denominado “Seguimiento de Egresados e Inserción Laboral”.

Entre otros objetivos, este proyecto analizará y describirá las experiencias de apoyo a la inserción laboral desarrollados por las universidades. Para efectos del estudio, este ámbito abarca las iniciativas y programas que tienen como propósito general contribuir al proceso de inserción laboral de los profesionales que forman.

La recopilación y análisis de datos tiene como foco iniciativas vigentes que se desarrollan fuera del plan de estudios de las carreras (se deben excluir las prácticas profesionales y otras iniciativas que son parte obligatoria de un plan de estudios), y que tienen como público objetivo a los estudiantes en la fase final de su formación profesional o a los recién egresados o titulados.

La información recopilada solo será utilizada para esta investigación y no serán individualizados nombres de personas o instituciones.

Muchas gracias - Grupo Operativo CINDA 2011

Por favor complete una de estas fichas para cada programa o iniciativa vigente.

Antecedentes generales	
Nombre universidad	
Nombre del programa o iniciativa	
Breve descripción del programa	
Año de inicio	
Nombre(s)/Cargo(s) Encargado del programa o iniciativa	
Entrevistador	

Ámbitos	
Marque con una X el o los ámbitos que cubre el programa o iniciativa	Bolsas de trabajo
	Talleres y actividades para enfrentar el proceso de inserción (preparación de entrevistas, coaching, elaboración de currículo y otros)
	Redes o convenios con potenciales empleadores
	Oficinas de colocación laboral
	Programas de conferencias de profesionales o instituciones de la especialidad
	Incubadoras de negocios/proyectos/emprendimientos abiertos a estudiantes
	Otros (especificar: _____)

Antecedentes del programa o iniciativa			
1. ¿Existe un documento o decreto de formalización del programa o iniciativa?	SÍ (Indicar tipo y/o adjuntar documento)		NO
2. Propósito u objetivos del programa o iniciativas. ¿Para qué se creó el programa?			
3. ¿Cuál es la principal unidad responsable de la gestión del programa o iniciativa?			
4. Indicar si el programa o iniciativa está vinculado con otros de inserción laboral en la universidad o si se gestiona por varias unidades. En caso afirmativo, nombrar unidades vinculadas.			
5. Actividades principales			
6. Principales Resultados esperados			
7. ¿Cuál es el público objetivo del programa o iniciativa?			
8. ¿Cuántos estudiantes participan anualmente del programa o iniciativa? (indique al menos un valor aproximado)			
9. Indicar los recursos financieros anuales destinados al programa o iniciativa especificando la fuente de financiamiento (al menos un valor aproximado)			
10. Indicar los recursos humanos anuales destinados al programa (JCE)			
11. Indicar los principales resultados obtenidos en el programa o iniciativa			

Antecedentes del programa o iniciativa	
12. Si existe evaluación del programa o iniciativa indique el mecanismo de evaluación y señale las principales conclusiones	
13. Principales elementos facilitadores del programa o iniciativa	
14. Principales elementos obstaculizadores del programa o iniciativa	

ANEXO 2 PROGRAMAS

1. Programas de Seguimiento de Egresados

N°	Nombre del programa	Breve descripción del programa	Año Inicio
1	Sistema de Seguimiento y Vinculación con Egresados	Creado para mantener una comunicación constante con nuestros egresados a través de diferentes iniciativas (Bases de datos, Bolsa de empleo, Beneficios para egresados, etc.).	2011
2	Centro de Alumnos	Red de Comunicación, en el cual realizan encuentros anuales, poseen una página Web y dan charlas a los alumnos egresados	2000
3	Encuentro de ex Alumnos 2004 - 2005 - 2010	Cada año se realiza un proyecto de extensión destinado a un encuentro con ex alumnos de manera de establecer redes de colaboración.	-
4	Encuentro de Egresados (Anual)	Reunión periódica de ex alumnos de la carrera	2009
5	MECE-UMCE-0602 SIMEDD “Sistema de Monitoreo de Evaluación Docente” www.simedd.org	Proyecto en red, UMCE, UPLA, ULA del área de las pedagogías, considerando Pedagogía Básica, Parvularia, Diferencial. Diseño de seguimiento de evaluación de titulados, considerando cinco años de titulación. Se determinó que estos titulados se denominaran “novel” (recién titulados para el proyecto).	2007
6	Unidad de ex Alumnos	Unidad encargada que nuestros ex Alumnos sigan vinculados con su alma mater. A través de distintos beneficios, entregar el apoyo en todas las etapas, desde los recién egresados, hasta los que con melancolía quieren saber y seguir ligados a nuestra institución. Somos quienes informamos de eventos, actividades culturales, programas de formación continua, becas, empleos, y todo lo que necesiten como ex alumnos.	2003

N°	Nombre del programa	Breve descripción del programa	Año Inicio
7	Ex alumnos Ingeniería Civil en Telecomunicaciones	Base de datos con antecedentes personales y profesionales de todos los estudiantes que se han titulado o están en proceso de titulación de la Carrera Ingeniería Civil en Telecomunicaciones de la Universidad, vinculados en una Red de contactos a través de una página web y Facebook.	2010
8	Iccudec. Ingenieros Comerciales. Bolsa Laboral.	Asociación de Ingenieros Comerciales que busca el desarrollo y posicionamiento de los ex alumnos de la Universidad. Se publican Posibilidades de Prácticas y Trabajo.	2000
9	Ex alumnos de la universidad	Organización dependiente de la dirección de Relaciones Institucionales e Internacionales de la Universidad, que pretende facilitar la relación entre la Universidad y sus ex alumnos, así como entre los ex alumnos.	2007
10	Comunidad virtual de ex alumnos de Agronomía de la Facultad de Ciencias Agrarias	La Plataforma Virtual para los ex alumnos de Agronomía, busca mantener la relación con y entre los egresados, potenciando el compromiso y la colaboración mutua.	2011
11	Oficina de Prácticas Profesional y Colocación Laboral	Se originó con el fin de ayudar a gestionar Prácticas en un contexto más personalizado y vinculación con los alumnos egresados.	2008
12	Vinculación con ex alumnos Facultad de Ciencias Jurídicas	Seguimiento a ex alumnos Facultad de Ciencias Jurídicas, difusión de las actividades de extensión que realiza nuestra facultad aportando información a su desarrollo profesional.	2000
13	Seguimiento Titulados de la Carrera de Medicina	Inicio de un plan de seguimiento egresados desde 2002 a 2007 a partir mayo 2008 y de ahí en adelante cada tres años, agregando las promociones últimas.	2008
14	Sitio Web Zona Veterinaria	Web patrocinado por la Facultad, su objetivo principal es ofrecer un espacio de encuentro a Médicos Veterinarios, académicos y profesionales de la salud Animal en general, vinculados a los ámbitos público y privado.	2010

N°	Nombre del programa	Breve descripción del programa	Año Inicio
15	Corporación de ex Alumnos y Amigos de la Universidad.	Entidad de derecho privado con personalidad jurídica y sin fines de lucro, cuya principal misión es generar un vínculo permanente entre sus socios y la Universidad.	2004
16	Red de ex alumnos Facultad de Ciencias Forestales	Fortalecimiento de los vínculos con los egresados de Ingeniería Forestal.	2008
17	Grupo de Facebook “Egresadas Educación de Párvulos”	El grupo se crea el año 2009 a partir de las necesidades de contactos y búsqueda de empleo de las egresadas de la carrera de Educación de Párvulos. Asimismo, sirve como una plataforma de contacto para conocer y ofertar temáticas de perfeccionamiento de la especialidad.	2009
18	Sistema de Seguimiento de Titulados	Constituirse en la fuente oficial de información de la Universidad, respecto de los titulados. Es un sistema que permite actualizar y consultar la información de nuestros titulados en forma central.	2002
19	Seguimiento y Contactos con Egresados por Posibles Puestos de Empleos.	La iniciativa busca mantener el contacto con nuestro egresados por medio de contacto vía internet y telefónico, por medio del cual las ofertas de trabajo y el desarrollo profesional de nuestros egresados y titulados, se pueda perfeccionar y así contar con ellos en acciones que involucren su crecimiento profesional.	2008
20	Seguimiento de egresados	Consiste en mantener actualizada la información de en qué y dónde se encuentran nuestros egresados.	2010
21	Seguimiento de titulados	Inclusión Red Social (Facebook).	2010

N°	Nombre del programa	Breve descripción del programa	Año Inicio
22	Empleabilidad, Egresados y Bolsa Laboral / Área Egresados	<p>Este Programa tiene por interés facilitar el contacto permanente con los egresados de la Universidad, procurando dar continuidad al compromiso que adquirió con el profesional al momento de dar inicio a su proceso de formación, es decir, acompañarlo aun después de haber alcanzado sus logros y metas en esta casa de estudios.</p> <p>La visión respecto de los egresados permite contar con un escenario estratégico en el que se determine cómo lograr contribuir con el incremento de los niveles de desarrollo humano y equidad social, comprendiendo que estamos en el contexto de una institución comprometida con la formación de personas, generadora de conocimiento y con presencia multicultural, elementos que aportan a la solución de los problemas regionales, desde una concepción cristiana de la responsabilidad y del desarrollo humano sustentable acorde a la Misión institucional.</p>	2007
23	Observatorio de Egresados.	Busca mantener el contacto con los alumnos que hayan egresado, que no pierdan el vínculo con la Universidad.	2009
24	Estudios de mercado.	El objetivo es conocer los niveles de renta que están percibiendo nuestros egresados, en tipo de empresas se desempeñan y cuánto se demoran en encontrar trabajo.	2005
25	Boletín de Educación continua y Base de datos de la Universidad.	Hacer una base de datos única para entregar toda la información de la Universidad en temas de difusión de Educación Continua.	2009
26	FUDEA	Vinculación con egresados.	1998
27	Red de ex Alumnos de Arquitectura	Se constituye una red a base de reuniones y enlaces WEB para compartir información.	2010
28	Vinculación con egresados.	Conjunto de actividades orientadas a mejorar la vinculación.	2001

N°	Nombre del programa	Breve descripción del programa	Año Inicio
29	Extensión y Vinculación. No es un programa, sino una acción.	Mantener contacto con egresados.	-
30	Sistema de ex Alumnos SEA (Institucional) Vinculación externa con egresados (Escuela Fonoaudiología)	Programa parte del sistema de aseguramiento de la calidad de la Escuela de Fonoaudiología. Pretende vincular eficientemente a los egresados con la Universidad y la Escuela de Fonoaudiología.	2009
31	Vinculación Egresados ICC	Es un programa iniciado recientemente que consiste en vincularse con los egresados ICC aprovechando las nuevas herramienta tecnológicas de comunicación (Facebook, Twitter, etc.) con nuestros egresados, a fin de promover ofertas de trabajo que llegan a la Escuela. A la vez el programa pretende recabar retroalimentación importante para la Escuela acerca del desempeño laboral de nuestros ex alumnos, de forma de mejorar el programa de formación que ofrecemos.	2010
32	Programa de vinculación con ex alumnos	Aumentar la vinculación con ex alumnos. Retroalimentar información para revisar el perfil de egreso.	2010
33	Encuentro anual de egresados	Anualmente se realiza un encuentro con los egresados de la carrera, con una asistencia aproximada de 200.	2008
34	Actualización de bases de datos	Constante actualización de base de datos a través de envío de información relevante.	2008
35	Taller de egresados- Apartado WEB de egresados	Taller que permite reunir, indagar y actualizar información de egresados.	2010
36	Iniciativa permanente	Mantener una base de datos actualizada y comunicar las opciones de trabajo y perfeccionamiento.	1990

N°	Nombre del programa	Breve descripción del programa	Año Inicio
37	Programa de Orientación Laboral	La Dirección de Vinculación con Egresados de la Universidad de Talca es la unidad encargada de mejorar la empleabilidad y la vinculación con sus ex alumnos distinguiendo actividades de apoyo a la inserción laboral y actividades que refuerzan el sentido de pertenencia de los egresados con su casa de estudios.	2006
38	Seguimiento y vinculación con egresados: Obstetricia y Puericultura	Mantener una vinculación con los egresados, actualizando la base de datos, enviándoles información de su interés.	2007
39	Asociación de Informáticos de la Universidad	Vincular al egresado con su unidad académica, con los académicos y con la Universidad, mantener el vínculo.	2007
40	Encuesta de acceso al mercado del trabajo	Se aplica una encuesta en la cual se miden indicadores para saber cómo les va a los egresados de la Universidad, el tiempo que demoran en encontrar trabajo y cuál es el promedio de remuneración que reciben.	2008
41	Informe profesional	Los estudiantes en los últimos años realizan prácticas profesionales en empresas, asociaciones y organismos públicos. En muchos de estos, están trabajando ex alumnos, por lo que a través de la aplicación de una encuesta, la facultad es capaz de visualizar lo que demanda el medio.	1996
42	Encuentro anual de ex alumnos de agronomía	En el mes de noviembre de c/año se realiza un encuentro de ex alumnos de Agronomía, reunión que coincide con el aniversario de la creación de la Facultad de Agronomía.	1993

N°	Nombre del programa	Breve descripción del programa	Año Inicio
43	Observatorio de la Empleabilidad	<p>Este es un espacio interdisciplinario orientado a la generación de información y construcción de conocimiento, en torno a temas de empleabilidad, desde un enfoque integrado y reflexivo.</p> <p>Uno de los objetivos del observatorio, se fundamenta en la posibilidad de contar con información relevante sobre las actuales dinámicas de empleabilidad, a las que se enfrentan tanto estudiantes como titulados, siendo un importante insumo para la innovación curricular de las distintas carreras y la vinculación con el medio.</p> <p>El observatorio opera mediante la generación de redes con similares instancias, centros o equipos de investigación, en este sentido su tarea se centra especialmente en visualizar y generar las condiciones para el estudio de ciertos fenómenos vinculados a temáticas de empleabilidad.</p> <p>Las líneas temáticas se relacionan con la innovación, educación, competencias genéricas y empleabilidad.</p>	2009
44	Seguimiento de egresados	<p>Contempla la elaboración y aplicación de un modelo de seguimiento y vinculación con los egresados de la Universidad.</p> <p>En esta etapa contempla fortalecer la estructura organizacional para la creación de proyectos de seguimiento mediante la implantación de un banco de datos centralizado de datos de egresados, la utilización de una interfaz común para el diseño, ejecución y control del seguimiento, y la puesta en marcha de al menos un estudio de seguimiento de egresados anual. El proyecto consiste principalmente de encuestas que proporcionan información sobre la procedencia sociobiográfica, estudios y trayectoria profesional y personal posterior a la titulación y resultados de la formación de forma retrospectiva.</p>	2011

2. Programas de Inserción Laboral

N°	Nombre del programa	Breve descripción del programa	Año inicio
1	Oficina de integración e inserción laboral	Programa destinado a fortalecer la relación Universidad-Egresado, mediante interacción permanente, a través de la realización de diferentes actividades y la continua entrega de beneficios que promuevan el desarrollo integral y profesional de los alumnos y egresados.	2010
2	Centro Desarrollo de Empresas	El Centro de Desarrollo de empresas de la Universidad nace con el fin de “Contribuir al desarrollo económico de la Región a través de la creación de nuevas empresas y negocios que ayuden a transformar su sistema Productivo”.	2001
3	Bolsa de Empleos (Oficios)	Bolsa de trabajos para empleos temporales durante la vida universitaria.	2005
4	Programa de Desarrollo personal y Profesional	Talleres de formación.	2002
5	Sistema de Seguimiento de Prácticas Laborales	Diseño y Desarrollo de un sistema informático institucional de prácticas laborales, enfocado a las carreras de la Universidad.	2010
6	Integración de egresados en actividades de I+D	La política de la Universidad es considerar a sus propios ex alumnos en actividades y proyectos vinculados a investigación y transferencia tecnológica. Los egresados son contratados con cargo a los proyectos.	1990
7	Informe Profesional	Los estudiantes en los últimos años realizan prácticas profesionales en empresas, asociaciones y organismos públicos. En muchos de estos están trabajando ex alumnos, por lo que a través de la aplicación de una encuesta, la facultad es capaz de visualizar lo que demanda el medio.	1995
8	Programa para egresados de Bioingeniería	Iniciativa que las autoridades de la Facultad de Ciencias Biológicas han apoyado para favorecer la inserción laboral de los egresados de la carrera de Bioingeniería.	2010

N°	Nombre del programa	Breve descripción del programa	Año inicio
9	Talleres de Aplicaciones	Se solicita a empresas que planteen un problema de interés, el cual es abordado por los estudiantes de los últimos años de las Carreras de Ingeniería Civil Matemática e Ingeniería Estadística durante un semestre. El problema es presentado con informes de avance, y una presentación final, y la empresa proponente incide en la evaluación final del trabajo realizado.	2003
10	Bolsa de Trabajo	Los estudiantes titulados ingresan a una base de datos enviándoles información sobre ofrecimiento de trabajo y formas de postulación, anualmente existen en promedio 60 estudiantes.	2002
11	Portal de Empleo para ex alumnos	Iniciativa dependiente de ex alumnos que pretende facilitar su inserción en el mundo laboral.	2010
12	Unidad de Prácticas Profesionales y Enlace Laboral	Enlace para alumnos y ex alumnos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Prácticas Profesionales y Bolsa Laboral	2000
13	Curso de buceo científico (formación de los alumnos de pre y postgrado para la prueba "Buzo especialista")	Curso de buceo científico (formación de los alumnos de pre y postgrado para la prueba "Buzo especialista").	2008
14	Centro Desarrollo de Empresas	Se originó con el fin de ayudar a gestionar Prácticas en un contexto más personalizado y vinculación con los alumnos egresados.	2008
15	Feria Laboral	Feria encargada de realizar charlas a los estudiantes, vienen empresas para ofrecer trabajo y se dan a conocer cierta información relacionada con la carrera.	2010
16	Red de contacto con Egresados	Utilizar red de egresados para comunicar oportunidades de empleo.	2010

N°	Nombre del programa	Breve descripción del programa	Año inicio
17	Mejoramiento de los procesos y programas de apoyo a la inserción laboral de los egresados de la Universidad a través del fortalecimiento de las unidades encargadas de su gestión y de las sinergias entre ellas (Proyecto MECESUP)	<p>Fortalecer las capacidades de gestión de la institución, mediante el diseño, socialización e implementación de un modelo de gestión que integre la comunicación, requerimientos e iniciativas de vínculos entre los egresados, las Unidades Académicas y la administración central</p> <p>Asimismo, el proyecto procurará diseñar e implementar un sistema de generación y análisis de información de empleadores y egresados para determinar las variables más relevantes en materia de inserción laboral, con el propósito de incorporar mejoras en los procesos de efectividad institucional de la Universidad, evaluando, de manera sistemática, la pertinencia de las herramientas entregadas a sus ex alumnos en materia de inserción laboral, así como el papel y desempeño de sus egresados en el desarrollo de su entorno. Esto permitirá contar con mejor información para retroalimentar el currículo, en función de las nuevas exigencias que plantean los entornos sociales y productivos del país.</p> <p>Finalmente, y a partir del diagnóstico anterior, el proyecto busca diseñar estrategias, implementar un programa y mejorar los procesos de apoyo de los estudiantes y egresados, en materia de inserción laboral y empleabilidad.</p>	2010
18	Incubadora de negocios de la Universidad.	La Incubadora de Negocios de la Región, Incuba2, nace como una iniciativa público-privada, al alero de la Universidad Católica del Norte (UCN), Universidad de Antofagasta (UA), el Gobierno Regional, Innova Chile de CORFO, Codelco Norte y la Asociación Nacional de Supervisores del Cobre, ANSCO.	2005

N°	Nombre del programa	Breve descripción del programa	Año inicio
19	Cursos, talleres y seminarios para enfrentar el proceso de inserción laboral	Las cinco carreras de la Facultad (Periodismo, Trabajo Social, Sociología, Psicología y Antropología) participan de este programa que tiene por finalidad ayudar a los alumnos a enfrentar de la mejor manera su proceso de inserción laboral.	2004
20	Grupo de Facebook “Egresadas Educación de Párvulos Universidad”	El grupo se crea el año 2009 a partir de las necesidades de contactos y búsqueda de empleo de las egresadas de la carrera de Educación de Párvulos. Asimismo, sirve como una plataforma de contacto para conocer y ofertar temáticas de perfeccionamiento de la especialidad.	2009
21	PIL: Programa de Inserción Laboral	Apoyo en la inserción laboral de los profesionales egresados y titulados de Ingeniería Comercial y Contador Auditor, desempleados. Potencia las posibilidades de abordar con éxito las etapas en la búsqueda de empleo mediante el conocimiento y desarrollo de habilidades básicas.	2002
22	Empleabilidad, Egresados y Bolsa Laboral / Área Transición de Egreso	El Programa de Transición de Egreso se define como un conjunto de acciones formales destinadas a facilitar una vinculación ocupacional efectiva con los requerimientos laborales del entorno, buscando hacerse cargo de la etapa de transición a contextos ocupacionales en los que las y los estudiantes que cursan los últimos años de su carrera, requieren cumplir con requisitos inherentes al ejercicio profesional de su carrera. El desarrollo de las actividades del Programa busca facilitar la consolidación del modelo educativo de la Universidad, el cual se ha construido sobre la concepción de competencias y aprendizajes basados en el estudiante. De la misma manera, los criterios de evaluación y seguimiento definidos por la institución incluyen características de desarrollo que implican un cambio cultural y se orientan al aseguramiento de la calidad.	2005

N°	Nombre del programa	Breve descripción del programa	Año inicio
23	Portal empleo y Feria laboral	Se suben ofertas de trabajo y los alumnos dejan su currículum. Se realiza una feria en donde las empresas vienen y se ponen en contacto con los alumnos.	2001
24	Bolsa de trabajo	Las empresas llaman para que se publique la oferta del momento. También los titulados mandan su currículum por si hay posibilidad de trabajo.	2008
25	Taller de inserción laboral	Es un taller para alumnos de último año de la carrera (de cualquier carrera de la Universidad) que lo que busca hacer es prepararlos para la búsqueda de trabajo, los entrena en ciertas variables: como hacer un currículum y cómo enfrentar la entrevista laboral.	2008
26	Base de datos ex alumnos- Agronomía	Contacto a través de mails, con despacho semanal de avisos de trabajo.	2009
27	Feria laboral	Son tres iniciativas orientadas a mejorar la empleabilidad de los egresados y la eficacia del proceso formativo.	2001
28	Vinculación con egresados	Son tres iniciativas orientadas a mejorar la empleabilidad de los egresados y la eficacia del proceso formativo.	2004
29	Vinculación con empleadores	Son tres iniciativas orientadas a mejorar la empleabilidad de los egresados y la eficacia del proceso formativo.	2006
30	Inserción Laboral IIE	La inserción laboral en la carrera de Ingeniería en Informática Empresarial, es una materia que comienza a trabajarse desde el primer año. No es una medida de carácter terminal en la carrera, ni menos remedial. Tiene su origen en el mismo plan de estudios.	-
31	Programa de difusión de Mecatrónica	Son acciones (participación, invitación al campus, auspicios y/o patrocinio en eventos de área, paneles de industriales con estudiantes, etc.) que buscan difundir la mecatrónica como especialidad nueva para Chile. Esta difusión se hace a través de la participación en la asociación de la industria eléctrica y electrónica de Chile, en su comité de automatización.	2008

N°	Nombre del programa	Breve descripción del programa	Año inicio
32	Dirección de Vinculación con Egresados	Unidad encargada de mejorar la empleabilidad y la vinculación con sus ex alumnos distinguiendo actividades de apoyo a la inserción laboral y actividades que refuerzan el sentido de pertenencia de los egresados con su casa de estudios.	2006
33	Educación cooperativa y desarrollo profesional	Se hace un seguimiento a empleadores y egresados, encuestándolos, para saber cómo ven la formación profesional que se les entregó y como les ha servido para su desarrollo profesional.	2007
34	Incubadora de Negocios	Espacio profesional para generar instancias y espacios para emprender.	2008
35	Conferencias de profesionales	Los egresados son invitados, y hacen charlas a los alumnos para explicar el trabajo que ellos están desempeñando.	2008
36	Iniciativa de Información de Puestos de trabajo	Informar a los egresados de posibilidades de trabajo en su área.	2010
37	Programa de Desarrollo de Habilidades Profesionales para la Empleabilidad-Innovaprof	Es una instancia creada por el CIP para el desarrollo de competencias para la inserción laboral y el desarrollo integral de las y los estudiantes de la Universidad. El propósito del programa es ofrecer herramientas específicas que permitan apoyar la inserción efectiva al mundo laboral; así como una adaptación creativa y responsable como ciudadanos y ciudadanas. Este programa está dirigido a estudiantes de últimos años de la Universidad.	2009
38	Programa Profesionales con Futuro, ha sido desarrollado en conjunto con la DDE	Tiene el propósito de preparar a los/as estudiantes de último año de pregrado de la Universidad para rendir un óptimo Examen de Grado y para la pronta inserción laboral, impartiendo un ciclo de talleres que complementen su formación profesional durante una semana intensiva de capacitación.	2009

N°	Nombre del programa	Breve descripción del programa	Año inicio
39	Programa de Desarrollo de Habilidades Profesionales EmpoderaT	Creada por el CIP para el desarrollo de competencias para la inserción laboral y el desarrollo integral de las y los Titulados de la Universidad. El propósito del programa es apoyar el desarrollo personal y profesional, la inserción laboral y la generación de servicios independientes.	2009
40	Cadena de Saberes	Programa que busca el aprendizaje misceláneo colaborativo de la Comunidad Círculo de Titulados, en el que cada integrante pone a disposición un saber hacer a través de un taller. Este programa está dirigido a titulados/as y estudiantes de último año de la Universidad y redes del CIP.	2009
41	Diplomado en Habilidades de Liderazgo y Emprendimiento Bases para la Inserción Laboral	Ofrecido a titulados desempleados orientado a potenciar habilidades de dirección de grupos humanos y de emprendimiento en la perspectiva de los nuevos desafíos que presenta el campo laboral. En total son 128 hrs. de formación en Técnicas de Empleabilidad, Habilidades de Dirección, Habilidades Personales y Redes Sociales.	2009

PROPUESTA DE GESTIÓN DEL SEGUIMIENTO DE EGRESADOS E INSERCIÓN LABORAL EN BASE AL ASEGURAMIENTO DE CALIDAD

ANAHÍ CÁRCAMO*
CLAUDIA OLIVA*
DANIELA MATAMALA*
DORIS RODÉS*
ELIA MELLA*
ELIZABETH GRANDÓN*
ENRIQUETA JARA*
FLAVIO VALASSINA*
HÉCTOR NORIEGA*
JUAN CARLOS JUDIKIS*
HUMBERTO VERGARA*
MARIO LETELIER*
MAURICIO MORENO*
PATRICIA LETELIER*
XIMENA SOTO*

INTRODUCCIÓN

La educación universitaria hoy en día requiere que los proyectos educativos tengan concordancia con las exigencias y necesidades que el entorno demanda, especialmente porque los futuros profesionales desarrollarán sus actividades en escenarios socioculturales diferentes, requiriendo que la formación y el conocimiento adquirido en las universidades consideren estas demandas. Para estos efectos, los modelos educativos y de aprendizajes deben responder a dichas exigencias diseñando acciones curriculares pertinentes que potencien a los futuros egresados para un desempeño creativo y eficaz en el medio social. Se espera no solo que posean los conocimientos y aptitudes avanzados

* Anahí Cárcamo, Directora de la Carrera de Parvularia de la Universidad de Magallanes; Claudia Oliva, Investigadora del CICES de la Universidad de Santiago de Chile; Daniela Matamala, Investigadora del CICES de la Universidad de Santiago de Chile; Doris Rodés, Coordinadora de Autoevaluación de la Universidad de Santiago de Chile; Elia Mella, Docente de la Universidad de Magallanes; Elizabeth Grandón, Directora General de Relaciones Institucionales de la Universidad del Bío Bío; Enriqueta Jara, Vicedecana de Educación de la Universidad Católica de Temuco; Flavio Valassina, Director de Docencia de la Universidad del Bío Bío; Héctor Noriega, Director de Estudios de Pregrado de la Universidad Austral de Chile; Humberto Vergara, Jefe de Planificación y Gestión de la Universidad Católica de la Santísima Concepción; Juan Carlos Judikis, Decano de la Facultad de Humanidades de la Universidad de Magallanes; Mario Letelier, Director del CICES de la Universidad de Santiago de Chile; Mauricio Moreno, Jefe de Programación Académica de la Universidad Católica de la Santísima Concepción; Patricia Letelier, Departamento de Enfermería de la Universidad del Bío Bío. Ximena Soto, Docente de la Universidad de Magallanes.

y especializados, sino que actúen de modo flexible y adaptable, dispuestos a enfrentarse a retos no necesariamente relacionados al campo específico en el que han sido formados.

Surge así la necesidad de formar un profesional más maduro, poseedor además de las habilidades instrumentales, de aptitudes sociales que le permitan desenvolverse en forma responsable y comprometida en el lugar en el cual se encuentra inserto laboralmente. Las instituciones de educación superior son entonces las responsables de generar políticas que definan los lineamientos para los procesos formativos y generen las instancias para su implementación.

El diagnóstico realizado en el capítulo que recoge las experiencias de las universidades del GOP CINDA revela que, no obstante los esfuerzos de estas instituciones por mantener una creciente vinculación con el contexto laboral, estos no han sido suficientes, lo cual ha sido refrendado por los procesos de acreditación. El aseguramiento de la calidad de la educación exige, entre otros factores, que las instituciones educativas instalen procedimientos que les permitan retroalimentar sus planes y programas de estudios con la información proveniente del medio laboral. Es necesario también obtener información periódica sobre el destino de los titulados, conocer su opinión y la de sus empleadores sobre la formación, así como los enfoques de los organismos políticos y profesionales que condicionan o son capaces de caracterizar el ejercicio profesional.

Dentro de los alcances del presente proyecto, se han destacado dos dimensiones para fines de esta propuesta. Ellos son, el monitoreo de egresados y los mecanismos institucionales para la inserción laboral de los profesionales. El monitoreo, usualmente denominado *seguimiento de egresados* permite generar un intercambio del cual deberían beneficiarse ambas partes: universidad y egresados. La universidad debe obtener retroalimentación sobre demandas que el medio impone a los egresados, particularmente en los primeros años de trabajo, en cuanto a las capacidades y atributos esperados de estos y a los factores que condicionan el éxito profesional. También se espera que entreguen opiniones sobre la formación recibida, alerten sobre las innovaciones que pudieran ser necesarias e informen sobre sus necesidades de educación continua. Los egresados pueden ser también actores relevantes en los procesos de inducción de alumnos nuevos y contribuir a la inserción laboral de los nuevos profesionales. Asimismo, los ex alumnos son potenciales colaboradores de la institución en la articulación de proyectos de desarrollo.

La universidad, por su parte, debería atender requerimientos de educación continua, así como mantener canales de comunicación sistemáticos para informar a sus egresados sobre desarrollo disciplinario de interés para ellos, convocándolos a diferentes actividades académicas, científicas y culturales.

Por *inserción laboral* se entiende aquí el proceso que permite a un egresado, particularmente a un recién egresado, encontrar trabajo remunerado en su área profesional¹. La inserción laboral implica un grado de responsabilidad para las universidades, en el entendido que en el éxito del proceso intervienen

¹ Este trabajo no excluye la categoría de trabajador independiente, sin vínculo contractual con alguna empresa u otra institución.

también otros actores, los mismos interesados, por ejemplo, así como factores políticos y económicos del medio externo. En otra dimensión, el análisis de la inserción laboral exige atender a un conjunto de variables de contexto. Entre ellas están la relación oferta-demanda en las carreras, condicionantes políticas emergentes, proyecciones del campo profesional y de las disciplinas y variables personales y sociales extracurriculares incidentes.

Como se observa, los dos objetos de estudio son parcialmente diferentes, así como también las estrategias universitarias para abordarlos. Sin embargo, en ambos casos existe un factor común, los egresados, que hace conveniente abordar ambas dimensiones en conjunto. Para el seguimiento se requiere generar canales de comunicación permanentes y eficaces, en tanto para la inserción laboral se necesita, además, obtener información de otras fuentes provenientes de organismos gubernamentales, cuerpos profesionales y experticia disciplinaria.

Internacionalmente, existen modelos complejos que abordan las dimensiones mencionadas e incorporan gran cantidad de elementos tales como la trayectoria del estudiante previo al ingreso a la universidad, su proceso formativo en la institución, su inserción en el mercado laboral, el monitoreo de su trayectoria laboral, verificando intereses de capacitación y el aporte a la comunidad. Estos modelos suelen integrar resultados de estudios provenientes de diferentes fuentes institucionales y consultar a actores tanto internos como externos. Por otra parte, existen estudios más focalizados que se centran en los logros de los egresados, indagando por variables de inserción laboral tales como el nivel de rentas, tipo de empleo, evolución de los cargos desempeñados en el mercado laboral, estatus y/o prestigio de las labores desempeñadas y el aporte a la comunidad del egresado.

El insumo fundamental para la propuesta que se desarrolla a continuación se encuentra en las normativas nacionales de acreditación de carreras, programas e instituciones de educación superior, así como las experiencias nacionales e internacionales en parte recogidas y sistematizadas por el grupo a cargo del proyecto.

En este apartado se propone un modelo de gestión de la inserción laboral y la vinculación con egresados, que puede servir de referencia a aquellas universidades que decidan instalar y sistematizar dichos procesos. La propuesta sin duda podrá ser interpretada y, por lo tanto, implementada de acuerdo a los lineamientos misionales y de contexto de cada institución. El modelo se compone de dos elementos: la definición de los ámbitos fundamentales de cada una de las dimensiones implicadas y una propuesta para su operacionalización que busca guiar la implementación de procedimientos efectivos.

Los procedimientos asociados al modelo son parte de lo que, en el lenguaje del aseguramiento de la calidad en Chile, se conoce como “Mecanismos de aseguramiento de la calidad”². En esta perspectiva, la propuesta destaca,

² De acuerdo a lo indicado en Ley N° 20.129 del 17 de noviembre de 2006 del Ministerio de Educación; y documento Normas y Procedimientos para la Acreditación Institucional, Comisión Nacional de Acreditación, versión 2007 actualizada al 2010.

para cada una de las dos dimensiones de trabajo, un conjunto de componentes operacionales que, de ser instalados, permitirán resguardar la calidad de los procesos institucionales.

DEFINICIÓN DE LOS ÁMBITOS DEL SEGUIMIENTO DE EGRESADOS E INSERCIÓN LABORAL

Para cada una de las dimensiones que se abordan en esta propuesta, se han identificado una serie de ámbitos o focos de acción donde las instituciones pueden centrar sus esfuerzos. En dependencia de sus prioridades y de los recursos disponibles, las universidades pueden desarrollar iniciativas en uno o más de estos ámbitos que se exponen a continuación.

Ámbitos del Seguimiento de Egresados

Las prácticas de vinculación con los graduados se pueden agrupar en diferentes ámbitos en dependencia de los focos de interés que las instituciones persigan. Así, para la dimensión *seguimiento de egresados* se pueden distinguir al menos los siguientes: académico, transferencia e innovación, beneficios económicos y prestigio institucional.

- *Académico*: Desde la perspectiva del aseguramiento de la calidad este es el ámbito de mayor importancia en la articulación de vínculos con egresados, pues en él se agrupan todas las acciones institucionales enfocadas a hacer más pertinente la oferta formativa. Según expertos, los estudios de egresados constituyen una de las estrategias más adecuadas para retroalimentar los programas de formación de profesionales e investigadores en las instituciones (Fresán, 1998)³. A modo de ejemplo dentro de las actividades de este ámbito es posible mencionar las consultas de opinión realizadas en el marco de procesos de acreditación de carreras, los cuales permiten obtener información acerca de fortalezas y debilidades de los planes de estudio, la calidad del cuerpo académico y la idoneidad de las estrategias pedagógicas, entre otros. Estos procesos proporcionan información valiosa para la evaluación de los programas y la consecuente implementación de medidas de mejoramiento. Asimismo, es posible mencionar la retroalimentación de los currículos y la validación de los perfiles de egreso mediante la opinión de los egresados sobre los requerimientos del medio laboral, como asimismo para el ajuste de la oferta de educación continua y de postgrados.
- *Transferencia e Innovación*: La universidad es un agente de transmisión del conocimiento y la tecnología a la sociedad, labor para la que requiere

³ Fresán Orozco M. (1998) Los estudios de egresados. Una estrategia para el autoconocimiento y la mejora de las Instituciones de Educación Superior, en Esquema Básico para Estudios de Egresados en Educación Superior: Propuesta, México D.F. ANUIES.
http://www.anui.es.mx/servicios/d_estrategicos/libros/lib10/19.htm

de redes y vínculos con el medio. Por lo tanto, este ámbito apunta a generar transferencia del conocimiento al medio externo a través de programas o proyectos de emprendimiento desarrollados con la participación de egresados, donde se desarrollen innovaciones y/o transferencia tecnológica, y la contribución de los egresados a la investigación aplicada. Es necesario destacar que los egresados pueden asumir el rol de socio estratégico ya sea participando directamente en los proyectos o bien servir de contacto efectivo para su desarrollo.

- *Beneficios Económicos*: La inestabilidad de los aportes fiscales a la educación superior chilena insta a los planteles a procurar alternativas complementarias de financiamiento para sus proyectos institucionales. Existen países en los cuales las acciones filantrópicas y las donaciones gestadas por organizaciones de ex alumnos a sus casas de estudio constituyen una fuente de financiamiento sustantiva. En el caso de EE.UU., por ejemplo, los aportes de los ex alumnos constituyen la vía de mayor ayuda externa a las instituciones; en el año 2000, representaron el 29% de todas las contribuciones a la educación superior (Pastorella, 2003)⁴. Si bien en Chile este no es un espacio explorado y aprovechado del todo por las instituciones tal como lo señala el diagnóstico presentado en el capítulo anterior de esta publicación, se considera que puede ser un área de interés relevante para una institución en la generación de vínculos con los egresados. En particular, este ámbito hace referencia a todas las iniciativas que realizan las universidades para obtener recursos económicos gestionados o proporcionados por sus ex alumnos a modo de donaciones. Estos recursos pueden ser destinados a fines diversos, entre los que es posible mencionar los de tipo académico tales como la mejora de la infraestructura y equipamiento de la institución, el patrocinio de diversas actividades estudiantiles como seminarios o congresos, la entrega de becas y otro tipo de ayudas a estudiantes desfavorecidos, etc.
- *Prestigio Institucional*: Los egresados pueden ser considerados como una medida de la calidad de una institución. Dentro de los estudios de seguimiento de egresados, algunos enfoques postulan que la calidad y efectividad institucional se puede evaluar sobre la base de lo que los egresados universitarios logran en los años posteriores a su titulación (Cabrera, Weerts, Zulick; 2003)⁵. Por tanto, la visibilización de los logros de los egresados y de las habilidades demostradas por ellos en sus desempeños laborales o en exámenes de certificación profesional, son aspectos que

⁴ Pastorella, M. J. (2003) Keeping in touch: Alumni development in community colleges. *New Directions for Community Colleges*, 2003: 75–79. doi: 10.1002/cc.136

⁵ Cabrera, A.F., Weerts, D.J. & Zulick, J.B. (2003) Encuestas de Egresados: Tres fundamentos conceptuales en el seguimiento de egresados universitarios, en *Métodos de análisis de la Inserción Laboral de los Universitarios*. Salamanca España: Ministerio de Cultura y Deporte, Consejo de Coordinación Universitaria, extraído de <http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO7238/estudio.pdf>

contribuyen a la configuración del prestigio institucional⁶. En este sentido, los egresados son una evidencia de la calidad de la formación recibida ante los organismos certificadores de calidad, los postulantes y sus familias y la sociedad en general.

Este ámbito hace referencia a todas las actividades que realizan las universidades para incrementar su prestigio e imagen corporativa a partir del vínculo con sus ex alumnos. Estas actividades pueden estar enfocadas a la divulgación de información sobre inserción laboral y logros de sus egresados; la fidelización de los ex alumnos; la inversión en actividades de difusión y propaganda de la institución, entre otros.

Ámbitos de la Inserción Laboral

Debido a la complejidad y evolución de los campos laborales, gran parte de los titulados podrían desempeñarse en ámbitos no directamente vinculados a las profesiones que estudiaron, por lo tanto, para este estudio se ha establecido una distinción entre inserción laboral e inserción profesional, teniendo en consideración que el objetivo de las instituciones de educación superior es que sus titulados se desempeñen laboralmente en el campo disciplinar de su formación académica.

En tal sentido, se entenderá por:

Inserción Laboral: Toda acción de acompañamiento, soporte y proyección que facilite la incorporación al contexto laboral de los titulados una vez finalizado su proceso formativo con énfasis en el primer empleo, considerando factores políticos, económicos y sociales que permitan caracterizar el mercado laboral conjuntamente a la opinión que pueden aportar los egresados.

Inserción Laboral Profesional: Toda acción de acompañamiento mediante el cual los alumnos que hayan finalizado su proceso formativo, consiguen el ajuste y la adaptación a un puesto de trabajo acorde con la formación recibida (para diferenciarla de la inserción laboral en cualquier ámbito que no sea el de su profesión). Este concepto habla no solo de inserción sino de permanencia.

De acuerdo a lo anteriormente señalado, dentro de la Inserción Laboral Profesional se visualizan tres ámbitos de acción:

- *Preparación Preegreso:* Se refiere a acciones curriculares y extracurriculares realizadas por la institución para que sus estudiantes enfrenten de mejor manera su ingreso al medio laboral,
- *Inserción Inicial:* Acciones implementadas por las instituciones para facilitar la inserción inicial de los egresados.
- *Prospección del Campo Laboral:* Acciones implementadas por las instituciones para orientar a las carreras respecto a la formación académica y los potenciales cambios del campo laboral y disciplinar a futuro.

⁶ Por ejemplo, las pruebas estandarizadas instaladas en Chile para los egresados de carreras de Medicina y Pedagogía.

CICLO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD

Para la estructuración de la propuesta se optó por generar una adaptación del ciclo de calidad de Deming⁷. De este modo, para cada dimensión en estudio, se consideraron cinco componentes secuenciales:

Propósitos y fines: las instituciones de educación superior deben definir propósitos y fines de su vinculación con egresados y de la gestión de la inserción laboral. Los propósitos hacen referencia a aquellos objetivos que se plantea la institución, expresados en términos de resultados esperados. En tanto, los fines hacen alusión a los impactos, ya sean internos o externos, que la institución espera lograr a partir de los resultados obtenidos. En consecuencia, la institución debe especificar resultados e impactos esperados para la gestión de la vinculación con egresados y de la inserción laboral de acuerdo a sus propios lineamientos institucionales expresados en su misión. Dichos resultados e impactos deben ser medibles a través de indicadores.

Recursos y organización: es necesario que las instituciones cuenten con los soportes institucionales requeridos en términos administrativos, financieros y físicos para llevar a cabo sus actividades, así como una adecuada organización que permita dar cumplimiento a los resultados esperados.

Actividades: este componente del ciclo consiste en el diseño e implementación de las principales actividades que permitan cumplir efectivamente y a cabalidad con los propósitos previamente establecidos.

Medición de resultados e impactos: las instituciones deben establecer las instancias y procedimientos para recoger evidencias del cumplimiento de los propósitos y fines establecidos. La medición de resultados e impactos implica establecer métodos de obtención, validación y procesamiento de información resultante de las actividades implementadas para determinar el nivel de logro de los resultados e impactos esperados.

Evaluación y mejora: una vez que se han medido los resultados e impactos producto de las actividades ejecutadas, es necesario contrastar los propósitos y fines previamente declarados con los resultados e impactos realmente logrados. A partir de la evaluación y de la brecha detectada entre los resultados e impactos esperados versus logrados, se deberán generar y ejecutar planes de mejora en las áreas que corresponda, las cuales se expresan en términos de medidas o acciones correctivas que permitan incrementar la calidad o mejorar la efectividad de los procesos. Estas mejoras pueden efectuarse en cualquiera de los componentes establecidos en el ciclo, es decir enfocarse a: la redefinición de los propósitos y fines; al ajuste de las actividades; modificaciones en los recursos y organización dispuesta; revisión de los mecanismos de medición, etc.

El ciclo se enmarca siempre en diferentes contextos, por una parte se encuentra el contexto institucional y los factores internos propios que influyen

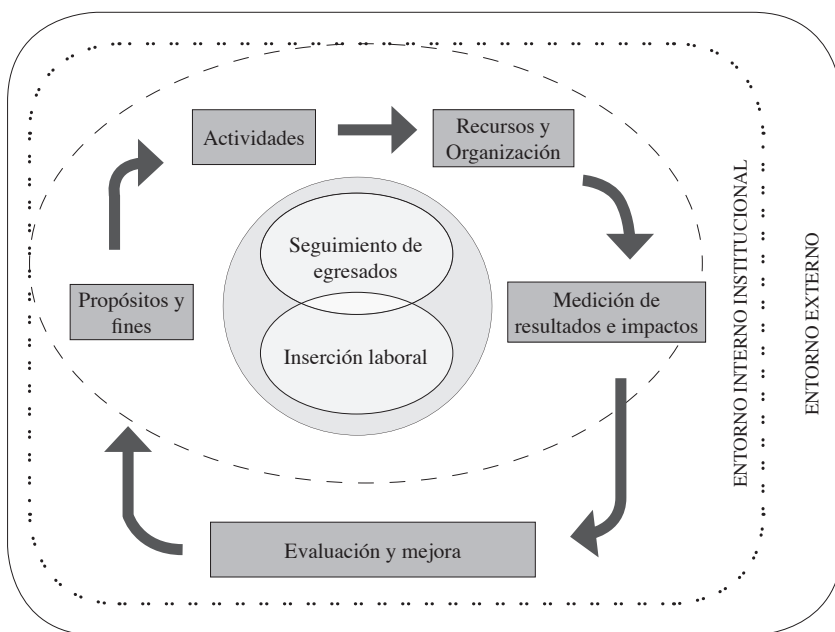
⁷ Ciclo de Planear, Hacer, Verificar y Actuar. En Koontz, H., Wihrich, H. & Cannice, M. (2008). Koontz, H., Wihrich, H. & Cannice, M. (2008). Administración, una perspectiva global y empresarial. McGraw-Hill Interamericana, México. 13ª edición.

cion o condicionan la gestión de la vinculación con egresados y la gestión de la inserción laboral, definido como *entorno interno*. Por otro lado, se encuentran todas aquellas variables provenientes del medio externo a la institución que pueden influir en la gestión, llamado aquí *entorno externo*. Son parte del medio externo los organismos que definen las políticas de educación superior y de desarrollo de capital humano del país, los de certificación de la calidad, las entidades que representan a las profesiones, tales como los colegios profesionales.

A continuación se ilustran los componentes del ciclo de aseguramiento de la calidad para el seguimiento e inserción laboral de los egresados:

GRÁFICO 1

CICLO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD PARA EL SEGUIMIENTO DE EGRESADOS E INSERCIÓN LABORAL.



PROPUESTA PARA LA GESTIÓN DEL SEGUIMIENTO E INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS

La propuesta que se desarrolla a continuación consiste en la aplicación del ciclo de aseguramiento de la calidad –presentado anteriormente– a cada una de las dimensiones en estudio. De este modo, para cada dimensión se analizan propósitos y fines institucionales, se proponen alternativas de ordenamiento de la estructura organizacional y los recursos requeridos para la operación, se

definen actividades a desarrollar, indicadores de resultado e impacto y finalmente se sugieren acciones de evaluación y mejoramiento para los procesos.

Cabe precisar que durante la formulación de la propuesta el equipo de trabajo concluyó que los componentes del ciclo “recursos y organización” y “evaluación y mejora”, eran comunes por sus características a las dos dimensiones en estudio. Dichos componentes se abordan solamente en el marco de la dimensión seguimiento de egresados con el fin de evitar reiteraciones innecesarias en el texto.

A continuación se describe el ciclo de aseguramiento de la calidad aplicada a la dimensión de Seguimiento de Egresados:

Propósitos y fines del Seguimiento de Egresados

Por lo general los objetivos del *seguimiento de egresados* en las instituciones de educación superior no se circunscriben a un solo ámbito, sino que combinan diferentes intereses, no solo los de tipo académico, sino otros relacionados con iniciativas de desarrollo, la recaudación de donaciones o el robustecimiento de la reputación institucional.

Por lo tanto, las universidades deben establecer con claridad el o los propósitos del *seguimiento de egresados*, y su prioridad, pues ello les permitirá diseñar y administrar de mejor manera la organización, los recursos y usos que podrán dar a los resultados de estos procesos. Cabe hacer notar que los propósitos del seguimiento de egresados no son estáticos en el tiempo, estos pueden variar de acuerdo a las prioridades, los contextos institucionales o etapas de desarrollo de una institución. Desde la perspectiva del aseguramiento de la calidad, no obstante, las universidades debiesen al menos movilizar sus esfuerzos y recursos para desarrollar mecanismos de vínculo con egresados con el fin de satisfacer propósitos de mejoramiento académico.

En el ámbito académico, entre los propósitos o resultados esperados de la vinculación con egresados se encuentra la evaluación de la formación entregada y de la oferta académica institucional, así como la obtención de evidencias sobre requerimientos del medio laboral para los procesos de planificación, de rediseño curricular y los procesos de certificación de la calidad. Un objetivo de la vinculación podría ser también la detección de necesidades de educación continua o especialización. Por otra parte, a nivel de fines o impactos esperados, la institución puede perseguir una mayor pertinencia en la formación de sus futuros profesionales; una rápida inserción laboral de sus alumnos y dentro del campo profesional esperado y un mejor soporte a la carrera profesional de los egresados a través de la oferta institucional de educación continua pertinente, entre otros.

En el ámbito de la *transferencia e innovación*, los resultados esperados pueden ser: la generación e implementación de proyectos de investigación aplicada, innovación, y asistencia técnica con o a través de egresados, donde estos sean el vínculo con organismos externos auspiciadores o coejecutores. A su vez, a nivel de impactos se puede distinguir el aumento de la competencia y competitividad institucional para la transferencia tecnológica traducida en: un aumento de la productividad en investigación aplicada e innovación, el me-

joramiento de la transferencia del conocimiento hacia el mundo productivo, el mejoramiento de la productividad en las empresas y una mejor capacidad de las empresas para la toma de decisiones en el ámbito de la innovación.

En el ámbito de *beneficios económicos*, los resultados esperados pueden ser que, a partir del vínculo efectivo con egresados, la institución obtenga financiamiento complementario para actividades docentes o de apoyo estudiantil, o nuevas inversiones institucionales en recursos para la docencia u otros. A nivel de impactos, es posible señalar que el ingreso de recursos nuevos posibilitará el fortalecimiento o creación de nuevas capacidades institucionales para desarrollar de mejor forma las actividades académicas: docencia, investigación, extensión, etc.

En el ámbito del *prestigio institucional*, los resultados mayormente pretendidos son el fortalecimiento de la imagen, así como una mayor visibilidad de la institución en el contexto de la educación superior. En tanto, los impactos asociados podrían ser: la confianza del medio externo en la institución, la generación de redes o convenios con otras instituciones, el aumento de las postulaciones a los programas formativos, entre otros. Sin duda, los impactos derivados del robustecimiento del prestigio de la institución tienen efectos a su vez en los otros ámbitos.

Organización y Recursos del Seguimiento e Inserción Laboral de Egresados

Tal y como se mencionó al comienzo, este componente del ciclo de Aseguramiento de la Calidad se presenta como un elemento común para ambas dimensiones.

Organización

El diagnóstico presentado en los capítulos anteriores de la presente publicación, evidencia que la mayoría de las universidades diseñan mecanismos propios, destinan recursos y cuentan con unidades para el seguimiento de egresados e inserción laboral. En dicho diagnóstico se ha detectado la coexistencia de iniciativas de carácter centralizado, con otras instaladas a nivel de unidades académicas (facultades, departamentos y escuelas), e incluso acotadas a nivel de programas formativos. Estos mecanismos, que operan en los distintos niveles organizacionales, no necesariamente se encuentran articulados entre sí y por lo general exhiben un escaso nivel de formalización y sistematicidad.

Este escenario pone de manifiesto la necesidad de asumir la vinculación con egresados e inserción laboral como un proceso institucional clave, para lo cual es necesario contar con políticas universitarias claramente establecidas y estructuras organizacionales a nivel central que coordinen y canalicen los nuevos requerimientos.

Para responder al desafío que hoy en día se presenta a las universidades sobre el seguimiento de egresados y su inserción en el campo laboral, se hace necesario mantener contacto permanente con ellos y monitorear las tendencias del medio laboral vinculado a las distintas profesiones. Para ello es fundamental contar con una orgánica institucional que entregue soporte a estas nuevas

tareas. De acuerdo a lo anteriormente expuesto, cada institución de educación superior, atendiendo a sus propias características y complejidad, podrá determinar la forma que mejor le permita dar respuesta a estos desafíos.

Organizacionalmente, los planteles podrían optar por esquemas que consideren una o varias estructuras nuevas o aprovechar las capacidades ya instaladas en unidades existentes, siendo prioritaria para ambos casos mantener una comunicación y coordinación permanente entre las distintas unidades involucradas en este proceso.

Estas unidades debiesen asumir entre sus funciones el diseño y la aplicación de los instrumentos necesarios para la mantención de bases de datos actualizadas, ya sea de los egresados como de los convenios con entidades laborales, así como el análisis y elaboración de informes periódicos de resultados globales que permitan disponer de información relevante para la toma de decisiones.

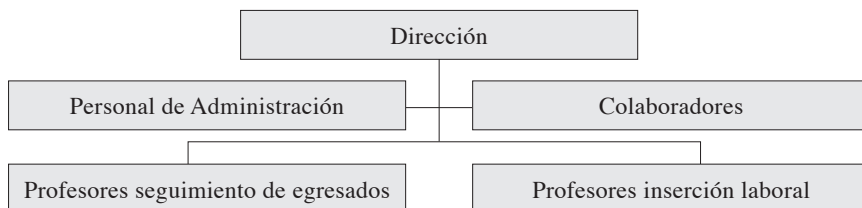
Como objetivo general o misión para la o las unidades encargadas del seguimiento e inserción laboral, se propone la siguiente: *“El establecimiento y mantención de vínculos regulares, dinámicos y permanentes con los egresados de la institución; coadyuvar a su proceso de incorporación en el campo laboral esperado y al logro de una adecuada proyección profesional y social mediante la articulación y coordinación con entidades internas y externas; el diseño de mecanismos y estrategias y la implementación de acciones que posibiliten el máximo beneficio tanto para la universidad como para sus egresados”*.

En una primera fase de implementación, las instituciones podrían asignar las funciones de seguimiento de egresados e inserción laboral a unidades ya existentes. Alcanzado un mayor estadio de desarrollo o maduración de estos procesos, se propone transitar hacia la creación de una Unidad Especializada que cuente con espacio físico adecuado, con profesionales y personal de apoyo capacitado. Cada institución, dependiendo de sus características y necesidades, debe establecer una organización efectiva que le permita una articulación entre la Unidad Especializada y las unidades académicas a nivel de facultad, escuela o departamento, de manera que se generen coordinaciones adecuadas y sinergias organizacionales.

A continuación se muestra un posible ordenamiento estructural de la unidad encargada de la vinculación con egresados.

GRÁFICO 2

ESTRUCTURA BÁSICA DE UNA UNIDAD ESPECIALIZADA PARA EL SEGUIMIENTO DE EGRESADOS E INSERCIÓN LABORAL



Vinculación de la Unidad Especializada para el Seguimiento e Inserción Laboral de Egresados con otras Unidades Institucionales

La Unidad Especializada por ser fundamentalmente una entidad de apoyo debe estar articulada en el marco de una política institucional con las distintas unidades centrales que le permitan cumplir con su propósito.

A continuación se exponen los nexos que debiese mantener la Unidad Especializada con otras instancias organizacionales para cumplir sus funciones en los diferentes ámbitos del seguimiento de egresados.

En el *ámbito académico*, debe estar al menos vinculada con:

- Oficina de Análisis Institucional, por la información que este tipo de unidad suele manejar sobre el desempeño de la institución, suministrando información estratégica.
- Unidad de Aseguramiento de la Calidad, debido a que esta requiere información actualizada de egresados para procesos de acreditación, y a su vez, por la retroalimentación que estos proveen acerca de las fortalezas y debilidades detectadas por los egresados en relación a la formación recibida.
- Oficinas de Postgrado y Educación Continua, con el fin de entregar información pertinente sobre intereses académicos y necesidades de educación continua y postgrado que puedan requerir los egresados, y de este modo orientar y adecuar la oferta académica en función de sus demandas.
- Unidades Técnicas de Apoyo a la Docencia, puesto que son las encargadas de entregar soporte a los procesos de renovación curricular de carreras y programas en función de las debilidades reportadas por los egresados

El ámbito *Transferencia e Innovación*, debe estar al menos vinculada con:

- Vicerrectoría o Dirección de Investigación y Desarrollo, la cual puede aportar información relevante sobre las líneas de investigación y/o proyectos de desarrollo tecnológico e innovación que la institución se encuentra generando o pretende promover, donde podrían participar egresados o generarse alianzas con aquellos que estuviesen insertos en el medio laboral en áreas relacionadas.
- Centros especializados en Transferencia Tecnológica y/o Innovación, mediante los cuales pudiesen incorporarse egresados interesados en participar en proyectos o que puedan actuar como contraparte directa a través de las empresas u organizaciones donde estén trabajando.

El ámbito *Beneficios Económicos*, debe estar al menos vinculada con:

- Oficina de Análisis Institucional, por la información que este tipo de unidad suele manejar sobre el desempeño de la institución, suministrando información estratégica.
- Oficina de Beneficios Estudiantiles, debido a que las donaciones de egresados pueden transformarse en nuevas becas o beneficios estudiantiles, el

desafío de esta área estaría en vincular a los egresados con los alumnos beneficiarios, generando de este modo un lazo afectivo con la institución donde los ex alumnos pueden vislumbrar su aporte en acciones concretas.

- Oficina de Admisión, mediante la difusión de información a los postulantes sobre las inversiones realizadas gracias a los aportes económicos que realizan los egresados.
- Fundaciones de Egresados, debido a que esta instancia puede retribuir el aporte realizado por los ex alumnos ofreciéndoles ciertos servicios de su interés generados a través de alianzas estratégicas, tanto con organismos internos de la Universidad, como con entidades públicas y privadas.

El *ámbito Prestigio Institucional*, debe estar al menos vinculado con:

- Oficina de Análisis Institucional, por la información que este tipo de unidad suele manejar sobre el desempeño de la institución, suministrando información estratégica.
- Unidad de Admisión, ya que esta unidad interactúa con los postulantes; puede llegar a ser una unidad difusora del posicionamiento de los egresados en el medio laboral.
- Oficina de Apoyo a la Inserción Laboral, ya que esta unidad aporta información relacionada a cargos ocupados, nivel de renta, permanencia laboral, etc. con la cual puede retroalimentar a otras unidades.
- Dada la complejidad asociada a recabar datos de contacto de los egresados actualizados, es pertinente que se identifiquen en la institución la/las unidades que podrían contar o ayudar a construir con dichos datos, por ejemplo unidades de recuperaciones de créditos universitarios, en cuanto a los datos de los egresados deudores; oficinas de títulos y grados; o unidades académicas a nivel de escuela, departamento o carrera; entre otras, para que la Unidad de Seguimiento de Egresados pueda complementar su base de datos.
- Para la dimensión *Inserción laboral*, las unidades que debiesen estar articuladas se indican a continuación.

El *ámbito de preparación preegreso*, debe estar al menos vinculado con:

- Unidad Análisis Institucional, encargada de generar información para la actualización de bases de datos que apoye el desarrollo de estudios y toma de decisiones estratégicas institucionales.
- Dirección de Docencia, encargada de entregar soporte a los procesos de renovación curricular de carreras en función de generar programas y actividades de apoyo para facilitar la inserción laboral de los estudiantes en el contexto curricular y extracurricular.
- Direcciones de Escuela y Jefaturas de Carrera, encargada de la gestión del currículo, la cual se nutre entre otras de la información proveniente del mercado laboral en cuanto al desempeño de sus egresados de manera de retroalimentar los procesos de autoevaluación y acreditación y proponer los ajustes necesarios para la mejora de los respectivos planes de estudio.

- Unidad de Formación Continua, entidad encargada de proponer nuevos programas académicos de continuación de estudios requiere de la información obtenida del campo laboral ofrece programas
- Unidad de Desarrollo Estudiantil, encargada de fomentar actividades que permitan la adquisición de competencias genéricas en los estudiantes a través de la oferta de programas extracurriculares.
- Unidad de Formación Integral o General, encargada de fomentar actividades curriculares que permitan la adquisición de competencias transversales de acuerdo a los perfiles de egreso genérico institucionales (modelo educativo).
- Unidad de Extensión y/o Comunicación Estratégica, encargada de la difusión de oferta de programas académicos de pregrado. Se vincula con la Unidad especializada para obtener antecedentes o datos del mercado laboral sobre posicionamiento de los egresados de distintas carreras.
- Unidad de Aseguramiento de la Calidad, debido a que esta unidad requiere información actualizada para llevar a cabo los procesos de consulta a egresados y empleadores propios de los procesos de acreditación de pregrado, y a su vez, por la retroalimentación que esta unidad provee acerca de las fortalezas y debilidades que son detectadas por los egresados y empleadores en relación a la formación recibida.

El ámbito *Inserción Laboral Inicial*, debe estar al menos vinculado con:

- Unidad de Análisis Institucional, encargada de proveer información relacionada a la inserción laboral para la actualización de bases de datos que apoye el desarrollo de estudios y toma de decisiones estratégicas institucionales.
- Direcciones de escuela, jefaturas de carreras encargadas de la gestión del currículo, se articulan con la Unidad Especializada para manejo de la oferta de empleo, prácticas laborales y convenios asociados.
- Incubadora de empresas, se vincula con la Unidad Especializada para establecer los vínculos con empresas, obtención de fuentes de financiamiento para proyectos de emprendimiento de egresados.
- Unidad de Aseguramiento de la Calidad, encargada de velar por calidad del trabajo de los profesionales egresados de la institución, insertos en el mercado laboral

El ámbito *Prospección del Campo Laboral*, debe estar al menos vinculado con:

- Unidad de Análisis Institucional, provee información del mercado a la Unidad Especializada para realizar estudios de las tendencias del campo laboral.
- Dirección de Docencia, debe velar por la oferta pertinente de carreras y obtiene información directa de la Unidad con respecto al desempeño y inserción de egresados en el campo laboral de modo de realizar ajustes a los planes de estudio.

- Direcciones de escuela y jefaturas de carrera, se nutren de información que entrega la Unidad Especializada para proponer cambios en el currículo.
- Unidad de Formación Continua, se retroalimenta de información proveniente de la Unidad Especializada, para la oferta pertinente de programas de continuidad de estudios.
- Dirección de posgrado, se retroalimenta de información proveniente de la Unidad Especializada para la oferta pertinente de programas de posgrado.

Recursos

Los procesos de seguimiento de egresados e inserción laboral demandan una cantidad de recursos importantes. La concurrencia de recursos económicos y de personal técnico-profesional especializado, así como los medios informáticos necesarios para dar soporte a las unidades y proyectos que se emprendan en este marco son parte de los requerimientos.

El diagnóstico efectuado de las iniciativas de seguimiento e inserción laboral de egresados en las universidades del Grupo Operativo Coordinador por CINDA, muestra que una proporción importante de los programas no cuenta con recursos humanos y financieros permanentes. Por tanto, entre los aspectos básicos a garantizar está la contratación de personal experto y de apoyo con dedicación exclusiva; la disposición de espacios físicos, de equipamiento y la provisión del presupuesto necesario para un funcionamiento sostenido de la Unidad Especializada. Las universidades podrían explorar también fuentes de financiamiento complementarias para este tipo de programas tales como donaciones de empresas y ferias laborales.

Un requerimiento fundamental es disponer de bases de datos actualizadas de cada cohorte de titulados que permitan un contacto expedito con ellos. En este sentido, es pertinente destinar recursos para mantener la vigencia de la información, ya sea por medio de monitoreo telefónico, el uso de las redes sociales o a través de plataformas Web.

Actividades del Seguimiento de Egresados

La mayoría de los planteles en Chile aplican instrumentos de recolección de opinión y organizan encuentros con sus egresados para recabar información o establecer contactos con este grupo de interés. En dependencia del foco de la vinculación, estas acciones se pueden complementar con consultas a otros actores relevantes, como estudiantes de los últimos niveles de las carreras, empleadores o representantes de organizaciones profesionales. Este es el caso de las autoevaluaciones realizadas para la acreditación, los procesos de validación de los perfiles de egreso y de rediseño curricular.

Como se aprecia en el diagnóstico a las Universidades del Grupo Operativo Coordinador por CINDA presentado en el capítulo anterior, las prácticas universitarias ya instaladas, tales como las jornadas de recepción o inducción de alumnos nuevos y ferias laborales, son también un marco propicio para incorporar a los ex alumnos, quienes vivieron el proceso formativo y pueden contribuir con su valiosa experiencia a los programas de orientación vocacio-

nal, de inserción a la vida universitaria, así como de incorporación al mercado laboral de los actuales estudiantes.

Asimismo, los titulados podrían patrocinar y aportar recursos para la organización de diversas actividades para estudiantes. El contacto sistemático entre egresados y alumnos es muy positivo para estos actores y la institución en general. En este sentido, algunos estudios efectuados en EE.UU. concluyen que las alianzas entre las unidades dedicadas a atender los asuntos estudiantiles y las de vinculación con egresados contribuyen a reducir gastos institucionales, fortalecer la imagen institucional y construir comunidad a través del contacto intergeneracional de diferentes cohortes de titulados y alumnos (Rissmeyer, P.A. p. 28)⁸.

Como se observa, existen distintas estrategias y actividades de vinculación, las cuales deben ir en relación directa con los propósitos institucionales. Por ejemplo, los encuentros de camaradería con egresados refuerzan el sentido de pertenencia y apuntan a la creación de redes para el desarrollo de proyectos conjuntos. A continuación se mencionan ejemplos de actividades que se propone sean implementadas por las universidades para sostener vínculos con los titulados en cada uno de los ámbitos.

Ámbito académico

- Diseñar instrumentos de consulta pertinentes (encuestas, pautas de entrevistas, entre otros).
- Recopilar sistemáticamente información a través de encuestas, encuentros y/o entrevistas grupales con egresados.
- Incorporar en órganos consultivos de unidades académicas a egresados y complementariamente a empleadores, representantes de la disciplina u otros actores relevantes.
- Utilizar la información recopilada en la consulta a egresados en la creación, revisión y actualización de planes y programas de estudios.
- Utilizar la información recopilada en la creación, revisión y ajuste de la oferta de educación continua y de postgrado.

Ámbito de transferencia e innovación

- Identificar capacidades institucionales de desarrollo e innovación.
- Mantener relaciones focalizadas con grupos de egresados que estén posicionados en áreas relevantes, donde existan capacidades institucionales para desarrollar proyectos de innovación, asistencia técnica y transferencia tecnológica.
- Incorporar en órganos consultivos de unidades académicas a egresados vinculados a entidades asociadas a la innovación tecnológica.

8 Rissmeyer, P. A. (2010) Student affairs and alumni relations. *New Directions for Student Services*, 2010: 19–29. doi: 10.1002/ss.357

- Formular e implementar proyectos en conjunto con las empresas y organismos externos vinculados a los titulados.

Ámbito de beneficios económicos

- Definir estrategias de captación de recursos y donaciones provenientes de los egresados.
- Formular proyectos de inversión con los aportes recaudados.
- Difundir las inversiones realizadas con donaciones de los egresados en la comunidad universitaria.
- Visibilizar a los beneficiarios (y optativamente a los donantes) de las inversiones realizadas por las donaciones de egresados.

Ámbito de prestigio institucional

- Identificar las diversas actividades académicas (docentes, de investigación y de extensión) que se desarrollan en la institución con participación destacada de egresados para su difusión en prensa.
- Generar actividades de marketing y posicionamiento institucional con medios de comunicación que incluyan información sobre logros y posicionamiento de los titulados en el medio laboral, desarrollo de la investigación y desarrollo de las actividades de extensión.
- Organizar actividades de encuentro, camaradería u otras de fidelización con egresados y alumnos.
- Mantener vínculos con egresados posicionados estratégicamente en el medio laboral

Cabe acotar que una de las dificultades más importantes que enfrentan las universidades es la asistematicidad de las acciones de seguimiento. Así por ejemplo, se suelen realizar consultas a ex alumnos durante los procesos de acreditación o de innovación y rediseño curricular; sin embargo, estas prácticas no se desarrollan de manera continua. De este modo, un desafío principal es mantener la periodicidad de dichas actividades y su permanencia en el tiempo.

Otra dificultad muy común, y atingente a todos los ámbitos aquí desarrollados, es la disponibilidad de registros actualizados con los antecedentes de contacto de los ex alumnos. Las bases de datos institucionales debieran ser actualizadas permanentemente y estar sintonizadas con los registros que mantienen las unidades académicas.

Los estudios de monitoreo de egresados también enfrentan dificultades para compartir y comparar los resultados de las indagaciones efectuadas. Por otro lado, las distintas aproximaciones metodológicas, herramientas y sistemas de análisis usados, impiden que una universidad pueda saber si su situación es mejor o peor que lo esperable, respecto a sus propias metas, como también respecto a las otras universidades del país. Por esta razón es importante invertir en buenos diseños y mantener un set de instrumentos estanda-

rizados que permitan monitorear aspectos estratégicos para la institución y el país.

Los expertos señalan también el problema de las bajas tasas de respuesta de los egresados a las consultas y convocatorias institucionales. Para lograr tasas de respuesta significativas son centrales las actividades de fidelización de ex alumnos tales como encuentros de camaradería, ceremonias, invitaciones a actividades académicas y de extensión. Estudios que exploran el rol de los egresados, señalan que la identificación con la institución se construye a lo largo de la vida universitaria. En este sentido, las relaciones de los estudiantes con el personal administrativo, con los profesores y la calidad de los servicios entregados por la universidad, constituyen la base de la fidelización de los titulados. De este modo, las instituciones que responden eficazmente a las necesidades e intereses de los alumnos son las que logran cultivar vínculos significativos con ellos, así las que se toman en serio el desarrollo del alumno son más exitosas en la fidelización de los egresados (Mc Alexander y Koenig, 2001, Sun Hoffman y Grady, 2007 en Rissmeyer, P.A 2010)⁹.

Medición de Resultados e Impactos del Seguimiento de Egresados

Otro elemento fundamental para el mejoramiento continuo tiene que ver con la obtención de retroalimentación de los procesos implementados, los que se expresan en los resultados que genera dicho proceso y las implicancias de ellos en el medio, expresados en los impactos. Para lo anterior es fundamental diseñar una batería de indicadores o mecanismos de verificación que permitan monitorear el seguimiento de egresados.

Luego de la definición de los propósitos y actividades del seguimiento de egresados, en esta sección se proponen una serie de indicadores por ámbito en un marco genérico, los que pueden ser utilizados o adaptados en función de los contextos de cada institución.

Ámbito académico

Indicadores de medición de *resultados* que se proponen en este ámbito:

- Tasa de respuesta a encuestas de egresados estadísticamente representativa.
- Nivel de ajuste entre la formación ofrecida y los requerimientos del medio laboral.
- Modificaciones al currículo efectuadas a partir de la opinión de egresados.
- Cantidad de egresados que se matriculan en programas de postgrado y perfeccionamiento de la misma institución.
- Tasa de respuesta de consulta a egresados en procesos de acreditación.
- Indicadores de medición de *impactos* que se proponen en este ámbito:

9 Rissmeyer, P. A. (2010) Student affairs and alumni relations. *New Directions for Student Services*, 2010: 19–29. doi: 10.1002/ss.357

- Aumento de la tasa de empleabilidad al primer año de egreso de cada cohorte en el campo profesional esperado.
- Disminución del tiempo que demoran los egresados en encontrar el primer empleo en el campo profesional esperado.
- Aumento de matrícula en postgrados y educación continua
- Mejora en los resultados de los procesos de acreditación

Ámbito de transferencia e innovación

Indicadores de medición de *resultados* que se proponen en este ámbito:

- Número de egresados insertos en entidades externas vinculados con la institución con fines de investigación aplicada, innovación o asistencia técnica.
- Número de proyectos de investigación aplicada generados a partir del vínculo con egresados.
- Número de proyectos de innovación generados a partir del vínculo con egresados.
- Número de proyectos de asistencia técnica generados a partir del vínculo con egresados.

Indicadores de medición de *impactos* que se proponen en este ámbito:

- Incremento de la tasa de producción en investigación a nivel institucional
- Crecimiento de la tasa de producción en investigación institucional respecto a la producción nacional
- Aumento del número de patentes desarrolladas entre universidad y empresa
- Aumento del número de consorcios tecnológicos creados a partir de la vinculación universidad-empresa.
- Incremento del número de *spin-offs* creados.
- Crecimiento de la participación en redes de colaboración tecnológica.
- Permanencia y robustecimiento del vínculo con empresas coejecutoras de proyectos de investigación aplicada, innovación y/o asistencia técnica.
- Generación de nuevos vínculos entre la institución y las empresas para proyectos de investigación aplicada, innovación y/o asistencia técnica a partir de resultados obtenidos de los vínculos construidos.

Ámbito de beneficios económicos

Indicadores de medición de *resultados* que se proponen en este ámbito:

- Ingresos anuales por concepto de donaciones vía egresados.
- Total de inversiones anuales en recursos para la docencia producto de las donaciones de egresados.
- Total de inversiones anuales en recursos para la investigación producto de las donaciones de egresados.

- Total de inversiones anuales en recursos para actividades de extensión producto de las donaciones de egresados.
- Total de recursos anuales para ayudas estudiantiles producto de las donaciones de egresados.

Indicadores de medición de *impactos* que se proponen en este ámbito:

- Aumento del patrimonio institucional.
- Aumento de las capacidades institucionales para desarrollar las actividades de docencia, investigación, extensión, etc., traducido en: metros cuadrados de infraestructura, equipamiento docente y de investigación adquirido y cantidad de actividades de extensión de alta concurrencia, generadas a través de egresados.
- Aumento en el acceso de estudiantes que no pueden costear sus estudios.

Ámbito de prestigio institucional

Indicadores de medición de *resultados* que se proponen en este ámbito:

- Número de apariciones positivas anuales en prensa nacional y local de los indicadores de empleabilidad y desempeño laboral de sus egresados
- Número de apariciones positivas anuales en prensa nacional y local de los indicadores de producción en investigación con participación de egresados.
- Posicionamiento institucional en rankings nacionales e internacionales a partir los indicadores de empleabilidad y desempeño laboral de sus egresados.
- Posicionamiento institucional en rankings nacionales e internacionales a partir los indicadores de producción en investigación con participación de egresados.

Indicadores de medición de *impactos* que se proponen en este ámbito:

- Mejora del posicionamiento institucional en rankings nacionales e internacionales sobre el desempeño general de la universidad.
- Aumento en número de apariciones positivas anuales en prensa nacional y local de las diversas actividades institucionales.
- Incremento de invitaciones de representantes de la institución a eventos y actividades relacionadas con la educación superior.
- Aumento en el número de convenios y redes de colaboración con entidades nacionales e internacionales.
- Incremento en postulaciones de alumnos nuevos en programas de pre y postgrado.
- Aumento de donaciones anuales.
- Aumento del vínculo con entidades no académicas.
- Incremento de la tasa de adjudicación de proyectos a fondos concursables a nivel nacional o regional.

Sin duda, la complejidad existente en las mediciones de todo indicador está asociada a la disponibilidad, oportunidad y confiabilidad de los datos e información para realizar la medición en un periodo determinado. Por lo tanto, es relevante que exista un soporte adecuado de información y registro que permita contar con índices que den cuenta de la realidad del proceso.

Evaluación y Mejora del Seguimiento e Inserción Laboral de los Egresados

Indistintamente que la decisión institucional en torno al seguimiento de egresados e inserción laboral sea abordada organizacionalmente a través de una Unidad Especializada o de la asignación de funciones a unidades ya existentes, se debe evaluar la política institucional que aborda estos temas, la cual debiese estar plasmada en un plan de desarrollo estratégico que oriente el trabajo y establezca metas a corto, mediano y largo plazo, con indicadores asociados para verificar su cumplimiento.

Por otro lado, se debe generar una instancia de evaluación de los diseños implementados en pos de superar las limitaciones que se suscitan durante el proceso. De esta manera la evaluación debiera enfocarse a los componentes del ciclo de gestión, de modo de retroalimentar cada una de sus etapas y proponer mejoras. Esto implica la revisión periódica de los propósitos, la evaluación de las actividades desplegadas, los recursos asignados y la organización dispuesta, así como de los resultados e impactos obtenidos en los diferentes ámbitos del seguimiento de egresados y la inserción laboral.

En primer lugar, será necesario efectuar un análisis de los resultados e impactos obtenidos en función de los esperados. De producirse diferencias, será pertinente introducir ajustes que apunten a la mejora. Estos ajustes podrían realizarse en la definición de los propósitos y fines, adicionando nuevos objetivos o reformulando los ya existentes. En cuanto a las actividades de inserción y seguimiento de egresados, estas también podrían sufrir rediseños a nivel de su secuencialidad, una redefinición de las tareas o de los medios de coordinación utilizados, etc.

Respecto de los recursos y organización, la evaluación debiese verificar si la universidad cuenta con el personal adecuado y suficiente para el desarrollo del proceso y si dispone de un presupuesto que le permita su operación. Además, es conveniente analizar si la *unidad especializada* se encuentra validada en la estructura orgánica de la institución, si su diseño estructural es funcional a sus tareas y si cuenta con los mecanismos de coordinación necesarios. Por último, es necesario revisar y validar el funcionamiento de los propios mecanismos e indicadores diseñados para la evaluación.

Para propender al mejoramiento continuo del proceso, es recomendable generar un espacio de reflexión periódica acerca de cómo se está llevando a cabo el seguimiento y la inserción laboral de los egresados en la institución, lo cual implica efectuar una autoevaluación en la cual se podrían incluir algunas de las siguientes actividades evaluativas:

- *Focus group* anuales con empleadores y titulados.
- Aplicación de encuestas de satisfacción a titulados y empleadores.

- Encuentros anuales con egresados de distintas disciplinas.
- Reuniones evaluativas internas con las unidades vinculantes.
- Encuentros anuales con empleadores a través de las ferias de empleo.
- Encuentros nacionales con universidades para compartir experiencias.
- *Bechmarking* para contrastar procesos internos con las mejores prácticas.

Se estima conveniente realizar la autoevaluación con una frecuencia anual o bianual. Esta debería tomar en cuenta tanto las modificaciones que se presenten en el entorno interno institucional –ya sea nuevas disposiciones estratégicas, reestructuraciones a la estructura orgánica, variaciones presupuestarias, etc.–, como también los cambios que puedan suscitarse en el medio externo y que afecten el funcionamiento del proceso en general.

GRÁFICO 3

SÍNTESIS DE LA DIMENSIÓN SEGUIMIENTO DE EGRESADOS EN BASE AL CICLO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD

ÁMBITO	PROPÓSITOS Y FINES	RECURSOS Y ORGANIZACIÓN	ACTIVIDADES	MEDICIÓN DE RESULTADOS E IMPACTOS	EVALUACIÓN Y MEJORA
Académico	Evaluar la formación entregadas	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas universitarias claramente establecidas. • Primera fase: Asignación de funciones a unidades ya existentes. • Segunda fase: Unidad especializada. • Comunicación y coordinación permanente con otras unidades de gestión. • Provisión permanente de recursos económicos, técnico-profesional e informáticos 	Consultas a egresados y ajustes de planes y programas	Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de los componentes del ciclo de gestión en base a los resultados e impacto obtenidos en relación a los esperados. • Rediseño y ajuste de los componentes del ciclo. • Autoev. periódica.
	Detectar necesidades de educación continua		Mantener contacto con egresados en áreas de interés	Indicadores de impacto	
Transferencia tecnológica e innovación	Generación e implementación de proyectos de investigación aplicada a través de egresados		Desarrollado de proyecto conjuntos	Indicadores de resultados	
	Obtener financiamiento complementario para actividades docentes de apoyo estudiantil		Definir estrategias de captación de recursos	Indicadores de impacto	
Beneficios económicos	Fortalecer imagen corporativa y aumentar la visibilidad en el contexto de la ES		Difusión de proyectos conjuntos	Indicadores de resultados	
			Difusión de logros y posicionamiento de egresados	Indicadores de impacto	
Prestigio institucional			Organización de actividades de fidelización de egresados y alumnos	Indicadores de resultados	
				Indicadores de impacto	

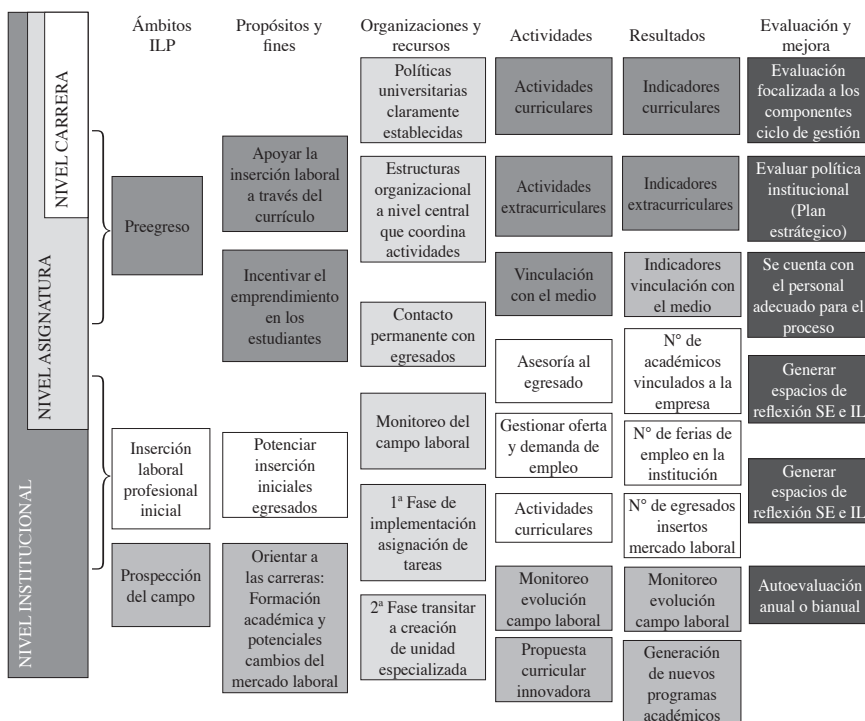
A continuación se presenta la propuesta de operacionalización de la Dimensión Inserción Laboral Profesional según el ciclo de calidad, la que debe entenderse como un referente que cada institución de educación superior puede implementar en consonancia con su misión y líneas estratégicas declaradas en su plan general de desarrollo institucional. Por lo tanto, la decisión de la institución puede considerar una instalación progresiva de este modelo,

focalizándose en el desarrollo de alguno/s de los ámbitos definidos (preparación preegreso, inserción laboral profesional inicial, prospección del campo laboral).

GRÁFICO 4

SÍNTESIS DE LA DIMENSIÓN INSERCIÓN LABORAL EN BASE AL CICLO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD

Operación inserción laboral según del ciclo de calidad



A continuación se describe el ciclo de calidad aplicado a la Dimensión Inserción Laboral Profesional:

Definición de Propósitos y Fines de la Inserción Laboral

Ámbito Preparación Preegreso:

Propósito: Apoyar la inserción laboral de los futuros egresados: Se hará referencia a todas las acciones que la institución realiza con la finalidad de desarrollar competencias durante la vida académica de los estudiantes que favorezcan la inserción laboral profesional inicial.

Desde hace algún tiempo, las instituciones de educación superior vienen desarrollando esfuerzos en pos de la inserción laboral exitosa de sus egresados. La mayoría de estas instituciones ha incorporado actividades curriculares y extracurriculares que permitan al estudiante desarrollar habilidades sociales altamente demandadas en el contexto laboral. Por otro lado, la vinculación con el medio ha permitido visualizar las necesidades de este contexto y plasmarlas en perfiles de egreso más pertinentes a las necesidades reales del mercado laboral y ofrecer instancias de perfeccionamiento, formación continua y capacitación para un desempeño más calificado en este ámbito.

Para enfrentar esta situación, se debieran generar acciones que se enmarquen en los ámbitos curricular, extracurricular y vinculación con el medio.

Propósito: Incentivar el emprendimiento en los estudiantes. Acciones destinadas a incentivar la capacidad emprendedora de los estudiantes con el propósito de desarrollar en ellos/las competencias que le permitan iniciar su propia fuente laboral.

Las instituciones de educación superior tienen distintos estados de avance en lo que respecta a iniciativas de emprendimiento focalizadas al pregrado; sin embargo, dado el contexto global cada vez más competitivo en el que se encuentra inmerso el campo laboral, ha sido necesario que los egresados posean competencias relacionadas con el emprendimiento y la autogestión del trabajo profesional, cualidad altamente valorada en el mercado laboral. Todo ello ha impulsado a las universidades a realizar acciones tendientes a dar respuesta a este requerimiento.

La universidad debería generar condiciones que impulsen el desarrollo de actividades emprendedoras en sus estudiantes, tales como fondos concursables para la ejecución de proyectos, instalación de incubadora de negocios o semillero de microempresa, actividades de titulación o tesis contextualizadas en la empresa y apoyar toda iniciativa de emprendimiento en el ámbito del pregrado.

Ámbito Inserción Laboral Profesional Inicial:

Propósito: Insertar a los egresados en el campo laboral en puestos acordes a los estudios cursados: Acciones destinadas a favorecer la inserción inicial profesional de sus egresados.

La inserción laboral inicial de los egresados de instituciones de educación superior ha sido un tema de preocupación en el último tiempo. Al remontarse algunos años atrás los egresados eran quienes se responsabilizaban de insertarse en el campo laboral sin mayor involucramiento de la casa de estudios que los formó. En ese entonces, el reclutamiento de profesionales por parte de las empresas e instituciones reconocía principalmente las habilidades disciplinares, sin dar tanto énfasis a las habilidades sociales. Por otro lado, el número de profesionales egresados de las distintas casas de estudios superiores ha incrementado considerablemente y esto ha provocado un cambio en los perfiles de selección requeridos por el mercado laboral, poniendo énfasis en competencias tales como capacidad de trabajo en equipo, liderazgo, emprendimiento, iniciativa, entre otras, como elementos diferenciadores al momento del reclutamiento.

La universidad, tomando en consideración lo anteriormente mencionado, asume el rol de facilitador apoyando a sus egresados en el tránsito desde las aulas al mercado del trabajo, propendiendo con ello a una inserción laboral inicial exitosa.

El potenciar la inserción inicial bajo la siguiente propuesta puede ser abordada por la institución mediante iniciativas internas como también de vinculación con terceros (empresa y egresados posicionados en el mercado laboral), que generen las acciones tendientes al logro de los propósitos definidos para este ámbito.

Al finalizar los estudios de pregrado, es posible apoyar a los egresados ayudándolos en la búsqueda del primer empleo, para lo que es fundamental conocer el mercado laboral y estar vinculado a él como institución. Será preciso realizar una entrevista individual en la que se detecten las necesidades de este egresado pudiendo entonces la institución poner a su disposición herramientas que puedan ser de ayuda en la búsqueda activa de empleo.

Interesa, entonces, facilitar el tránsito desde las aulas al mercado laboral. Las instituciones de educación superior debieran incluir dentro de sus estrategias el acercamiento al mundo del trabajo con el objetivo de encontrar recursos laborales o formativos que se ajusten a los perfiles de los egresados de la institución. Para ello es necesario analizar los contextos laborales desde distintas perspectivas, centrándose en los ámbitos de trabajo y detectando aquellas competencias que deben estar presentes en los egresados al momento de insertarse en este contexto. El manejar así el enfoque laboral permitirá realizar el ajuste a perfiles profesionales en consonancia a la realidad laboral externa.

La institución promueve un acercamiento del estudiante al mercado laboral, por ejemplo a través de sus prácticas profesionales, lo que más adelante le permitirá insertarse exitosamente en él y al mismo tiempo aprenderá a valorar, incrementar y potenciar sus competencias como futuro profesional.

Ámbito Prospección del campo laboral:

Propósito: Mantener a nivel institucional una oferta pertinente de carreras. Acciones destinadas a ofrecer a los estudiantes una formación académica que garantice empleabilidad.

Las instituciones de educación superior han ido incorporando poco a poco dentro de sus responsabilidades el apoyo a la inserción laboral inicial de sus egresados, lo que ha ido constituyéndose en un compromiso con aquellos alumnos que escogieron esa casa de estudios para su formación de pregrado. Para ello, han implementado una serie de iniciativas curriculares y extracurriculares, analizadas anteriormente en el ámbito preparación pregreso. Al mismo tiempo, han detectado la necesidad de incursionar en el ámbito de la prospección laboral con el propósito de ofrecer apoyos individualizados para el acceso y mantenimiento del empleo y de este modo favorecer la inserción socio laboral de sus egresados.

Es fundamental realizar este estudio del campo laboral de una manera organizada, pues de lo contrario conlleva a una importante pérdida de energía; el mercado laboral puede ser muy amplio y difícil de abordar en toda su dimensión.

La prospección del campo laboral pudiera realizarse de tres maneras:

- El egresado realiza su búsqueda de manera autónoma, en función de su perfil y de su objetivo profesional. La institución puede acompañarlo en este proceso, solo interviniendo para dotarlo de apoyos motivacionales en esta búsqueda.
- La universidad proporciona herramientas en línea para búsqueda activa de trabajo.
- Intermediación de la institución de educación superior con la empresa, realizando sondeos sobre la disponibilidad de distintos puestos de trabajo, los que pueden quedar a disposición de los egresados en la bolsa de empleos de la institución de modo de garantizar el acercamiento a empleo de los egresados menos autónomos.

Para responder a lo anteriormente planteado, se hace necesario mantener una activa vinculación con el medio, sin embargo, para ello se requiere de una orgánica institucional que sea capaz de soportar tanto el seguimiento de egresados como su inserción inicial al mercado laboral.

Resulta fundamental entonces poder contar a nivel institucional con una unidad de intermediación e inserción laboral que se constituya en un punto de contacto de las empresas e instituciones que ofrecen empleo o prácticas profesionales a los directores de escuela/jefes de carrera y estos a su vez con sus estudiantes y egresados.

Organización y Recursos del Seguimiento e Inserción Laboral de Egresados

Este aspecto ya fue tratado en la dimensión seguimiento de egresados.

A continuación se describe el ciclo de calidad aplicado a la *Dimensión Inserción Laboral*:

Actividades de la Inserción Laboral

Ámbito de Preparación Preegreso

En el contexto curricular: Actividades que dicen relación con la adecuación de los contenidos formativos del plan de estudios acorde al desempeño y/o la demanda laboral, tales como:

- Considerar en el plan de estudios un porcentaje intencionado de créditos que respondan al desarrollo de competencias profesionales para insertarse en el mercado laboral.
- Incremento en el número y/o duración de prácticas profesionales en los planes de estudio de las carreras y seguimiento de las mismas.
- Considera prácticas con orientación laboral de complejidad creciente de acuerdo al Plan de Estudios.
- Talleres o cursos de libre elección: Creación de programas de formación integral que apoye el desarrollo de competencias laborales, los cuales deberían ser considerados dentro de la carga académica del estudiante.

- Laboratorios de Simulación de Procesos y Procedimientos Tempranos al inicio, de la formación que permitan al estudiante vivenciar a través de un escenario simulado, situaciones que más tarde enfrentará en sus prácticas profesionales y en su vida laboral. Esta simulación tiene como propósito retroalimentar al estudiante, otorgándole con ello mayor seguridad a la hora de enfrentarse a una situación real.

En el contexto extracurricular: Actividades de tipo electivo, destinadas a preparar al futuro profesional en el desarrollo de competencias sociolaborales que apoyen la futura inserción laboral del egresado, tales como:

- Talleres: Programas o cursos de corta duración focalizados en aplicación sobre técnicas entre las cuales se encuentra: “Cómo presentarse a una entrevista”, “Cómo hacer un currículum”, “Marketing personal”, “Trabajo en equipo y liderazgo”, “Técnicas Grupales”.
- Diploma: que obtendrá una vez cursada una serie de asignaturas o módulos de una misma temática y de carácter secuencial, cumpliendo con los requisitos estipulados en dicho diploma. Estas asignaturas pueden ser curriculares, extracurriculares o mixtas.

En el contexto de la Vinculación con el Medio: La institución mantiene a través de sus distintas unidades vinculación permanente con los centros de práctica profesional, asociaciones empresariales y colegios profesionales, realizando las siguientes actividades:

- Establecimiento de convenios, alianzas con instituciones y empresas que apoyen las prácticas profesionales.
- Incorporación de estudiantes en el desarrollo de proyectos de investigación conjunta entre universidad y empresa.
- Proyectos de extensión.
- Red de titulados como vínculo que favorezca la práctica profesional de los estudiantes de pregrado, así como la inserción laboral de los egresados.

Fondos Concursables:

- Destinación de recursos económicos para financiar iniciativas de los estudiantes en torno al emprendimiento.

Incubadora o Semillero de Microempresa

- Creación, por parte de la institución, de Incubadora de negocios o Semillero de microempresas.
- Incentivar y apoyar a los estudiantes en la presentación de iniciativas e ideas a la Incubadora.
- Difundir los resultados de iniciativas exitosas de emprendimiento desarrollada por los estudiantes y profesionales que se han concretado en fuentes laborales.

Trabajo de estudiantes contextualizados en la empresa/institución

- Fomento de la realización de trabajos de titulación, seminarios, tesinas u otros de finalización del plan de estudios vinculados a la disciplina y contextualizados en la empresa.
- Certificación y/o reconocimiento de créditos por iniciativas de creación de empresas durante la formación académica.

Simulación de creación de empresas.

- Incorporar en los planes de estudios, en aquellas disciplinas que sea pertinente, talleres de simulación de creación de empresas.

Ámbito de Inserción Laboral Profesional Inicial

En el contexto de la inserción laboral profesional se propone la realización de las siguientes actividades de apoyo:

- Brindar atención y asesoría permanente a estudiantes terminales y egresados en lo relacionado con diseño de currículum, entrevistas, procesos de reclutamiento y otros, a través de la organización y dictación de cursos y talleres.
- Asesorar y orientar al egresado en la búsqueda activa de empleo.
- Generar periódicamente un boletín especialmente diseñado con información destinada a los egresados.
- Asesorías a las empresas e instituciones en elaboración de perfiles para distintos puesto de trabajo, con el objeto de estrechar vínculos con estas empresas e instituciones y preseleccionar a los egresados para insertarlos en puestos de trabajo acorde a sus competencias.
- Mantener actualizado los convenios con empresas existentes y establecer nuevos convenios.
- Actualizar periódicamente el directorio de entidades públicas y privadas que solicitan egresados de la universidad.
- Organizar ferias anuales de empleo.
- Gestionar la demanda de empleo de la inserción inicial del egresado utilizando la red de contacto y convenios establecidos con entidades laborales.
- Gestionar ofertas de empleo en función de las necesidades provenientes del mercado laboral y a su vez canalizar ofertas de profesionales desde la institución de educación superior, que se ajustan al perfil requerido para cada cargo solicitado.
- Ser el punto de contacto de las empresas e instituciones que ofrecen empleo con los directores de escuelas/jefes de carrera y los egresados.
- Suministrar información a egresados acerca de nuevas vacantes en el mercado laboral en el orden regional, nacional e internacional para diferentes perfiles y niveles de calificación profesional.
- Subir ofertas de trabajo a los sistemas informáticos de apoyo tomando como insumo diferentes medios que se deberían estar continuamente monitoreando. Ejemplo diarios regionales, otras bolsas de empleos, etc.

- Seguimiento de egresados insertos en el mercado laboral de modo de garantizar principios de calidad.

Ámbito de Prospección del Campo Laboral

En este ámbito se proponen actividades de recopilación de información que permitan a la institución monitorear el campo laboral para la toma de decisiones informada respecto a la pertinencia de la oferta de programas de pregrado.

- Monitoreo de la evolución del campo laboral en las distintas disciplinas que permita detectar: campos laborales emergentes, la necesidad de hacer modificaciones al currículo o la creación de una nueva oferta programática en esa área (nichos).
- Identificar y potenciar redes de colaboración y socios estratégicos en las distintas áreas disciplinares que garanticen que la oferta de programas académicos sean pertinentes a las necesidades del mercado laboral.
- Desarrollo de investigaciones que permitan identificar variables que puedan ser utilizadas como predictivas del éxito en el proceso de incorporación al mercado laboral.
- Procesamiento de la información recogida en el contexto laboral e informada a las unidades académicas correspondientes para la toma de decisiones:
 - propuesta curricular más innovadora y que responda a los cambios en el campo laboral.
 - generación de nuevos programas académicos o determinación del cierre de alguno de ellos.

Medición de Resultados e Impactos de la Inserción Laboral

En el Ámbito de Preparación Preegreso

Resultados: Consecuencias o efectos con posterioridad a la instalación y desarrollo a nivel institucional de iniciativas que apoyen de inserción laboral preegreso. Estos resultados se miden a través de los siguientes indicadores:

Indicadores Curriculares:

- N° de créditos orientados a la inserción laboral/N° total créditos del plan de estudios de la carrera.
- N° de horas de práctica profesional (N° de créditos de práctica/ N° créditos totales del plan de estudios).
- N° de prácticas que contempla el plan de estudios.
- N° estudiantes por disciplina en prácticas profesionales anualmente.
- N° de programas de formación integral que apoyan la inserción laboral preegreso/ N° total de programas de formación integral.
- N° estudiantes que aprobaron programas de formación integral que apoyan la inserción laboral semestralmente.

- N° de talleres o cursos de libre elección anuales que apoyen la inserción laboral/N° total de talleres o cursos impartidos anualmente.
- N° de estudiantes que aprobaron talleres o cursos de libre elección que apoyan la inserción laboral/ total de alumnos inscritos.

Indicadores extracurriculares

- N° de talleres de corta duración que apoyen la inserción laboral/N° total de talleres o cursos impartidos anualmente.
- N° de estudiantes que aprobaron los talleres de corta duración/N° total de estudiantes inscritos.
- N° de diplomas ofrecidos anualmente.
- N° de alumnos inscritos en asignaturas/módulos dirigidas a la obtención del diploma.
- N° de alumnos diplomados anualmente/ N° alumnos inscritos en los diplomas.

Medición cualitativa a través de utilización de técnica grupo focal y/o entrevista (semiestructurada o en profundidad), que permita:

- Conocer el nivel de satisfacción de estudiantes sobre pertinencia de acciones curriculares de preparación preegreso.
- Indagar sobre pertinencia y necesidad de acciones extracurriculares de preparación preegreso.

Vinculación con el Medio

- N° de convenios con instituciones y empresas que apoyen las prácticas profesionales/N° total de convenios.
- N° de estudiantes integrados al desarrollo de proyectos/ N° total de estudiantes.
- N° de estudiantes integrados a proyectos de extensión/ N° total de estudiantes.
- N° de estudiantes inscritos en la red de ex alumnos.
- N° de estudiantes que encuentran prácticas profesionales a través de la red.

Medición cualitativa a través de utilización de técnica grupo focal y/o entrevista (semiestructurada o en profundidad), que permita:

- Conocer percepción de estudiantes, respecto a prácticas profesionales disponibles en su formación y el impacto que ellas tienen en mejorar la inserción laboral.

Fondos concursables internos y externos (destinados a financiar iniciativas de los estudiantes en torno al emprendimiento):

- Existencia de fondos concursables anuales a nivel institucional destinados a iniciativas de emprendimiento estudiantil.

- N° de proyectos postulados por facultad a los fondos concursables.
- N° proyectos adjudicados por facultad.
- N° proyectos adjudicados postulados por estudiantes a fondos externos a nivel institucional.

Medición cualitativa a través de utilización de técnica grupo focal y/o entrevista (semiestructurada o en profundidad), que permita:

- Conocer opinión de estudiantes sobre efectividad de fondos concursables para mejorar inserción laboral.

Incubadora o Semillero de Microempresa

- Existencia de incubadora de negocios o semillero de microempresas.
- Aumento de la periodicidad y pertinencia de la información entregada a los estudiantes para estimular su participación en incentivos de emprendimiento.
- N° de proyectos o iniciativas de los estudiantes presentados a la incubadora.
- N° de proyectos presentados por los estudiantes a la incubadora de negocios/N° de proyectos adjudicados.
- Publicación de resultados de incubadora de negocios en medios de circulación local y nacional (revistas, TV, diarios, radios, etc.).
- N° de iniciativas presentadas a la incubadora vs el total de empresas concretadas.

Medición cualitativa a través de utilización de técnica grupo focal y/o entrevista (semiestructurada o en profundidad), que permita:

- Conocer percepción de estudiantes sobre impacto de incubadoras o semillero de microempresas en facilitar su inserción laboral.

Trabajo de estudiantes contextualizados en la empresa

- N° de trabajos de titulación, seminarios, tesinas u otros de finalización del plan de estudios vinculados a la disciplina y contextualizados en la empresa.
- N° tesis o actividad de titulación (empresa) vs total de tesis
- N° de estudiantes con certificación de créditos por iniciativas de creación de empresas durante la formación académica.
- N° créditos reconocidos por iniciativas de creación de empresas vs N° total de créditos de asignaturas formación general o integral (extracurriculares).

Medición cualitativa a través de utilización de técnica grupo focal y/o entrevista (semiestructurada o en profundidad), que permita:

- Conocer la vinculación de los proyectos, tesis, tesina de titulación, realizados en el contexto laboral.

- Realizar seguimiento de egresados en contextos laborales (registros etnográficos, grabaciones y documentación que den cuenta de la relación entre perfil de egreso y mundo laboral-profesional).
- A través de entrevistas, conocer percepciones y/u opiniones de grupos de egresados y empleadores, de modo tal que se puedan incorporar acciones que mejoren procesos de inserción laboral.
- Realizar portafolios con documentación y evidencias que permitan apoyar la retroalimentación permanente de las carreras.

Simulación de creación de empresas

- N° de carreras que incorporan en su plan de estudios talleres de simulación de empresas.
- N° de estudiantes que presentan proyectos a la incubadora de empresa anualmente.
- N° de proyectos de los estudiantes ejecutados a través de la incubadora de empresa.

Impactos: Repercusiones a mediano y largo plazo de los actividades implementadas para apoyar la inserción laboral preegreso, medidas una vez que el estudiante egresa. Los impactos pueden ser medidos a través de los siguientes indicadores:

- N° de titulados que encuentran trabajo a través de la red de titulados.
- N° de titulados por cohorte que cursaron programas de inserción laboral y que encuentran trabajo antes de 3 meses/N° total de titulados que no cursaron programas de inserción laboral y que encuentran trabajo antes de los 3 meses.
- N° de titulados por cohorte que cursaron programas de inserción laboral y que permanecen en su trabajo por más de un año/N° de titulados que permanecen en el trabajo por más de un año y que no cursaron programas de inserción laboral.
- N° de titulados por cohorte que cursaron programas de inserción laboral y que obtienen cargos de jefatura/N° de titulados de la cohorte que no cursaron programas de inserción laboral y que obtienen cargos de jefatura.

Impactos: Repercusiones a mediano y largo plazo de las actividades implementadas para apoyar el emprendimiento de los estudiantes.

- Mayor número de empresas e instituciones asociadas a incubadora de negocios que apoye iniciativas de emprendimiento en los estudiantes.
- Aumento de publicaciones de proyectos exitosos en torno al emprendimiento.
- Aumento de recursos económicos por parte de la institución destinada a fondos concursables para emprendimiento.
- Aumento en el número de postulaciones a fondos concursables para emprendimiento.

- N° de empresas implementadas a partir de proyectos presentados a la incubadora de negocio.
- Aumento de equipos multidisciplinarios incorporados en áreas de investigación en torno al emprendimiento (instalación de nuevas capacidades).

Ámbito Inserción Laboral Profesional Inicial

Resultados

- Número de académicos vinculados a la empresa a través de asistencias técnicas.
- N° de egresados de la institución vinculados a la universidad a través de distintas actividades.
- N° de ferias de empleo desarrolladas en la institución
- N° de egresados de la institución contratados a través de las ferias de empleo.
- N° de investigaciones en torno a inserción profesional.
- N° de variables predictivas de éxito identificadas.
- Ajustes a programas de asignaturas de acuerdo a requerimientos del mercado.
- N° de años de acreditación de las carreras.
- N° de egresados insertos en el campo laboral.
- Propuesta de nuevas carreras acorde a las necesidades del mercado

Impactos:

- Aumento del número de profesionales egresados de la institución que se emplean por primera vez en su área de desempeño disciplinar.
- Aumento de la permanencia en los puestos de trabajo.
- Aumento satisfacción de empleadores con el trabajo de los egresados contratados, expresados en las encuestas de acreditación.
- Aumento de la satisfacción del egresado respecto del trabajo que realiza, expresados en las encuestas de acreditación.
- Mayor valorización y posicionamiento de la institución de educación superior a nivel nacional.
- Participación destacada y activa de la empresa con la universidad de acuerdo a áreas disciplinares, en temas relativos a la pertinencia de los planes de estudio.
- Nuevas ofertas programáticas institucionales en diferentes áreas disciplinares.
- Creación de programas de formación continua que permitan al profesional especializarse en un área determinada y acceder a puestos de trabajos de mayor jerarquía.
- Aumento de la demanda de profesionales formados en la institución en las distintas áreas disciplinares (movilidad laboral).

Ámbito de Prospección del Campo Laboral

Resultados: Se miden a través de los siguientes indicadores:

- N° de titulados insertos en el mercado laboral antes de 3 meses y que cursaron talleres o diplomas que apoyaban la inserción laboral/ total de alumnos insertos en el mercado laboral.
- Tiempo permanencia en el trabajo de los egresados insertos en el mercado laboral que durante su formación académica cursaron talleres o diplomas que apoyaban la inserción laboral/ el número total de egresados insertos en el mercado laboral (al año, a los dos años y a los tres años).
- N° de programas académicos de pregrado reformulados.
- N° de programas nuevos de pregrado de acuerdo a necesidades emergentes del mercado laboral.
- N° de programas nuevos de posgrado según demandas del contexto laboral.
- N° de programas nuevos de pos título según demandas del contexto laboral.
- N° de investigaciones desarrolladas en torno a la prospección del campo laboral.

Impactos:

- Aumento del número de titulados insertos en el mercado laboral antes de 3 meses.
- Aumento de la permanencia en el puesto de trabajo de los titulados de la institución, al año, a los dos años.
- Aumento del número de titulados insertos en el mercado laboral en cargos de jefatura al año y a los dos años de egresados.

Evaluación y Mejora

Descrita en la dimensión Seguimiento de Egresados.

CONSIDERACIONES FINALES

A la luz de los antecedentes recabados en este acápite asociado a la “Propuesta del Modelo de Gestión de Seguimiento de Egresados e Inserción Laboral en base al aseguramiento de la calidad” se puede llegar a las siguientes conclusiones:

El seguimiento de egresados y su inserción laboral constituye una estrategia (si no un mandato en la actualidad) para el autoconocimiento y para la planeación de procesos de mejora y consolidación de las instituciones de educación superior. En este contexto, la velocidad de las transformaciones políticas, económicas, tecnológicas, etc., hacen de estos procesos una prioridad, exigiendo a las instituciones educativas la generación de estrategias para conocer el impacto de su quehacer y, al mismo tiempo, identificar nuevas demandas formativas y áreas de desempeño profesional en cada una de sus carreras y programas. Todo ello con la finalidad de responder en forma pertinen-

te a las necesidades sociales, intención explícita o implícita en la misión de las instituciones de educación superior.

En consecuencia, las instituciones de educación superior deben establecer políticas en torno al seguimiento de egresado e inserción laboral que se constituyan en los lineamientos que guíen estas acciones, las que deben materializarse en los planes generales de desarrollo universitario. La definición de políticas universitarias en torno a ellos debe ir acompañada de: la definición de propósitos y fines claramente; actividades diseñadas para cumplir con dichos propósitos y fines; recursos y una adecuada organización y el establecimiento de mecanismos de evaluación pertinentes. Todos estos elementos deben estar articulados en un ciclo de gestión que propenda a la mejora continua de estos nuevos procesos.

Los procesos de seguimiento de egresados y de apoyo a la inserción laboral, como ya se ha indicado, son costosos, requieren de personal experto, soportes informáticos y recursos financieros. A pesar de todo, las organizaciones deben considerar los recursos necesarios para abordar correctamente este proceso.

La propuesta aporta elementos para una implementación en forma gradual de un sistema para el seguimiento e inserción laboral de sus egresados que transite hacia una formalización, sistematización y coordinación centralizada, que resguarde el cumplimiento de la política institucional y los objetivos propuestos. Esta contribución pretende subsanar las debilidades detectadas en el diagnóstico efectuado a las instituciones del Grupo Operativo coordinado por CINDA.

En este sentido, la propuesta releva la importancia de implementar instancias periódicas de evaluación y mejora a través de una batería de indicadores de resultados e impactos. Al respecto, las acciones de seguimiento de egresados y el apoyo a la inserción laboral no pueden estar exentas de evaluaciones periódicas que indiquen la efectividad de estos procesos. Actualmente, las universidades están poniendo énfasis en estas actividades mediante los procesos de acreditación, en tanto medida reactiva. A futuro, la evaluación debiera formar parte de la cultura institucional, respondiendo a la lógica del mejoramiento continuo.

Finalmente, cabe mencionar que, parte de la responsabilidad social de las universidades actualmente, es asegurar que sus egresados logren insertarse efectivamente en el medio laboral en las áreas para las cuales fueron formados, y que estos puedan aportar significativamente al desarrollo del país mediante su desempeño y calidad profesional, pues este es el sentido del quehacer universitario, donde las iniciativas de seguimiento de egresados e inserción laboral se vuelven procesos clave para el cumplimiento de los propósitos institucionales y sus impactos en la sociedad.

BIBLIOGRAFÍA

- ALBERT ADE. OKUNADE, PHANINDRA V. WUNNAVA, RAYMOND WALSH, JR. (1994) Charitable Giving of Alumni: Micro-Data Evidence from a Large Public University, en *American Journal of Economics and So-*

ciology, Vol. 53, No. 1, pp. 73-84. extraído de <http://www.jstor.org/stable/3487204> Accessed: 09/06/2011.

- BENAVENTE J.M. (2004) Cooperación tecnológica entre universidades y empresas: qué son cómo operan y cuál es su impacto en Chile, *Expansiva*, En foco N° 21, extraído de http://www.expansiva.cl/media/en_foco/documentos/05052004210900.pdf
- BORDEN V. (2003) Las encuestas a egresados universitarios como medio para la mejora de las universidades: lecciones desde Estados Unidos, en *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*. Salamanca. España. Ministerio de Educación Cultura y Deporte, Consejo de Coordinación Universitaria, pp. 81-94
- BRUNNER J.J. (2008). Educación superior y mundo del trabajo: horizontes de Indagación en Calidad en la Educación N° 29 (pp. 213-240).
- BUENO, E., FERNÁNDEZ F. (2007) La tercera misión de la Universidad. Enfoques e indicadores básicos para su evaluación. *Revista Economía Industrial* N° 366, pp. 43-59 extraído de <http://www.mityc.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/Economia Industrial/RevistaEconomiaIndustrial/366/43.pdf>
- DIAMOND, W. D. AND KASHYAP, R. K. (1997), Extending Models of Pro-social Behavior to Explain University Alumni Contributions. *Journal of Applied Social Psychology*, 27: 915–928. doi: 10.1111/j.1559-1816.1997.tb00278.
- JARAMILLO A., PINEDA A.G., ORTIZ J.S. (2006). Estudios sobre Egresados. La experiencia de la Universidad EAFIT, *Revista Universidad Eafit*, Vol. 42N° 141 pp. 111-124
- LINDAHL, W. E. AND CONLEY, A. T. (2002), Literature Review: Philanthropic Fundraising. *Nonprofit Management and Leadership*, 13: 91–112. doi: 10.1002/nml.13108
- NAVARRO M.A. (1998), Consideraciones teóricas para el estudio de egresados, en *Esquema Básico para Estudios de Egresados en Educación Superior: Propuesta*. México D.F. ANUIES, extraído de http://www.anuies.mx/servicios/d_estrategicos/libros/lib10 /11.htm
- RED GRADUA2/ASOCIACIÓN COLUMBUS (2006). Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados, Recopilado y Editado por Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. Monterrey México, extraído de <http://www.gradua2.org.mx/docs/Manual-deSeguimientodeEgresados.pdf>
- TEICHLER U. (2003) Aspectos metodológicos de las encuestas a graduados universitarios, en *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*. Salamanca. España. Ministerio de Educación Cultura y Deporte, Consejo de Coordinación Universitaria, pp. 15-30
- VALENTI G. Y VARELA G. (1998), Construcción analítica del estudio de egresados. en *Esquema Básico para Estudios de Egresados en Educación Superior: Propuesta*. México D.F. ANUIES, extraído de http://www.anuies.mx/servicios/d_estrategicos/libros/lib10/ 19.htm

ANEXO 1 PERFILES DE CARGOS

Propuesta de Perfiles de Cargos de Profesionales de la Unidad Especializada

Cargo	Funciones	Perfil	Dedicación horaria
Director	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinar y gestionar la unidad. • Representar a la universidad y a la unidad ante los egresados y sus empleadores. • Propiciar la generación de convenios, internos y externos (empresas), para los egresados. • Ser el punto de contacto de las empresas e instituciones que ofrecen empleo con los Directores de Escuelas/Jefes de Carrera y los egresados. • Seguimiento de egresados insertos en el mercado laboral de modo de garantizar principios de calidad. • Definir estrategias de captación de recursos provenientes de los egresados. 	<p>Persona proactiva, con habilidades interpersonales y comunicacionales para el trabajo en equipo.</p> <p>Con conocimientos técnicos sobre gestión, desarrollo organizacional, manejo de sistemas informáticos, diseño y análisis de encuestas.</p>	Jornada completa
Personal de Apoyo al Seguimiento de Egresados	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar el desarrollo de actividades organizadas por la unidad. • Mantener base de datos de egresados y empleadores. • Aplicar distintos tipos de encuestas a egresados y empleadores. • Establecer posibles beneficios destinados a los egresados (biblioteca, descuentos, convenios, uso instalaciones de la universidad). • Organizar encuentros, actividades de extensión, programas académicos con participación de egresados 	<p>Este cargo requiere de un profesional que pueda manejar, comprender y administrar importantes volúmenes de información (distintos medios de comunicación, vigilancia de las comunicaciones de organismos públicos y privados, además de la información institucional). Debe tener conocimientos técnicos en uso de software asociados a la edición de textos y otros medios audiovisuales.</p>	Jornada completa

ANEXO 1 PERFILES DE CARGOS. Continuación

Cargo	Funciones	Perfil	Dedicación horaria
Personal de Apoyo a la Inserción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Brindar atención y asesoría permanente a estudiantes y egresados en lo relativo a inserción laboral. • Gestionar la demanda de empleo de la inserción inicial del egresado. • Gestionar ofertas de empleo en función de las necesidades provenientes del mercado laboral. • Asesorías a las empresas e instituciones en elaboración de perfiles para distintos puesto de trabajo. • Actualizar periódicamente el directorio de entidades públicas y privadas que solicitan egresados de la universidad. • Asesorar y orientar al egresado en la búsqueda activa de empleo. • Organizar ferias anuales de empleo. • Suministrar información a estudiantes y egresados acerca de nuevas vacantes en el mercado laboral. • Subir ofertas de trabajo a los sistemas informáticos de apoyo. • Subir ofertas de práctica profesional para estudiantes al sistema informático institucional. 	Este cargo requiere de un profesional que conozca el mercado laboral general, que maneje a nivel medio los sistemas informáticos de apoyo, que tenga buenas relaciones interpersonales	Jornada Completa
Secretaría	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar y asistir (coordinar) las labores del Director y colaborar con el equipo de la unidad en las distintas tareas concernientes a la secretaria. • Atender y comunicar al resto de unidad las inquietudes que recibe del medio externo (egresados, empleadores y/o otras empresas) e interno (carreras u otras funciones de la institución). 	<p>Persona con habilidades de comunicacionales, verbal y escrita, trato amable, sentido de responsabilidad y compromiso con la unidad.</p> <p>Conocimiento y manejo básico de Microsoft office (Word, Excel y Power-Point) y de internet.</p>	Jornada completa
Colaboradores de la Unidad (alumnos ayudantes)	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar las acciones que se desarrollan en la unidad. 	Personas con habilidades de comunicación, verbal y escrita. Manejo de nivel intermedio de Microsoft Office.	Part-time 40 horas mensuales cada (6) estudiante

ANEXO 2 TABLAS SOBRE ARTICULACIÓN

La tabla N° 1 muestra la articulación que debería existir con las distintas unidades para el seguimiento de egresados:

TABLA 1: ARTICULACIÓN ENTRE LA UNIDAD ESPECIALIZADA DE VINCULACIÓN CON EGRESADOS Y OTRAS UNIDADES INSTITUCIONALES SEGÚN ÁMBITOS				
	Ámbitos del seguimiento de egresados			
	Académico	Transferencia e Innovación	Beneficios Económicos	Prestigio Institucional
Oficina de Análisis Institucional	X		X	X
Unidad de Aseguramiento de la Calidad	X			
Oficina de Postgrado y Educación Continua	X			
Unidades de Apoyo a la Docencia	X			
Unidad de Admisión			X	X
Unidad de Beneficios Estudiantiles			X	
Oficina de Apoyo a la Inserción Laboral				X
Fundaciones de Egresados			X	
Vicerrectorías de Investigación y Desarrollo		X		
Centros especializados en transferencia tecnológica e innovación		X		
Unidades Académicas	X	X	X	X
Oficina de Recuperación de Crédito Universitario	X	X	X	X
Oficina de Títulos y Grados	X	X	X	X

La tabla N° 2 muestra la articulación que debería existir con las distintas unidades para la inserción laboral:

TABLA 2: ARTICULACIÓN ENTRE LA UNIDAD ESPECIALIZADA DE VINCULACIÓN CON EGRESADOS Y OTRAS UNIDADES INSTITUCIONALES SEGÚN ÁMBITOS			
	Ámbitos de la inserción laboral		
	Preparación Preegreso	Inserción Laboral Inicial	Prospección del Campo Laboral
Oficina de Análisis Institucional.		X	X
Dirección de Docencia	X		X
Direcciones de Escuelas/Jefaturas de Carrera.	X	X	X
Unidad de Formación Continua	X		X

TABLA 2. Continuación

	Ámbitos de la inserción laboral		
	Preparación Preegreso	Inserción Laboral Inicial	Prospección del Campo Laboral
Dirección de Postgrado			X
Unidad de Formación Integral o General	X		
Incubadora de Empresas		X	
Unidad de Aseguramiento de la Calidad.	X	X	
Unidad de Desarrollo Estudiantil/Apoyo al Estudiante/Asuntos Estudiantiles	X		
Unidad de Extensión y/o Comunicación Estratégica.	X		X
Unidad de Análisis Institucional	X	X	X

VARIABLES QUE INCIDEN EN LA INSERCIÓN LABORAL DE TITULADOS UNIVERSITARIOS

ANA GUTIÉRREZ*
FABIOLA FAÚNDEZ*
JAIME CASTILLO*
LORETTO PANTOJA*
MARÍA ADRIANA AUDIBERT*
MAURICIO PONCE*
PAULA RIQUELME*
RICARDO GARCÍA*
SANDRA CONTRERAS*

INTRODUCCIÓN

El presente capítulo tiene dos objetivos. Primero dar cuenta de la revisión de fuentes de información, tanto nacionales como internacionales, en que se identifican variables que inciden en la inserción laboral de titulados¹ en diversos escenarios. Segundo, mostrar la valoración de la importancia que los directores de escuela, de las instituciones del Grupo Operativo de universidades chilenas coordinado por CINDA, atribuyen a la incidencia que tienen en el proceso de inserción laboral de sus titulados las variables identificadas particularmente en el denominado Entorno Académico.

En la temática sobre la inserción laboral, se han desarrollado diversas iniciativas de apoyo y estudios acerca de las variables que inciden en ella, tanto de carácter nacional como internacional. A modo de ejemplo, en Italia desde 1994, funciona el Consorcio Interuniversitario *Alma Laurea*, liderado por la Universidad de Bolonia. Sus objetivos son facilitar el ingreso de los egresados al mercado laboral, promover la adecuación entre la oferta y la demanda de profesionales, apoyar la planificación institucional y colaborar al encuentro entre universidades y empresas.

* Ana Gutiérrez, Directora de Pregrado de la Universidad de Talca; Fabiola Faúndez, Unidad evaluación dirección de pregrado de la Universidad de Talca; Jaime Castillo, Director Desarrollo Estudiantil de la Universidad Católica de Temuco; Loretto Pantoja, Asesora Curricular de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso; María Adriana Audibert, Jefa Unidad Aseguramiento de Calidad de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso; Mauricio Ponce, Docente de la Universidad de Talca; Paula Riquelme, Decana de Educación de la Universidad Católica de Temuco; Ricardo García, Desarrollo Curricular – DGD de la Universidad Católica de Temuco; Sandra Contreras, Asesora Curricular de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

¹ Las Instituciones de Educación Superior chilenas no presentan uniformidad en las definiciones que aluden al profesional que se ha formado en la institución, por lo que en el presente capítulo se utilizará de manera general “titulado”. En cuanto a las referencias a documentos nacionales e internacionales, se conservará las denominaciones utilizadas en los documentos originales.

Adicionalmente, diversas han sido a nivel internacional las iniciativas para estudiar las variables que influyen en la inserción de los egresados en el mundo laboral. Esto porque “los procesos de inserción laboral de los egresados universitarios se caracterizan fundamentalmente por su alto nivel de heterogeneidad ya que existen multitud de factores académicos laborales y personales que pueden repercutir notablemente en sus oportunidades laborales” PROFLEX (Ginés-Mora *et al.*, 2010)². Particularmente en el ámbito académico destacan estudios realizados al alero del cuarto y sexto programa marco de la Unión Europea, correspondientes a los estudios “Careers after Higher Education: a European Research Study” CHEERS (Ulrich *et al.*, 1998)³ y The Reflexive Professional in Knowledge Society” REFLEX (Allen y van der Velden (Ed.), 2007)⁴ respectivamente.

En el proyecto CHEERS participaron cerca de 37.000 egresados de 11 países europeos (Austria, Finlandia, Francia, Alemania, Italia, Países Bajos, España, Suecia, Reino Unido, Noruega y la República Checa) y Japón. La característica esencial de la población encuestada, es que estos egresados habían finalizado sus estudios universitarios cuatro años antes. La literatura rescata como principal resultado de este estudio su aporte a configurar una base teórico-conceptual y metodológica para la consulta sistematizada, masiva y estandarizada a egresados en relación con la profesión estudiada y la inserción laboral. Asimismo, en la relación de las variables estudiadas se observaron diferencias entre los países encuestados (Ginés-Mora *et al.*, 2010)⁵.

Por otra parte, en el contexto del proyecto REFLEX desarrollado durante los años 2005-2006 y que convocó a 40.787 egresados, se continuó con los esfuerzos realizados en CHEERS, aplicándose una encuesta que posibilitó que la información recabada pudiera compararse con los resultados obtenidos con su antecesor. Esto permitió contar con una perspectiva de la evolución de la opinión de los egresados, en cuanto a la relación entre estudios universitarios e inserción laboral.

Posteriormente, surgió el proyecto denominado “El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento” (PROFLEX), cofinanciado por la Unión Europea y las universidades europeas y latinoamericanas pertenecientes a esta red de participantes, compuesta por instituciones de once países de ambos continentes. La principal herramienta utilizada en este proyecto fue una encuesta dirigida a los egresados latinoamericanos, en la que se les preguntaba

² Gines-Mora, J. Carot JM., Conchado, A. 2010. El profesional flexible en la sociedad del conocimiento. Universidad Politécnica de Valencia. España.

³ Ulrich S, P O Aamodt, C A Arnesen, L Borghans, P Kellerman, O Kivinen, B Little, R Moscati, JJ Paul, R Rinne, M Rostan, JG Mora, H Schomburg, R van der Velden, E de Weert. 1997. Higher Education and Graduate Employment in Europe. Universität Gesamthochschule Kassel. 85 p.

⁴ Allen, J. and van der Velden, R. (Ed.) (2007). The flexible professional in the knowledge society: general result of the Reflex project. Research Centre for Education and the labor market. Maastricht University. The Netherland. 319p.

⁵ *Ibidem*

sobre su visión de la universidad, sus trayectorias educativas y profesionales y el mundo laboral, a los cinco años de haber finalizado sus estudios superiores.

De los estudios mencionados anteriormente, Chile participó como socio latinoamericano en el proyecto PROFLEX a través de cuatro universidades: Pontificia Universidad Católica de Chile, Universidad de Talca, Universidad Adolfo Ibáñez y Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, promoviendo el seguimiento de egresados para distintos propósitos, siendo fundamental la mejora continua de las actividades universitarias (Muga, 2007)⁶. Desde esta experiencia, a partir del egresado fue posible actualizar y obtener información respecto del mercado laboral, estableciendo relaciones entre la calidad de la formación entregada y los resultados de empleabilidad e informar sobre aspectos clave para la formación desde las dimensiones disciplinares, profesionales y genéricas.

Por su parte la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) ha mencionado que en la sociedad del conocimiento las habilidades son cada vez más relevantes y que los cambios en los distintos niveles, ya sea tecnológicos, organizacionales, institucionales y sociales llevan a su actualización. Ya no solo se necesita de trabajadores con alto nivel educacional sino se requiere de “capacidad de adaptarse, de aprender y de manejar los cambios en forma rápida y eficiente” además de “la necesidad de contar con competencias y habilidades que sean transferibles en el mercado del trabajo” (OCDE, 2009)⁷.

Otro estudio internacional que ha aportado al conocimiento sobre los requerimientos a los titulados fue el Proyecto Alfa Tunig para América Latina (2004-2007), el cual incluyó un estudio sobre las competencias genéricas demandadas por diversos actores: académicos, titulados, estudiantes y empleadores pertenecientes a países de Latinoamérica. El estudio definió consultar sobre dos aspectos: el grado de importancia de cada competencia, en opinión del entrevistado, para el ejercicio de la profesión, y el grado de logro alcanzado en el desarrollo de dicha competencia, como resultado de haber cursado de un programa universitario.

En relación a los resultados referidos a las demandas expresadas por los empleadores hacia los futuros titulados respecto de 27⁸ competencias consul-

⁶ Muga, A.2007. Inserción laboral para el aseguramiento de la calidad. Panel III. Desafíos en materia de inserción laboral de los graduados de la educación superior y el aseguramiento de la calidad. En: Seminario la educación superior y el mundo del trabajo. CNED: Santiago de Chile.

⁷ OECD/World Bank. 2009. Reviews of National Policies for Education: Tertiary Education in Chile, OECD, Paris.

⁸ El Proyecto Alfa Tunig para América Latina se desarrolló en cuatro líneas de trabajo: competencias (genéricas y específicas de áreas temáticas), enfoques de enseñanza y evaluación, créditos académicos y calidad de los programas. Dentro de las competencias genéricas consultadas se consideraron las siguientes: capacidad de abstracción, análisis y síntesis; capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica; capacidad para organizar y planificar el tiempo; conocimientos sobre el área de estudio y la profesión; responsabilidad social y compromiso ciudadano; capacidad de comunicación oral y escrita; capacidad de comunicación en un segundo idioma; habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la co-

tadas, indican que todas son percibidas con un nivel de importancia superior a tres, siendo máximo cuatro, que representa “mucho”. Las seis competencias más valoradas por el grupo de empleadores consultados fueron: compromiso ético; compromiso con la calidad; capacidad de aprender y actualizarse; capacidad de aplicar conocimientos en la práctica; capacidad de identificar, plantear y resolver problemas; y capacidad de trabajo en equipo. Las menos valoradas fueron: valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad, capacidad de investigación, compromiso con su medio sociocultural, compromiso con la preservación del medio ambiente, habilidad para trabajar en contextos internacionales, y capacidad de comunicación en un segundo idioma.

Según los estudiantes las seis más importantes fueron: compromiso con la calidad, capacidad de aprender y actualizarse, compromiso ético, capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, capacidad para tomar decisiones, capacidad para identificar, plantear y resolver problemas. Mientras que las de menor importancia fueron: responsabilidad social y compromiso ciudadano, habilidades interpersonales, compromiso con su medio sociocultural, compromiso con la preservación del medio ambiente, habilidad para trabajar en contexto internacionales, capacidad de comunicación en un segundo idioma.

Por otro lado, en relación a lo señalado por los titulados, los seis más importantes fueron: compromiso con la calidad, compromiso ético, capacidad de aprender y actualizarse, capacidad para identificar, plantear y resolver problemas, capacidad para tomar decisiones, y capacidad para aplicar conocimientos en la práctica. Las menos importantes para este grupo fueron: responsabilidad social y compromiso ciudadano, valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad, habilidad para trabajar en contextos internacionales, compromiso con su medio sociocultural, capacidad de comunicación en un segundo idioma, y compromiso con la preservación del medio ambiente.

En relación a lo señalado por los docentes, las seis más importantes fueron: compromiso ético, capacidad de aprender y actualizarse, capacidad de abstracción, análisis y síntesis, capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, capacidad para identificar, plantear y resolver problemas, y compromiso con la calidad. Mientras que por otro lado, los menos importantes señalados fueron: compromiso con su medio sociocultural, capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes, compromiso con la preservación del medio ambiente, habilidad para trabajar en contextos internacionales, y capacidad de comunicación en un segundo idioma.

municación; capacidad de investigación; capacidad de aprender y actualizarse permanentemente; habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas; capacidad crítica y autocrítica; capacidad para actuar en nuevas situaciones; capacidad para identificar, plantear y resolver problemas; capacidad para tomar decisiones; capacidad de trabajo en equipo; habilidades interpersonales; capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes; compromiso con la preservación del medio ambiente; compromiso con su medio sociocultural; valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad; habilidad para trabajar en contextos internacionales; habilidad para trabajar en forma autónoma; capacidad para formular y gestionar proyectos; compromiso ético; y compromiso con la calidad.

El estudio recalca que a pesar que algunas competencias no fueron consideradas como relevantes, el contexto actual de globalización en América Latina y el resto del mundo se acelera cada vez más, y para actuar en él se requerirá de profesionales que las hayan desarrollados. Esta realidad debe poner en alerta a los sistemas educativos de educación superior e incentivarlos en la era de la información hacia una “*cultura del aprendizaje*”, sustentada principalmente en modelos de formación basados en la movilización del conocimiento, en los que se potencien distintos tipos de saber (conocer, hacer, ser y convivir), que permitan adaptarse y transferir el conocimiento a variados contextos de acción social y de trabajo.

La relación entre educación superior y mundo del trabajo es también un tema en discusión en Chile, pero las fuerzas se han dirigido principalmente al análisis de indicadores de eficiencia tales como la tasa de egresados y de titulados y la necesidad de aumentar el número de profesionales en el país. Por esto, hoy en día es un desafío para las universidades diseñar un currículo potenciador de competencias profesionales en estrecha combinación con el desarrollo de competencias genéricas, continuar o iniciar estudios de seguimiento de egresados, consultas a los empleadores, entre otros, para hacer más pertinente la formación al mercado laboral (Zapata, 2007)⁹.

Cabe mencionar que distintos autores coinciden en que las instituciones de educación superior tienen un grado de responsabilidad en la inserción laboral de sus estudiantes (Muga, 2007)¹⁰; según Meller (2007)¹¹ el compromiso mínimo de las instituciones es que sus estudiantes encuentren empleo, que ingresen al mercado del trabajo y reciban un sueldo adecuado a lo que invirtieron en su carrera.

En síntesis, las instituciones de educación superior se muestran permeables a los cambios permanentes surgidos del mundo globalizado dado que los diversos escenarios tecnológicos, sociales, culturales, económicos y políticos demandan nuevas competencias en los titulados para la comprensión del mundo, que les permitan enfrentar los desafíos de una manera sustentable.

VARIABLES IDENTIFICADAS

La revisión de la información proveniente de diversos textos y estudios, tanto nacionales como internacionales relacionados con la temática, permitió identificar un conjunto de variables que actualmente son reconocidas como significativas en el proceso de inserción de los titulados en el mercado laboral.

⁹ Zapata, G. 2007. Conclusiones. En: Seminario la educación superior y el mundo del trabajo. CNED: Santiago de Chile.

¹⁰ Muga, A. 2007. Inserción laboral para el aseguramiento de la calidad. Panel III. Desafíos en materia de inserción laboral de los graduados de la educación superior y el aseguramiento de la calidad. En: Seminario la educación superior y el mundo del trabajo. CNED: Santiago de Chile.

¹¹ Meller, P. 2007. Inserción laboral de los graduados universitarios: la experiencia del observatorio del empleo. Conferencias. En: Seminario la educación superior y el mundo del trabajo. CNED: Santiago de Chile.

Los hallazgos permitieron organizarlas bajo la premisa que las demandas provienen del mercado del trabajo y se asocian con agentes gravitantes en él. Para los efectos de este estudio, las variables se han organizado en relación a tres agentes y cuatro entornos, a saber: empleador, desde el entorno productivo; la comunidad social, desde el entorno social; el entorno global propiamente tal, y la universidad, desde el entorno académico (ver tabla 1). El entorno alude al ámbito donde actúa el agente que demanda, potencia o interviene la variable que es identificada como clave en el proceso de inserción laboral.

A continuación se explicitan algunas conceptualizaciones utilizadas en el marco del desarrollo de este capítulo.

- *Titulado*: quien está en posesión de su título profesional, posibilitando su desempeño como tal en el mercado laboral.
- *Inserción laboral*: proceso relacionado con el ingreso del egresado o titulado al primer trabajo formal en el ámbito de su formación profesional
- *Entorno Productivo*: referido al mundo empresarial, mundo productivo y económico.
- *Entorno Social*: referido a la familia, comunidad e institución educacional.
- *Entorno Global*: referido a la disponibilidad de los recursos naturales, la evolución de la economía, la tecnología y el desarrollo general del país, que brindan oportunidades laborales y favorecen la producción del desarrollo local y el bien común.
- *Entorno Académico*: referido a la formación académica recibida en la institución de educación superior.

Variables a Nivel Internacional

A continuación se describe lo que dice relación con las variables internacionales asociadas a la inserción laboral, correspondientes a los entornos y agentes anteriormente mencionados.

Entorno Productivo

Las variables que incidirían en la inserción laboral del titulado, teniendo como agente al empleador, se relacionan con su participación en las instituciones de educación superior, a nivel de gobierno corporativo, como docente y expositor o relator en seminarios y congresos.

En este entorno, es posible identificar un grupo importante de variables que se pueden dividir entre aquellas de tipo perceptivas y las que corresponden a las características de la formación disciplinar y otras habilidades.

En el primer grupo se encuentran la importancia que el empleador atribuye a la calidad de la formación; a la relación entre la calificación, la colocación y la renta; a la flexibilidad funcional; al grado de supervisión requerido para el desempeño del trabajo; a los cambios en la productividad, al avance tecnológico; al aumento del número de egresados en la profesión y a la capitalización financiera de los títulos, lo que también tendría influencia en otros entornos.

En el segundo grupo estarían variables tales como el nivel de formación del egresado, relacionado con el nivel de conocimiento abstracto, formal y profesional; la capacidad para la organización de proyectos para establecer equipos de trabajo, ser asertivo y tomar decisiones; también está la capacidad de innovar y gestionar conocimiento, identificando, planteando y resolviendo problemas; finalmente, se valora la capacidad de insertarse en el mundo globalizado.

Cabe resaltar algunas variables que resultan críticas dentro de lo que se configura a nivel internacional como expectativas de los empleadores respecto de los egresados. La primera tiene relación con las competencias genéricas, denominadas también transversales, blandas o fundamentales, que en la actualidad los empleadores declaran requerir de los profesionales que contratan.

Si bien la literatura reporta que ya desde los años setenta se advierte preocupación de los empleadores para que estas competencias tuvieran un buen nivel de desarrollo en sus contratados, es en la última década que las instituciones universitarias han incorporado con fuerza la presencia en sus perfiles de egreso y planes de formación competencias del tipo mencionado y más aún, la preocupación sustantiva de contribuir a su desarrollo por parte de los estudiantes (Scheele, 2009)¹². Entre estas competencias se destacan: liderar y trabajar en equipo para lograr los objetivos de la institución; comunicarse adecuadamente con distintos actores del ambiente profesional; identificar y resolver problemas de forma eficaz y eficiente; buscar, seleccionar y evaluar información de calidad.

Asimismo, se destaca la expectativa de parte de los empleadores de que los egresados se adapten con rapidez a los cambios, sean flexibles, innovadores y creativos para enfrentar su trabajo. En este contexto, el empleador espera que las instituciones formen profesionales flexibles, con competencias genéricas y la capacidad de seleccionar, adaptar, ajustar y utilizar sus habilidades en diferentes situaciones laborales y sociales (Yorke, 2004)¹³.

Adicionalmente, el empleador tiene hoy la visión que los titulados, desde los inicios de su carrera, puedan manejarse en constantes escenarios de incertidumbre, con la expectativa de que puedan ampliar y mejorar el modo de producir bienes y servicios.

Entorno Social

En este ámbito también surgen variables que incidirían en la inserción laboral del titulado. Entre estas destacan las redes de contacto que haya elaborado, las que junto al capital cultural y al origen familiar, darían cuenta de los

¹² Scheele, J. 2009. Educación terciaria y mercado laboral – formación profesional, empleo y empleabilidad. Una revisión de la literatura internacional. UDP, U. de Chile. 82 p.

¹³ Yorke, M. 2004. Employability in higher education: what it is what it is notion, Learning and Employability Series 1. Disponible en: www.heacademy.ac.uk/assets/York/documents/ourwork/tla/employability/id461_entrepreneurship_and_higher_education_341.pdf.

aspectos que en este entorno se valoran como contribuyendo a su colocación en el mercado del trabajo.

Entorno Global

Otro entorno, a partir del cual es posible identificar variables que influyen en la inserción laboral y que no obedecen a un agente específico, es aquel que en un contexto global, es dominado por aspectos de tipo macroeconómico y atractividad del país o región. Entre ellas se puede mencionar: la pertinencia entre la formación y las características de la región donde las instituciones de educación superior se encuentran insertas; los cambios en la oferta y demanda del mercado laboral; la atractividad y variedad cultural del país; la presencia o ausencia de profesiones sustitutas percibidas; la ocurrencia de *shocks* económicos; los cambios en la estructura del Producto Interno Bruto (PIB) y el desempeño del crecimiento económico de la región.

Entorno Académico

En este entorno se identifica como agente a las instituciones de educación superior, en este caso la universidad, entendiéndose que a través de sus planes de formación y de sus titulados, son capaces de actuar sobre las variables que inciden en mejorar su inserción laboral, mediante diversas iniciativas posibles de implementar, tanto en el medio externo a la institución como en ella misma.

En relación a las iniciativas posibles de implementar en el medio externo y de manera preferente, se encontrarían las acciones tendientes a la vinculación, especialmente a través de oficinas de colocación de egresados, proyectos con industrias, empresas y organizaciones; la existencia de asociación de ex alumnos; la realización de prácticas; la vinculación de los docentes con el mercado laboral; la preocupación de las instituciones por lograr reconocimiento de la calidad de su formación. Por su parte, las demandas provenientes de la sociedad del conocimiento y la internacionalización de las economías, han impactado en las instituciones de educación superior promoviendo en muchos casos la inclusión de programas de formación que contemplen la enseñanza de un segundo idioma, que permita a sus egresados, junto con desarrollar competencias comunicacionales, ampliar sus fronteras formativas y profesionales, familiarizándose con otras culturas y reconociendo las oportunidades posibles en un mundo globalizado (Scheele, 2009)¹⁴.

El tema antes mencionado ha cobrado tal relevancia para las instituciones, al punto que se reporta la realización de estudios para dimensionar con qué frecuencia los titulados utilizan algún idioma extranjero en el trabajo; cómo influye el dominio de un segundo idioma en la obtención de una ocupación y de qué manera los titulados son capaces de interactuar eficientemente con personas o instituciones de diferentes países y hacer uso del conocimiento que

¹⁴ Scheele, J. 2009. Educación terciaria y mercado laboral – formación profesional, empleo y empleabilidad. Una revisión de la literatura internacional. UDP, U. de Chile. 82 p.

tienen acerca de regulaciones, organizaciones internacionales y de los mercados globales, en beneficio del trabajo en el que se insertan.

Se advierte también que actualmente existe una preocupación mayor de parte de las instituciones de formación superior por incrementar, durante el proceso formativo, un contacto cada vez más frecuente de los estudiantes con empleadores y el mundo laboral, adaptando por ejemplo, el desarrollo de competencias por parte de los egresados a las demandas del mercado del trabajo (Scheele, 2009)¹⁵.

Siempre desde el entorno universidad y considerando ahora los planes de formación profesional como una variable facilitadora de la inserción laboral, se destaca que aquellas instituciones que han “balanceado” sus currículos, incorporando el apoyo al desarrollo de competencias tanto genéricas como profesionales, han conseguido aumentar las posibilidades de inserción exitosa de sus titulados. Es así como a partir de una encuesta realizada en los 27 estados miembros de la Unión Europea más Croacia, Islandia, Noruega y Turquía, se concluyó que casi tres cuartos de los académicos entrevistados opinó que los programas de estudio debieran abarcar más competencias genéricas, como comunicación, trabajo en equipo y espíritu empresarial que complementara su formación disciplinar (Scheele, 2009)¹⁶.

Así también, se identificó como variable relevante que el plan de formación del estudiante considere en sus revisiones los cambios estructurales que se van originando en el mercado laboral, como por ejemplo los provenientes de la flexibilización de las jornadas laborales, la incorporación de nuevas herramientas tecnológicas, entre otros.

Desde la perspectiva del titulado, uno de los apartados de la encuesta REFLEX contiene un bloque de preguntas orientadas a conocer su opinión respecto de 19 competencias profesionales identificadas necesarias para su inserción laboral. Entre sus resultados, los egresados destacaron las siguientes competencias como puntos fuertes de la formación en sus carreras: capacidad para trabajar en equipo, dominio de la propia área o disciplina, capacidad para adquirir nuevos conocimientos con rapidez, capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros, capacidad de utilizar herramientas informáticas, capacidad para presentar en público productos, ideas o documentos, usar el tiempo de forma eficaz y hacerse entender. Resulta interesante comprobar a través de este estudio, cómo las percepciones de los titulados sobre las capacidades necesarias para realizar su trabajo son muy similares, independientemente del país (Gimés-Mora *et al.*, 2010)¹⁷.

¹⁵ *Ibid*

¹⁶ *Ibidem*

¹⁷ Gimés-Mora *et al.*, 2010 *Op. cit.*.

VARIABLES A NIVEL NACIONAL

En los últimos años, los cambios producidos en el mercado laboral y en la sociedad, han tenido implicancias en las universidades en la formación de sus estudiantes. Al respecto, Silva (2007)¹⁸ ya señalaba que: “*los egresados de las instituciones de educación superior deben saber identificar y aprovechar oportunidades que se generan no solo en el mundo de los negocios, sino también en la esfera pública; deben ser emprendedores, saber asumir riesgos, vivir con la incertidumbre y motivarse para realizar cambios*”.

Adicionalmente, a través de la bibliografía revisada en el ámbito nacional, de autores tales como Álamos (2007)¹⁹, Muga (2007)²⁰, Silva (2007)²¹ MIDE UC (2008)²², Teichler (2011)²³, es posible reconocer variables vinculadas a los entornos social, global, productivo y académico, influyentes en la inserción laboral, que se describen a continuación.

Entorno Productivo

Se distingue oferta y demanda laboral como variables; se señala que el debate desde hace algunos años se ha posicionado en el exceso de oferta o exceso de demanda de profesionales a nivel nacional (Meller, 2007)²⁴.

La empleabilidad de los egresados es otra variable conocida por las instituciones de educación superior, bajo el supuesto que los mercados laborales

¹⁸ Silva, E. 2007. Claves para asegurar la calidad de la educación superior y la inserción laboral de los egresados. Panel III. Desafíos en materia de inserción laboral de los graduados de la educación superior y el aseguramiento de la calidad. En: Seminario la educación superior y el mundo del trabajo. CNED: Santiago de Chile.

¹⁹ Álamos, C. 2007. La empresa Nestlé y los graduados de educación superior: realidades y desafíos. En: Seminario La educación superior y el mundo del trabajo. Panel IV. ¿Cómo se percibe a los graduados de la educación superior en el mundo del trabajo? CNED: Santiago de Chile.

²⁰ Muga, A. 2007. Inserción laboral para el aseguramiento de la calidad. Panel III. Desafíos en materia de inserción laboral de los graduados de la educación superior y el aseguramiento de la calidad. En: Seminario la educación superior y el mundo del trabajo. CNED: Santiago de Chile.

²¹ Silva 2007 *Op. cit.*

²² Centro de Medición MIDE UC. 2008. Percepción de la calidad actual de los titulados y graduados de la educación superior chilena, Informe Final. Disponible en: http://www.cedus.cl/files/estudio_final_estudio_calidad_de_la_educacion_superior_mide_uc.pdf.

²³ Teichler, U. 2011. Experto alemán ve crisis en inserción laboral de egresados universitarios. Diario El Centro (en línea). Disponible en: <http://www.diarioelcentro.cl/?q=noticia&id=3361>.

²⁴ Meller, P. 2007. Inserción laboral de los graduados universitarios: la experiencia del observatorio del empleo. Conferencias. En: Seminario la educación superior y el mundo del trabajo. CNED: Santiago de Chile.

son ámbitos que pueden entregar información a partir del trabajo realizado con los egresados (Muga, 2007)²⁵.

Al momento de seleccionar a una persona para ingresar a trabajar, el empleador atribuye importancia a la percepción que tiene del egresado en relación a la calidad de la formación recibida y si en su formación se consideró la orientación a resultados. Asimismo, al hecho de poder constatar que el titulado ha desarrollado en su vida académica la posibilidad de trabajar con otros, con la tolerancia necesaria que se puede requerir en el momento dado por diferencias en la forma que tienen las personas de enfrentar situaciones similares.

En el mismo contexto, un motivo importante para que el empleador se vincule con la institución de educación, es hacer presente la necesidad desde el ámbito productivo de contar con profesionales capaces de innovar y gestionar el conocimiento adquirido.

Entorno Social

Dice relación con aquellas variables derivadas de los agentes provenientes de los distintos grupos que actúan como contactos y redes para los egresados: redes familiares, redes comunitarias y redes generadas en la institución educativa. Estas redes se transforman en potenciales facilitadores de la inserción laboral, al favorecer el contacto inicial entre el titulado y el potencial empleador.

Entorno Global

Estas se refieren a variables geográficas y climáticas tanto regionales como nacionales. En este sentido, es deseable que las universidades consideren en su formación las oportunidades laborales que se generan a partir de las condiciones naturales que ofrece el entorno, ya que “*significa revalorizar y asumir institucionalmente su entorno*” (CNA, 2010)²⁶, pues este representaría el centro del desarrollo, condicionado por sus características y dinámicas de su respectivo medio natural.

Así, se considera como variable relevante en este entorno, la pertinencia que existe entre la formación recibida por los titulados y las características de la región geográfica donde han estudiado.

Entorno Académico

Durante los últimos años, múltiples cambios producidos en el mercado laboral y en la sociedad nacional han tenido implicancia para las universidades en la formación de sus estudiantes. Estas instituciones de educación superior están expuestas a cambios permanentes surgidos del mundo globalizado, los

²⁵ Muga 2007 *Op. cit.*

²⁶ Comisión Nacional de Acreditación (2010). Hacia la Institucionalización de la vinculación con el medio como función esencial de la educación superior en Chile.

diversos escenarios tecnológicos, sociales, culturales, económicos y políticos, que demandan nuevas aptitudes y competencias integradoras, las cuales permitan enfrentar los desafíos de una manera sustentable.

Es fundamental considerar el impacto que ha sufrido el escenario de la educación superior con la irrupción de las nuevas tecnologías que han cambiado las percepciones de las distancias y del concepto de lo global, donde se desprende como variables las capacidades técnicas sólidas y uso de las tecnologías de la información y comunicación que un egresado debe haber desarrollado. Aquello le permitirá asociarse a los espacios internacionales, promoviendo el trabajo colaborativo entre los diferentes actores a través de las capacidades interactivas de trabajar en grupos, comunicarse efectivamente, manifestar liderazgo y capacidad de índole adaptativa.

Asimismo, se requiere egresados que se adapten a nuevos escenarios de trabajo, con dominio de inglés, autonomía en el aprendizaje y capacidad de resolver problemas. La responsabilidad, tolerancia a la incertidumbre, proactividad, saber asumir riesgos, son variables que deben ser consideradas (Silva, 2007²⁷ y Castañeda, 2009)²⁸ así como motivación para realizar cambios, responsabilidad pública, responsabilidad social, identificar, plantear y resolver problemas, habilidad de actualizarse permanentemente, entre otras.

Entre las variables provenientes del entorno académico, en lo que se refiere a los egresados y a la formación profesional en las universidades, surge el desarrollo de capital humano, destacando que la formación en Chile requiere estar en consonancia con las demandas del mercado laboral presente y futuro. Para lo anterior, las variables de pertinencia de perfil de egreso y del currículo son elementos fundamentales que favorecerán la vinculación efectiva entre la universidad y el mundo del trabajo (Letelier, 2007)²⁹. Todo ello bajo un sistema de aseguramiento de calidad de la formación adecuado a los distintos niveles que permita comparabilidad internacional.

Otra variable a considerar en este entorno es la vinculación de docentes con el mercado laboral de su área, lo que permite que la actividad docente apoye el aprendizaje activo del estudiante, articulando el conocimiento a través de las prácticas profesionales (Silva, 2007)³⁰.

²⁷ Silva, E. 2007. Claves para asegurar la calidad de la educación superior y la inserción laboral de los egresados. Panel III. Desafíos en materia de inserción laboral de los graduados de la educación superior y el aseguramiento de la calidad. En: Seminario la educación superior y el mundo del trabajo. CNED: Santiago de Chile.

²⁸ Castañeda, P. y M. T. Sánchez, 2009. Seguimiento de titulados universitarios. Análisis de perfiles de competencias inserción laboral y empleabilidad. Revista Electrónica de Desarrollo de Competencias (REDEC), Vol. (2), N° 4. Disponible en: <http://dta.utalca.cl/ojs/index.php/fcompetencias/articulate/viewfile/59/58>.

²⁹ Letelier, M. 2007. Pertinencia y calidad: múltiples demandas a la formación profesional. En: Seminario la educación superior y el mundo del trabajo. Panel II. La respuesta de las instituciones de educación superior a las demandas del mundo del trabajo. CNED: Santiago de Chile.

³⁰ Silva 2007 *Op. cit.*

Resumen de Variables Intervinientes

La Tabla 1 muestra las variables que intervienen en el proceso de inserción laboral de titulados, organizada de acuerdo al entorno, agente involucrado y si el origen de la fuente corresponde a nacional o internacional, según los estudios consultados.

TABLA 1
VARIABLES QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS

Entorno/agente involucrado	Variable	I	N
Entorno productivo/ Empleador	1. Participación en la formación de los egresados	X	
	2. Percepción de la calidad de formación	X	X
	3. Nivel de conocimiento abstracto, formal y profesional	X	
	4. Orientado a los resultados		X
	5. Flexibilidad funcional	X	
	6. Capacidad de innovar y gestionar conocimientos		X
	7. Capacidad de movilizar competencias que le permitan trabajar con otros		X
	8. Capacidad de insertarse en el mundo globalizado (hablar idiomas extranjeros y reconocer oportunidades)	X	X
	9. Vinculación con la empresa		X
	10. Empleabilidad de los egresados		X
	11. Oferta y demanda laboral		X
Entorno Social/ Comunidad social	12. Redes de contacto		X
	13. Capital cultural	X	
	14. Origen familiar del egresado		X
	15. Oportunidad para la realización familiar	X	
Entorno Global/	16. Pertinencia entre formación y características de la región		X
	17. Capitalización financiera de los títulos	X	
	18. Avance tecnológico	X	
	19. Aumento del número de egresados en una profesión	X	
	20. Cambios en la productividad	X	
	21. Relación entre calificación/colocación/renta	X	
	22. Cambios en la oferta y demanda del mercado laboral	X	X
	23. Atractividad cultural del país	X	
	24. Atractividad laboral del país	X	

TABLA 1. Continuación

Entorno/agente involucrado	Variable	I	N
Entorno Global/	25. Presencia/ausencia de profesiones sustitutas percibidas	X	
	26. Ocurrencia de shocks económicos	X	
	27. Cambios en la estructura del PIB	X	
	28. Crecimiento económico	X	
Entorno académico/ Institución de Educación Superior (Programa, egresado, titulado)	29. Vinculación con la industria	X	X
	30. Oficina de colocación	X	
	31. Asociación de ex alumnos	X	
	32. Prestigio institucional – facultad – escuela - programa	X	
	33. Acreditación institucional	X	
	34. Buen capital humano		X
	35. Pertinencia de los programas		X
	36. Realización de prácticas	X	X
	37. Calidad de la formación		X
	38. Nivel de competencias genéricas	X	X
	39. Adecuado balance entre habilidades genéricas y específicas	X	
	40. Pertinencia de los programas		X
	41. Capacidades técnicas sólidas		X
	42. Capacidades de índole adaptativa.		X
	43. Adaptación a nuevos escenarios de trabajo	X	X
	44. Capacidad de hablar fluidamente inglés		X
	45. Habilidad para autoaprendizaje	X	
	46. Capacidad de identificar, plantear y resolver de problemas.		X
	47. Capacidad de trabajo en equipo, comunicarse efectivamente.		X
	48. Capacidad de liderazgo, Responsabilidad		X
	49. Tolerancia (manejo) a la incertidumbre		X
	50. Capacidad de trabajo interdisciplinario y colaborativo		X
	51. Capacidad de asumir riesgos		X
	52. Motivarse para realizar cambios (Proactividad)		X
	53. Responsabilidad social		X
	54. Habilidades sociales		X
	55. Docentes vinculados con el mercado laboral de su área		X
	56. Pertinencia de perfil de egreso		X
	57. Pertinencia del currículo		X

TABLA 1. Continuación

Entorno/agente involucrado	Variable	I	N
Entorno académico/ Institución de Educación Superior (Programa, egresado, titulado)	58. Compromiso con la calidad de la labor profesional y la actuación bajo normas éticas en general		X
	59. Creatividad con nuevos trabajos		X
	60. Efectividad personal		X
	61. Iniciativa y emprendimiento		X
	62. Planificación y gestión de proyectos	X	
	63. Área de graduación (Ingeniería/Salud/ Humanidades/Otras) en relación con la actividad económica	X	
	64. Conocimiento y manejo de información del mercado del trabajo	X	
	65. Nivel de calificación para el mercado del trabajo	X	
	66. Proveniencia del grado y título	X	
	67. Expectativa de salario		X
	68. Manejo o conocimiento en otras áreas	X	
	69. Vocación del egresado	X	
	70. Relación entre el área de formación y el área de trabajo	X	
	71. Relación entre las expectativas y el trabajo a realizar	X	
	72. Especialización en áreas de trabajo	X	
	73. Significado de la tarea	X	
	74. Habilidades de matemáticas	X	
	75. Habilidades lingüísticas	X	
	76. Características o condiciones propias del empleo	X	
77. Tiempo suficiente para actividades recreativas	X	X	
78. Existencia de relaciones horizontales	X		
79. Habilidades de adaptación al cambio tecnológico	X	X	

I= Internacional

N= Nacional

VALORACIÓN ATRIBUIDA POR DIRECTORES DE ESCUELA DE LAS UNIVERSIDADES DEL GOP – CINDA A VARIABLES ACADÉMICAS QUE INCIDEN EN EL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL

A partir de las variables nacionales e internacionales estudiadas e identificadas como incidentes en la inserción laboral (Tabla 1), se planteó conocer la percepción de la importancia que los directores de algunas escuelas/carreras de las universidades del Grupo Operativo de CINDA, atribuyen a aquellas referidas al ámbito académico (51 en total), que permitieran relevar las que incidirían desde esta perspectiva y por área del conocimiento en la inserción laboral de sus titulados.

La selección de los directores de escuelas/carreras correspondió a todas las carreras de pregrado de las 14 Universidades que componen el Grupo Operativo coordinado por CINDA. Su participación obedeció al hecho de considerar como agente clave al director en esta instancia de tránsito al mundo laboral, que junto a su función en la coordinación curricular, debiera conocer mejor el comportamiento laboral de los titulados, es decir, pueden a través de su experiencia particular aportar datos sustanciales (Sandín, 2003)¹. El número total de directores considerados ascendió a 416. El contacto con los directores que participaron en la encuesta se realizó por correo electrónico, contando además con el apoyo de los académicos del GOP CINDA de cada universidad.

Las variables se agruparon analíticamente en cinco dimensiones en consideración a un análisis que los autores de este capítulo hicieran (Tabla 2).

TABLA 2

VARIABLES POR DIMENSIÓN CONSIDERADAS

Dimensiones	Variables
Características del Estudiante	Buen capital humano, responsabilidad social, capital cultural, manejo o conocimiento de áreas distintas a su formación, vocación del egresado y creatividad con nuevos trabajos.
Características del Empleo	Significado de la tarea, características o condiciones propias del empleo, tiempo suficiente para actividades recreativas, existencia de relaciones horizontales, relación entre las expectativas y el trabajo a realizar, expectativas de salario, nivel de calificación para el mercado del trabajo.

¹ Sandín, M. 2003. Investigación cualitativa en educación: fundamentos y tradiciones. Ed. McGraw-Hill. Madrid. España.

TABLA 2. Continuación

Dimensiones	Variables
Formación de Pregrado	Habilidad de adaptación al cambio tecnológico, habilidades lingüísticas, habilidades matemáticas, efectividad personal, habilidades sociales, capacidad para asumir riesgos, capacidad de hablar fluidamente inglés, habilidad para el autoaprendizaje, capacidad para identificar, plantear y resolver problemas, capacidad de trabajo en equipo, comunicarse efectivamente, capacidad de liderazgo, responsabilidad, capacidad de índole adaptativa, motivarse para realizar cambios (proactividad), iniciativa y emprendimiento, tolerancia (manejo) a la incertidumbre, capacidad de trabajo interdisciplinario y colaborativo, capacidades técnicas sólidas, capacidad de adaptación a nuevos escenarios de trabajo.
Soporte Institucional	Existencia en la universidad de una oficina de colocación de graduados, existencia de una asociación de ex alumnos, prestigio institucional – facultad – escuela – programa, acreditación institucional, proveniencia del grado y título, área de graduación (ingeniería/salud/humanidades /otras) en relación con la actividad económica.
Atributos de la Carrera	Pertinencia de los programas de formación, realización de prácticas, calidad de la formación de los recién egresados, nivel de competencias genéricas, adecuado balance entre habilidades genéricas y específicas, docentes vinculados con el mercado laboral de su área, pertinencia del perfil de egreso, pertinencia del currículo, compromiso con la calidad de la labor profesional y la actuación bajo normas éticas en general, relación entre el área de formación y el área de trabajo, especialización en áreas de trabajo, planificación y gestión de proyectos, conocimiento y manejo de información del mercado del trabajo, vinculación de la carrera con el campo laboral.

Paralelamente, se confeccionó un cuestionario de consulta en base a las características de las 51 variables académicas reseñadas, sin darse a conocer en qué ámbito había sido clasificada (Anexo 1), lo que fue realizado considerando el formato del servicio de gestión de encuestas online (*Survey Management*). Se hizo una edición inicial y se incorporaron ajustes derivados de una aplicación piloto, reorganizándolo en función de los comentarios y mejoras acordadas por el grupo investigador, sin obviar ninguna de las variables.

Las características centrales del cuestionario obedecieron a una afirmación inicial dirigida al director de escuelas/carreras, a quien se instó a valorar, de acuerdo a su juicio y experticia, el grado de importancia que las variables tendrían en el proceso de inserción laboral de sus titulados. Las opciones de respuesta para cada una de las variables fueron organizadas en cuatro alternativas, que iban desde sin importancia, poco importante, e importante a muy importante. Esta escala se expresó a través de una rúbrica que tuvo a la vista el director de escuelas/carreras (Tabla 3).

TABLA 3

RÚBRICA DE LA ESCALA USADA EN LA ENCUESTA

Escala	Descripción
Muy importante	De acuerdo a mi experiencia, la variable es muy importante para la inserción laboral de los titulados
Importante	De acuerdo a mi experiencia, la variable es importante para la inserción laboral de los titulados.
Poco Importante	De acuerdo a mi experiencia, la variable es poco importante para la inserción laboral de los titulados.
Sin Importancia	De acuerdo a mi experiencia, la variable no es importante para la inserción laboral de los titulados.

En la encuesta aplicada en línea, al director se le presentó un listado de las variables organizadas inicialmente al azar, las que se mostraban de cinco en cinco en la pantalla, con las cuatro opciones de respuesta siempre a la vista que, junto con un indicador de progreso, lo que permitió una visión gráfica del proceso de extensión de este. Además, el sistema no permitía omitir respuestas.

El cuestionario *online* fue aplicado entre los meses de agosto y octubre de 2011. La tasa de respuesta llegó a 202 directores, equivalente al 48,6%, que significó contar con un total de 10.504 datos, un nivel más que aceptable en consideración del carácter de indagación que tiene este trabajo. Los resultados que se presentan a continuación muestran solo una parte de lo que potencialmente se consideraría en una investigación integral, que debiera incluir al resto de actores del proceso: empleadores, titulados, estudiantes de pregrado y académicos

En la Tabla 4 se muestra el número de escuela/carrera de las cuales se obtuvo respuesta, organizado por área del conocimiento.

TABLA 4

NÚMERO DE ESCUELA/CARRERA POR ÁREA DEL CONOCIMIENTO

Área del Conocimiento	Frecuencia	Porcentaje
Arte y Humanidades	17	8,4
Ciencias Sociales	19	9,4
Educación	50	24,8
Ingeniería	65	32,2
Recursos Naturales	21	10,4
Salud	30	14,9
Total	202	100,0

Para efecto del análisis de los datos, a las expresiones que indican el nivel de importancia de las variables que inciden en la inserción laboral, identificadas como pertenecientes al ámbito académico, se les asignó un número para

su tratamiento estadístico, siendo 4 en el caso donde la variable es considerada como muy importante, 3 para la variable cuando es importante, de 2 cuando la variable es poco importante, y 1 cuando se valora como sin importancia.

Resultados y Análisis

En general, todas las variables recibieron en al menos una vez la máxima puntuación, mientras que 27 variables fueron en alguna oportunidad consideradas como sin importancia por alguno de los 202 directores de escuela/carrera participantes del estudio.

En consideración al grado de importancia atribuida por los directores a cada variable que incide en la inserción laboral de los titulados, las diez variables que presentaron la mayor media aritmética y las diez variables con el mismo estadígrafo, pero con menor valoración, se muestran en las Tablas 5 y 6, respectivamente.

TABLA 5

VARIABLES DE INSERCIÓN LABORAL CON MAYOR NIVEL DE IMPORTANCIA
SEGÚN DIRECTORES DE ESCUELA/CARRERA DE UNIVERSIDADES DEL
GOP CINDA

VARIABLES	Mínimo	Máximo	Moda	Media
Calidad de la formación de los recién egresados	3	4	4	3,81
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	2	4	4	3,77
Capacidad de adaptación a nuevos escenarios de trabajo	3	4	4	3,75
Vinculación de la carrera con el campo laboral	2	4	4	3,75
Pertinencia de los programas de formación	2	4	4	3,74
Compromiso con la calidad de la labor profesional y la actuación bajo normas éticas	2	4	4	3,71
Pertinencia del perfil de egreso	2	4	4	3,71
Capacidad de trabajo en equipo	2	4	4	3,71
Pertinencia del currículo	2	4	4	3,70
Prestigio Institucional (Universidad, Facultad, Carrera)	2	4	4	3,67

Las variables que tienen una mayor valoración en relación al grado de importancia para la inserción laboral, según lo señalado por los directores de escuela/carrera, están preferentemente en las dimensiones Formación del Pregrado y Atributos de la Carrera, lo cual podrían atribuirse al grado de vin-

culación con el ámbito de acción específico del encuestado en su rol como director. Cabe destacar que la moda de estas variables fue 4, lo que muestra la relevancia que dan los directores a las variables. El valor mínimo encontrado correspondió a 3 para “Calidad de la formación de los recién egresados”, que además, obtuvo la media más alta. En general, se puede señalar que los directores de escuelas/carreras consideran estas variables de importantes a muy importantes, es decir, ninguno desestimó la importancia de alguna de ellas en el proceso de inserción laboral, ya que la menor valoración fue al menos atribuirle poca importancia.

TABLA 6

VARIABLES DE INSERCIÓN LABORAL CON MENOR NIVEL DE IMPORTANCIA
SEGÚN DIRECTORES DE ESCUELA/CARRERA DE UNIVERSIDADES DEL
GOP CINDA

VARIABLES	Mínimo	Máximo	Moda	Media
Área de graduación (ingeniería/salud/humanidades/otras)	1	4	3	3,06
Conocimiento y manejo de información del mercado del trabajo	1	4	3	3,04
Existencia en la Universidad de asociación de ex alumnos	1	4	3	2,99
Manejo o conocimiento de áreas distintas a su formación	1	4	3	2,96
Existencia, en la Universidad, de una Oficina de Colocación de graduados	1	4	3	2,88
Expectativa de salario	1	4		2,87
Titulación oportuna	1	4	3	2,86
Habilidades matemáticas	1	4	3	2,82
Capacidad de hablar fluidamente inglés	1	4	3	2,80
Tiempo suficiente para actividades recreativas	1	4	3	2,73

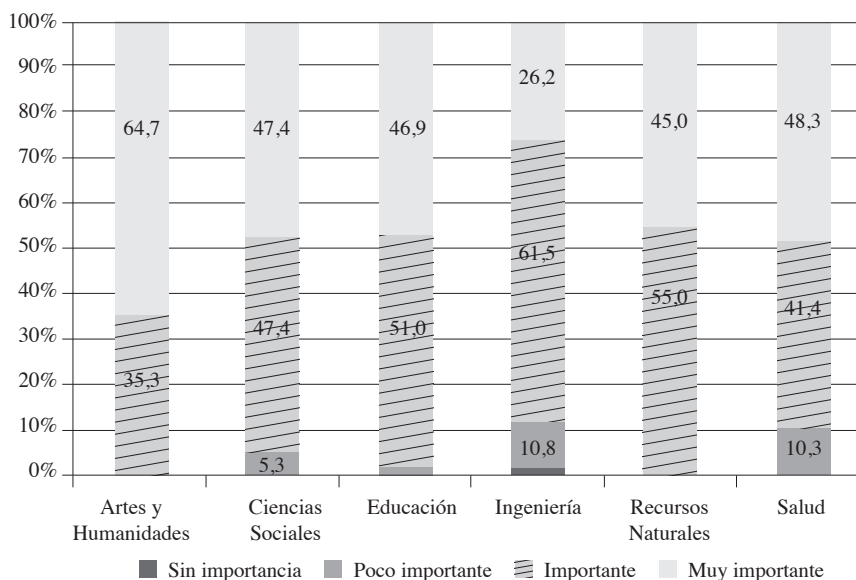
En las variables consideradas con menor grado de importancia por parte de los directores de escuela/carrera, se encuentran repartidas entre las dimensiones Soporte Institucional, Características del Empleo, Formación de Pregrado y Atributos de la Carrera. La moda en todas ellas fue de 3, mientras que el valor máximo fue en todos los casos 4, es decir, al menos un director consideró muy importante la variable bajo estudio. Llama la atención que se valore menos instancias cuya existencia han promovido en los últimos años las universidades, como son las organizaciones de ex alumnos y oficina de colocación de graduados; como también aquellas iniciativas de observatorio de ingreso monetario de la profesión. Así también resulta interesante la poca valoración atribuida a la titulación oportuna, dado que esta es hoy un factor crítico de desempeño institucional.

En las siguientes gráficas se observan los niveles de importancia otorgados a las variables por los directores de escuelas/carreras según áreas del conocimiento donde se ubican las carreras: Artes y Humanidades; Ciencias Sociales; Educación; Ingeniería; Recursos Naturales y Salud, y las dimensiones referidas precedentemente. En términos generales, la valoración “sin importancia” es referida escasamente por los directores, dándose exclusivamente en el área de ingeniería en las dimensiones “características del estudiante” y “características del empleo”. En el 80% de los casos, las variables son consideradas “importante” o “muy importante”, en todas las dimensiones definidas, lo cual refuerza el hallazgo a partir de la revisión de los estudios internacionales y nacionales, respecto de lo señalado por los directores de escuela/carrera.

GRÁFICO 1

IMPORTANCIA POR ÁREA DEL CONOCIMIENTO Y CARACTERÍSTICA DEL ESTUDIANTE

Características del estudiante | Directores de carrera GOP CINDA

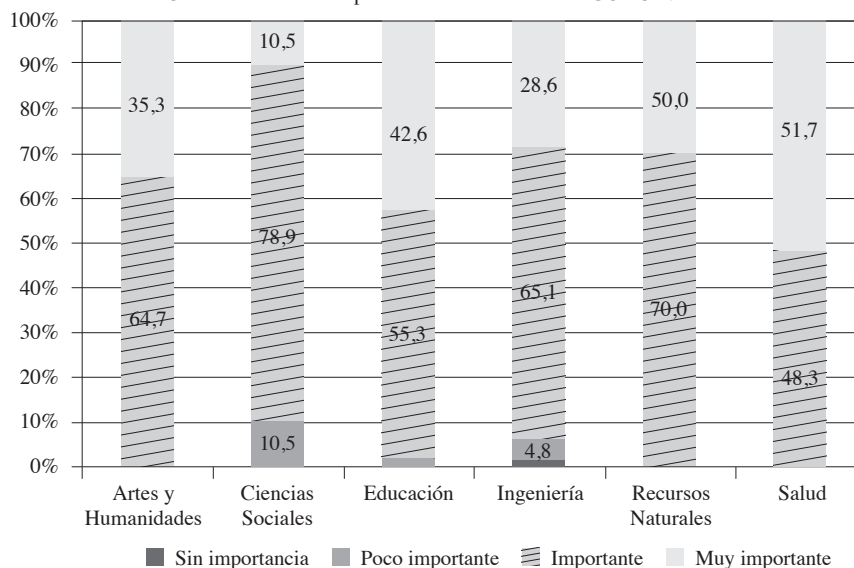


El gráfico 1 muestra que en las áreas de Artes y Humanidades, como de Recursos Naturales, las Características del Estudiante son “importante” o “muy importante”, que en conjunto supera el 89% de las respuestas. Solo en el área de Ingeniería hay un porcentaje cercano al 12,3%, donde los directores indican que estas características son “poco importante” o “sin importancia”. Lo anterior permite señalar que las respuestas dadas por los directores muestra concordancia con las variables de inserción laboral recabadas en los estudios nacionales e internacionales en esta dimensión.

GRÁFICO 2

IMPORTANCIA POR ÁREA DEL CONOCIMIENTO Y CARACTERÍSTICA DEL EMPLEO

Características del empleo | Directores de carrera GOP CINDA



En relación a las variables incluidas en la dimensión Características del Empleo, los directores de escuela/carrera señalan mayoritariamente que es importante, con un promedio general del 63,7%, salvo en el área de Salud donde hay una mayor valoración por muy importante con un 51,7%. Solo en Ciencias Sociales, Educación e Ingeniería aparece señalada la variable poco importante, y sin importancia, con un promedio del 1,5% en ingeniería. Lo señalado por los directores en este ámbito muestra concordancia con las variables de inserción laboral recabadas en los estudios.

En el ámbito de la Formación de Pregrado (Gráfico 3), se observa que sobre el 90% de lo señalado por los directores de escuela/carrera respecto de las variables de inserción laboral son importantes o muy importantes. Sin embargo, un promedio del 6,6% señala que estas variables tendrían poca importancia, siendo la excepción el área de la Salud, que no presenta este tipo de valoración. En general, no se observan diferencias importantes en lo señalado por los directores de escuela/carrera de estas variables. Asimismo, no se identificó ninguna de ellas como sin importancia, en consecuencia, lo señalado por los directores muestra concordancia con las variables de inserción laboral recabadas.

GRÁFICO 3

IMPORTANCIA POR ÁREA DEL CONOCIMIENTO Y FORMACIÓN DEL PREGRADO

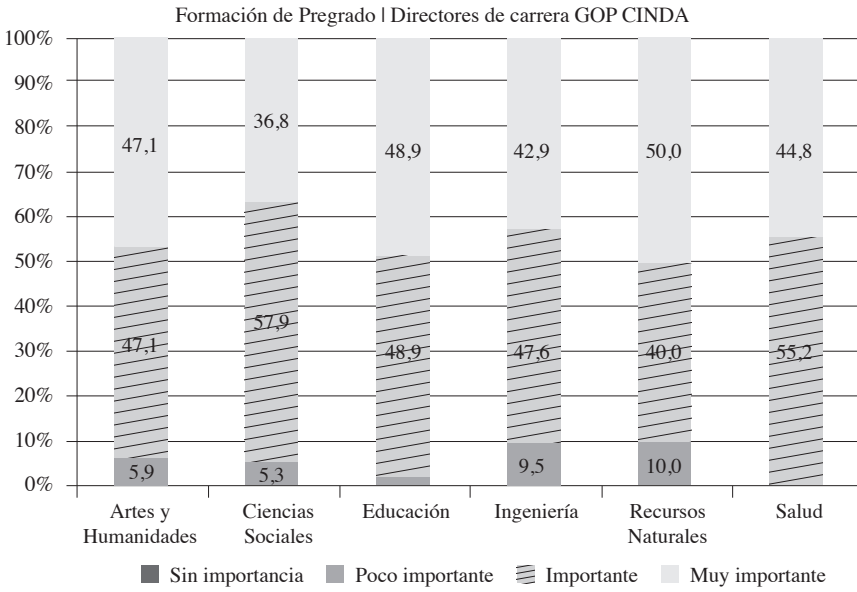
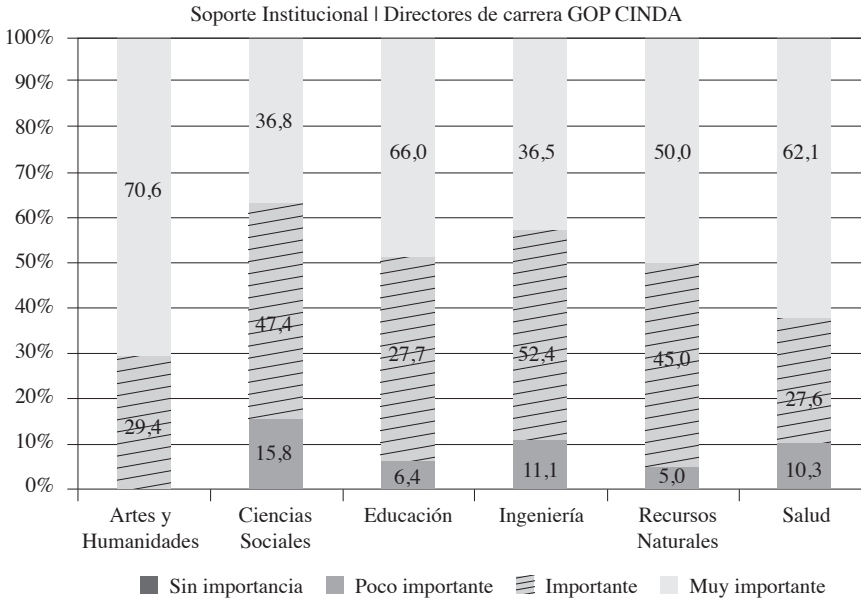


GRÁFICO 4

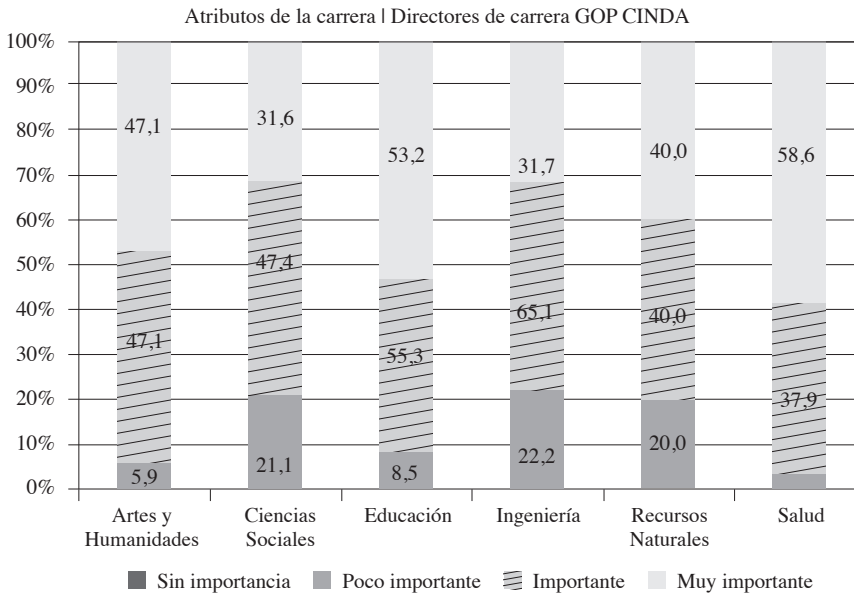
IMPORTANCIA POR ÁREA DEL CONOCIMIENTO Y SOPORTE INSTITUCIONAL



El gráfico 4 da cuenta de la importancia señalada por los directores de escuela/carrera, a las variables de inserción laboral que se consideran parte del ámbito de Soporte Institucional. Acá se destacan las áreas de Artes y Humanidades que junto a Educación y Salud, presentan más del 66% de los casos como muy importante, mientras que en el área de Ciencias Sociales e Ingeniería la dimensión bordeó el 37% promedio. No se registraron respuestas que indicaran alguna variables como sin importancia, aunque las denominadas como poco importante alcanzaron un promedio de 9,7% en cinco áreas del conocimiento. En consideración a lo señalado por los directores de escuelas/carreras, los resultados muestran concordancia con las variables de inserción laboral recabadas.

GRÁFICO 5

IMPORTANCIA POR ÁREA DEL CONOCIMIENTO Y ATRIBUTOS DEL LA CARRERA



La importancia asignada a los Atributos de la Carrera (Gráfico 5), son en general los que presentan mayor nivel de variación, si se le compara con las anteriores dimensiones. Por una parte, un 43,7% de las respuestas señaladas por los directores de escuelas/carreras muestran como muy importante las variables de la dimensión Atributos de la Carrera que inciden en los procesos de inserción laboral; valores sobre el 50% se presentan solo en las áreas de Educación y Salud. Si bien no hay variables calificadas como sin importancia, la expresión poca importancia está presente en todas las áreas, siendo su promedio un 13,5%. A partir de ello, se puede señalar que nuevamente, las

respuestas de los directores de escuela/carrera muestra concordancia y validan las variables de inserción laboral recabadas en los estudios.

CONCLUSIONES

Del estudio bibliográfico, tanto nacional como internacional, se desprende la preocupación incremental en torno a las variables que influyen en la inserción laboral de los titulados, lo que daría cuenta la preocupación de las instituciones de educación. Los estudios analizados han incorporado la consulta de actores *clave*, y evidencian, por ejemplo, que las competencias genéricas, transversales o fundamentales tienen un rol relevante, no importando el lugar geográfico donde se hubiere efectuado la investigación.

A través de este estudio se ha evidenciado que las instituciones de educación superior se muestran permeables ante las demandas provenientes de la globalización, particularmente de los constantes cambios tecnológicos, sociales y económicos. Estas instituciones demuestran preocupación y han incrementando instancias formales de investigación y apoyo a la inserción de sus graduados en el mundo laboral.

Es posible indicar que Cheers muestra diferencias entre los países encuestados, mientras que Proflex establece relaciones entre la calidad de la formación entregada y resultados de la empleabilidad. Por su parte, la OCDE destaca las habilidades necesarias en la sociedad del conocimiento y Tuning resalta las competencias más valoradas por empleadores, estudiantes, titulados y docentes al momento de insertarse laboralmente.

En lo que se refiere a los resultados obtenidos con la consulta a los directores de escuela/carrera de las universidades del GOP-CINDA y los antecedentes provenientes del análisis de los estudios nacionales e internacionales, se destaca la coincidencia entre las variables de mayor y menor importancia en la inserción laboral que las distintas fuentes consideran.

De este capítulo se desprende la necesidad de las instituciones de educación superior por formar profesionales que hayan desarrollado habilidades y competencias, que traducidas en las variables identificadas, les permitan una mejor inserción en su primer empleo. Por lo tanto, constituye un desafío diseñar un currículo en que se combine el desarrollo de competencias profesionales y genéricas, con un seguimiento de los titulados y consulta a actores clave que permitan una retroalimentación para hacer pertinente la formación.

Sugerencias para un trabajo futuro

Se sugiere realizar un nuevo estudio que valore la importancia del total de las variables identificadas, incluyendo al resto de actores participantes del proceso, es decir, estudiantes de pregrado, empleadores, titulados y académicos, distinguiendo a aquellos que son autoridades de los que no lo son. Estas fuentes de información debieran permitir, bajo un esquema metodológico apropiado y robusto, identificar dónde se deben enfatizar las acciones que permitan apoyar el éxito en la búsqueda del primer empleo por parte de los titulados universitarios.

BIBLIOGRAFÍA

- ALLEN, J. AND VAN DER VELDEN, R. (2004). The flexible professional in the knowledge society: general result of the Reflex project. Research Centre for Education and the labor market. Maastricht University. The Netherlands. 319p.
- DIARIO EL CENTRO. 2011. citando a Ulrich Teichler, 19/3/2011
- GINES-MORA, J. CAROT JM., CONCHADO, A. 2010. El profesional flexible en la sociedad del conocimiento. Universidad Politécnica de Valencia. España.
- MACHIN S, S MC NALLY. 2007. Tertiary Education Systems and Labour Markets. A paper commissioned by the Education and Training Policy Division, OECD.
- PATRIA, B. 2007. Factor Analysis on the Characteristics of Occupation. 12 p. Obtenido de: www.inparametric.com
- ULRICH S, P O AAMODT, C A ARNESEN, L BORGHANS, P KELLERMAN, O KIVINEN, B LITTLE, R MOSCATI, JJ PAUL, R RINNE, M ROSTAN, JG MORA, H SCHOMBURG, R VAN DER VELDEN, E DE WEERT. 1997. Higher Education and Graduate Employment in Europe. Universität Gesamthochschule Kassel. 85 p.
- VIKTÓRIA K, S. 2009. Learning for Jobs OECD Reviews of Vocational Education and Training Chile: A First Report Field (OCDE).
- VON BAER, H. 2009. Vinculación con el medio: ¿función subalterna o esencial de la universidad? En: Desafíos y perspectivas de la dirección estratégica de las instituciones universitarias. CNA: Santiago de Chile. 453 - 494.

Segunda parte:
EXPERIENCIAS EJEMPLIFICADORAS EN
LAS UNIVERSIDADES EN RELACIÓN AL
SEGUIMIENTO DE EGRESADOS E INSERCIÓN
LABORAL

ESTUDIO DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN TITULADA EN LAS UNIVERSIDADES CATALANAS

JOAN BRAVO I PIJOAN*

INTRODUCCIÓN

Los estudios de inserción laboral de las universidades catalanas, coordinados por AQU Catalunya, son fruto del interés de los consejos sociales para obtener datos y referentes sobre la calidad de la inserción de las personas graduadas y se vienen llevando a cabo desde el año 2001 cada 3 años¹.

En esta cuarta edición han participado por primera vez todas las universidades privadas y 22 centros adscritos. Por ello, la muestra de 9.765 titulados encuestados en el año 2001 se ha incrementado hasta 16.182 con el fin de obtener resultados significativos para cada una de las titulaciones impartidas por las 12 universidades existentes en Catalunya.

El estudio de inserción laboral, además de informar sobre el grado de inserción de los titulados y de las condiciones en que estas se efectúan, pretenden ofrecer también información para el diseño de las titulaciones que cada universidad ofrece, permitiendo así una visión de la realidad profesional de sus graduados y ofreciendo también su evaluación sobre la formación recibida.

Las universidades catalanas hace ya más de 20 años que llevan a cabo este esfuerzo, primero de manera individual y como se ha indicado desde el 2001 de una forma conjunta y con una metodología homogénea con el fin de obtener datos comparables.

Por último, es relevante indicar que los indicadores de inserción laboral se han incorporado al proceso anual de seguimiento de la calidad de los nuevos grados y masters universitarios adaptados al Espacio Europeo de Educación Superior, proceso que servirá de base para su futura acreditación.

* Secretario del Consejo de Dirección de la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Catalunya (AQU Catalunya)

¹ Este trabajo es un resumen de la publicación de AQU Catalunya “Universitat i treball a Catalunya 2011” editada el mes de junio de 2011, donde puede encontrarse un amplio detalle de la encuesta realizada a principios de 2011 a los graduados universitarios del año 2007, con el fin de conocer su opinión a partir de la experiencia de unos años de ejercicio profesional.

POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA ENCUESTA

La población de referencia ha sido de 28.616 personas graduadas en el año 2007, es decir la encuesta se efectúa a los tres años de haber obtenido el título con el fin de obtener información a partir de una perspectiva laboral más consistente. La muestra ha sido de 16.182, se ha alcanzado un nivel de error muestral del 0,52%. Ello permite, como se ha indicado, obtener datos significativos a nivel de cada una de las titulaciones impartidas por cada una de las universidades y también que ellos sean comparables.

El 81% de la población graduada en las universidades presenciales de Catalunya se han titulado en las universidades públicas. El 12% y 6% restante lo han hecho respectivamente en las universidades privadas y en los centros adscritos.

Mayoritariamente, los graduados proceden del ámbito de las ciencias sociales, un 46%; seguidos de los del área técnica con un 25%; de humanidades procede un 11% al igual que de ciencias de la salud, y finalmente un 7% son del ámbito de las ciencias experimentales.

SITUACIÓN LABORAL

El 89% de las personas tituladas en el año 2007 trabajaba en el momento de hacer la encuesta, ciencias de la salud con un 92% tiene la tasa de ocupación más elevada, mientras que la de humanidades con un 82% es la menor.

El desempleo afecta al 8% de las personas graduadas, un 13% en humanidades y un 5% en ciencias de la salud y en el ámbito técnico.

La inactividad también es más elevada en humanidades, un 6%; y más reducida en ciencias de la salud, un 2%. El 63% de las personas inactivas continúan estudiando, el 12% lo son por maternidad y un 25% por otras razones.

El 85% de las personas ocupadas trabajan a tiempo completo, en el área técnica un 93% y en humanidades un 70%.

Comparativamente, al estudio realizado con la anterior encuesta, circunscrita entonces al ámbito de las universidades públicas, la tasa de ocupación se ha reducido en 5 puntos y la de desempleo ha aumentado en la misma proporción, puesto que la inactividad se ha mantenido.

ÁMBITO PÚBLICO O PRIVADO

Un 32,7% de las personas graduadas que trabajan lo hacen en el ámbito público y un 67,3% en el privado. La distribución es relativamente homogénea a excepción del ámbito técnico donde el 14,3% trabajan en el público y un 85,7% en el privado.

Las diferencias son mayores por titulaciones, así en magisterio un 72% trabajan en el ámbito público y por ejemplo en arquitectura solo lo hace un 3%.

ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

Un 55,5% de los graduados disponen de un contrato fijo, un 31,2% temporal, un 8,4% son autónomos, un 4% becarios, y un 0,8% sin contrato.

En relación con el estudio precedente del 2008, se observa un ligero incremento de la inestabilidad laboral, dos puntos de incremento en los contratos temporales y cuatro en el de los contratos fijos.

El área técnica es la que muestra una relación laboral más estable con un 62% de contratos fijos, seguida de cerca de ciencias sociales con un 60%. El área de humanidades es la que muestra la situación más inestable con un porcentaje de temporalidad que supera ligeramente el porcentaje de contratos fijos: 41% y 40%, respectivamente.

El porcentaje de autónomos es más elevado en el área de ciencias de la salud, un 17%, seguida de humanidades y del área técnica con un 11% y 10%, respectivamente. Los autónomos se concentran mayoritariamente en titulaciones relacionadas con el ejercicio libre de la profesión, odontología, podología, y fisioterapia en el ámbito de ciencias de la salud y arquitectura e ingeniería técnica en el ámbito de la construcción.

ADECUACIÓN DEL TRABAJO A LA TITULACIÓN UNIVERSITARIA

En relación con la adecuación, la encuesta analiza dos aspectos. En primer lugar, si para acceder a su trabajo actual le fue requerida titulación universitaria específica, titulación universitaria en general, o disponer de ella no era condición necesaria.

En segundo lugar, si independientemente de la forma de acceso, las funciones que ejerce hacen necesaria su titulación específica, una titulación universitaria en general o considera que no son funciones de nivel universitario.

Globalmente, al 82% de las personas ocupadas se les exigió titulación universitaria para acceder a su puesto de trabajo y el 85% consideran que ejercen funciones de nivel universitario, fuera esta requerida o no. El 58% desarrollan trabajos adaptados a su titulación específica.

Por áreas, ciencias de la salud tiene la máxima adecuación, un 84%, ciencias experimentales, un 60%, el área técnica y ciencias sociales coinciden en un 57% y la menor adecuación se encuentra en humanidades con un 34%.

Es significativo indicar que en relación con la encuesta precedente la adecuación es menor, pero tan ligeramente que es solo del 1%; sin embargo, sí puede ser relevante que con ello se ha interrumpido la tendencia alcista de las anteriores encuestas del 2001, 2005 y 2008.

RETRIBUCIONES ANUALES

La consulta sobre retribuciones se ha circunscrito únicamente a las personas ocupadas a tiempo completo. Han respondido 10.349 personas y 706 han optado por no contestar a este epígrafe del cuestionario.

Así, a los tres años de la graduación, un 1% percibe menos de 9.000 € anuales, un 3,5% entre 9.001 y 12.000, un 8% entre 12.001 y 15.000, un 9,8% entre 15.001 y 18.000, un 32,4% entre 18.001 y 24.000 y constituye el grupo mayoritario, un 24,6% entre 24.001 y 30.000, un 14,4% entre 30.001 y 40.000 y por último un 6% perciben más de 40.000 €.

Por áreas, en la técnica se encuentran las titulaciones mejor remuneradas, seguidas de ciencias de la salud, experimentales, sociales, siendo la de humanidades donde se concentran las menores retribuciones.

SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO ACTUAL

En una escala de 1 a 7, de menor a mayor satisfacción, las personas graduadas valoran con un 5,4 la satisfacción con el trabajo que realizan. Entre los diferentes aspectos de su trabajo destaca como más satisfactorio el contenido de la función desempeñada y como el menor su retribución.

Los graduados en ciencias sociales y ciencias de la salud son los que se manifiestan más satisfechos, mientras que los graduados en humanidades los que menos.

Lógicamente, se observa también que la satisfacción con el trabajo está muy relacionada con el desempeño o no de funciones de nivel universitario.

EL PROCESO DE ENCONTRAR TRABAJO

Antes de obtener la graduación, un 43% de personas ya habían encontrado una primera ocupación, y cerca de un 80% trabajaba a los tres meses de finalizar sus estudios y de ellos un 59% antes del primer mes.

Por áreas se observa que las personas graduadas en ciencias experimentales y humanidades tienen un ritmo de inserción más lento y el área técnica el más elevado.

Respecto a las vías utilizadas para encontrar trabajo, destaca con un 30% los contactos personales y familiares, un 19% mediante internet, con un 10,5% las bolsas de trabajo institucionales y de colegios profesionales y también con un 10,5% las prácticas externas previstas en los planes de estudio, los servicios universitarios de apoyo a la inserción han permitido encontrar trabajo a un 9,7% y con porcentajes menores, las oposiciones o concursos públicos un 3,2%, los anuncios de prensa un 2,7% y tan solo un 0,4% las empresas de selección de personal.

En relación con las encuestas precedentes, destaca el incremento de internet que ha pasado de un 0,3% al 2001, un 5,2% al 2005, un 13% al 2008 y un 18,9% al 2011 y el descenso de los contactos personales y familiares que a pesar de seguir siendo mayoritario ha descendido del 41,9% al 2001 al 30% al 2011.

En referencia a la compatibilización de estudios y trabajo es relevante indicar que un 66% de los graduados habían combinado estudios y trabajo durante su carrera y que el 70% de ellos ya lo hicieron con trabajos relacionados con sus estudios.

SATISFACCIÓN CON LA CARRERA CURSADA

El 73% de los graduados volvería a escoger los mismos estudios si tuviesen que volver a empezar.

La intención de repetir los estudios es mayoritaria en ciencias de la salud, un 82,4%; seguida de humanidades, un 74,2, lo que constituye un dato relevante si se tiene en cuenta la menor retribución en estas áreas; un 74% en ciencias sociales y la menor en el área técnica con un 67,3% a pesar de su mayor retribución, lo que quizás puede explicarse por ser ámbitos donde pueden generarse unas mayores expectativas y lógicamente cierta frustración si no se alcanzan plenamente.

UTILIDAD DE LA INFORMACIÓN RECIBIDA PARA EL EJERCICIO DEL TRABAJO

El nivel de formación teórica se valora en una escala de 1 a 10 en un 6,7 y el nivel de formación práctica en un 5,3.

Por áreas, las personas graduadas en ciencias de la salud son las más satisfechas tanto por la formación teórica recibida como por la formación práctica, mientras que la de humanidades y ciencias sociales son las más críticas.

En relación con las competencias transversales, el nivel de formación recibido es superior a 5 en formación teórica, trabajo en equipo, pensamiento crítico, expresión escrita, solución de problemas, formación práctica, expresión oral, toma de decisiones y en el nivel inferior se encuentra la creatividad, la informática, la capacidad de liderazgo y el conocimiento de idiomas.

Complementariamente, y en cuanto a la utilidad para el trabajo, las competencias consideradas más importantes son la solución de problemas, la toma de decisiones, el trabajo en equipo, la informática, la capacidad de gestión, el pensamiento escrito, la expresión escrita y la expresión oral y destaca por su último lugar el conocimiento de idiomas.

CONTINUIDAD DE LOS ESTUDIOS

Un 75% de los graduados ha continuado mejorando su formación después de graduarse. La mayoría de ellos, un 33% optan por realizar un máster, un 18% cursos especializados, un 12% una nueva licenciatura, un 6% acceden a un doctorado, y el resto otros programas de formación.

En cuanto a los que optan por acceder a un doctorado, destaca ciencias experimentales con un 22,9% y también en el extremo contrario las ciencias sociales con solo un 2,1%. Respecto al máster, lo cursan un 45,5% procedente del ámbito de ciencias de la salud, y también en el extremo contrario humanidades con un 30%.

MOVILIDAD

El 39% de las personas graduadas han tenido alguna experiencia de movilidad. Ello representa un porcentaje de 6 puntos superiores al estudio anterior. Asimismo, se constata que este aumento se ha producido en la movilidad durante el periodo de estudios, habiéndose mantenido estable en el de la movilidad laboral.

Por áreas, ciencias sociales es la que presenta un porcentaje de movilidad inferior, un 34%, y el área técnica el superior, un 42%.

UNA CONSIDERACIÓN FINAL

Los resultados de la encuesta de inserción laboral se integrarán en el sistema de información universitaria UNEIX, conjunto de las doce universidades catalanas.

La tecnología del sistema UNEIX es la de un Datawarehouse gestionado mediante Oracle y Microstrategy. En cuanto a su contenido, el sistema UNEIX se alimenta mediante 57 ficheros de microdatos remitidos anualmente por cada una de las 12 universidades, en base a los cuales se elaboran una amplia diversidad de indicadores desagregados a nivel de titulación, centro, departamento, sobre rendimiento académico, movilidad, recursos humanos, investigación científica, costes.

Tres características básicas del Sistema UNEIX son:

- La *cooperación* de las universidades y la homogeneidad de los datos, lo que hace necesario consensuar glosarios de definiciones y metodologías de cálculo de los indicadores para garantizar la comparabilidad de los resultados.
- En segundo lugar, la *fiabilidad*. Con este objetivo el sistema procesa la información remitida por las universidades a través de una amplia diversidad de criterios de validación (actualmente se aplican 1.256 filtros a los 52 ficheros/año recibidos por universidad, como consecuencia de ello los ficheros son devueltos para la corrección de alguno de sus campos una media de devolución de 3,1 veces por fichero).
- El tercer elemento clave es la *usabilidad*, actualmente ofrece unos 200 informes y disponen de clave de acceso 800 personas (equipos de gobierno de las universidades, profesores, administración universitaria y gestores de calidad de AQU Catalunya).

La integración de los resultados de inserción laboral en el Sistema Uneix enriquecerá las posibilidades de análisis más allá de las respuestas de los cuestionarios al permitir, mediante el cruce con los datos ya disponibles, el estudio de la incidencia de diversos factores en la futura inserción como el del rendimiento académico, el conocimiento de idiomas, el nivel de estudios de los padres y de su situación socioprofesional.

EL OBSERVATORIO LABORAL DE PROFESIONES DE COSTA RICA

ILSE GUTIÉRREZ COTO*

INTRODUCCIÓN

El Observatorio Laboral de Profesiones (OLaP) es una entidad de la Oficina de Planificación de la Educación Superior (OPES) del Consejo Nacional de Rectores (CONARE) de Costa Rica.

El país tiene una extensión de 51.000 km² y una población total de 46 millones de los cuales 435.541 tiene entre 18 y 24 años. La matrícula universitaria estatal es de 92.000 y la cobertura de las universidades estatales es de 21%.

La Educación Superior Universitaria de Costa Rica se compone de tres sectores: estatal con 5 instituciones, privado con 52 instituciones e internacional con 5 instituciones.

A partir del año 2008 se inició un proceso sistemático de coordinación entre los distintos sectores mediante la organización de un encuentro anual de rectores de las universidades costarricenses, en el cual se analizan diferentes tópicos y se suscriben compromisos de trabajo conjunto, los cuales implican el desarrollo de diferentes acciones en temas como mejoras en la calidad y la información estadística de los sectores. Estas acciones se llevan a cabo mediante el trabajo de comisiones interinstitucionales e intersectoriales.

Las universidades públicas se coordinan a través del Consejo Nacional de Rectores (CONARE).

El CONARE fue creado mediante el “*Convenio de coordinación de la Educación Superior Universitaria Estatal de Costa Rica*” suscrito por las instituciones de educación superior universitaria estatal en 1974 y en él se regulan aspectos de coordinación para el ejercicio conjunto de la autonomía universitaria. Está dirigido por el consejo integrado por los rectores de las instituciones signatarias de este convenio, a saber, la Universidad de Costa Rica, el Instituto Tecnológico de Costa Rica, la Universidad Nacional y la Universidad Estatal a Distancia. En la actualidad hay una quinta universidad

* Investigadora de la División de Sistemas de OPES, CONARE y coordinadora del OLaP.

estatal, la Universidad Técnica Nacional que está en proceso de integración al CONARE.

El CONARE está integrado por cuatro programas: la Oficina de Planificación de la Educación Superior (OPES); el Centro Nacional de Alta Tecnología (CENAT); el Estado de la Nación (PEN) y el Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (SINAES).

La OPES fue la primera dependencia creada en el CONARE, y se ha dedicado desde sus inicios a gestionar, producir y difundir información acerca de las principales variables universitarias tales como: matrícula, diplomas otorgados, nivel de empleo, oferta académica, entre otras.

ESTUDIOS REALIZADOS POR LA OFICINA DE INVESTIGACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR (OPES)

Dentro de los estudios de OPES están el Seguimiento de la situación laboral de los graduados de las universidades estatales, los de empleadores y las estadísticas de los diplomas otorgados, de los cuales se presentan algunos resultados.

Estudios de la situación laboral de las personas graduadas

Durante los últimos veintitrés años, la OPES ha realizado estudios sobre la situación laboral de los graduados de las universidades estatales, los cuales completan hasta ahora (2011) un total de seis. Estos estudios tienen como fin brindar información a las escuelas universitarias y a las carreras acerca de la situación laboral de sus graduados y adicionalmente la valoración que estos hacen de la formación que recibieron en las aulas universitarias para enfrentar los retos del mercado laboral. En la Tabla 1 se resumen las características generales de estos estudios.

TABLA 1

RESUMEN DE LOS ESTUDIOS “LA SITUACIÓN LABORAL Y OTRAS CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS GRADUADAS DE LAS UNIVERSIDADES ESTATALES”

Cohorte estudiada	Año de realización	Año publicación	Número de oportunidades estudiadas	Tamaño de muestra
1986	1988	1989	93	2 488
1987	1989	1990	93	2 297
1995	1996	1997	107	2 829
1998	2000	2001	130	4 218
2001	2002	2004	128	4 125
2005	2008	2011	188	6 339

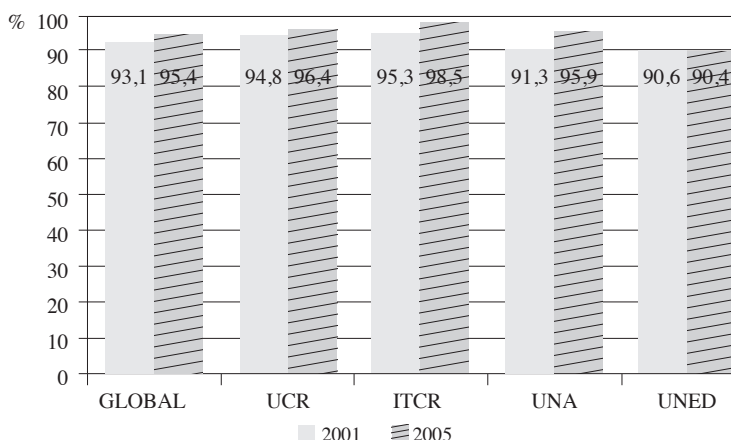
Fuente: OPES, CONARE.

Estos estudios tienen como unidad de análisis la oportunidad académica que consiste en la combinación de la carrera con el grado académico, por ejemplo, el Bachillerato en Economía es una oportunidad académica y la Licenciatura en Economía es otra. Los estudios se han realizado de esta manera porque se han encontrado diferencias entre las situación laboral de los graduados de una misma carrera, pero de diferentes grados académicos. A la copia de estos estudios se puede acceder a través del sitio Web de CONARE www.conare.ac.cr

Uno de los resultados que produce más interés en los académicos y autoridades universitarias, así como en los orientadores vocacionales son los de empleo de los graduados; en el gráfico 1 se presentan para cada una de las universidades y para el total agregado del sector estatal los porcentajes de empleo que reportan sus graduados.

GRÁFICO 1

PORCENTAJE DE OCUPACIÓN DE LAS PERSONAS GRADUADAS DE LAS UNIVERSIDADES ESTATALES EN LOS AÑOS 2004 Y 2008



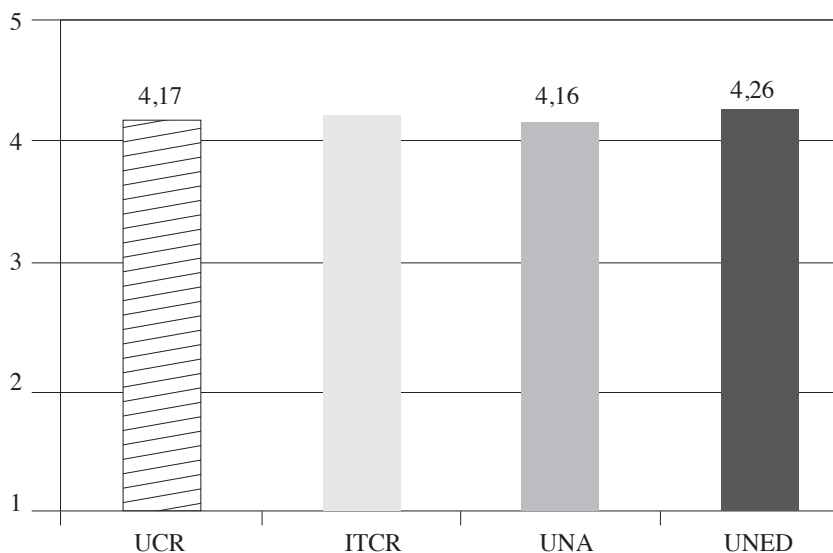
Fuente: OPES, CONARE.

Como se puede apreciar en el gráfico 1, el porcentaje de empleo en todos los casos es de al menos el 90,4% y llega hasta el 98,5%, cifras que si bien en el nivel agregado son satisfactorias, para algunas de las oportunidades académicas constituyen todavía un reto para las diferentes carreras.

Otro de los temas de interés dentro de estos estudios de personas graduadas es el grado de satisfacción con la carrera estudiada. Al respecto se aplicó una escala Likert, en la cual uno refleja ninguna satisfacción y cinco total satisfacción con la carrera estudiada. En las cuatro universidades se obtuvieron promedios de 4,2 como se puede apreciar en el gráfico 2, los cuales se interpretan como muy positivos, dado que reflejan valoraciones altas de la satisfacción alcanzada con la carrera.

GRÁFICO 2

SATISFACCIÓN PROMEDIO CON LA CARRERA DE LAS PERSONAS GRADUADAS DE LAS UNIVERSIDADES ESTATALES, 2008



Fuente: OPES, CONARE.

Estudios de los empleadores de las personas graduadas

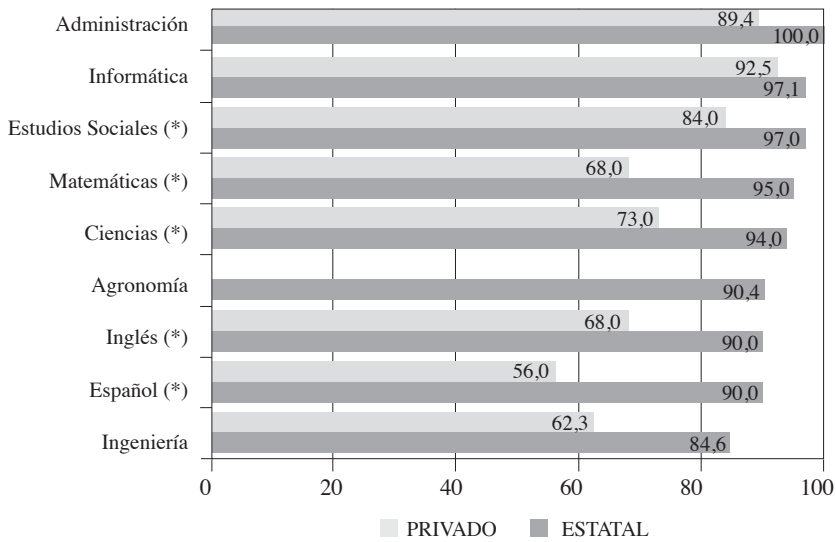
Los estudios del mercado laboral de los graduados universitarios que ha realizado la OPES a lo largo de los años han involucrado no solo las encuestas a personas graduadas sino también a sus empleadores. En el gráfico 3 se resumen los porcentajes de satisfacción con las personas graduadas universitarias, que han externado sus empleadores. Estos estudios se han desarrollado para las disciplinas: administración, informática, educación secundaria (estudios sociales, matemática, ciencias, inglés y español), agronomía e ingeniería. Como se puede apreciar en el gráfico 3, para el sector estatal los niveles de satisfacción de los empleadores, en el caso de las personas graduadas del sector estatal, varían entre el 84,6% y el 100%; en el caso del sector privado, las fluctuaciones se observan entre el 56,0% y el 92,5%.

Estadísticas de diplomas otorgados

En el gráfico 4 se presenta una serie de los diplomas otorgados desde el año 1995 hasta el 2009 por sectores universitarios. Como se puede apreciar al inicio de la serie, las universidades estatales mantenían una mayor cantidad de diplomas otorgados, la cual fue superada a partir de 1997 por las universidades privadas, lo que se explica por la expansión que hubo en Costa Rica de estas instituciones en el periodo considerado.

GRÁFICO 3

PORCENTAJE DE EMPLEADORES QUE ESTÁN SATISFECHOS CON LAS PERSONAS GRADUADAS QUE EMPLEAN, SEGÚN SECTOR UNIVERSITARIO Y DISCIPLINA

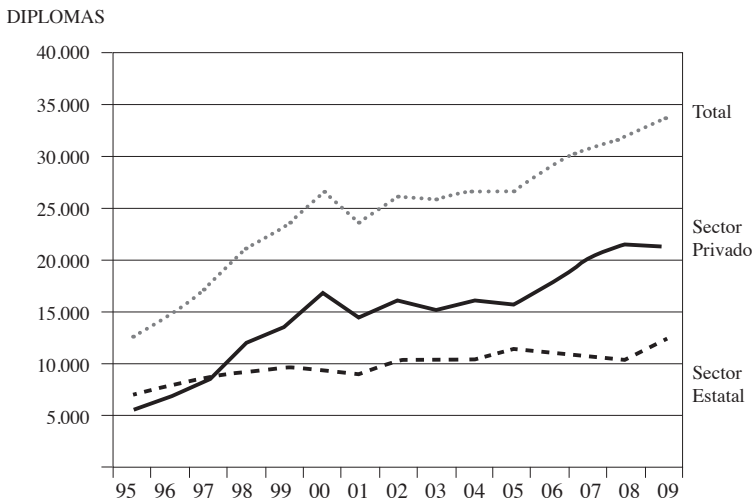


(*) Nota profesores de Educación Secundaria

Fuente: OPES, CONARE encuestas a empleadores realizadas el 2001 para Ingeniería, 2002 Administración, 2003 Informática, 2004 Educación, 2006 Agronomía. (OPES).

GRÁFICO 4

DIPLOMAS OTORGADOS POR LAS UNIVERSIDADES, POR SECTOR UNIVERSITARIO SEGÚN AÑO, 1995-2009



Fuente: OPES, CONARE

EL OBSERVATORIO LABORAL DE PROFESIONALES (OLaP)

Cada año miles de personas obtienen su título en alguna de las universidades costarricenses; por ejemplo, en el 2010 se entregaron 38 163 diplomas en las diferentes carreras, en grado y posgrado.

El conocimiento de las relaciones que se dan en el mercado laboral de graduados es de suma importancia, pues estas determinan las condiciones de la demanda y oferta de las carreras y su pertinencia.

Sin embargo, el estudio de los mercados laborales profesionales no ha tenido la regularidad deseada y las investigaciones que se han realizado no han sido suficientemente divulgadas y presentadas de manera que constituyan una herramienta útil para los diversos actores de la sociedad en general.

Las universidades están llamadas a responder en forma efectiva y oportuna a esta demanda de información relacionada con el mercado laboral de sus graduados.

¿Qué es el OLaP?

El OLaP es una entidad del CONARE creada en el año 2008, con la participación de las divisiones de Sistemas y Académica de la OPES, la cual cuenta con la participación de un representante de cada una de las universidades estatales signatarias del CONARE.

Desde su creación, el OLaP ha recopilado y procesado datos del nivel universitario, tanto en el sector estatal como en el privado y se proyecta que en el futuro amplíe paulatinamente el ámbito de cobertura con las universidades de carácter internacional y finalmente con las instituciones parauniversitarias.

Misión del OLaP:

Proveer información oportuna y pertinente sobre el mercado de trabajo de las personas graduadas de la Educación Superior, sobre la oferta académica y los contenidos curriculares de las carreras, sobre las profesiones innovadoras y otros temas vinculados, con el propósito de orientar la toma de decisiones a las autoridades, investigadores y comunidad universitaria, estudiantes, padres de familia, empleadores y a la sociedad costarricense en general.

Visión del OLaP:

El OLaP constituirá un referente nacional de consulta en materia del mercado laboral de las personas graduadas de la Educación Superior Universitaria de Costa Rica.

Red del OLaP:

El OLaP fundamenta su quehacer en el conjunto de valores y aspiraciones nacionales de potenciar el desarrollo del país por medio de la oferta de profesionales universitarios, quienes desde diferentes puestos de trabajo

fomenten la construcción y aplicación del conocimiento y contribuyan a la solución de los problemas del país en general. La labor del OLaP tiene como propósito atender los diferentes grupos de interés, tales como las universidades, los colegios profesionales, los empleadores (empresa privada, instituciones públicas y Gobierno Central), las cámaras empresariales, los emprendedores y los orientadores vocacionales. Es por esto que el observatorio cuenta con una red de colaboración en la que se promueven intercambios de información.

Relación con el Plan Nacional de la Educación Superior 2011-2015:

El Plan Nacional de la Educación Superior Universitaria Estatal (Planes 2011-2015), constituye el instrumento de planificación de la educación superior universitaria estatal, e incluye en el eje de acceso y equidad el siguiente objetivo estratégico: *Fomentar programas, proyectos y actividades que posibiliten la incorporación exitosa de las y los graduados en el mercado laboral.* Esto se pretende alcanzar por medio del desarrollo de competencias complementarias a la formación que reciben los graduados en su paso por las universidades y adicionalmente por medio de la producción y difusión de mayor información del mercado laboral de los profesionales en Costa Rica.

Ámbito de acción del OLaP

El ámbito de acción del OLaP se relaciona con el cumplimiento de su misión y de las necesidades de los grupos de interés. Por ejemplo, en algunos casos interesa conocer la posibilidad de emplearse en una carrera o disciplina específica, en otros, proyecciones de la cantidad de profesionales que en una determinada disciplina se van a graduar en los próximos años, o bien, conocer las disciplinas en las que el país tiene carencias importantes o en las que hay una saturación en el mercado. Asimismo, interesa estar al tanto del surgimiento de nuevos campos del conocimiento y las carreras asociadas con estos.

El trabajo del OLaP abarca desde los estudios de conocimientos y expectativas de los estudiantes de secundaria, quienes están tomando una decisión sobre la carrera que van a estudiar, hasta la situación laboral y la satisfacción que manifiestan los profesionales con respecto a su trabajo y la carrera y la universidad en que estudiaron. El Observatorio estudia las carreras que se ofrecen en la educación superior universitaria, la cantidad de diplomas otorgados, así como el mercado laboral.

El estudio del mercado laboral se enfoca en los siguientes ámbitos: por una parte, conocer la situación laboral de los graduados (al momento de graduarse y años después de haber obtenido su diploma) y por otra, conocer las necesidades que van surgiendo en el mercado laboral de los profesionales, tales como las necesidades de formación y capacitación que tengan estos para mejorar su *empleabilidad* así como el surgimiento de nuevos campos del conocimiento, los que a su vez originan nuevas carreras o énfasis en las carreras existentes.

Actividades en curso en 2011

El OLaP, consciente de la necesidad de contar con información relevante y oportuna para el país, ha impulsado sus proyectos para que se pueda conocer la situación laboral de los graduados tanto de las universidades estatales como de las universidades privadas. De esta manera se encuentran en curso los siguientes proyectos:

Boleta Nacional de Graduación

La boleta nacional de graduación es uno de los proyectos más ambiciosos del OLaP, dado que consiste en que todas las personas que están realizando trámites de graduación para obtener un grado universitario completen un cuestionario, de manera que se pueda contar con información nacional de todos los graduandos de las universidades estatales y privadas.

Desde el año 2009 se ha venido gestionando y hay varias universidades privadas interesadas en participar. Los presidentes de la Unión de Rectores de las universidades privadas (UNIRE) y del CONARE solicitaron al Ministro de Educación que la boleta se incluya dentro de los trámites de graduación, lo cual se encuentra en trámite actualmente.

Dos universidades estatales están aplicando la boleta y las otras tres están trabajando para incorporarla en el 2012.

Base de datos de las personas graduadas en el extranjero

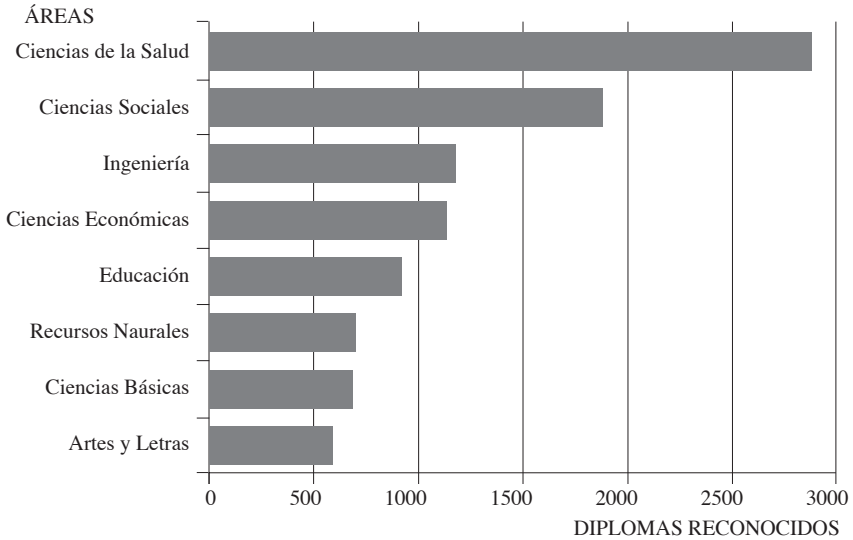
La Oficina de Reconocimiento de Estudios (ORE) del CONARE recibe los atestados de los graduados en el extranjero que desean convalidar sus estudios para poder ejercer su profesión de acuerdo con los diplomas obtenidos y los canaliza hacia las universidades que pueden realizar estos reconocimientos.

Considerando que estos graduados alcanzan una cantidad considerable, la cual impacta el mercado laboral, el OLaP en coordinación con ORE inician un proceso para contar con una base de datos que permita eventualmente estudiarlos. Periodo de cobertura de este trabajo abarca de 1987 al 2010.

La base contiene las variables: nombre de la persona graduada, identificación, título obtenido en el extranjero, país, grado académico obtenido, nacionalidad, fecha de solicitud, tipo de trámite (reconocimiento o equiparación), grado de resolución (respuesta a la solicitud), disciplina, institución que otorga el título, universidad con que se hace la resolución. En este estudio se finalizó la etapa de sistematizar la información de las personas. En el gráfico 5 se presentan los casos de solicitudes de reconocimiento de estudios atendidos y resultos.

GRÁFICO 5

NÚMERO DE SOLICITUDES DE RECONOCIMIENTO DE ESTUDIOS EN EL EXTRANJERO ATENDIDAS, SEGÚN ÁREAS DEL CONOCIMIENTO, 1987-2010



Fuente: OLaP, OPES.

Estudio población de personas graduadas en el periodo 2000-2009

El estudio definió la población en estudio como las personas graduadas de universidades ubicadas en el territorio nacional durante el periodo 2000-2009. Se ha trabajado con la base de datos, que en el caso de las universidades estatales se obtuvo directamente en formato digital y en el caso de las universidades privadas del Consejo Superior de Educación Superior Privada (organismo del Ministerio de Educación Pública) en formato impreso que debió ser digitalizado.

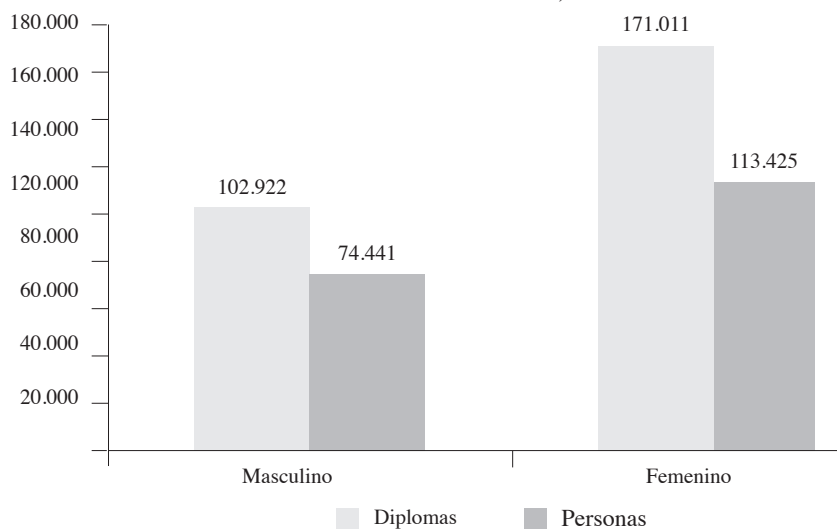
El objetivo del estudio es determinar el número de personas y el de diplomas otorgados para cada carrera y disciplina así como conocer las diferentes combinaciones de disciplinas estudiadas.

La razón fundamental para realizar este estudio es que resulta muy frecuente que un graduado tenga más de un diploma universitario, ya sea porque obtuvo diferentes grados (Bachillerato, Licenciatura) en una misma carrera, o porque obtuvo grados académicos en carreras diferentes o posgrados por lo que se estudia la población de personas graduadas y los diplomas universitarios que han obtenido.

La depuración y procesamiento de la información está en su etapa de conclusión. En el gráfico 6 se presentan datos de diplomas y de personas graduadas para el periodo 2000-2009 por sexo. Como se puede apreciar, se otorgaron durante el periodo considerado 102.922 diplomas a 74.441 varones mientras que 113.425 mujeres recibieron en ese rango de años 171.011 diplomas.

GRÁFICO 6

NÚMERO DE DIPLOMAS OTORGADOS POR UNIVERSIDADES COSTARRICENSES Y DE PERSONAS GRADUADAS POR SEXO, 2000-2009



Fuente: OLaP, OPES.

Seguimiento de graduados universitarios 2000-2007

Este estudio se realizó mediante una encuesta a personas graduadas entre los años 2000 y 2007 de universidades costarricenses, en la cual se les consulta sobre aspectos académicos y laborales a las personas graduadas. Actualmente, se está en la etapa de preparación de la publicación del informe.

Resumen del estudio:

- Objetivo: Conocer las características del mercado laboral de los graduados universitarios costarricenses en el nivel de grado (bachillerato y licenciatura).
- Población: Personas graduadas en los grados de bachillerato o licenciatura de universidades costarricenses durante el periodo 2000-2007.
- Medio: Encuesta en línea con software Lime Survey se combinó con llamadas telefónicas.
- Trabajo de campo: Se realizó del 7 de junio al 8 noviembre 2010.
- Depuración de datos y obtención de resultados: 2011.
- Disciplinas estudiadas: 96
- Población: 146. 325 personas graduadas
- Tamaño final de muestra: 12. 412

En la Tabla 2 se presentan tres indicadores de la situación en el mercado laboral de las personas graduadas de las universidades costarricenses, tomando en cuenta que interesa la condición laboral (si trabaja o no), si logra ubicarse en un trabajo afín a su carrera y si la jornada que labora es suficiente de acuerdo con sus aspiraciones (si consigue o no completar su jornada laboral).

TABLA 2

PORCENTAJE DE DESEMPLEO, SUBEMPLEO POR INSUFICIENCIA DE HORAS Y DE PERSONAS GRADUADAS QUE TRABAJAN CON BAJA O NINGUNA RELACIÓN CON SU CAMPO DE ESTUDIO, 2010

Área	% Desempleo	% Subempleo por insuficiencia de horas	% trabajan con baja o ninguna relación con su carrera 1/
Todas las áreas	1,99	1,33	2,54
Artes y Letras	2,58	3,26	3,56
Ciencias Básicas	3,11	0,93	2,11
Ciencias Económicas	1,95	0,91	3,08
Ciencias Sociales	2,42	1,05	4,94
Educación	1,96	1,98	1,63
Recursos Naturales	2,48	0,54	2,54
Ingeniería	1,66	0,79	0,89
Ciencias de la Salud	0,96	0,91	1,97

1/ Corresponde al porcentaje de personas graduadas que trabajan con baja o ninguna relación con su carrera debido a que no logran conseguir empleo afín a su carrera

Es evidente que la situación laboral de las personas graduadas de las universidades costarricenses se presenta positiva, con bajos niveles de desempleo y subempleo, así como de trabajo en actividades no afines a las carreras estudiadas. En las áreas del conocimiento, el área con mayor porcentaje de desempleo es Ciencias Básicas (3,11%), en el caso de subempleo por insuficiencia de horas, arroja un índice mayor en Artes y Letras (3,26%), y en el caso de las personas que tienen empleos con baja o ninguna relación con su campo de estudio coincide esta misma área (3,56%).

EDUCACIÓN SUPERIOR Y EMPLEO, RESULTADOS Y FUTURO EN EUROPA Y AMÉRICA LATINA

JOSÉ-GINÉS MORA*

EL EMPLEO Y LA UNIVERSIDAD: UNA REFLEXIÓN

Se pueden tener visiones más o menos románticas de los orígenes de las universidades, pero lo cierto es que estas sirvieron desde la Edad Media como instrumentos para formar a los profesionales de la época (fundamentalmente, clérigos para la Iglesia y funcionarios al servicio de monarcas y nobles) en las competencias que necesitaban para llevar a cabo sus funciones. Esta era la verdadera razón para la creación de las universidades como se puede apreciar en la Real Cédula de fundación de la Universidad de San Marco de Lima, la más antigua del continente americano, que en 1551 emitió el emperador Carlos V: "...hazer Estudio General el qual sería muy provechoso en aquella tierra: porque los hijos de los Vecinos de ella, serían doctrinados, y enseñados, y cobrarían abilidad". No se puede ser más explícito: proporcionar competencias ("doctrina" y "abilidad") a los ciudadanos de aquellas tierras fue la motivación para crear la universidad decana de América y, más o menos explícito, ese ha sido desde el objetivo para crear universidades desde los primeros tiempos.

A principios del siglo XIX tuvo lugar el gran cambio de la universidad medieval por la universidad moderna. Este cambio es consecuencia de dos hechos. En primer lugar, en ese momento nace un nuevo modelo de organización social: el estado-nación liberal; en segundo lugar, la era industrial está transformando la estructura económica de los países. La universidad medieval que había proporcionado adecuadamente las competencias demandadas por las dos grandes "empresas" de la época (la Iglesia y la Corona) se había quedado obsoleta ante el fenómeno del surgimiento de los estados nacionales y de la era industrial. Ambos sistemas necesitaban nuevos profesionales y las universidades se aprestaron a proporcionárselos.

* Institute of Education, University of London

El modelo profesionalizante de la educación superior estaba concebido para dar respuesta a las necesidades de un mercado laboral caracterizado por:

- Profesiones bien definidas, escasamente intercomunicadas, con competencias profesionales claras y, en muchos casos, hasta legalmente fijadas. La escasa intercomunicación que las profesiones tenían entre ellas hace que las competencias requeridas sean siempre específicas y relacionadas con un aspecto concreto del mundo laboral.
- Profesiones estables, cuyas exigencias de competencias profesionales apenas cambiaban a lo largo de la vida profesional.

El sistema de educación superior, y de alguna manera del conjunto del sistema educativo, daban respuesta a estas necesidades específicas del mercado laboral. La palabra “licenciado”, de tanto arraigo en los sistemas universitarios, representa bien ese sentido que se le ha dado a la universidad como otorgadora de licencias para ejercer las profesiones. Lógicamente, si se trataba de formar profesiones, que además iban a ser estables durante mucho tiempo, las universidades formaban enseñando el estado del arte en cada profesión. Todos los conocimientos que podían ser necesarios para ejercer la profesión debían de ser inculcados a los jóvenes estudiantes. La hipótesis era de todo lo que no se aprendía en la universidad ya no se iba a aprender posteriormente. Los profesores, actores principales del proceso educativo, debían de tratar que los estudiantes aprendieran el máximo de conocimientos específicos que iban a ser necesarios en la vida laboral, pero, sobre todo, los profesores debían garantizar que ningún estudiante que obtuviera el título académico (que también era profesional) careciera de esos conocimientos imprescindibles para el ejercicio de la profesión. La universidad y el profesor eran garantes de que los graduados tuvieran las competencias profesionales necesarias. Las universidades no solo dan la habilitación académica, sino también la profesional, al contrario de lo que sucede en el mundo anglosajón en el que la habilitación para el ejercicio profesional lo otorgan los gremios profesionales y no las universidades.

Lo que está sucediendo ahora es que los pilares que dieron lugar a los cambios de paradigma universitario a principios del siglo XIX (estado-nación y era industrial) están empezándose a desmoronar y están siendo sustituidos lenta pero inexorablemente por otros contextos. La sociedad nacional se ve gradualmente sustituida por la sociedad global y la era industrial por la era del conocimiento, y como síntesis modélica de globalización y conocimiento instantáneo, internet y todos los nuevos mecanismos de información que lleva aparejados. Si los dos pilares que dieron lugar a la universidad moderna (en aquel caso, como renovación de la medieval) se desmoronan, habrá que ir pensando que quizá el modelo de universidad, y su modelo de formación, haya que cambiarlo, so pena de que las mismas universidades acaben desmoronándose como ya pasó en la época de la Ilustración. Cambiar el modelo es esencial, en lo que al aprendizaje se refiere, cambiar el tipo de competencias que se transmiten a los estudiantes. Pero cambiar las competencias que se aprenden en la universidad exige aplicar cambios, posiblemente drásticos, en los modelos de enseñanza y aprendizaje, porque resulta evidente que los métodos tradicionales de profe-

sores impartiendo “doctrina” no son útiles para desarrollar la mayoría de las competencias innovadoras que la sociedad actual necesita.

Todos los cambios de contexto que se han mencionado conducen a la definición de lo que se podría llamar un nuevo modelo de universidad caracterizada por la globalización (compitiendo en un entorno global), por la universalidad (sirviendo a todos y en todo momento) y por la necesidad de dar respuesta a las nuevas demandas de la sociedad del conocimiento, incluyendo muy especialmente el uso de las nuevas tecnologías. El proceso de Bolonia no es nada más que la concreción a nivel europeo de este nuevo cambio de contexto que se extiende mucho más allá. Sin embargo, aunque las tendencias generales parecen claras, el nuevo contexto, precisamente por ser nuevo, es incierto y complejo. Aunque se puedan prever las grandes tendencias, los detalles exigen una actitud de constante reflexión y análisis para tratar de que las universidades sean capaces de responder con rapidez y adecuadamente a los cambios del contexto. La nueva universidad no es lo mismo de antes, sino más grande. Es una nueva institución que debe adoptar nuevos objetivos y mecanismos flexibles de adaptación continua a esos objetivos. Todo un reto para unas instituciones lastradas en general por excesivas rigideces en su funcionamiento.

El mercado laboral de la sociedad del conocimiento es diferente al de la era industrial. Las profesiones ya no están, salvo excepciones, tan claramente definidas. La multidisciplinariedad es una necesidad creciente en los puestos de trabajo. Por otro lado, los conocimientos se hacen obsoletos en muy breve período de tiempo. Los modelos pedagógicos tradicionales en los que un profesor trata de enseñar el estado del arte de una profesión no sirven ya. Hay que crear un entorno de aprendizaje continuo alrededor de los estudiantes que les capacite para seguir aprendiendo a lo largo de toda la vida y permanecer receptivos a todos los cambios conceptuales, científicos y tecnológicos que vayan apareciendo durante su vida activa. Hay que pasar de un modelo basado en la acumulación de conocimientos a otro modelo basado en una actitud permanente y activa hacia el aprendizaje. Dado que la transmisión de los conocimientos no puede seguir siendo el único objetivo del proceso educativo, el modelo pedagógico basado en el profesor como transmisor de conocimientos debe ser sustituido por otro modelo en el que el alumno se convierte en el agente activo del proceso de aprendizaje que deberá seguir manteniendo durante toda vida. La función del profesor será la de dirigir y entrenar al estudiante en ese proceso de aprendizaje.

El nuevo modelo europeo de créditos transferibles (ECTS), que se está implantado en las universidades europeas, no es un simple sistema contable, representa (o al menos, debería representar) un medio para implantar los nuevos roles de profesores y alumnos. Lo nuevo con los créditos ECTS, y su ventaja fundamental en comparación con los sistemas más tradicionales, es que no se apoyan en el número de horas de clase (que son más una unidad de enseñanza que una unidad de aprendizaje), sino en el esfuerzo de formación global del estudiante, cualquiera que sea el modo de aprender. Los créditos tradicionales basados en horas lectivas siempre se han adaptado mal a los modos de aprendizaje no presencial como son los cursos a distancia u online, que son cada vez más numerosos y más convincentes para estudiantes no tra-

dicionales. Por ello, los créditos ECTS están definidos con base al número de horas de aprendizaje de todo tipo que debe invertir un estudiante medio para lograr los resultados fijados en una cierta unidad de aprendizaje que puede ser una asignatura, un bloque o un “módulo”. Estas horas de aprendizaje pueden consistir en asistir a clases tradicionales, participar en trabajos de laboratorio o ejercicios prácticos, buscar informaciones y datos para escribir un ensayo, preparar una tesina o una tesis, desempeñar un periodo de prácticas en una empresa, un museo o una clínica, aprender un idioma extranjero en horas nocturnas fuera de la universidad, aprender online con base a material didáctico reservado para estudiantes matriculados o disponibles para todos en la Red (material didáctico “abierto”), etc.

La educación no es la única solución al problema del empleo, pero la educación es uno de los factores claves a considerar en la búsqueda de soluciones a este problema. En el modelo pedagógico de la universidad tradicional, los conocimientos, y especialmente los teóricos, son el objetivo principal del modelo formativo. Sin embargo, todo indica que las necesidades del nuevo contexto de la educación superior exigen formar a los individuos en un conjunto amplio de competencias que incluyan los conocimientos, pero también las habilidades y las actitudes que son requeridas en el puesto de trabajo. Las competencias, entendidas como aquellos talentos, destrezas, capacidades, actitudes y valores de los graduados que contribuyen a elevar la productividad, pueden ser el elemento esencial en la senda hacia el crecimiento económico sostenible y el desarrollo en un entorno económico crecientemente globalizado. El progreso tecnológico, además, acelera los sesgos alcistas en la demanda de competencias, con transformaciones que incluyen incrementos tanto en la demanda como en la oferta de trabajadores más y mejor formados, la elevación general de los rendimientos educativos, y la introducción de tecnologías que benefician relativamente más a los individuos con mayor nivel de competencias.

EMPLEO Y UNIVERSIDAD: ALGUNOS DATOS EMPÍRICOS

Las ideas presentadas en el apartado anterior pueden ser contrastadas y discutidas con los datos empíricos que se presentan en este segundo apartado. Basándose en la encuesta REFLEX y PROFLEX¹, se verán algunas de las

¹ El Proyecto de investigación REFLEX “*El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento: Nuevas Exigencias en la Educación Superior en Europa*” se planteó para dar respuesta a cuestiones como qué competencias requieren los titulados para funcionar adecuadamente en la sociedad del conocimiento así como las dificultades que encuentran en su transición al mercado laboral y el papel que desempeñan las universidades en este proceso. Para ello se realizó una encuesta a los graduados universitarios que obtuvieron la titulación cinco años antes del momento de la entrevista. Este momento fue seleccionado por los expertos como el más idóneo para la aplicación del cuestionario ya que, en términos generales, es entonces cuando los titulados tienden a la reflexión sobre las experiencias pasadas y sus posibilidades futuras, así como sobre sus expectativas sobre la siguiente fase. En este proyecto de ámbito internacional participaron universidades de países como Alemania, Austria, España, Finlandia, Francia, Italia, Noruega, Países Bajos, Reino Unido, Bélgica, República Checa, Portugal, Suiza, Japón y Estonia. En España la encuesta se dirigió a todos

características básicas del empleo de los graduados, de su experiencia universitaria y de los resultados obtenidos. Los resultados se presentan para Europa y Latinoamérica en conjunto, y para algunos países concretos como España, Francia, Alemania, Reino Unido, Chile, México y Uruguay.

Métodos de Enseñanza y Aprendizaje

En el cuestionario se preguntaba a los egresados sobre los métodos de enseñanza-aprendizaje empleados con mayor frecuencia en sus estudios superiores. Para ello, se les mostraba un listado de once metodologías distintas y se les pedía que valoraran su grado de aplicación en la universidad mediante una escala Likert de 1=“Nada” a 5=“Mucho”. Es fácil observar en la tabla 1 que existe cierta tendencia de los egresados latinoamericanos a asignar puntuaciones más altas que los europeos. Este fenómeno se observa de forma reiterada entre los egresados latinoamericanos en todas las preguntas de la encuesta relativas a valoraciones u opiniones medidas mediante escalas Likert. Esta predisposición a asignar puntuaciones elevadas se asocia a razones de índole cultural que a mayores valoraciones aplicables a todos los ítemes. Para evitar este efecto, en la tabla 2 se presentan los mismos resultados, pero restando la media de las respuestas por país a cada uno de los valores del mismo país. De ese modo, ya con independencia de los efectos “país”, se puede apreciar en la tabla 2 que todos los graduados, excepto los españoles, perciben cierta tendencia a enfatizar la importancia de la asistencia a clase, a la formación teórica y a los trabajos escritos, mientras que la participación en proyectos, las prácticas en empresa y el aprendizaje basado en problemas son menos usados en las universidades.

TABLA 1

VALORACIÓN EN TÉRMINOS ABSOLUTOS DE LAS METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE EMPLEADAS CON MAYOR ÉNFASIS EN LA CARRERA (MEDIA ARITMÉTICA)

	ES	FR	DE	UK	EU	CL	MX	UR	LA
Asistencia a clase	2.96	4.02	4.00	4.22	3.85	3.80	4.15	4.11	4.01
Trabajos en grupo	2.91	3.26	3.00	2.91	3.07	3.67	3.86	3.95	3.81
Proyectos de investigación	1.87	2.28	1.92	2.58	2.07	2.79	3.41	3.40	3.17
Prácticas en empresas	2.35	2.80	3.33	2.30	2.64	2.99	2.67	3.45	2.86

los titulados en Diplomatura, Ingeniería y Arquitectura Técnica, Licenciatura, Arquitectura o Ingeniería, aunque no se incluyeron los doctorados ni otros tipos de posgrado. De esta forma se recopilaban las valoraciones de más de 5.400 titulados españoles sobre sus estudios universitarios y la transición al mercado laboral. Asimismo, el número de titulados encuestados a nivel internacional superó los 40.000 registros. Posteriormente este mismo proyecto fue puesto en práctica en Latinoamérica a través del proyecto “El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento”, también conocido como Proyecto PROFLEX. En este proyecto se encuestaron graduados de 6 universidades, pero por cuestiones muestrales solo se pueden presentar resultados por país de Chile, México y Uruguay.

TABLA 1. Continuación

	ES	FR	DE	UK	EU	CL	MX	UR	LA
Conocimientos prácticos y metodológicos	2.90	3.20	3.11	3.44	3.03	3.65	3.53	3.78	3.61
Teorías, conceptos y paradigmas	3.81	3.05	3.44	3.48	3.68	3.97	3.84	3.94	3.91
El profesor como fuente de información	3.74	3.50	3.32	3.12	3.47	3.60	3.60	3.56	3.60
Proyectos o problemas	2.63	2.43	2.74	3.14	2.69	3.26	3.45	3.47	3.39
Trabajos escritos	3.08	3.51	3.50	4.18	3.35	3.70	3.86	3.70	3.81
Exposiciones orales	2.40	3.08	3.21	3.03	2.98	3.52	3.78	3.13	3.64
Exámenes de opción múltiple	2.80	1.58	2.01	1.80	2.29	3.02	3.04	2.99	3.02
N	5270	1661	1689	1550	37689	2908	4017	661	9024

Respuestas medidas en escala Likert de 1 = "Nada" a 5 = "Mucho",

Resultados para España (ES), Francia (FR), Alemania (DE), Reino Unido (UK), Conjunto de países europeos (EU), Chile (CL), México (MX), Uruguay (UR) y conjunto de países de Latinoamérica (LA)

TABLA 2

VALORACIÓN EN TÉRMINOS RELATIVOS DE LAS METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE EMPLEADAS CON MAYOR ÉNFASIS EN LA CARRERA (MEDIA ARITMÉTICA-MEDIA PAÍS)

	ES	FR	DE	UK	EU	CL	MX	UR	LA
Asistencia a clase	0.10	1.05	0.95	1.11	0.84	0.35	0.59	0.52	0.48
Trabajos en grupo	0.05	0.29	-0.05	-0.20	0.06	0.22	0.30	0.36	0.28
Participación en proyectos de investigación	-0.99	-0.69	-1.13	-0.53	-0.94	-0.66	-0.15	-0.19	-0.36
Prácticas en empresas, instituciones o similares	-0.51	-0.17	0.28	-0.81	-0.37	-0.46	-0.89	-0.14	-0.67
Conocimientos prácticos y metodológicos	0.04	0.23	0.06	0.33	0.02	0.20	-0.03	0.19	0.08
Teorías, conceptos y paradigmas	0.95	0.08	0.39	0.37	0.67	0.52	0.28	0.35	0.38
El profesor era la principal fuente de información	0.88	0.53	0.27	0.01	0.46	0.15	0.04	-0.03	0.07
Aprendizaje basado en proyectos o problemas	-0.23	-0.54	-0.31	0.03	-0.32	-0.19	-0.11	-0.12	-0.14
Trabajos escritos	0.22	0.54	0.45	1.07	0.34	0.25	0.30	0.11	0.28
Exposiciones orales	-0.46	0.11	0.16	-0.08	-0.03	0.07	0.22	-0.46	0.11
Realización de exámenes de opción múltiple	-0.06	-1.39	-1.04	-1.31	-0.72	-0.43	-0.52	-0.60	-0.51

Utilidad de la Carrera

Se preguntaba a los graduados sobre la valoración de su carrera preguntándoles si había sido una buena base para seis posibles actividades vitales y profesionales posteriores. Los resultados (tabla 3) muestran una tendencia a considerar las carreras universitarias como buena base para todas las utilidades propuestas, excepto el desarrollo de la capacidad como emprendedor y el poder realizar el trabajo actual, es decir, las dos cuestiones más relacionadas con la empleabilidad.

TABLA 3

VALORACIÓN EN TÉRMINOS RELATIVOS DE LA UTILIDAD DE LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS (MEDIA ARITMÉTICA-MEDIA PAÍS)

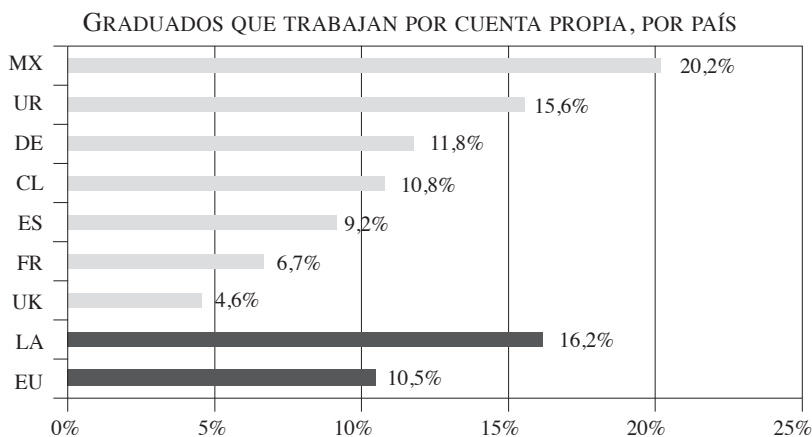
	ES	FR	DE	UK	EU	CL	MX	UR	LA
Empezar a trabajar	0.10	0.00	0.23	0.11	0.20	0.17	0.02	0.06	0.07
Aprender en el trabajo	0.10	0.16	0.15	0.07	0.22	0.18	0.11	0.11	0.13
Realizar las tareas de tu trabajo actual	-0.19	-0.15	0.04	-0.07	0.02	0.01	-0.02	-0.03	-0.02
Mejorar tus perspectivas profesionales	0.10	0.00	0.07	0.24	0.12	0.01	0.08	0.06	0.05
Mejorar tu desarrollo personal	0.42	0.38	0.70	0.63	0.47	0.07	0.15	0.16	0.12
Desarrollar tu capacidad como emprendedor	-0.55	-0.39	-1.19	-0.97	-1.02	-0.46	-0.34	-0.38	-0.37

Trabajo por cuenta propia

La cuestión del autoempleo se planteó a los encuestados preguntándoles si trabajaban por cuenta propia en el momento de la entrevista. En términos generales (Gráfico 1), los egresados latinoamericanos mostraron mayor tendencia que los europeos al autoempleo y concretamente México y Uruguay resultaron ser los países con mayores porcentajes de egresados que respondieron afirmativamente a esta cuestión. Únicamente los egresados alemanes aventajaron a los chilenos en este aspecto, quedando relegados a los últimos puestos los egresados ingleses y franceses. Este resultado puede parecer sorprendente, pero lo es menos cuando se analizan los modelos de organización del trabajo en cada país. Por ejemplo, en algunos países los abogados trabajan independientemente mientras que en otros lo hacen agrupados en despachos que funcionan formalmente como empresas de las que son empleados. En los primeros habrá más autoempleados aparentemente que en los segundos, pero en realidad solo se trata de un diferente modelo organizativo que se puede extender a otras profesiones, muy especialmente a la medicina. El autoempleo,

que en absoluto es sinónimo de emprendedurismo, no es un indicador fiable, especialmente cuando se trata de graduados.

GRÁFICO 1



SALARIO MENSUAL BRUTO

La tabla 4 muestra el salario mensual bruto por país en dólares americanos (USD) corregidos por la Paridad de Poder Adquisitivo (PPA) para los países considerados. En esta tabla se puede observar que los salarios más elevados corresponden a los egresados europeos. Entre los egresados europeos los españoles resultaron tener los salarios más bajos mientras que los egresados chilenos afirmaron percibir los mayores salarios de Latinoamérica.

Por otro lado, los incrementos en el salario percibidos por los egresados europeos gracias a la realización de horas extraordinarias y dedicación a otro/s trabajo/s resultó ser mucho mayor que el correspondiente a los latinoamericanos.

En cualquier caso, se perciben diferencias muy grandes de salarios que no son fácilmente explicables por el nivel de desarrollo económico de los países (compárense, por ejemplo los casos de Francia y Alemania). Es obvio que hay diferentes maneras de “premiar” a los graduados que dependen de otros factores.

TABLA 4

SALARIO MENSUAL BRUTO SEGÚN CONTRATO Y TOTAL EN DÓLARES USD Y DÓLARES USD (PPA), POR PAÍS (MEDIA ARITMÉTICA)

	Según contrato		Total	
	USD	USD (PPA)	USD	USD (PPA)
ES	\$ 1,746	\$ 1,632	\$ 1,811	\$ 1,692
FR	\$ 2,570	\$ 2,090	\$ 2,612	\$ 2,124

TABLA 4. Continuación

	Según contrato		Total	
	USD	USD (PPA)	USD	USD (PPA)
DE	\$ 3,788	\$ 3,210	\$ 4,574	\$ 3,876
UK	\$ 3,222	\$ 3,222	\$ 3,335	\$ 3,335
EU	\$ 2,702	-	\$ 2,888	-
CL	\$ 1,539	-	\$ 1,689	-
MX	\$ 898	\$ 1,321	\$ 1,082	\$ 1,591
UR	\$ 1,079	-	\$ 1,226	-
LA	\$ 1,162	-	\$ 1,327	-

El salario de los egresados no solo mostró grandes oscilaciones en función del país considerado, sino también según el área de estudio y el género de los encuestados. Generalmente, los egresados varones manifestaron tener salarios más elevados que las mujeres. Sin embargo, las diferencias salariales por razones de género fueron más acusadas en los países europeos que en los latinoamericanos. De hecho, el promedio del salario mensual bruto para las egresadas mujeres en América Latina es ligeramente superior al de los hombres.

Ajuste del área de estudio en la universidad a la requerida en el trabajo

En el cuestionario se solicitaba a los encuestados que valoraran si su trabajo se adecuaba al área de estudio de su carrera. En la tabla 5 se puede observar que los egresados latinoamericanos, y concretamente los chilenos, afirmaron obtener trabajos más acordes con su área de estudio que los europeos. Entre los egresados europeos se dieron grandes discrepancias, pues mientras que la mayoría de los alemanes señalaron que sus trabajos eran acordes con su área de estudio, el porcentaje de egresados ingleses, españoles y franceses en esta situación resultó ser notablemente inferior.

TABLA 5

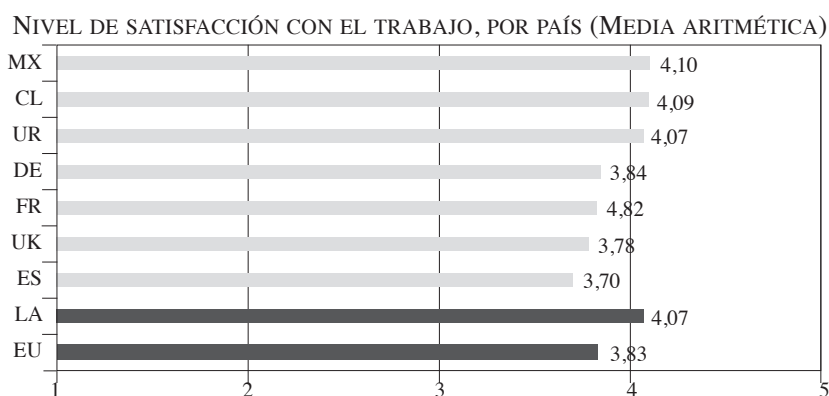
AJUSTE ENTRE EL ÁREA DE ESTUDIO EN LA UNIVERSIDAD Y LA REQUERIDA EN EL TRABAJO, POR PAÍS (PORCENTAJE)

	ES	FR	DE	UK	EU	CL	MX	UR	LA
Exclusivamente tu propia área de estudios	26.3	34.6	37.3	32.1	33.1	43.8	33.3	23.5	36.1
Tu propia área o alguna relacionada	55.2	45.5	51.6	42.6	52.7	51.4	55.0	65.5	54.7
Un área totalmente diferente	8.2	7.8	4.3	8.6	6.7	2.7	6.6	6.2	5.1%
Ningún área en particular	10.3	12.1	6.8	16.7	7.5	2.1	5.1	4.9	4.0
N	4678	1398	1493	1238	33046	2479	3403	388	7122

SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO

El resultado anterior afecta directamente a la satisfacción de los egresados con sus trabajos. En este sentido, resulta coherente el resultado mostrado en el Gráfico 2, donde se observa que los egresados latinoamericanos son los más satisfechos con sus trabajos, seguidos inmediatamente por los alemanes. La satisfacción laboral constituye otro de los resultados tradicionalmente empleados como indicadores de éxito laboral, en este caso perteneciente a la dimensión subjetiva del concepto, ya que procede de las valoraciones y percepciones de los egresados a partir de su experiencia laboral.

GRÁFICO 2



COMPETENCIAS

El cuestionario PROFLEX plantea a los egresados una reflexión sobre las competencias que poseen así como las que necesitan en sus puestos de trabajo y la contribución de la universidad a su aprendizaje. Para ello se formula al egresado las siguientes preguntas:

- A. ¿Cómo valoras tu actual nivel de competencias?
- B. ¿Qué nivel de competencias necesitas en tu trabajo actual?
- C. ¿En qué medida ha contribuido tu carrera al desarrollo de estas competencias?

Las respuestas de los graduados se midieron mediante una escala Likert de 1 a 7 donde el nivel más bajo correspondía al 1 y el más alto al 7.

La Tabla 6 proporciona una perspectiva general del nivel de competencias propio percibido por los egresados cinco años después de la universidad. La presentación de los resultados en términos relativos permite identificar y distinguir las competencias consideradas puntos fuertes y débiles por los graduados universitarios de distintos países. De hecho, es fácil observar en

esta tabla que ciertas competencias son consideradas como puntos débiles por los graduados, independientemente del país donde estudiaron. Entre ellas, la capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros se presenta como la competencia menos desarrollada por los graduados, seguida de otras competencias relacionadas con el liderazgo, como la capacidad de negociar de forma eficaz, detectar nuevas oportunidades, movilizar las capacidades de otros y hacer valer la autoridad. Por el contrario, otras capacidades destacan por el alto nivel de desarrollo percibido entre los graduados. Las más destacadas son las capacidades de trabajar en equipo, utilizar herramientas informáticas, trabajar bajo presión y adquirir con rapidez nuevos conocimientos.

TABLA 6

VALORACIÓN EN TÉRMINOS RELATIVOS DEL NIVEL DE COMPETENCIAS PROPIOS DE LOS GRADUADOS (MEDIA ARITMÉTICA-MEDIA PAÍS)

	ES	FR	DE	UK	EU	CH	MX	UR	LA
Dominio de tu área	0.09	0.17	0.33	0.00	0.41	0.04	-0.04	0.05	0.18
Conocimientos de otras áreas	-0.73	-0.58	-0.74	-0.83	-0.80	-0.79	-0.64	-0.63	-0.48
Pensamiento analítico	-0.09	0.43	0.10	0.08	0.05	0.19	0.06	0.15	0.13
Adquirir conocimientos	0.60	0.64	0.47	0.41	0.33	0.43	0.33	0.45	0.18
Negociar	-0.53	-0.93	-0.58	-0.29	-0.31	-0.35	-0.09	-0.30	-0.05
Trabajar bajo presión	0.28	0.23	0.41	0.53	0.54	0.40	0.31	0.30	0.32
Detectar oportunidades	-0.38	-0.55	-0.05	-0.16	-0.37	-0.10	0.01	-0.07	-0.10
Coordinar actividades	0.34	0.25	0.45	0.53	0.33	0.28	0.26	0.10	0.19
Usar el tiempo de forma eficaz	0.40	0.38	0.11	0.47	0.57	0.08	0.14	-0.10	0.33
Trabajar en equipo	0.67	0.38	0.46	0.77	0.40	0.39	0.36	0.37	0.31
Movilizar capacidades	-0.27	-0.25	-0.21	-0.11	-0.24	-0.07	-0.06	-0.18	-0.02
Hacerse entender	0.41	0.34	0.02	0.45	0.35	0.23	0.21	0.20	0.35
Hacer valer tu autoridad	-0.32	-0.35	-0.51	-0.27	-0.32	-0.01	0.15	0.04	0.05
Herramientas informáticas	0.41	0.67	0.47	0.72	0.39	0.17	0.18	0.27	-0.01
Nuevas ideas y soluciones	0.21	0.14	0.13	0.14	0.11	0.20	0.22	0.13	0.18
Cuestionar ideas propias o ajenas	0.18	0.15	0.12	0.34	-0.10	0.10	-0.02	-0.11	-0.17
Presentar en público	-0.33	-0.30	-0.21	-0.38	-0.32	0.07	-0.10	-0.04	-0.12
Redactar informes	0.37	0.24	0.18	0.39	0.12	0.23	0.07	0.07	0.05
Idiomas extranjeros	-1.26	-1.08	-0.98	-2.74	-1.15	-1.54	-1.33	-0.72	-1.34
N	4918	1583	1643	1534	35681	2457	4389	550	8646

La Tabla 7 muestra las valoraciones de los graduados sobre el nivel de competencias requerido para desempeñar las tareas inherentes a sus puestos de trabajo. Cabe resaltar que esta cuestión no hace referencia a los requerimientos exigidos durante el proceso de selección para el puesto de trabajo. Esta puntualización permite observar que, aunque la capacidad de escribir y

hablar en idiomas extranjeros es una de las capacidades más valoradas en los procesos de selección, según la percepción de los graduados es en realidad la menos necesaria para la realización de sus tareas.

Otra competencia poco requerida en el puesto de trabajo son los conocimientos de otras áreas o disciplinas, así como las competencias vinculadas a la capacidad de liderazgo, enumeradas en el apartado anterior. De esta forma, aunque los graduados manifestaron no tener un alto nivel en estas competencias de liderazgo, también señalaron que sus trabajos no exigían mayores niveles de desempeño. Por el contrario, otras competencias como coordinar actividades, usar el tiempo de forma eficaz, trabajar en equipo y hacerse entender fueron remarcadas como las más importantes en los trabajos de los graduados.

En este aspecto, resulta interesante comprobar cómo las percepciones de los graduados sobre las capacidades necesarias para realizar su trabajo son muy similares, independientemente del país. A grandes rasgos, no es posible identificar competencias cuyo nivel de exigencia oscile significativamente en función del país examinado, lo que es en principio sorprendente dados los distintos estadios de desarrollo económico de los países considerados.

TABLA 7

VALORACIÓN EN TÉRMINOS RELATIVOS DEL NIVEL DE COMPETENCIAS
REQUERIDO EN LOS TRABAJOS DE LOS GRADUADOS
(MEDIA ARITMÉTICA-MEDIA PAÍS)

	ES	FR	DE	UK	EU	CH	MX	UR	LA
Dominio de tu área	0.28	0.38	0.65	0.26	0.41	0.26	0.12	0.25	0.18
Conocimientos de otras áreas	-0.74	-0.77	-0.83	-0.98	-0.80	-0.53	-0.44	-0.45	-0.48
Pensamiento analítico	-0.19	0.40	-0.02	-0.05	0.05	0.19	0.09	0.08	0.13
Adquirir conocimientos	0.28	0.36	0.41	0.23	0.33	0.22	0.15	0.18	0.18
Negociar	-0.27	-0.74	-0.51	-0.20	-0.31	-0.19	0.03	-0.14	-0.05
Trabajar bajo presión	0.46	0.41	0.85	0.78	0.54	0.36	0.28	0.27	0.32
Detectar oportunidades	-0.52	-0.98	-0.10	-0.31	-0.37	-0.20	-0.04	-0.13	-0.10
Coordinar actividades	0.32	0.24	0.49	0.62	0.33	0.21	0.21	0.01	0.19
Usar el tiempo de forma eficaz	0.68	0.85	0.65	0.97	0.57	0.37	0.27	0.40	0.33
Trabajar en equipo	0.53	0.41	0.45	0.86	0.40	0.35	0.28	0.19	0.31
Movilizar capacidades	-0.17	-0.11	-0.19	-0.07	-0.24	0.01	-0.02	-0.16	-0.02
Hacerse entender	0.71	0.85	0.04	0.81	0.35	0.42	0.28	0.37	0.35
Hacer valer tu autoridad	-0.06	0.05	-0.28	0.00	-0.32	0.03	0.09	-0.20	0.05
Herramientas informáticas	0.23	0.22	0.27	0.47	0.39	-0.09	0.01	0.12	-0.01
Nuevas ideas y soluciones	0.28	0.04	0.06	0.01	0.11	0.16	0.19	0.26	0.18
Cuestionar ideas propias o ajenas	-0.18	-0.06	-0.30	0.04	-0.10	-0.13	-0.14	-0.22	-0.17
Presentar en público	-0.24	-0.15	-0.22	-0.46	-0.32	-0.07	-0.14	-0.28	-0.12
Redactar informes	0.21	0.04	0.10	0.24	0.12	0.09	0.01	0.12	0.05
Idiomas extranjeros	-1.55	-1.47	-1.60	-3.13	-1.15	-1.52	-1.32	-0.69	-1.34
N	4255	1342	1467	1337	31895	2167	3758	505	7518

La Tabla 8 muestra las valoraciones de los graduados sobre la contribución de la carrera al proceso de adquisición de competencias². Estos datos permiten valorar la adquisición de conocimiento tal y como se ha entendido este concepto tradicionalmente, como principal competencia obtenida en la universidad, así como otras competencias de carácter metacognitivo, como el pensamiento analítico y la capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos. Los graduados manifestaron que la universidad juega un papel fundamental en la adquisición de competencias vinculadas a la comunicación como hacerse entender, presentar en público productos, ideas o informes y redactar informes o documentos. Otras competencias como el trabajo en equipo o la capacidad de trabajar bajo presión, asociadas a las capacidades de cooperación y ejecución de tareas también se adquieren en las universidades, según las valoraciones de los graduados.

Los graduados de todos los países coincidieron al señalar que la capacidad de escribir y hablar idiomas extranjeros es el principal punto débil de los estudios universitarios, así como las competencias de liderazgo y los conocimientos de otras áreas.

TABLA 8

VALORACIÓN EN TÉRMINOS RELATIVOS DE LA CONTRIBUCIÓN DE LA CARRERA A LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS (MEDIA ARITMÉTICA-MEDIA PAÍS)

	ES	FR	DE	UK	EU	CH	MX	UR	LA
Dominio de tu área	0.49	-	-	-	-	0.50	0.25	0.54	0.35
Conocimientos de otras áreas	-0.31	-	-	-	-	-0.24	-0.25	0.02	-0.23
Pensamiento analítico	0.52	-	-	-	-	0.63	0.36	0.65	0.47
Adquirir conocimientos	0.84	-	-	-	-	0.57	0.34	0.55	0.42
Negociar	-0.74	-	-	-	-	-0.63	-0.22	-0.48	-0.37
Trabajar bajo presión	0.04	-	-	-	-	0.32	0.16	0.17	0.20
Detectar oportunidades	-0.56	-	-	-	-	-0.29	-0.13	-0.30	-0.19
Coordinar actividades	0.08	-	-	-	-	-0.03	0.12	-0.21	0.05
Usar el tiempo de forma eficaz	0.32	-	-	-	-	0.09	0.09	0.02	0.09
Trabajar en equipo	0.70	-	-	-	-	0.47	0.45	0.43	0.47
Movilizar capacidades	-0.33	-	-	-	-	-0.20	-0.07	-0.34	-0.13
Hacerse entender	0.38	-	-	-	-	0.34	0.25	0.28	0.27
Hacer valer tu autoridad	-0.60	-	-	-	-	-0.38	-0.08	-0.49	-0.22
Herramientas informáticas	-0.41	-	-	-	-	-0.30	-0.16	-0.12	-0.18
Nuevas ideas y soluciones	0.10	-	-	-	-	0.12	0.18	0.10	0.16
Cuestionar ideas propias o ajenas	0.16	-	-	-	-	0.08	0.01	0.03	0.01
Presentar en público	0.06	-	-	-	-	0.35	0.02	0.17	0.15
Redactar informes	0.56	-	-	-	-	0.45	0.05	0.23	0.20
Idiomas extranjeros	-1.36	-	-	-	-	-1.84	-1.38	-1.25	-1.51
N	4756	-	-	-	4756	2388	4326	532	8463

² La encuesta REFLEX solo incluía esta cuestión en el caso de España, por lo que no se pueden presentar datos de otros países europeos.

Valores Laborales

En los últimos años los graduados universitarios han experimentado cambios en sus carreras profesionales. Siempre se habían considerado como exitosas las carreras profesionales que llevaban al desempeño de algún cargo bien remunerado y en una posición elevada en la jerarquía de la organización. Sin embargo, numerosos estudios han detectado que los individuos con este perfil no siempre se encuentran satisfechos con su situación laboral. En este sentido es posible contemplar dos dimensiones en cuanto a la definición de éxito laboral entre los graduados. En primer lugar, existe una dimensión objetiva que incluye todos los indicadores relativos a las condiciones laborales del individuo como el salario o la posición en la empresa. Por otro lado, los indicadores correspondientes a la dimensión subjetiva del éxito se vinculan a aspectos relacionados con la satisfacción laboral, la conciliación entre la vida laboral y familiar, la autonomía en el trabajo y el reconocimiento social. En este apartado se presentan esos aspectos concernientes a la dimensión subjetiva del éxito laboral de los graduados universitarios. Para ello se analizan los resultados a las preguntas planteadas a los egresados sobre sus valores y orientaciones: “Indica la importancia que las siguientes características del trabajo tienen para ti y en qué medida se aplican a tu situación laboral actual”. Las respuestas a esta pregunta se medían utilizando una escala Likert de 1 a 5 siendo 1 el valor correspondiente al nivel más bajo y 5 el más alto.

En términos generales (tabla 9), tanto los graduados europeos como los latinoamericanos conceden mayor importancia a la estabilidad laboral, la oportunidad de aprender cosas nuevas o la conciliación entre la vida familiar y laboral. Asimismo, todos coinciden en desplazar el prestigio social al último lugar en su lista de prioridades. La posibilidad de obtener ingresos elevados, afrontar retos o el tiempo para el ocio ocupan posiciones intermedias, que varían levemente entre distintos países.

TABLA 9

VALORACIÓN EN TÉRMINOS RELATIVOS DE LA IMPORTANCIA ASIGNADA A LOS VALORES LABORALES POR LOS GRADUADOS (MEDIA ARITMÉTICA-MEDIA PAÍS)

	ES	FR	DE	UK	EU	CH	MX	UR	LA
Autonomía	-0.03	0.37	0.68	0.03	0.29	0.12	0.04	0.10	0.07
Estabilidad laboral	0.39	0.07	0.44	0.32	0.23	0.12	0.18	0.17	0.16
Aprender cosas nuevas	0.31	0.55	0.44	0.50	0.45	0.25	0.24	0.29	0.25
Ingresos elevados	-0.18	-0.29	-0.26	-0.19	-0.25	-0.16	-0.12	-0.10	-0.12
Afrontar nuevos retos	-0.13	-0.16	0.17	0.31	0.09	0.09	0.10	0.09	0.10
Perspectivas profesionales	0.11	-0.17	-0.51	0.24	-0.10	0.16	0.09	0.11	0.13
Actividades recreativas	0.19	-0.01	-0.04	0.28	0.11	-0.05	-0.21	-0.12	-0.15
Prestigio social	-0.69	-0.63	-0.63	-0.82	-0.66	-0.55	-0.32	-0.51	-0.43
Utilidad para la sociedad	-0.20	-0.03	-0.26	-0.04	-0.22	-0.06	0.00	-0.07	-0.03
Conciliación laboral	0.22	0.34	-0.07	-0.60	0.05	0.11	-0.02	0.03	0.05
N	4959	1597	1645	1527	35164	2407	3094	538	7306

COMPETENCIAS Y MODOS DE APRENDIZAJE

¿Cómo puede la universidad mejorar las competencias de los graduados de modo que tengan un desarrollo personal y una vida laboral más adecuada? La respuesta, en principio, es obvia: transformando los modos de enseñanza y aprendizaje de modo que estos sirvan para incrementar las competencias que necesitan los graduados. El segundo paso, saber qué es más efectivo para conseguir ese fin, es ya algo más complejo.

Si se adopta un modelo de función de producción, se podría decir que la formación en competencias es el resultado de un conjunto de elementos que actúan de forma simultánea. Evidentemente, las condiciones personales y familiares, los estudios elegidos, el contexto y, desde luego, los modos básicos de enseñanza y aprendizaje utilizados en la carrera que el graduado estudió.

Utilizando un modelo complejo de análisis multivariante, se han calculado los efectos de los distintos modos de enseñanza-aprendizaje sobre las 19 competencias que hemos estado manejando en este capítulo.

Un resumen final de los resultados se presenta en la Tabla 10. En esta tabla se remarcan los cuadros en los que los modos de enseñanza han resultado significativos sobre cada una de las competencias de nuestra lista. El resultado no puede ser más llamativo: el profesor como fuente principal de información no produce ninguna mejora en las competencias de los graduados y tampoco lo hace la metodología de exámenes tipo test tan caros en algunas carreras. La asistencia a clase o los trabajos escritos tienen también muy poca influencia, así como el hincapié en teorías, conceptos y paradigmas. En resumen, los procedimientos favoritos de la universidad española parecen tener un efecto muy escaso en la mejora de las competencias de los graduados. Por otro lado, hay métodos de enseñanza que influyen muy positivamente en la mejora de las competencias. La metodología de resolución de problemas, involucrar a los estudiantes en proyectos de investigación, desarrollar conocimientos prácticos y metodológicos y las presentaciones orales son modos muy positivos para incrementar la mayoría de las competencias. No hay duda sobre las conclusiones: mejorar la formación de las universidades significa esencialmente cambiar radicalmente los modos de enseñanza al uso.

TABLA 10

MODOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE QUE INFLUYEN EN LA MEJORA DE LAS COMPETENCIAS. UN RECUADRO REMARCADO SIGNIFICA QUE ESE MODO ES MUY SIGNIFICATIVO PARA LA CORRESPONDIENTE COMPETENCIA EN UN MODELO DE FRONTERA ESTOCÁSTICA QUE INCLUYE OTRAS VARIABLES DE CONTEXTO

	Trabajos grupo	Asistencia a clases	Pruebas objetivas	Presentaciones orales	Conocimientos prácticos y metodológicos	Aprendizaje basado en problemas	Proyectos de investigación	Profesor fuente de información	Teorías, conceptos y paradigmas	Prácticas en empresas	Trabajos escritos
Adquisición de conocimientos											
Detectar nuevas oportunidades											
Pensamiento analítico											
Hacer valer tu autoridad											
Hacerse entender											
Uso de herramientas informáticas											
Coordinación de actividades											
Hablar y escribir idiomas extranjeros											
Movilizar las capacidades de otros											
Capacidad negociación											
Conocimientos de otras áreas											
Dominio de la propia área o disciplina											
Presentación pública de ideas, productos											
Rendir bajo presión											
Cuestionar ideas propias o ajenas											
Encontrar nuevas ideas y soluciones											
Uso efectivo del tiempo											
Redacción de informes y documentos											
Trabajar con otras personas											

BIBLIOGRAFÍA

- DÁVILA, D., MORA, J. G. Y LUIS VILA. (2010). “Competencias para la innovación en las universidades de América Latina: un análisis empírico”. Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES), México, IISUE-UNAM/ Universia, vol. 1, núm. 1, pp. 5-23. <http://ries.universia.net.mx/index.php/ries/article/view/23/competencias>.
- MORA, J. G. (2011) Formando en competencias: ¿un nuevo paradigma?, Fundación CYD, Barcelona.
- MORA, J.G.; CAROT, J.M. Y CONCHADO, A. (2010). El profesional flexible en la sociedad del conocimiento. Proyecto PROFLEX. UPV, Valencia. www.sequimientodeegresados.com

SEGUIMIENTO DE LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA

AMÉRICA ODAR ROSARIO*
ROSA LLANOS VARGAS**
LIDIA LIZARZABURU DE CAMPOS***
CÉSAR FALCONI COSSIO****

INTRODUCCIÓN

La educación universitaria atraviesa en las últimas décadas por un conjunto de cambios en forma vertiginosa que hacen que las distintas instancias de la sociedad, los gobiernos y las mismas instituciones educativas muestren un marcado interés por elevar la calidad de la educación.

Los análisis críticos a la que están sometidas continuamente las universidades, se refieren a la real función que estas deben cumplir, además de su aporte a la sociedad, la que señalará finalmente su validez y determinará su reconocimiento.

Si bien es cierto, se reconoce que es necesario apostar por el cambio tendiente a mejorar la calidad de la educación superior, de modo que se ajuste a las demandas de la sociedad actual de un mundo globalizado.

La universidad se encuentra frente a dificultades y desafíos respecto de cómo introducir innovaciones y cómo vencer la resistencia al cambio. Una de las formas de hacerlo es conocer qué piensan los egresados y empleadores de la formación académica recibida y su incidencia en el mundo laboral desde su proceso de inserción y su desempeño profesional; asimismo, contar con algunos indicadores acerca de su formación académica.

De ahí la importancia que debiera tener al interior de cada universidad el seguimiento de los egresados universitarios en el marco del proceso de evaluación y acreditación universitaria, pues permitirá contar con información relevante para la toma de decisiones.

La formación de recursos humanos solo podrá darse cuando existe un cliente (sociedad) que requiere de personal altamente calificado (egresados)

* Docente de la Universidad Nacional del Santa – Perú - Responsable del Proyecto

** Docente de la Universidad Nacional del Santa

*** Jefa de la Oficina de Investigación de la Universidad San Pedro

**** Docente de la Universidad Nacional del Santa

y los proveedores de los mismos (universidades), quien tiene la obligación de introducir cambios para la búsqueda de la excelencia (Villasmil, 1995)¹.

Villegas (1996)² y Calderón (1999)³ señalan la importancia de evaluar no solo la capacidad de los egresados, sino proyectarse a evaluar su desempeño profesional para la realimentación del modelo educativo, dado que el profesional formado en una determinada universidad será producto e imagen de la misma y el rol que juegue en la sociedad dependerá de la orientación y formación recibida en su institución.

Asimismo, Valenti y Varela (2003)⁴ destacan la importancia que tiene para las universidades y las instituciones de educación superior el mantener relación con los egresados; independientemente de la modalidad que se adopte, debe ser parte de la política institucional.

Estrella y Valenzuela (2006)⁵ recabaron información acerca de la opinión de los empleadores sobre su formación académica y desempeño laboral y, entre sus conclusiones, señalan que la universidad y el sector productivo requieren establecer mecanismos que permitan lograr una mayor y mejor correspondencia entre la oferta educativa y el mundo laboral mediante un programa de vinculación efectivo.

Por otro lado, CINDA (2007)⁶ refiere que en el Perú, aunque el porcentaje de egresados puede considerarse alto, el de titulación es muy bajo, a pesar de haberse creado nuevos mecanismos para la titulación. Debe precisarse que para su inserción en el mundo laboral no hay en todas las carreras profesionales la exigencia de la colegiatura para los titulados y los egresados pueden ingresar al mundo laboral, como técnicos, con el grado de bachiller o con estudios culminados. En esta misma perspectiva, el Ministerio de Educación (2005)⁷ sostiene que el establecimiento del bachillerato automático y mecanismos más laxos de titulación han producido un deterioro en el nivel académico medio de los egresados.

¹ Villasmil, P. (1995). Criterios para la evaluación de Programas de Posgrado. Revista Universidad N° 9.

² Villegas, A. (1996). Calidad de los Sistemas Educativos. Ponencia en el Simposio Internacional: calidad total en los sectores público y privado como medio para aumentar la competitividad realizado en marzo, 1996 en la Universidad Nacional de Ingeniería. Perú

³ Calderón, U. (1999). Diseño del Sistema de Evaluación del estudiante de la Universidad Nacional de la Libertad- Trujillo. Tesis para optar el grado de Maestro en Tecnología Educativa.

⁴ Valenti, G. y Varela, G. (2003). Diagnóstico sobre el Estado Actual de los Estudios de Egresados. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. ANUIES.

⁵ Estrella, G. y Ponce, M. (2006). Impacto laboral de egresados universitarios y opinión de los empleadores. Universidad Autónoma de Baja California: Colección: Problemas Educativos de México. Miguel Ángel Purrúa. Librero Editor.

⁶ CINDA. (2007). Educación Superior en Iberoamérica. Informe 2007. 1ª Edición. RIL. Editores, Santiago de Chile.

⁷ Ministerio de Educación. (2005). La Universidad en el Perú. Informe 2005. Publicado por la Oficina de Coordinación Universitaria.

En este contexto, el propósito de este estudio es conocer la situación de egreso y la opinión de los egresados de la Universidad Nacional del Santa (UNS) y sus empleadores acerca de la formación académica recibida y sobre su desempeño laboral, para lo cual nos planteamos los siguientes objetivos específicos:

1. Obtener indicadores de egreso de los egresados
2. Identificar la opinión de los egresados respecto a su formación académica
3. Obtener indicadores en los aspectos profesionales, ocupacionales y de investigación de los egresados de la UNS
4. Identificar la valoración de los empleadores respecto al desempeño de los egresados.

METODOLOGÍA

Población y muestra

La población en estudio fue definida por el total de egresados que concluyeron sus estudios (graduados y titulados) en el período comprendido entre 2004 a 2007.

La muestra bietápica fue seleccionada mediante el muestreo probabilístico con afijación proporcional. Los estratos estuvieron constituidos por las diferentes facultades y escuelas profesionales de la Universidad. La muestra quedó finalmente conformada por 660 egresados y sus correspondientes empleadores, distribuidos en forma homogénea en relación al género (varones: 56,4% y mujeres: 43,6%).

Procedimiento

El logro de los objetivos implicó desarrollar el estudio en dos etapas, la primera estuvo dirigida a la obtención de indicadores de egreso, y la segunda a obtener información de los egresados y empleadores acerca de cómo valoran la formación profesional recibida en la universidad y de su desempeño laboral. En cada una de las etapas señaladas fue necesario realizar determinadas actividades, conducentes a lograr los objetivos propuestos:

- En primer lugar, se realizó una revisión bibliográfica consistente en la búsqueda acuciosa de la literatura en cuanto a conceptualización e instrumentos sobre seguimiento de egresados.
- A continuación se determinó las variables e indicadores, luego se consideraron algunos reactivos de diversos instrumentos aplicados por otras instituciones sobre seguimiento de egresados, algunos sin modificación alguna, otros fueron ligeramente modificados.

Fue necesario también formular un conjunto de reactivos por cada uno de los indicadores, analizándolos y seleccionándolos, acorde con su grado de especificidad, lo que se constituyó en una primera versión de los cuestionarios.

- El paso siguiente fue someter los instrumentos a opinión de expertos para conocer su juicio sobre las variables e indicadores, la congruencia entre ellos y su relación con los reactivos a responder por los egresados y empleadores.
- Luego se aplicó el cuestionario a una muestra piloto de 20 egresados para contrastar que, tanto en los términos en los que estaba redactado el mismo como el significado de los reactivos, no diese lugar a ninguna confusión. El resultado de esto permitió eliminar determinados reactivos que resultaban ambiguos o no poseían suficiente información para su evaluación, así como permitió modificar algunos de ellos.

Los indicadores de egreso considerados en el estudio son los siguientes:

- Rendimiento académico
- Permanencia media en la universidad
- Modalidades de titulación
- Tasas de titulación

Instrumentos

Los autores elaboraron dos cuestionarios, con una escala de cuatro puntos, que permitió obtener información de la opinión de los egresados y empleadores.

El cuestionario de los egresados consta de 63 ítems y el cuestionario para los empleadores consta de 25 ítems.

Las variables / aspectos considerados son los siguientes:

- A. Valoración de la formación profesional por el egresado: Interpersonales y cognitivos
 - Capacidad de comunicación y trabajo en equipo
 - Habilidades de liderazgo
 - Capacidad de Investigación
 - Conocimientos en su especialidad
 - Capacidad para el autoaprendizaje

- B. Valoración de los egresados acerca del servicio recibido
 - Tutoría y consejería
 - Profesores de cursos básicos
 - Profesores de cursos de especialidad
 - Proceso de enseñanza aprendizaje
 - Bibliotecas
 - Laboratorios
 - Prácticas pre profesionales
 - Procedimientos administrativos

- C. Desempeño profesional
 - Áreas de desempeño profesional

- Calificación de la formación profesional por los egresados y empleadores
- Valoración del desempeño profesional por los empleadores

RESULTADOS

Indicadores de egreso

La formación profesional implica una gran responsabilidad para la institución cuya meta es lograr un egresado con calidad y excelencia que estará sujeto a la valoración por parte de los empleadores y sociedad en general.

Con el fin de caracterizar al egresado de la Universidad Nacional del Santa se analizó los siguientes indicadores:

Rendimiento académico

En las carreras profesionales de Ingeniería no se observa diferencias importantes en el rendimiento académico promedio de los egresados; en las carreras profesionales de Biología en Acuicultura y Enfermería de la Facultad de Ciencias se aprecia una ligera diferencia y en las carreras profesionales de Educación y Humanidades los egresados de Comunicación Social alcanzaron un promedio ligeramente menor (Tabla N°1).

Asimismo, el mayor porcentaje de egresados de las facultades de Ingeniería y Ciencias alcanzaron un rendimiento académico regular, a diferencia de los egresados de la Facultad de Educación y Humanidades que lograron un nivel de rendimiento Bueno (Gráfico N°1).

TABLA 1

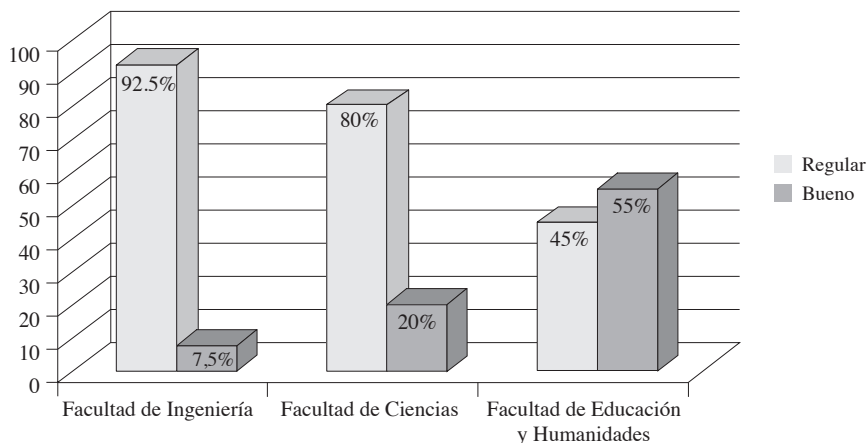
RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS EGRESADOS DE LA UNS POR CARRERA PROFESIONAL

Carrera Profesional	Media	Desviación Estándar	Coefficiente de Variación	Mínimo	Máximo
Ing. en Energía	12,83	0,76	5,9	11,43	15,82
Ing. Agroindustrial	12,53	0,63	5,0	11,55	14,81
Ing. Civil	12,50	0,45	3,6	11,82	13,23
Ing. de Sistemas e Informática	13,03	0,77	5,5	11,90	14,41
Biología en Acuicultura	13,06	0,33	2,5	12,58	13,35
Enfermería	13,43	0,54	4,0	12,23	15,66
Educación Inicial	13,67	0,62	4,5	12,39	15,24
Educación Primaria	13,68	0,73	5,3	12,16	15,50
Educación Secundaria	13,62	0,72	5,3	12,15	15,21
Comunicación Social	13,38	0,58	4,3	12,06	15,02

Fuente: Oficina de Evaluación y Desarrollo Académico- UNS

GRÁFICO 1

RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS EGRESADOS DE LA UNS POR FACULTAD



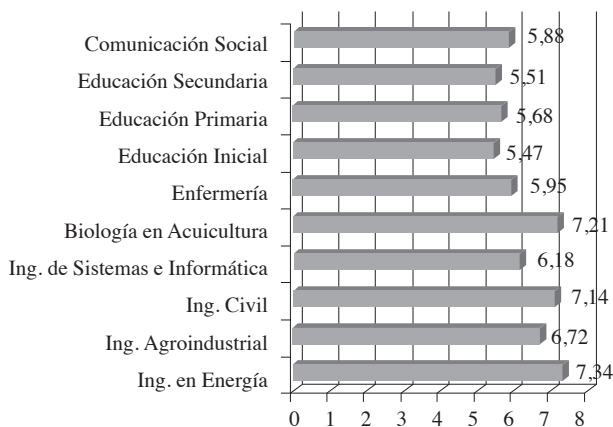
Fuente: Oficina de Evaluación y Desarrollo Académico- UNS

Permanencia media en la universidad

Otro resultado importante que se obtuvo es que para estudiar una carrera profesional que tiene una duración de cinco años, los egresados de las distintas carreras profesionales de la Facultad de Ingeniería han tenido una permanencia media mayor, la misma tendencia se aprecia en los egresados de la carrera de Biología en Acuicultura; sin embargo, los egresados de la Facultad de Educación y Humanidades tuvieron una permanencia media menor en la Universidad.

GRÁFICO 2

PERMANENCIA DE LOS EGRESADOS DE LA UNS SEGÚN CARRERA PROFESIONAL



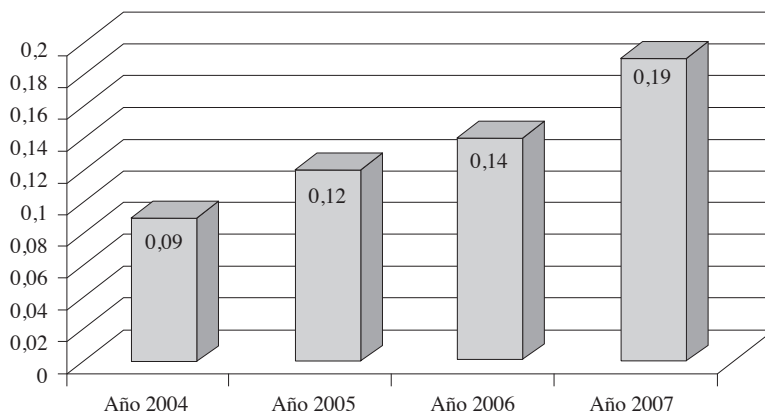
Fuente: Oficina de Evaluación y Desarrollo Académico-UNS

Tasa de titulación

Las tasas de titulación en la UNS se mantienen aún muy bajas a nivel de todas las carreras profesionales como se observa en el Gráfico N° 3.

GRÁFICO 3

TASA DE TITULACIÓN = TITULADOS EN RELACIÓN A LA POBLACIÓN EN TIEMPO DE OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL



Fuente: Oficina de Grados y Títulos de la UNS

Modalidades de titulación

En las carreras profesionales de la Facultad de Educación y Humanidades (Ed. Inicial, Ed. Primaria, Ed. Secundaria y Comunicación Social) ha predominado el Examen de Suficiencia como modalidad de titulación; en las carreras de la Facultad de Ciencias (Biología en Acuicultura y Enfermería) y en las carreras de la Facultad de Ingeniería ha predominado la sustentación de tesis como modalidad de titulación.

Valoración de la formación profesional por el egresado

Valoración de los factores interpersonales y cognitivos de la formación profesional

La valoración de los egresados de su formación profesional, en relación a los conocimientos en su especialidad y en su capacidad investigativa presentan porcentajes similares (porcentajes superiores al 55%) en el nivel de valoración regular. En relación a su habilidad de liderazgo, capacidad de comunicación y trabajo en equipo y capacidad de autoaprendizaje la valoración de los egresados presenta porcentajes significativos en los niveles bueno y muy bueno, tal como se muestra en la Tabla N° 4.

TABLA 2
VALORACIÓN DE LOS FACTORES INTERPERSONALES Y COGNITIVOS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL POR EL EGRESADO DE LA UNS

Factores	Muy bueno %	Bueno %	Regular %	Deficiente %
Habilidad de liderazgo	12,7	40,0	37,3	10,0
Conocimientos sólidos en su especialidad	4,5	37,3	56,4	1,8
Capacidad de investigación	3,7	34,5	52,7	9,1
Capacidad de comunicación y trabajo en equipo	10,9	42,7	44,5	1,9
Capacidad de auto aprendizaje	9,1	45,5	42,7	2,7

Fuente: Encuesta de opinión a egresados

Valoración por el egresado de la investigación en la formación profesional

Con respecto a la valoración de la investigación y su importancia en su formación profesional, los egresados señalan que la UNS estimuló su participación en forma muy limitada (60,6%), asimismo refieren que la universidad cuenta, en forma limitada, con docentes calificados para realizar la función de investigación. Hay que destacar que los egresados en un porcentaje significativo (60,2%) refieren que los problemas que se les han presentado en su desempeño laboral los han estimulado para investigar.

TABLA 3
VALORACIÓN POR EL EGRESADO DE LA INVESTIGACIÓN EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL

ITEM	Total-mente %	En gran medida %	En forma limitada %	Algo pero no mucho %
La UNS estimuló la participación de los estudiantes en investigación	7,4	14,5	60,6	17,5
La UNS cuenta con docentes calificados para realizar la función de investigación	1,9	11,8	74,5	11,8
Los problemas que surgieron en su desempeño laboral lo han estimulado para investigar	18,1	42,1	37,5	2,3

Fuente: Encuesta de opinión a egresados

Valoración del servicio recibido de la universidad

Los egresados otorgan valoraciones muy bajas a los distintos servicios recibidos por parte de la universidad. Los profesores de cursos básicos y los

profesores de la especialidad son valorados como excelentes o buenos en porcentajes de 46,4% y 40%, respectivamente. Los demás aspectos recibieron valoraciones que se ubican en los niveles regular y deficiente.

TABLA 4
VALORACIÓN DEL SERVICIO RECIBIDO DE LA UNIVERSIDAD

Aspectos	Excelente %	Bueno %	Regular %	Deficiente %
Tutoría y consejería	1,8	10,0	46,6	41,6
Profesores de cursos básicos	6,4	40,0	43,6	10,0
Profesores de especialidad	1,8	38,2	45,5	14,5
Enseñanza - aprendizaje	1,8	31,8	50,0	16,4
Bibliotecas	2,7	20,0	32,8	44,5
Laboratorios	0,9	10,9	33,0	55,2
Procedimientos administrativos	3,6	24,5	41,8	30,0
Prácticas pre profesionales	0,9	32,7	40,0	26,4

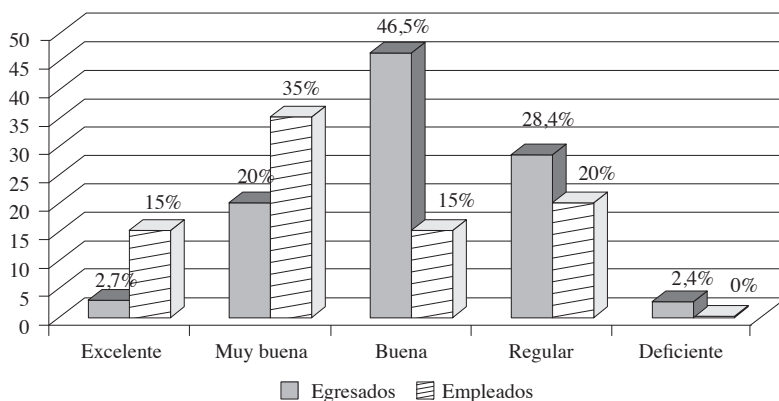
Fuente: Encuesta de opinión a egresados

Desempeño profesional

Calificación de la formación profesional por los egresados y empleadores

En el Gráfico N° 4 se observa que los egresados y los empleadores valoran la formación profesional recibida en la universidad en los niveles de excelente a bueno en porcentajes importantes (68,2% y 65%, respectivamente).

GRÁFICO 4
CALIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL EGRESADO



Fuente: Encuesta de opinión a egresados

Áreas de la formación profesional del egresado que deben mejorarse en opinión de los egresados y empleadores.

Asimismo, a la interrogante ¿qué áreas considera usted se deberían mejorar en la formación profesional del egresado?, los resultados fueron los siguientes: El 30,4% de los empleadores señalaron que debiera mejorarse el área científica, el 17,4% precisó el área tecnológica, el 26% refirió todas las áreas.

El mayor porcentaje (54,8%) de egresados consideran que deben mejorarse todas las áreas y el 35,7% señala que deben mejorarse las áreas científica y tecnológica.

TABLA 5

ÁREAS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL EGRESADO QUE DEBEN MEJORARSE EN OPINIÓN DE LOS EGRESADOS Y EMPLEADORES

Área	Egresados %	Empleadores %
Científica	15,9	30,4
Tecnológica	19,8	17,4
Humanística	6,3	8,7
Todas la anteriores	54,8	26,1
Ninguna	3,2	17,4
Total	100,0	100,0

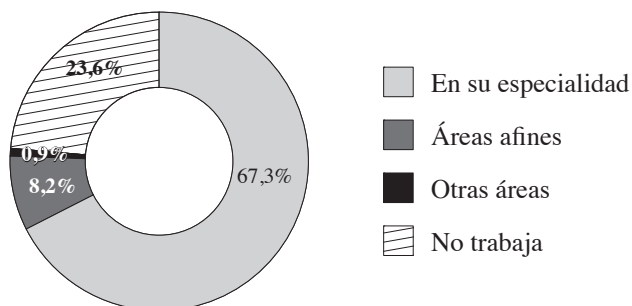
Fuente: Encuestas de opinión a egresados y empleadores

Áreas de desempeño laboral del egresado

Los egresados en un porcentaje importante (67,3%) se desempeñan profesionalmente en áreas de su especialidad, el 8,2% lo hace en áreas afines y el 23,6% refiere que aún no ha trabajado desde que egresó de la universidad, como puede apreciarse en la Gráfico N° 5.

GRÁFICO 5

ÁREAS DE DESEMPEÑO LABORAL DEL EGRESADO



Fuente: Encuesta de opinión a egresados

Valoración del desempeño profesional por los empleadores

Los empleadores valoran de forma significativa, en los niveles suficiente y bastante adecuados, los siguientes aspectos: capacidad de comunicación y trabajo en equipo (72,2%), capacidad para resolver problemas y creatividad e iniciativa en igual porcentaje (61,1%) y conocimientos sólidos en su especialidad (69,9%). Los aspectos con menor valoración, en los mismos niveles, se refieren a la capacidad para asumir nuevos retos (50%), habilidad de liderazgo (44,4%) y capacidad para afrontar problemas nuevos (44,5%).

TABLA 6

VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL POR LOS EMPLEADORES

Aspectos	Suficiente %	Bastante adecuados %	Medianamente %	Algo pero no mucho %
Habilidad de liderazgo	22,2	22,2	50,0	5,6
Capacidad de comunicación y trabajo en equipo	38,9	33,3	27,8	0,0
Capacidad para resolver problemas	27,8	33,3	38,9	0,0
Creatividad e iniciativa	27,8	33,3	38,9	0,0
Capacidad para asumir nuevos retos	33,3	16,7	50,0	0,0
Conocimientos sólidos en su especialidad	22,2	47,0	30,8	
Capacidad para afrontar problemas nuevos	27,8	16,7	50,0	5,5

CONCLUSIONES

- Las distintas carreras de la UNS registran una baja tasa de titulación.
- Los egresados se muestran muy críticos en la valoración de su formación profesional, los aspectos mejor valorados son la habilidad de liderazgo, la capacidad de comunicación y trabajo en equipo y la capacidad de auto-aprendizaje. Los aspectos que obtuvieron menor valoración se refieren a la capacidad investigativa y los conocimientos en su especialidad.
- Los egresados otorgan valoraciones muy bajas a casi la totalidad de los servicios que reciben de la universidad: tutoría y consejería, laboratorios, procedimientos administrativos, bibliotecas, prácticas profesionales y enseñanza-aprendizaje.
- Un porcentaje importante (67,3%) de los egresados se desempeñan en áreas de su especialidad, el 8,2% se desempeña en áreas afines y el 23,6% no trabaja.

- Los empleadores destacan en los egresados su capacidad de comunicación y trabajo en equipo, capacidad para resolver problemas, sus conocimientos en su especialidad y su creatividad e iniciativa.
- Los egresados en mayor porcentaje (54,8%) demandan que todas las áreas de su formación profesional deben mejorarse, a diferencia del 30,4% de los empleadores que señalan que debe mejorarse principalmente el área científica y el 26,1% todas las áreas.

SITUACIÓN LABORAL Y PERSONAL DEL EGRESADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO – PERÚ, PERIODO 1995 – 1999

LIDIA M. LIZARZABURU MONTERO*

OBIDIO RUBIO MERCEDES*

BRITALDO CAMPOS MARÍN*

WILLIAM B. CAMPOS LIZARZABURU**

INTRODUCCIÓN

La Universidad Nacional de Trujillo tiene como uno de sus fines formar académicos y profesionales de alta calidad humanística, científica y tecnológica, comprometidos con la eliminación de todo tipo de dependencia y dominación (Estatuto UNT, Ley 23733)¹. Con el propósito de verificar si este fin se está cumpliendo plenamente, la Oficina General de Promoción y Desarrollo de la Investigación (OGPRODEIN), a solicitud del señor Rector, Dr. Huber Rodríguez Nomura, se avocó a la tarea de hacer un seguimiento a los egresados de las diferentes carreras profesionales durante el periodo 1995-1999. Para ello se planteó averiguar si los egresados se desempeñan en actividades para las cuales fueron formados en su carrera profesional; determinar en qué medida estas actividades son satisfactorias para ellos y determinar en qué medida los egresados perciben que fueron formados en la universidad para este tipo de actividades.

En la mayoría de las escuelas académico-profesionales de la UNT no se ha hecho seguimiento a sus egresados, existiendo poco interés de la universidad por actualizar los datos de sus estudiantes de los últimos ciclos y de sus egresados, lo que origina un alejamiento progresivo entre los egresados y la institución formadora. Como consecuencia de esto, existe un desconocimiento de la situación laboral y personal de los egresados de la UNT. No obstante, en algunas especialidades se realizaron estudios de esta naturaleza, como el que se cita a continuación.

Lizarzaburu y Neciosup (1983)², en un estudio realizado en la UNT con el propósito de efectuar un diagnóstico ocupacional del egresado de la especia-

* Universidad Nacional de Trujillo, Perú

** Magíster S.A.C., Perú

¹ Universidad Nacional de Trujillo. Estatuto, Ley 23733. Trujillo, Perú: UNT.

² Lizarzaburu, L. y Neciosup, J. (1983). Diagnóstico Ocupacional del Egresado de la Carrera de Estadística de la UNT, periodo 1965 – 1980. (Informe de investigación). Trujillo, Perú: UNT.

lidad de Estadística e identificar algunos aspectos orientados a la implementación del Programa de Maestría en Estadística en la UNT, se seleccionó una muestra aleatoria sobre la población de egresados de dicha carrera a lo largo del país; encuestándolos a través de coordinaciones de ciudad o de región donde se encontraban. A dichos egresados se les aplicó el instrumento sobre seguimiento de egresados denominado “*Situación laboral y personal del egresado de Estadística de la UNT*”. Entre los resultados obtenidos, podemos considerar: el 94.1% de los egresados ostentaba título profesional, mientras que los restantes se mantenían en condición de egresados; más del 95% de egresados se encontraba laborando en actividades de su carrera de formación; el 64,7% en docencia universitaria, siendo el área más frecuente el de estadística matemática (33,3%) y en menores porcentajes en estadística administrativa e investigación operativa. Aproximadamente, el 50% de los egresados continuó con algún estudio de posgrado, la proporción de posgraduados en Estadística no excedía al 5%. El 84,4% de los egresados tiene expectativa por seguir estudios de posgrado en la UNT y solo el 19,6% manifiesta inquietud por seguir estudios de posgrado fuera del país.

El estudio realizado intentaba identificar la situación laboral y personal de quienes egresaron de la Universidad Nacional de Trujillo durante el periodo 1995-1999.

Para ello se plantearon las siguientes interrogantes:

- ¿Cuál es la situación laboral del egresado de la UNT?
- ¿Cuál es la situación personal del egresado de la UNT?
- ¿En qué medida el egresado considera que fue formado en la UNT para la actividad laboral que desempeña?
- ¿Cuál es el grado de satisfacción del egresado de la UNT con la carrera que se formó?
- ¿Cuál es el grado de satisfacción del egresado de la UNT con la actividad laboral principal que realiza?
- ¿Cuál es el grado de apreciación del egresado respecto a la UNT como institución formadora de su carrera?

OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Objetivo General

- Determinar la situación laboral y personal del egresado de la UNT durante el periodo 1995 -1999.

Objetivos Específicos

- Determinar la situación laboral del egresado de la UNT.
- Determinar el grado de satisfacción personal del egresado de la UNT con la actividad laboral que desempeña.
- Determinar la situación personal del egresado de la UNT.

- Determinar el grado en que el egresado percibe que fue formado en la UNT para la actividad laboral que desempeña.
- Determinar el grado de satisfacción del egresado de la UNT con la actividad laboral principal que realiza.
- Determinar el grado de apreciación del egresado respecto a la UNT como institución formadora de su carrera.

JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Este trabajo representa un aporte que busca dar inicio a un enfoque de la presencia social universitaria basado en la satisfacción del usuario del servicio educativo que recibió. En otros términos, permite determinar en qué medida la formación profesional recibida está de acuerdo con su satisfacción personal y con las exigencias de la sociedad peruana y de su mercado laboral. También apunta a la configuración de un cuerpo de sugerencias que permitan a la universidad no solo elaborar instrumentos más precisos para la recolección de la información, sino también delinear mecanismos de aproximación más eficientes en relación a sus egresados tratando de mejorar su formación futura. Finalmente, permite determinar el nivel de satisfacción personal que el egresado tiene de la formación que recibió y de la actividad laboral que desempeña.

MARCO REFERENCIAL

El presente estudio trata un tema poco desarrollado en la actualidad, como es la situación en que se encuentran los egresados de una institución superior, precisando los términos que conceptualizan el tema y delimitando el marco ideológico en el cual su utilización es no solo posible, sino necesaria. En este sentido es conveniente desagregar los tres elementos semánticos que contiene: el sustantivo situación y los adjetivos laboral y personal, los cuales llevan a considerar una realidad única y concreta: el egresado, desde diferentes perspectivas científicas.

Esta realidad presenta en la actualidad una apariencia poco definida, extremadamente cambiante, que no permite determinarla precisamente sobre la base de una perspectiva sistémica y al mismo tiempo sincrónica; sin embargo, aparecen tendencias macrosociales que permiten intentar la configuración de modelos que explican el comportamiento de la sociedad en el momento histórico que se vive. Así, el análisis realizado empieza por elaborar un esbozo de las tendencias económicas y sociales del mundo de hoy, las que plantean desafíos que hubieran sido impensables unas décadas atrás, aunque han influenciado fuertemente en la sociedad peruana, exigiendo de la educación una adecuación a los mismos.

Ante los nuevos retos de la sociedad, se sigue las líneas de discusión de Bustamante (1998)³, para quien, debido a la globalización, el mundo de hoy vive una experiencia de cambios acelerados y comunicaciones globales, los

³ Bustamante, L. (1998). *La nueva universidad*. Lima, Perú: UPC.

que plantean nuevas exigencias para el entendimiento y tratamiento del trabajo, así como de las relaciones entre educación y trabajo.

Debido a los cambios producidos en la economía, el concepto de trabajo ha cambiado (Orth M. 1996)⁴; con la postmodernidad de la globalización se abren oportunidades laborales, pero al mismo tiempo son anuladas otras posibilidades de trabajo. Y en este sentido, también la educación resulta afectada por el cambio de paradigmas; así, el saber, el conocimiento ya no está depositado en los colegios, institutos o universidades, sino que están en todas partes, accesibles a cualquiera a través de diversos medios que no necesariamente son los de la educación formal.

Los puntos considerados contribuyen al reforzamiento de la idea de la educación para toda la vida (Delors, 1996)⁵, acabando con la concepción de educación por etapas, impartida en centros especialmente previstos para ello.

Por otro lado, se exige una educación muy referida al trabajo, pero visto este desde las nuevas consideraciones, donde no importan tanto los contenidos aprendidos, sino la calidad de lo realizado. En este sentido, la educación será altamente competitiva y serán suficiente y exclusivamente necesarias las instituciones licenciadas y autorizadas por ley para impartirla (Bustamante, 1998)⁶.

La orientación mencionada plantea un desafío para quienes reciben la educación y para quienes la imparten, porque será imperativo hacer que la educación sirva efectivamente para la formación de la persona, antes que únicamente del profesional. El objetivo de la educación será enseñar a la gente a encontrar la información que necesite en el momento que se necesita y en el lugar donde se encuentre. Esto significa que la labor de la universidad debe experimentar un cambio de propósito y orientación: de enseñar conocimientos “a aprender a aprender”, y de especialización disciplinaria a integración disciplinaria, respectivamente.

De lo anterior, se deriva que las instituciones educativas de nivel superior, procurarán obtener como producto egresados cuyas cualidades sean compatibles con los nuevos paradigmas educativos y laborales, razón por la cual el concepto de relación entre la educación educativa y el egresado debe ampliar su contenido significativo en función de variables que superan los límites de lo académico.

La economía de países como Perú tiende a apartarse de los patrones de una planificación central y reconoce la vigencia de una economía de mercado, lo que lleva a redefinir los términos de la educación en función del mismo; es posible esperar que la oferta y la demanda de la educación para el trabajo sean también reguladas por el mercado. Así, la formación profesional deberá superar la transmisión de conocimientos y buscar la formación de ciertas habilida-

⁴ Orth, Martin. (1996) El consultor de empresas Roland Berger sobre los ingresos, los puestos de trabajo y la creatividad. *Deutschland. Revista de Política, Cultura, Economía y Ciencias*, N° 4, agosto 1996. 8-11.

⁵ Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI. Madrid: UNESCO – Santillana.

⁶ Bustamante (1998) *op. cit.*

des en la persona, para actuar según la motivación y la orientación que puedan derivarse del cultivo de ciertos valores.

La educación, entonces, formará a la persona, dentro de un marco axiológico, determinadas actitudes, de fondo y de principio. La persona en el trabajo no solamente mostrará cuánto conoce y cuántas habilidades posee, sino cuánto vale, valor que necesariamente el mercado traducirá en términos económico.

La educación universitaria concebida en esta orientación pasa de ser un proceso de enseñanza pasivo, discontinuo, abstracto, inconexo y unilineal, a ser un proceso de aprendizaje activo, continuo, vivencial, integrador y múltiple; el egresado debe pasar de ser un elemento ajeno a la universidad a constituirse en parte de la institución, con capacidad y presencia para contribuir al incremento de la calidad del servicio que esta ofrece.

Pero, al mismo tiempo, adoptar este rumbo exige replantear las formas en que las universidades se mantengan en contacto con sus egresados y, sobre todo, procurar su permanencia en la institución, pues puede hacerse necesario desestimar el rol de las asociaciones de egresados, más bien pasivo, e incrementar los mecanismos e instrumentos que posibiliten la relación entre la universidad y sus egresados, quizá considerando a estos clientes potenciales de la universidad (Koljatic, 1997)⁷.

En ese sentido, los estudiantes, y también los egresados, como usuarios del servicio educativo, adquirirán un rol importante en la configuración de los modelos educativos, pues habrán de desempeñar la función de catalizadores de la calidad del servicio educativo que reciben.

La consideración de los diferentes factores mencionados son englobados al mismo tiempo por el concepto de calidad educativa, para lo cual, siguiendo los principios Deming, se requiere la mención de los efectos de un proceso de implantación de decisiones encaminadas a conseguir la calidad total (Cruz, 1996)⁸, traducida en términos de excelencia. El mismo autor plantea que en esta búsqueda permanente de la calidad, la concepción de liderazgo es ineludible tanto en la formación profesional como en la formación de la persona. El egresado universitario debe constituirse en un líder, por lo cual debe ser entrenado en los procesos de liderazgo y en la capacidad de comunicarse con los demás, debe ser conducido en el conocimiento profundo del sentido humano, además de ser un especialista en el conocimiento para el cual fue formado.

Cabe destacar que el rol señalado dependerá de los objetivos relacionados que se fije la universidad respecto de los estudiantes: formar críticos capaces de proponer alternativas sociales de mejoramiento y transformación o formar hombres que, al amparo de un mal entendido conservadurismo cultural y axiológico, se convierten en reaccionarios ante todo intento de progreso. Evidentemente, esto se posibilita en la concordancia de fines institucionales coherentes

⁷ Koljatic, M. (1997). *Universidades Modernas: Mercado o Ineficiencia* (Conferencia). Lima, Perú: Asociación de la Educación y la Empresa.

⁸ Cruz, J. (1995). *Educación, Excelencia, Autoestima, Pertenencia y T.Q.M.* México: Editores Orión.

con un conjunto de principios humanísticos que posibilitan la formación de un espíritu dialéctico en la persona.

DEFINICIÓN DE VARIABLES E INDICADORES

Variables dependientes:

- Situación laboral del egresado
- Situación personal del egresado

Variables independientes:

Situación laboral del egresado

Variable	Indicador
Formación académica	Grado académico Título Posgrado
Actividad laboral.	Situación laboral con relación a la carrera. Actividades desempeñadas por las cuales recibe remuneración. Remuneración recibida por la actividad laboral que realiza.
Importancia social de la carrera.	Valor personal atribuido. Valor social atribuido. Logros sociales alcanzados gracias a la carrera.
Importancia económica de la carrera.	Ingreso percibido por actividades propias de la carrera. Logros económicos alcanzados con la carrera. Significación económica atribuida personalmente.
Elección de la carrera	Motivo de la elección.

Situación personal del egresado

Variable	Indicador
Satisfacción con la carrera	Satisfacción que reconoce por la carrera seguida. Prestigio de la carrera en la sociedad. Importancia de la carrera. Logros alcanzados por la carrera
Satisfacción con la actividad laboral principal que desempeña	Satisfacción que reconoce por la actividad laboral que realiza. Satisfacción socioeconómica Satisfacción personal Identificación institucional laboral
Identificación con la institución donde labora	Actitud hacia la institución. Actitud hacia la visión institucional. Actitud hacia la misión institucional.
Apreciación acerca de la UNT como institución formadora	Sobre la organización. Sobre servicio educativo. Sobre la contribución en el desarrollo regional y nacional.

El presente estudio se realizó en la OGPRODEIN – UNT, tomando como conceptualización de egresado a todo aquel que realizó y terminó los estudios en la UNT, pudiendo no tener el grado académico de bachiller, tener el grado académico de bachiller, o poseer el título profesional.

MATERIAL Y MÉTODOS

El estudio realizado corresponde a una investigación descriptiva relacional (Hernández, Fernández y Baptista, 1998)⁹, en la que se aplicó el método estadístico en toda su extensión (Berenson, Levine, 1996)¹⁰ (Lizarzaburu, 1982)¹¹.

La población estuvo constituida por todos los egresados de la UNT, durante el periodo 1995 a 1999, procedentes de 24 carreras profesionales. Para seleccionar la muestra se consideró a todos los egresados de la UNT en el periodo 1995-1999 (sin grado académico, graduado o titulado). Para el presente trabajo se tomó una muestra piloto en la que se observó la no existencia diferenciada de los porcentajes de los egresados que laboran por carrera. Para el estudio global, se utilizó una muestra aleatoria de 534 egresados que representa aproximadamente el 7% de la población, distribuida proporcionalmente por carrera profesional. Para el estudio específico se usó una muestra aleatoria de egresados distribuidos en cada una de las carreras: Derecho: 150, Medicina: 81, Farmacia 139 y Contabilidad: 93. Para seleccionar esta muestra, se utilizó el Registro de egresados proporcionado por cada una de las escuelas académico profesionales, de la Oficina Central de Registro Técnico y del Registro de graduados y titulados proporcionado por Secretaría General de la UNT, a fin de cruzar la información requerida.

Para la recolección de la información se utilizaron dos instrumentos especiales diseñados de acuerdo a los objetivos y variables pertinentes al estudio: *Situación laboral del egresado de la UNT, 1995-1999*, y *Actitudes del egresado de la UNT, 1995-1999*, los cuales fueron validados mediante la información de la muestra piloto con la información obtenida con las entrevistas con algunos egresados y familiares de los mismos.

Para poder llegar al egresado seleccionado en la muestra se obtuvo información de colegios profesionales (Colegio Médico del Perú, Colegio de Contadores, etc.), padres de familia, familiares y amistades de los egresados o de pensionados. Muchos padres de familia se mostraron entusiasmados de que la universidad se esté preocupando por la situación de sus egresados y ofrecieron mucha colaboración para ubicar a sus hijos y amigos de sus hijos; muchos de ellos ubicados fuera de Trujillo y en el extranjero.

⁹ Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1998). *Metodología de la Investigación* (Ed.). México, D. F., México: McGraw Hill Interamericana.

¹⁰ Berenson, L. y Levine, M. (1996). *Estadística Básica en Administración, Conceptos y Aplicaciones* (6ª ed.). México, D. F., México: Prentice Hall Hispanoamericana. S. A.

¹¹ Lizarzaburu, L. (1982). *Estadística Aplicada*. Trujillo, Perú: UNT.

Debido a que en algunas carreras profesionales había poca respuesta de sus egresados, se tomó la decisión de analizar la información obtenida de la muestra general de egresados de la UNT, y realizar nuevamente un estudio con las carreras que tenían mayor respuesta. Para esto se trabajó con una nueva muestra de egresados de las carreras: Derecho, Medicina, Farmacia y Bioquímica y de Contabilidad. Es por eso que el presente trabajo tiene dos partes: Una primera que corresponde a un somero análisis de la muestra global, y una segunda con el análisis completo de las cuatro carreras mencionadas.

Se trabajó con el método estadístico para ambas muestras con análisis descriptivo y de asociación de variables, como con sus indicadores en ellas (Lizarzaburu, 2001)¹². Se utilizó el software SPSS para el análisis de la información (Camacho, 2000)¹³.

RESULTADOS

Del estudio global de los egresados de la UNT, periodo 1995-1999, se constató que los egresados poseen las siguientes características.

El 59,55% de los egresados corresponde al género masculino, 65,92% nacidos en la provincia de Trujillo; cuya edad oscila entre 23 y 52 años, el 76,4% eligió la carrera por vocación, el 93,4 posee el grado de bachiller, el 86,9% poseen el título profesional, el 6,9% poseen dos títulos profesionales, el 0,4% poseen 3 títulos y el 5,8% no posee título profesional. El 93,4% posee el grado de bachiller, el 5,8% posee el grado de maestro y solo 0,8% no posee grado académico alguno. El 84,8% de los egresados labora en actividades relacionadas con la carrera que se formaron en la UNT, el 11% labora en actividades no relacionadas con la carrera que se formaron y solo el 4,1% no labora. El 66,5% labora en actividades de tipo intelectual como actividad principal, el 32,5% en la actividad laboral privada.

Salvo en lo referido a los ingresos, los egresados tienden a tener una percepción más bien favorable en cuanto a la satisfacción con la carrera (ver tabla 1) como asimismo en relación a la actividad que realizan (ver tabla 2).

TABLA 1

DISTRIBUCIÓN DE PORCENTAJES DE EGRESADOS SEGÚN INDICADORES DE SATISFACCIÓN CON LA CARRERA QUE SIGUIERON EN LA UNT

Indicadores	En desacuerdo	Ni de acuerdo /ni en desacuerdo	De acuerdo
Gracias a su carrera ha alcanzado un alto prestigio social	11,1	26,4	62,5

¹² Lizarzaburu, L. (2001). *Estadística General*. Trujillo, Perú: UNT.

¹³ Camacho, J. (2000). *Estadística con SPSS para Windows*. España: Editorial RA-MA.

TABLA 1. Continuación

En general su carrera proporciona en la sociedad un alto prestigio	11,8	26,4	61,8
Comparándola con otras carreras, su carrera es más importante	17,6	36,5	45,9
Su carrera le ha permitido alcanzar altos logros en la sociedad	17,6	33,7	48,7
Su carrera le ha permitido ascender de clase social	27,7	36,3	36,0
Su carrera ha significado para usted altos logros económicos	36,0	35,2	28,8
En general su carrera proporciona altos ingresos	37,1	35,8	27,1
Su carrera despertó en usted alta satisfacción	8,3	11,7	80,0

Fuente: Aplicación de instrumento de investigación.

TABLA 2

DISTRIBUCIÓN DE PORCENTAJES DE EGRESADOS SEGÚN INDICADORES DE SATISFACCIÓN CON LA PRINCIPAL ACTIVIDAD QUE REALIZAN

Indicador	No labora	En desacuerdo	Ni de acuerdo /ni en desacuerdo	De acuerdo
Su actual situación laboral es altamente satisfactoria	4,1	10,5	19,3	66,1
Su actual estatus social es altamente satisfactorio		26,6	43,8	29,6
Los ingresos que percibe son muy satisfactorios	4,1	40,1	33,5	22,3
Gracias a su carrera sus logros personales son muy satisfactorios		16,5	27,2	56,3
El modo de vida que lleva es altamente satisfactorio		21,5	41,6	36,9
Su entorno familiar cercano despierta en usted una alta satisfacción		11,2	23,4	65,4
Su círculo de amistades más próximas es altamente satisfactorio		6,8	24,7	68,5
La entidad en la que labora despierta en usted un profundo orgullo	4,1	8,6	26,2	61,1
La visión de la entidad en que labora despierta en usted profundo orgullo	4,1	10,0	27,0	58,9
La misión de la entidad en que labora despierta en usted profundo orgullo	4,1	7,8	23,4	64,7

Fuente: Aplicación del instrumento de investigación

Un promedio del 54,9% de los egresados tiene una apreciación favorable en relación a la Universidad como entidad formadora, considerando diversos indicadores (ver Tabla N° 3).

TABLA 3

DISTRIBUCIÓN DEL PORCENTAJE DE EGRESADOS SEGÚN APRECIACIÓN ACERCA DE LA UNT COMO FORMADORA DE SU CARRERA

Indicador	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo
Es una institución sólidamente organizada	19,9	26,0	54,1
El servicio educativo que brinda es de alto nivel	20,2	32,4	47,4
La UNT contribuye de manera importante al desarrollo nacional	13,3	23,4	63,3

Fuente: Aplicación del instrumento de investigación

Del estudio correspondiente a las cuatro carreras profesionales seleccionadas, los egresados encuestados se distribuyen con una presencia distinta para cada carrera, cerca de la mitad pertenece a la carrera de Derecho y un quinto de ellos a la promoción de 1996. Del grupo restante casi una cuarta parte es de Medicina y los dos octavos restantes se distribuyen entre Farmacia y Contabilidad (ver Tabla N° 4)

TABLA 4

DISTRIBUCIÓN DE PORCENTAJES DE EGRESADOS SEGÚN CARRERA Y AÑO DE CULMINACIÓN

Carrera	Año de culminación de estudios					Total
	1995	1996	1997	1998	1999	
Derecho	5,32	21,00	9,76	3,25	5,03	44,36
Medicina	6,51	4,73	5,03	3,55	4,14	23,96
Farmacia y Bioquímica	6,80	2,66	2,07	2,07	2,37	15,97
Contabilidad	3,55	2,07	2,07	2,96	5,03	15,68

Fuente: Aplicación del instrumento de investigación

El 66,27% de egresados encuestados son nacidos en Trujillo, su edad oscila entre 24 y 52 años. Se observa además que claramente los egresados de Medicina y Farmacia eligieron su carrera por intereses vocacionales, en cambio en Contabilidad y Derecho para alrededor de un tercio no fue una opción vocacional. Casi todos los egresados tienen el grado de bachiller y el título profesional y un número muy reducido tiene el grado de maestría (ver Tabla N° 5).

TABLA 5

DISTRIBUCIÓN DE PORCENTAJE DE EGRESADOS SEGÚN CARRERA PROFESIONAL
E INDICADORES PERSONALES

Indicadores personales	Derecho	Medicina	Farmacia y B.	Contabilidad
Eligieron su carrera por vocación	74,67	90,12	87,04	60,38
Poseen grado de bachiller	95,33	92,50	94,44	98,11
Poseen título profesional	89,33	83,95	94,44	88,68
Poseen grado de maestro	4,00	7,41	5,56	1,89
Laboran en actividades propias de su carrera	97,33	98,77	88,89	92,46

Fuente: Aplicación del instrumento de investigación

Del estudio detallado de los egresados de las cuatro carreras seleccionadas de la UNT, periodo 1995-1999, los resultados obtenidos muestran que en relación a los ingresos percibidos los más altos se dan para los egresados de Medicina que están concentrados en el intervalo de \$1.700 a \$3.400 soles, mientras que la moda para Derecho y Contabilidad se da en el intervalo comprendido entre \$850 y \$1.700 soles y para el caso de Farmacia es inferior a \$850 soles (ver Tabla N° 6).

TABLA 6

DISTRIBUCIÓN DEL PORCENTAJE DE EGRESADOS SEGÚN CARRERA Y
REMUNERACIÓN RECIBIDA POR LA ACTIVIDAD PRINCIPAL RELACIONADA CON
SU CARRERA

Remuneración en soles peruanos	Derecho	Medicina	Farmacia y B.	Contabilidad
No labora			9,26	3,77
<850	24,67	7,41	57,41	32,08
850 - 1 700	48,00	29,63	25,93	47,17
1 701 - 3 400	18,00	59,26	7,41	9,43
3 401 - 6 800	6,67	2,47		7,55
> 6 800	2,67	1,23		

Fuente: Aplicación del instrumento de investigación

Según los indicadores de satisfacción con la carrera que estudiaron, en promedio, algo menos de la mitad de los egresados (46,86%) tiene una percepción positiva. La percepción mejor (78,74%) se da en relación al indicado "su carrera despertó en usted una alta satisfacción", en el cual más de dos tercios de los egresados de cada carrera está de acuerdo con esta afirmación y en el caso particular de Medicina alcanza al 86,12%. Además de este indicador

también los egresados de Derecho y Medicina tienen una opinión positiva en cuanto a que gracias a su carrera han alcanzado un alto prestigio y que su carrera proporciona en la sociedad un alto prestigio.

TABLA 7

DISTRIBUCIÓN DEL PORCENTAJE DE EGRESADOS SEGÚN INDICADORES DE SATISFACCIÓN CON LA CARRERA QUE SIGUIERON EN LA UNT

Indicador de satisfacción con su carrera	Carrera	En desacuerdo	Ni de acuerdo / ni en desacuerdo	De acuerdo	% de acuerdo por indicador
Gracias a su carrera ha alcanzado un alto prestigio	Derecho	2,67	24,00	73,33	
	Medicina	8,64	20,99	70,37	
	Farmacia y B	22,22	31,48	43,30	
	Contabilidad	15,09	20,75	64,15	251,15
En general, su carrera proporciona en la sociedad un alto prestigio	Derecho	8,67	21,33	70,00	
	Medicina	8,64	14,81	76,55	
	Farmacia y B	22,22	29,63	48,15	247,53
	Contabilidad	13,20	33,96	52,83	
Comparándola con otras carreras profesionales, su carrera es más importante	Derecho	18,00	33,33	48,67	
	Medicina	16,05	34,57	49,38	
	Farmacia y B	24,07	33,33	42,59	
	Contabilidad	16,99	49,06	33,97	174,61
Su carrera le ha permitido alcanzar altos logros en la sociedad	Derecho	12,66	27,33	44,00	
	Medicina	17,28	30,86	38,27	
	Farmacia y B	33,33	31,48	24,07	
	Contabilidad	13,21	33,96	35,87	142,24
Su carrera le ha permitido ascender de clase social	Derecho	20,67	35,33	44,00	
	Medicina	23,45	38,27	38,27	
	Farmacia y B	38,89	37,04	24,07	
	Contabilidad	24,53	39,60	35,87	142,21
Su carrera ha significado para usted altos logros económicos	Derecho	24,00	48,00	30,00	
	Medicina	32,10	38,27	29,63	
	Farmacia y B	50,00	25,93	24,07	
	Contabilidad	30,19	28,30	29,33	112,73
En general su carrera proporciona altos ingresos	Derecho	28,00	42,67	29,63	
	Medicina	35,80	34,57	29,63	
	Farmacia y B	50,00	33,33	16,67	
	Contabilidad	30,19	32,08	37,74	113,67
Su carrera despertó en usted una alta satisfacción	Derecho	6,67	10,67	82,67	
	Medicina	6,17	7,41	86,42	
	Farmacia y B	11,11	20,37	68,52	
	Contabilidad	15,09	7,55	77,36	

Fuente: Aplicación del instrumento de investigación

El entorno familiar y el círculo de amigos son percibidos por los egresados como aspectos satisfactorios relacionados con su actividad laboral principal.

En el caso de los egresados de Derecho y Medicina, además se percibe que la actividad laboral es altamente satisfactoria (ver Tabla N° 8)

TABLA 8

DISTRIBUCIÓN DEL PORCENTAJE DE EGRESADOS SEGÚN INDICADORES DE SATISFACCIÓN CON LA ACTIVIDAD LABORAL PRINCIPAL

Indicadores de satisfacción	Carrera	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo
Su actividad laboral es altamente satisfactoria	Derecho	8,00	22,00	70,00
	Medicina	14,81	12,35	72,85
	Farmacia y B	15,85	25,93	48,16
	Contabilidad	115,10	15,09	66,04
Su actual estatus social es altamente satisfactorio	Derecho	22,00	43,33	34,66
	Medicina	19,75	46,91	33,33
	Farmacia y B	35,19	33,33	31,50
	Contabilidad	30,19	45,30	24,54
Los ingresos que percibe son muy satisfactorios	Derecho	32,67	40,67	26,66
	Medicina	51,86	29,63	18,51
	Farmacia y B	51,85	24,07	14,81
	Contabilidad	26,42	35,85	33,97
Gracias a su carrera sus logros personales son muy satisfactorios	Derecho	10,67	27,33	62,00
	Medicina	17,28	23,46	59,26
	Farmacia y B	33,34	29,63	37,04
	Contabilidad	15,09	20,75	64,15
El modo de vida que lleva es altamente satisfactorio	Derecho	15,33	43,33	41,34
	Medicina	27,15	44,74	31,70
	Farmacia y B	36,18	37,03	27,78
	Contabilidad	18,87	39,62	41,55
Su entorno familiar cercano despierta en usted alta satisfacción	Derecho	10,66	20,00	69,33
	Medicina	6,17	19,75	74,08
	Farmacia y B	12,96	27,78	59,26
	Contabilidad	11,32	13,21	75,47
Su círculo de amistades más próximo es altamente satisfactorio	Derecho	6,00	21,33	72,66
	Medicina	8,64	24,69	66,67
	Farmacia y B	5,56	20,37	74,08
	Contabilidad	5,67	26,42	67,92

Fuente: Aplicación del instrumento de investigación

Alrededor de la mitad de los egresados, en promedio, se encuentra satisfecho con su actividad laboral principal en el centro donde trabaja. Particularmente, los egresados de la carrera de Contabilidad opinan que la entidad donde trabaja despierta orgullo así como también su misión (ver Tabla N° 9).

TABLA 9

DISTRIBUCIÓN DEL PORCENTAJE DE EGRESADOS SEGÚN SATISFACCIÓN CON SU ACTIVIDAD LABORAL PRINCIPAL EN SU CENTRO LABORAL

Indicador de satisfacción	Carrera	No labora	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo
La entidad en la que labora, despierta en usted un profundo orgullo	Derecho		4,00	34,00	62,00
	Medicina		16,14	29,63	54,32
	Farmacia y B	9,26	9,26	35,19	46,29
	Contabilidad	3,77	11,32	11,32	73,59
La visión de la entidad en la que labora, despierta en usted profundo orgullo	Derecho		7,33	33,33	59,34
	Medicina		16,04	27,16	56,79
	Farmacia	9,26	11,11	40,74	38,89
	Contabilidad	3,77	15,06	11,32	69,81
La misión de la entidad en la que labora, despierta en usted profundo orgullo	Derecho		1,33	30,67	68,00
	Medicina		17,28	28,4	54,32
	Farmacia	9,26	7,41	31,48	51,85
	Contabilidad	3,77	13,21	11,32	71,69

Fuente: Aplicación del instrumento de investigación

Dos tercios de los egresados consideran que la Universidad contribuye de manera importante al desarrollo regional (66,7%). Poco más de la mitad (55,1%) opina que la Universidad es una institución sólidamente organizada y algo menos de la mitad (48,8%) considera que la Universidad brinda un servicio educativo de alto nivel.

TABLA 10

DISTRIBUCIÓN DEL PORCENTAJE DE EGRESADOS SEGÚN APRECIACIÓN ACERCA DE LA UNT COMO INSTITUCIÓN FORMADOR DE LA CARRERA.

Indicador de apreciación	Carrera	En desacuerdo	Ni de acuerdo / ni en desacuerdo	De acuerdo	% de acuerdo por indicador
La UNT es una institución sólidamente organizada	Derecho	18,00	24,00	58,00	
	Medicina	19,75	33,33	46,92	55,07
	Farmacia	24,08	12,96	62,96	
	Contabilidad	20,75	26,42	52,83	220,26
El servicio educativo que brinda la UNT es de alto nivel	Derecho	18,00	34,00	48,00	
	Medicina	18,52	25,93	55,56	48,76
	Farmacia	22,23	25,93	51,85	
	Contabilidad	22,64	37,74	39,62	195,03
La UNT contribuye de manera importante al desarrollo regional	Derecho	8,66	21,33	66,00	
	Medicina	18,52	13,58	67,90	66,66
	Farmacia	11,12	24,07	64,81	
	Contabilidad	13,10	18,87	67,92	266,63

Fuente: Aplicación del instrumento de investigación

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS:

En síntesis, de los resultados del estudio se concluye que:

- Del total de egresados en el estudio, el 74,4% eligieron su carrera por vocación.
- El 94,19% posee su título profesional.
- El 18% ha realizado estudios de posgrado.
- El 84,8% labora en actividades relacionadas con su carrera que se formó en la UNT.
- La apreciación de los egresados acerca de la UNT como institución educativa presenta cierta asociación significativa con la satisfacción con la carrera que siguió en la UNT, con la satisfacción con su actividad principal y con su participación en eventos académicos y culturales.
- Existe asociación significativa entre la satisfacción de los egresados con la carrera que siguió en la UNT con su actividad laboral principal que desempeña y con la participación en eventos académicos y culturales.
- Los egresados de Medicina, Derecho, Farmacia y Contabilidad manifiestan, en gran porcentaje:
- Sentir una alta satisfacción con su carrera seguida en la UNT.
 - Consideran que su actividad laboral es altamente satisfactoria; a pesar de que no están satisfechos con sus ingresos que perciben, en especial los de Medicina y Farmacia.
 - Estar satisfechos con los logros personales alcanzados gracias a su carrera.
 - Sentirse orgullosos con la entidad donde laboran, así como con la visión y la misión de la misma.
 - Haber recibido al menos un reconocimiento en su desempeño profesional, en porcentajes de mayor a menor: Medicina, Farmacia, Contabilidad y Derecho.
 - En alto porcentaje consideran a la UNT como una institución sólidamente organizada, que brinda un servicio de alto nivel y que contribuye de manera importante al desarrollo regional y nacional.
 - Consideran que su carrera les ha permitido alcanzar altos logros en la sociedad. Para los de Farmacia este aspecto les es indiferente.
 - La satisfacción personal con su carrera está fuertemente asociada con la satisfacción de la actividad laboral principal que realiza.

A partir de los antecedentes y resultados obtenidos, se puede sugerir lo siguiente:

- Las Escuelas académico-profesionales de la UNT se encargan de hacer el seguimiento permanente de sus egresados.
- Las Escuelas académico-profesionales estimulen a sus egresados a fin de formar asociaciones de egresados con objetivos comunes entre ambas instituciones.

- La UNT busque la manera más eficaz para lograr una debida y oportuna vinculación con sus egresados con miras a un apoyo mutuo.
- La UNT brinde mayor apoyo a los trabajos de investigación de este tipo que redundan en beneficio de ella misma.

FORTALECIMIENTO DE REDES Y VINCULACIÓN CON EX ALUMNOS DE LA UNIVERSIDAD DE TALCA. EXPERIENCIA Y PROPUESTA DE MODELO

SERGIO MATUS FUENZALIDA*

ENZO NÚÑEZ NÚÑEZ**

INTRODUCCIÓN

La importancia del conocimiento del estado laboral de los egresados de la Universidad de Talca se encuentra señalada en el Plan Estratégico Institucional, en su eje de Generar un valor distintivo superior a los Egresados de la Universidad a través de una formación de bases de valores, desarrollo de competencias y ciudadanía activa mediante el objetivo estratégico de *Aumentar y mejorar el compromiso de la institución con sus egresados y la Estrategia de Mejorar la Empleabilidad de los Egresados*. Según los últimos datos disponibles, el 78,6% de los egresados demora seis meses o menos en encontrar su primer empleo; 12,5% demora entre seis meses a un año y 5,2% demora más de un año desde su egreso en insertarse laboralmente. (Fuente: Dirección de Planificación y Análisis Institucional). Pero no se posee información validada, actualizada y representativa de las condiciones de esta inserción laboral, es decir, estabilidad, tipo de contrato, nivel de ingresos, sintonía del empleo con su área de formación, etc. Esta información es particularmente relevante no solo para evaluar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Universidad, sino para la toma de decisiones respecto de los énfasis en la formación de nuestros estudiantes para las actuales condiciones y características del empleo en Chile.

Dado lo anterior, es necesario conocer la realidad en la cual se encuentran los egresados mediante la realización de estudios de empleabilidad de los egresados de la casa de estudios, como también la identificación de las acciones que desean los egresados que haga la universidad con la finalidad de mejorar su vinculación con ellos.

* Vicerrector de Desarrollo Estudiantil, Universidad de Talca, Chile

** Coordinador de la Dirección de Vínculos con Egresados, Universidad de Talca, Chile

ACTIVIDADES PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD

La Universidad en su objetivo de mejorar la empleabilidad de sus egresados, no solo ha rediseñado sus carreras de pregrado, sino también ha implementado otras acciones sistemáticas. Es así que con el afán de disminuir los obstáculos que existen entre el momento de egreso y el primer trabajo de los ex alumnos, se cuenta desde el año 2005 con un portal de empleos para egresados y titulados, lo cual permite disminuir el tiempo de espera en la inserción laboral. Cabe mencionar que este portal mantiene indicadores crecientes de inscripciones concentrando el año de lanzamiento el 8,6% del total de egresados de la Universidad, mientras que a la fecha cuenta con el 27% de esta población creciendo en 215% en estos cuatro años.

Otra iniciativa en esta línea, son los Talleres de Inserción Laboral, para todas las carreras de la Universidad, que se realizan en modalidad internado desde el año 2005 con una cobertura de un 31% de los egresados y estudiantes de últimos años. Estos talleres tienen una duración de 16 horas y tienen como objetivo conectar a los estudiantes con las características del mercado laboral, perfiles de competencias emergentes para la empleabilidad, y tener la vivencia de un proceso de reclutamiento y selección. A partir de estas actividades se ha generado una demanda creciente de los estudiantes de recibir información, orientación y apoyo para la búsqueda de empleo e inserción laboral, traducándose en variadas consultas informales a los diferentes docentes que guían los talleres. Se ha respondido con charlas sobre temáticas específicas, sin embargo, los estudiantes requieren de un apoyo sistemático y personalizado que actualmente no es satisfecho.

Una alternativa sería la implementación de un Programa de Orientación Laboral, que guíe la transición de los estudiantes entre el pregrado y el mundo laboral. Que integre a los egresados a un programa de diagnóstico de competencias, apoyo en herramientas específicas de búsqueda de empleo como asesoría en elaboración de currículo y entrevistas de trabajo; como también oriente sobre las alternativas laborales existentes en relación con su formación y expectativas.

Además, se cuenta con un portal para el Sistema de ex Alumnos, en el cual se maneja la información de sus egresados y titulados, sin embargo, dicha información no se encuentra actualizada ya que no existe un sistema que permita consolidar la información disponible en las distintas unidades y escuelas de la Universidad. Es por esto que surge la necesidad de contar con un sistema informático único que consolide toda la información dispersa de los egresados y titulados en un solo sistema, así se contará con una herramienta capaz de responder a las consultas realizadas de manera más efectiva y certera, de esta manera se podrá identificar la situación actual de los egresados lo cual le permitirá al Programa de Orientación Laboral aplicar diversas herramientas que potencien las fortalezas como también que disminuyan las debilidades de los usuarios del programa, ayudándolos a una inserción en el mundo laboral mucho más rápida y efectiva. Actualmente el 32,9% del total de egresados ha tenido acceso alguna vez en la red para ingresar información personal, laboral y académica. Aún así se desconoce el nivel de participación activa que estos

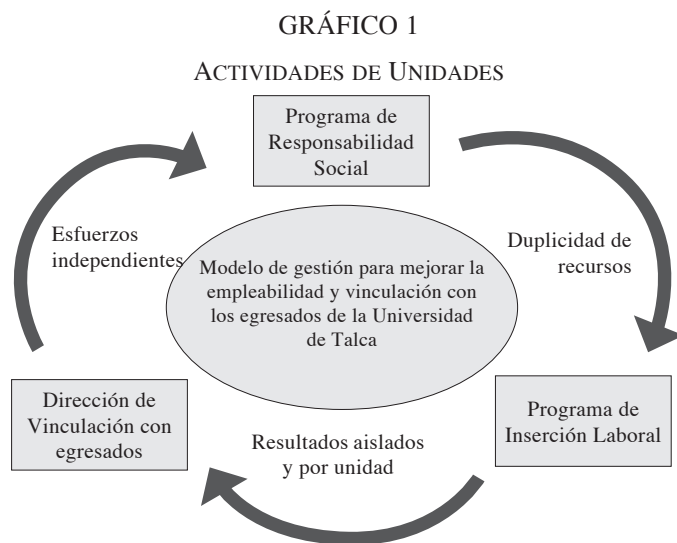
tienen en la red, lo cual coloca en jaque el grado de actualización de la información con la que se cuenta, haciendo necesaria la creación de un sistema que consolide dicha información.

Otra iniciativa que implementó la Universidad, a partir del año 2006, es el Centro de Inserción Laboral, Programa Jóvenes Profesionales, cuyo objetivo es fortalecer la gestión pública de la Región del Maule y mejorar la Empleabilidad de los jóvenes profesionales recién egresados.

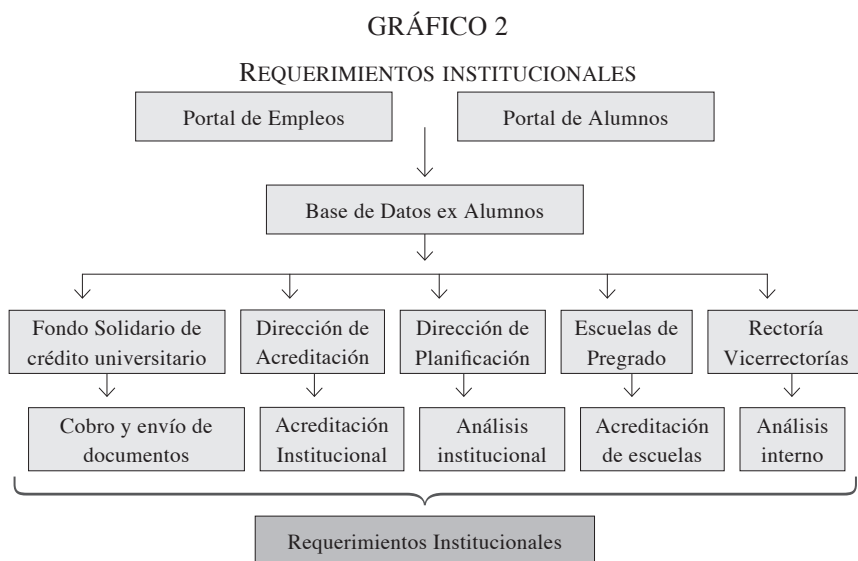
Durante los tres años de funcionamiento han participado en el Centro 140 profesionales de diversas carreras, apoyando a 41 instituciones públicas, municipalidades, direcciones regionales y secretarías ministeriales. En promedio se ha obtenido un 80% de inserción los dos primeros años, tanto en el ámbito público como en el privado. En general el Centro de Inserción se ha consolidado en la región aumentando sistemáticamente los requerimientos de las entidades públicas por contar con un profesional recién egresado seleccionado desde el Centro.

Con una visión estratégica, la Universidad de Talca decide crear el año 2005 la Dirección de Vinculación con Egresados cuyos objetivos son desarrollar el sentido de pertenencia, fomentar la empleabilidad de los egresados y gestionar la información de los ex alumnos.

Al realizar el diagnóstico de la gestión en este ámbito, se observa que diferentes unidades realizan esfuerzos asociados a la vinculación con egresados ya sea desde el programa de Responsabilidad Social, programas de inserción laboral, la Dirección de Vínculos con Egresados, las escuelas de pregrado; lo que significa esfuerzos independientes, duplicidad de recursos y resultados aislados y por unidad (gráfico 1).



Por otro lado, existen diferentes unidades que necesitan información sistematizada sobre la situación de ex alumnos como la Dirección de Fondo Solidario de Crédito Universitario, Dirección de Acreditación, escuelas de pregrado, Dirección de Planificación y las vicerrectorías y rectoría (gráfico 2)



MODELO DE GESTIÓN PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD

Una vez realizado el diagnóstico se estima necesario desarrollar una iniciativa conducente a mejorar esta falencia y la Vicerrectoría de Desarrollo Estudiantil presenta al Fondo de Innovación Académica Programa MECESUP 2 el Proyecto “Modelo de gestión para mejorar la empleabilidad y la vinculación con los egresados de la Universidad de Talca”, cuyo objetivo general es:

Diseñar e implementar un Modelo de Gestión, que incorpore los lineamientos del Plan Estratégico Institucional, las necesidades del entorno académico y los requerimientos del mercado laboral que permitan mejorar la empleabilidad y fortalecer la vinculación de los egresados con la Universidad de Talca, y como objetivos específicos son:

- Diagnosticar la situación actual de los alumnos y egresados que permitan definir los lineamientos estratégicos para aumentar la empleabilidad y la vinculación con los egresados de la Universidad de Talca, asegurando la igualdad de oportunidades por género y sectores vulnerables;
- Implementar un plan de acciones que facilite la sintonía con el mundo laboral de los estudiantes y los egresados, mediante un Programa de Orientación Laboral;

- Diseñar e implementar un plan comunicacional para promocionar y difundir los productos y servicios relacionados a la iniciativa, a nivel regional, nacional e internacional y
- Diseñar e implementar un sistema de evaluación y seguimiento que permita monitorear el impacto de las actividades realizadas y el logro de los objetivos.

El modelo además contempla para evaluar la empleabilidad y vinculación, la actualización y perfeccionamiento de:

- Un software que permita programar, habilitar, consolidar la base de datos existentes de los Egresados de la Universidad de Talca; realizar un estudio de empleabilidad que considere la distribución laboral de los egresados, las competencias requeridas por los empleadores v/s las otorgadas por la Universidad (DACUM), demanda de carreras por sector productivo, facilitadores y obstaculizadores para la obtención de empleo, tiempo de espera para la obtención de empleo, niveles de ingreso por años de experiencia, niveles de endeudamiento y factores de discriminación; identificar las variables que influyen en la vinculación con los egresados y que generan un sentido de pertenencia de los egresados hacia la Universidad.

El rediseño del Sistema de Información para la actualización de las bases de datos de los Egresados. Este portal busca una mejora continua en donde la información pretende como objetivo general: Fomentar la integración permanente entre ex alumnos y la comunidad Universidad de Talca, generando valor distintivo superior en los egresados mediante el desarrollo de actividades que faciliten la sintonía con el mercado laboral, fortalezcan las competencias genéricas y retroalimenten los perfiles de egresos y como objetivos específicos el de diagnosticar por carrera y anualmente la situación actual de los ex alumnos en materia de empleabilidad y vinculación con su casa de estudios; identificar anualmente los factores asociados a la empleabilidad y vinculación de los ex alumnos con su casa de estudios; retroalimentar anualmente a las escuelas de pregrado y a la institución en cuanto a los niveles de empleabilidad y vinculación con los ex alumnos considerando los perfiles ofertados frente a los requerimientos del mercado en sus competencias genéricas; fomentar el encuentro presencial y la generación de redes de contacto entre ex alumnos y de estos con la Universidad, a través de la planificación, diseño y ejecución de actividades que entreguen herramientas técnicas y promuevan el desarrollo de las competencias genéricas declaradas en los perfiles de egreso, orientadas a facilitar la inserción laboral y el emprendimiento, ofrecer servicios y beneficios a la comunidad de ex alumnos que sean aplicables a la credencial de ex alumno y fomentar la creación de redes de contacto entre los ex alumnos de la Universidad de Talca, en torno al desarrollo de actividades por temática de interés, asociadas a entre otras áreas al teatro y la acción voluntaria.

- Apoyo para validar las variables a medir y las técnicas de levantamiento de información para los estudios de empleabilidad y vinculación con egresados a través de un estudio de empleabilidad que considere la distribución laboral de los egresados, las competencias requeridas por los empleadores v/s las otorgadas por la Universidad (DACUM), demanda de carreras por sector productivo, facilitadores y obstaculizadores para la obtención de empleo, tiempo de espera para la obtención de empleo, niveles de ingreso por años de experiencia, niveles de endeudamiento y factores de discriminación de la Identificación las variables que influyen en la vinculación con los egresados y que generan un sentido de pertenencia de los egresados hacia la Universidad.
- Evaluación y aplicación de metodologías y modelos exitosamente probados en países vanguardistas realizando estadías en el extranjero, para conocer experiencias de formación para la empleabilidad, vinculación con egresados y orientación laboral universitaria y la transferencia de los resultados de los estudios, modelos resultantes y talleres de orientación laboral a directores de escuela y docentes coordinadores de prácticas de la Universidad de Talca.
- El Modelo de Gestión (gráfico 3), sistema de mejora continua que observa la empleabilidad y vinculación de los ex alumnos evalúa variables prioritarias, las asociadas al grado de vinculación de los egresados y las necesarias para caracterizar la empleabilidad correspondiente al análisis de macroprocesos (gráfico 4)

GRÁFICO 3

MODELO DE GESTIÓN CON EX ALUMNOS

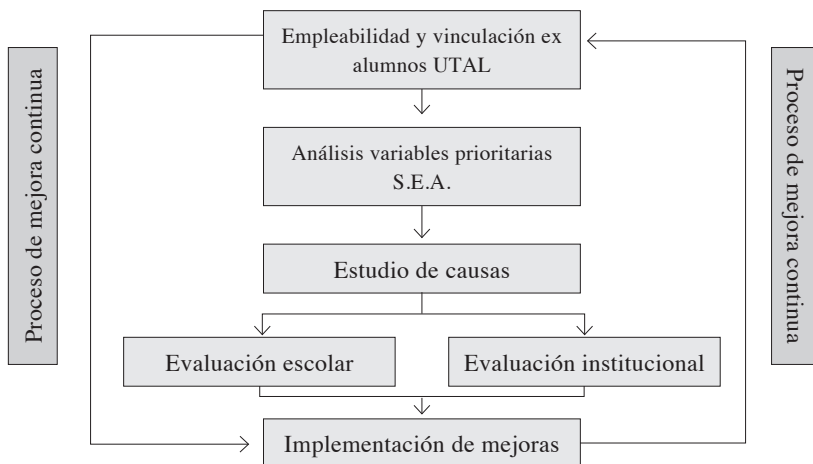
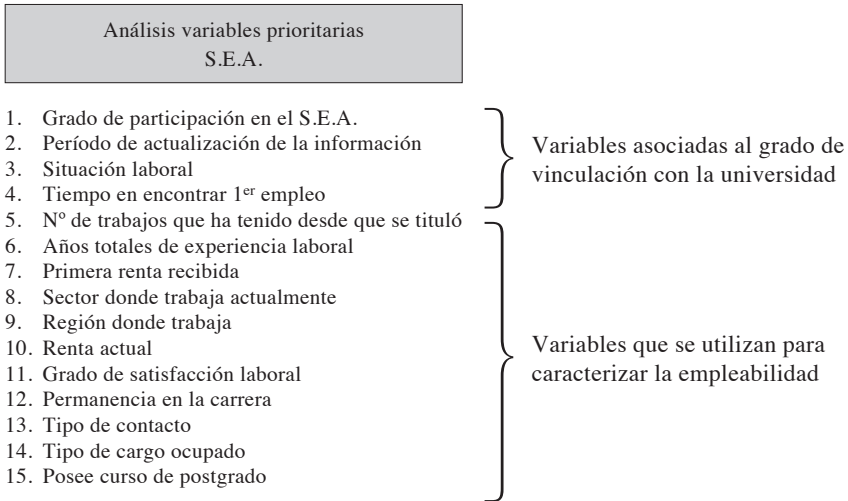


GRÁFICO 4

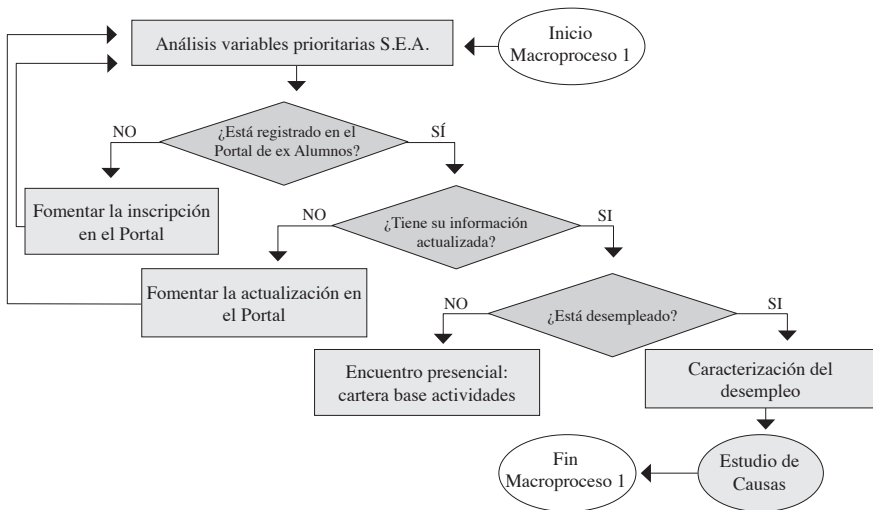
ANÁLISIS MACROPROCESOS 1: ANÁLISIS VARIABLES PRIORITARIAS



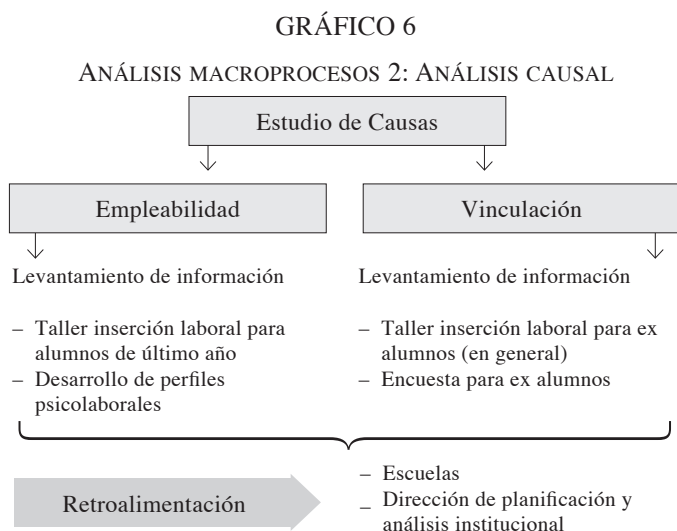
Una vez registradas las variables, el diagrama de Flujo (gráfico 5.) evalúa a los ex alumnos desde si están registrados en el portal de ex alumnos hasta el estudio de causas de acuerdo al algoritmo

GRÁFICO 5

DIAGRAMA DE FLUJO ANÁLISIS MACRO PROCESOS 1: ANÁLISIS VARIABLES PRIORITARIAS



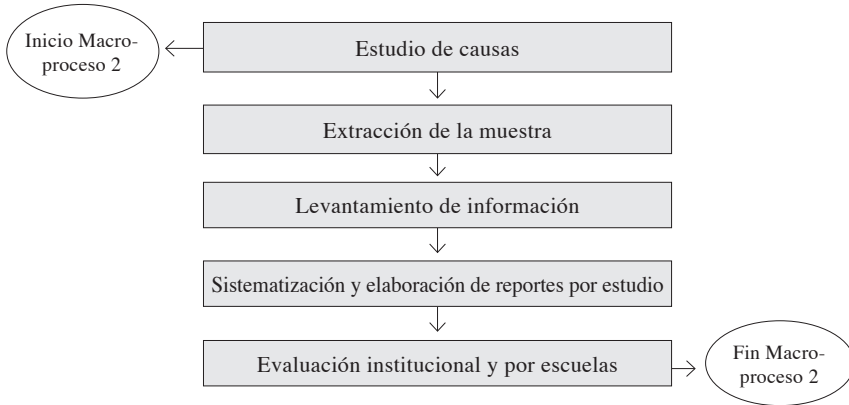
Para el estudio de causas; existen las asociadas a la empleabilidad y las asociadas a la vinculación, para evidenciar el origen, se levantan diferentes formas para recoger la información (gráfico 6) la cual es comunicada a las escuelas o a las direcciones o instancias pertinentes.



Identificada y caracterizada la problemática a través de la información que entrega el software de ex alumnos, se procede a la obtención de una muestra de ex alumnos aquejados de la problemática; se procede al levantamiento de la información (gráfico 7) en donde las posibles causas pueden ser: problemas del mercado, problema asociada a competencias genéricas del egresado, problemas asociadas a la malla curricular u otras.

GRÁFICO 7

DIAGRAMA DE FLUJO. ANÁLISIS MACROPROCESOS 2: ESTUDIO DE CAUSAS



Esta información se reporta a las escuelas y a la Dirección de Planificación y Análisis Institucional, se programan reuniones de trabajo para evaluación y de acuerdo a las situaciones reportadas se realizan actividades para mejorar la empleabilidad y vinculación con la Universidad en donde existe una cartera de actividades base y una específica para la implementación de mejoras (gráfico 8 y 9 y 10).

GRÁFICO 8

ANÁLISIS MACROPROCESOS 3: ANÁLISIS INSTITUCIONAL Y POR ESCUELA

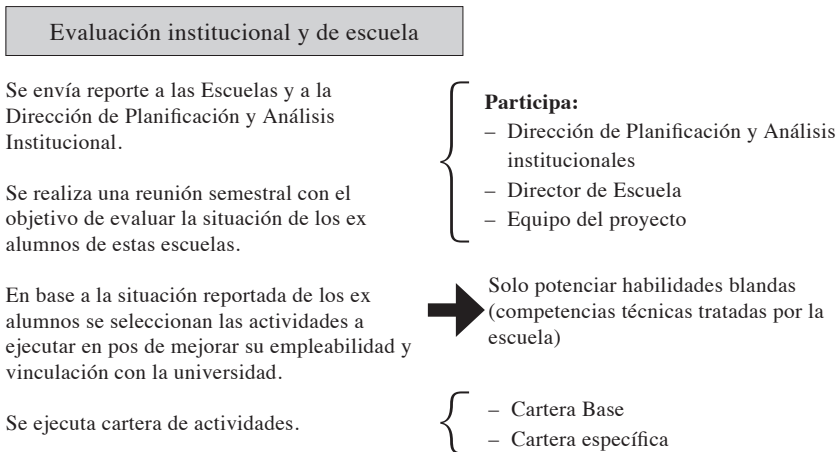


GRÁFICO 9

ANÁLISIS MACROPROCESOS 3: IMPLEMENTACIÓN DE MEJORAS, PROGRAMA DE ORIENTACIÓN LABORAL

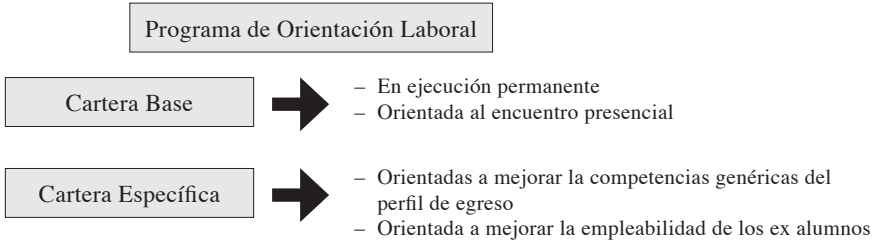


GRÁFICO 10

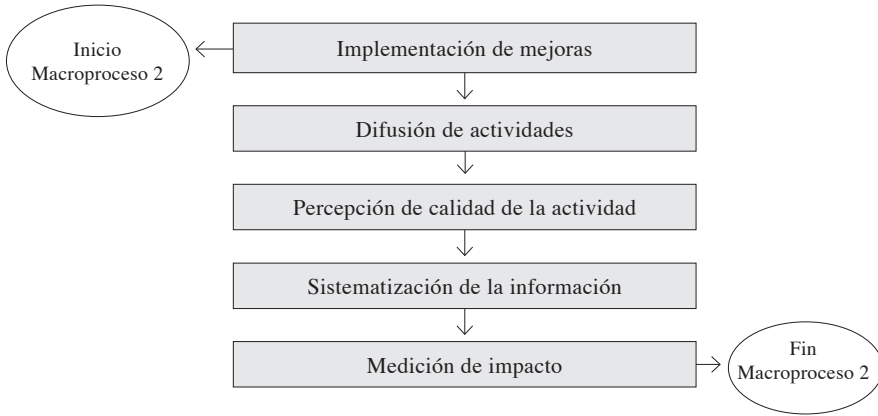
DIAGRAMA DE FLUJO. ANÁLISIS MACROPROCESOS 3: EVALUACIÓN INSTITUCIONAL Y POR ESCUELA



Definidas las actividades de acuerdo a las necesidades y causas identificadas, se establecen las actividades las cuales se difunden vía Portal de ex alumnos las cuales una vez finalizadas se mide la percepción de calidad mediante encuesta y después de dos meses aplica una nueva encuesta para evaluar el impacto de la actividad (gráfico 11).

GRÁFICO 11

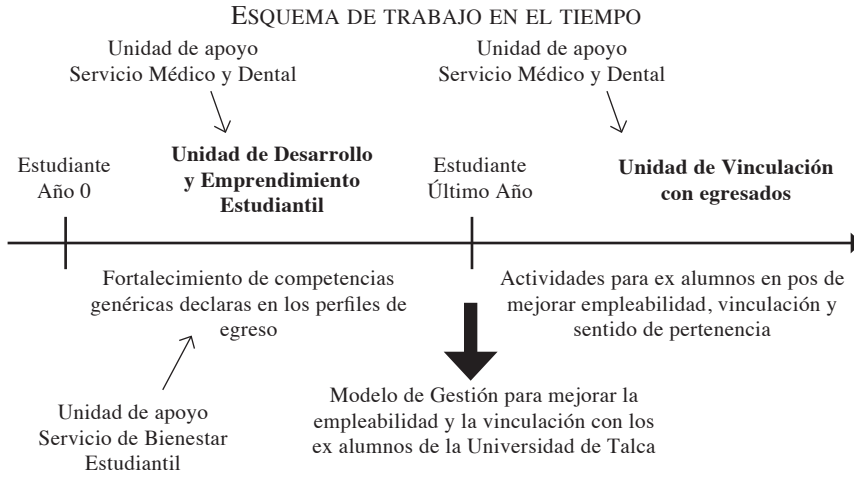
DIAGRAMA DE FLUJO. ANÁLISIS MACROPROCESOS 4: IMPLEMENTACIÓN DE MEJORAS



A modo de contextualización, la Vicerrectoría de Desarrollo Estudiantil busca ser el espacio vital que fortalezca el desarrollo integral de los alumnos y la vinculación con la universidad por medio de la entrega de herramientas y oportunidades, fomentando así, una destacada participación a nivel regional y nacional y como misión promueve el bienestar y el desarrollo integral, a través de una permanente asesoría, orientación y apoyo asistencial desde el ingreso hasta su inserción en el mundo laboral. En este sentido, los equipos de trabajo se han reorientado a fin de cumplir con lo declarado; por este motivo se ha desarrollado un grupo de trabajo piloto definido como unidad de “Desarrollo y Emprendimiento Estudiantil”, el que junto a el equipo de Vinculación con Egresados, Bienestar Estudiantil y Servicio Médico y Dental de Alumnos trabajan en forma coherente y alineado para dar cumplimiento a la visión y misión descritas.

Se ha establecido un punto de partida que consiste en el año de ingreso de los alumnos (gráfico 12); el equipo de Desarrollo y Emprendimiento detecta las necesidades e intereses de los alumnos de la Universidad y planifica actividades divididas en tres etapas: inicial o alumnos de primeros años, una intermedia y una final de alumnos de últimos años de sus carreras. Se realizan actividades asociadas a las diferentes etapas con el fin de desarrollar en las diferentes etapas y de acuerdo a los grupos de interés de los alumnos con el fin de fortalecer competencias genéricas y herramientas que les ayuden al desenvolvimiento estudiantil en los primeros años y para el ámbito laboral en los últimos años pasando por una gran gama de actividades de voluntarios quienes desarrollan proyectos que son presentados en diferentes entidades con la finalidad de buscar financiamiento y ejecutar las actividades. A través de estos proyectos, los estudiantes potencian sus habilidades principalmente asociadas a emprendimiento social y posteriormente a emprendimiento empresarial.

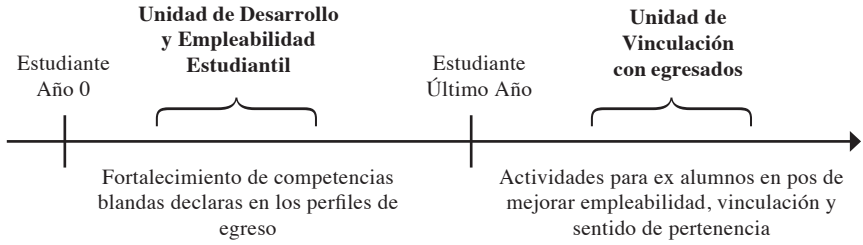
GRÁFICO 12



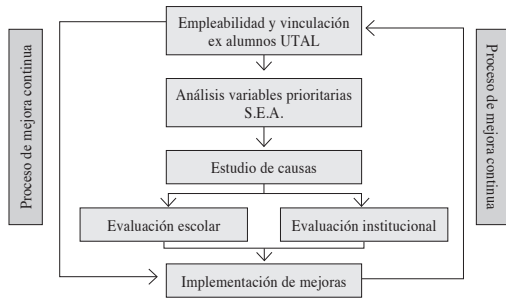
La Unidad de Vinculación con egresados está adelantando su actividad en la línea de tiempo con el fin de vincularse con los estudiantes una vez que están en las escuelas de pregrado. Se trabaja con los alumnos de últimos años y con los directores de escuela con el propósito de realizar actividades asociadas a mejorar la empleabilidad, y una vez egresados, esta unidad los sigue para evaluar y acompañar su inserción en el mundo laboral. De esta manera, a través de esta Unidad, se potencian la vinculación y sentido de pertenencia, se refuerzan las competencias genéricas necesarias en el ámbito laboral, que sumados a las unidades de Bienestar estudiantil y de Servicio Médico Dental, fortalece el acompañamiento.

GRÁFICO 13

MODELO DESDE PREGRADO



Modelo de Gestión de ex alumnos



LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE NUESTRA SEÑORA DE LA ASUNCIÓN Y SUS EGRESADOS

DR. ESTEBAN KRISKOVICH*

INTRODUCCIÓN

El sello de una universidad está dado por los egresados. La importancia de la participación de los egresados en una universidad moderna es innegable porque su sello está dado por los mismos. El crecimiento inicial de la Universidad Católica Nuestra Señora de la Asunción (UCNSA) se ha debido en gran medida a sus egresados, quienes con sus aportes, trabajos y testimonio de vida han hecho grande el pertenecer a esta categoría de profesionales. En los egresados se fija la eficacia o no de la formación de una institución educativa. En ella se prueba la calidad de una institución formadora de personas.

Los egresados de la Universidad Católica tienen en la actualidad el enorme desafío de transformar el ambiente donde se mueven, sea la política, la economía, el derecho, la industria, la empresa, el comercio, la salud, la educación, la cultura. Se debe en este sentido reflexionar el gran impacto de influencia que tienen en el gobierno actual, y por qué no en los futuros gobiernos, o incluso internacionalmente, los egresados de la universidad, como asimismo el gran impacto que tienen o potencialmente podrían tener asimismo en la actividad privada laboral.

ACCIONES REALIZADAS Y PROPUESTAS

Por eso los egresados, los que conforman el *Alumni* de la Universidad, constituyen un gigante dormido que la Universidad está tomando conciencia de su importancia, luego de años de cierta distancia.

A partir de febrero de 2011, con la conclusión de los festejos del Cincuentenario de la Universidad y el inicio del Bicentenario de la Independencia Nacional, la UCNSA ha querido a través de dos importantes gestos revalorizar y reiniciar los contactos con sus egresados.

* Secretario General, Universidad Católica Nuestra Señora de la Asunción.

Para estos efectos se han propuesto tres acciones:

- La habilitación de una base de datos actualizada con la cual se puede establecer una red de contactos por los cuales sea posible realizar invitaciones periódicas de actividades de la comunidad universitaria. Para formar parte de esta base de datos, basta inscribirse en www.uc.edu.py/alumni. Hasta la fecha se han registrado 310 ex alumnos.
- La creación de una cuenta en la Red Social Facebook: Egresados Uc Paraguay. Por la cual los egresados se pueden interrelacionar. Hasta la fecha existen 493 inscriptos.
- La realización del acto de clausura del Cincuentenario de la Universidad, con una misa a cargo del Gran Canciller, y posterior reconocimiento por parte del Rectorado y del Consejo de Gobierno a todos los egresados que han ejercido el cargo de Presidentes de Centros de Estudiantes de la UCNSA, en Asunción, durante estos 50 años, en las diferentes facultades y carreras. Evento muy emotivo y con mucha participación. Se ha planteado repetir este evento, con aquellos egresados que han sobresalido en algún área o especialidad, o hayan aportado valores significativos a la sociedad.

DESAFÍOS

Hacia el futuro se plantea concretar tres tareas:

- La formación de Asociaciones de Egresados en las distintas carreras y en todos los campus de la Universidad.
- La formación de la Federación de Asociaciones de Egresados de la Universidad Católica, que agrupe a las diferentes asociaciones de egresados.
- Que los egresados, y también esta Federación de Asociaciones de Egresados de la Universidad Católica, tengan una activa participación en la vida académica, cultural, social, deportiva, y de todos los órdenes, de la Universidad como una gran familia paraguaya, con actividades permanentes.

Se despertó ya el Gigante Dormido, y de las autoridades universitarias depende verlo cada vez más despierto y creciendo cada día más para bien de todos. Es tarea de la Universidad, pero también todo depende de la buena voluntad y del interés de los egresados que se sienten orgullosos de pertenecer a la Universidad Católica Nuestra Señora de Asunción.

ENCUESTA SISTEMÁTICA DE SEGUIMIENTO A GRADUADOS UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN

MARÍA EVANGELISTA CRISTALDO DE BENÍTEZ*

CÉSAR MAXIMILIANO TALAVERA GALEANO*

MARÍA GLORIA PAREDES DE MALDONADO*

INTRODUCCIÓN

La demanda del mercado profesional, el entorno socioeconómico y los innovadores avances en la ciencia de la información, indujo la necesidad de recolectar datos e informaciones de los graduados de la Universidad Nacional de Asunción (UNA) de una manera más rápida y eficiente. En este contexto y como antecedente del actual sistema, desde el año 1989, en el marco del Proyecto de Mejoramiento de la Capacidad Física y Académica de la Universidad financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo, se implementó en el rectorado la realización de encuestas a los graduados de las diferentes carreras de grado, en el momento de la gestión del diploma, proceso que se ha realizado de manera ininterrumpida recién desde el año 2003.

Este proceso fue aplicado en formulario impreso, realizándose la digitalización de los datos en forma periódica en planilla electrónica en el mismo año de la toma de datos, quedando para el siguiente periodo académico el procesamiento como tal, el análisis y la publicación de los resultados. En este trabajo se involucró de forma directa, desde un inicio, la Dirección General de Planificación y Desarrollo del Rectorado.

Los principales inconvenientes emergentes de la práctica han estado relacionados con la calidad de los datos (repuesta de los graduados) y sobre todo del aseguramiento de la cobertura.

Ante la necesidad de estandarizar los instrumentos y procedimientos de recolección de datos para el seguimiento a graduados, fueron perfeccionados, ampliados y adaptados los formularios ya existentes con el objetivo de alcanzar una mayor y mejor perspectiva. De esta manera, a partir del año 2011, por disposición del Consejo Superior Universitario de la UNA, fue aprobada la aplicación de las encuestas en las mismas Unidades Académicas al momento de la gestión del certificado de estudios completo, al término y cumplido to-

* Docentes de la Universidad Nacional de Asunción, Paraguay

dos los requisitos exigidos por la carrera, así como la encuesta de seguimiento que se realiza en formulario disponible tanto en línea como impreso.

El propósito fundamental de la práctica consiste en contar con una fuente de información recogida de los mismos graduados, que sirva de instrumento confiable y oportuno para la toma de decisiones en el proceso de mejoramiento de la planificación y gestión académica de la Universidad, específicamente:

- Proveer indicadores útiles para el proceso de autoevaluación y acreditación de carreras.
- Disponer de información sistemática, confiable y oportuna en línea, en forma específica en las Unidades Académicas y consolidada en el Rectorado.
- Formación de base de datos actualizada para el seguimiento permanente a graduados, promoción de cursos de postgrados, oportunidades de trabajo u otras actividades de vinculación con la Universidad.

Los actores involucrados en el proceso son los graduados de la UNA, Directivos y Técnicos de: las 14 Unidades Académicas, el Centro Nacional de Computación (CNC) y la Dirección General de Planificación y Desarrollo (DGPD) del Rectorado de la UNA.

Los informes elaborados constituyen documentos de análisis y evaluación de la gestión para la toma de decisiones de las autoridades universitarias (Consejo Superior Universitario (CSU), Consejo Directivo de las Unidades Académicas (UAs), docentes, investigadores u otra/s Instituciones y/o personas interesados.

MÉTODO DE APLICACIÓN

Los procedimientos aplicados en la implementación de las encuestas a los graduados son los siguientes:

- La encuesta de egreso: se aplica anualmente en cada unidad académica como requisito para la gestión del certificado de estudios completo, al concluir la carrera de grado.
- La encuesta de seguimiento: se realizan a los graduados –que se supone– tienen una trayectoria profesional/laboral. La toma de datos tiene dos fases, momento 1 (primera encuesta a la persona al egresar) y momento 2 (segunda y subsiguientes a la misma persona, en momentos posteriores).

El desarrollo del programa ha sido llevado a cabo por el Centro Nacional de Computación del Rectorado de la UNA y adaptado para ser aplicado en línea o en forma impresa.

El registro y carga de datos: los graduados completan en línea en el Sistema de Encuestas (SE) o en el formulario impreso. De ser completada en formulario impreso, el operador de cada unidad académica lo registra en la base de datos.

El seguimiento, importación y procesamiento de los datos es realizado por la Dirección General de Planificación y Desarrollo del Rectorado para la posterior elaboración de los informes anuales y publicados en formato impreso y digital.

RESULTADO Y DISCUSIÓN

La práctica ha permitido realizar el análisis de la opinión de los graduados en dos fases: al egreso y el de seguimiento.

En la primera fase, realizada al egreso, se recoge la satisfacción sobre la enseñanza, evaluación de la gestión administrativa y académica, la inserción laboral y las expectativas de formación. En la segunda fase, con la encuesta de seguimiento, se obtienen la trayectoria laboral, el análisis de las competencias que se adquieren en la formación académica y las aplicadas en el trabajo, además de otros indicadores para el proceso de aseguramiento de calidad.

En este contexto, la UNA al aplicar periódicamente esta encuesta se asegura la actualización y la obtención permanente de datos, para la evaluación del proceso educativo y del impacto de la enseñanza en la sociedad, según la experiencia de los graduados. Estos elementos son claves en la mejora de la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Los estudios que hoy arrojan las investigaciones, a partir de la base de datos existente, constituyen una valiosa y necesaria herramienta, ya que proveen una ininterrumpida fuente de información para la Universidad a partir del aporte de sus egresados.

En la página Web www.una.py es posible acceder a los informes editados sobre los resultados a nivel de la Universidad, y en los Centros de Información de la UNA, en formato impreso.

Como cada carrera necesita objetivar el cumplimiento de sus objetivos y demostrar que se han logrado los impactos sociales esperados a través de la acción de sus graduados, y atendiendo a que es conveniente evidenciar los resultados del proceso de enseñanza aprendizaje implementado mediante indicadores confiables, fue utilizada la base de datos de las encuestas para emitir informes comparativos por periodos de cinco años, para aquellas carreras en proceso de evaluación y acreditación, los cuales fueron utilizados como una fuente confiable de análisis por parte de los evaluadores pares.

TABLA 1

DETALLES DE CARRERAS CON INFORME COMPARATIVO

Carrera	Unidades Académicas
Arquitectura (*)	Facultad de Arquitectura, Diseño y Arte
Odontología	Facultad de Odontología
Ingeniería Agronómica (*), Ingeniería Forestal, Ingeniería en Ecología Humana, Ingeniería, Ambiental, Licenciatura en Administración Agropecuaria	Facultad de Ciencias Agrarias
Veterinaria (*)	Facultad de Veterinaria
Ingeniería Civil, Ingeniería Electromecánica, Ingeniería Electrónica, Ingeniería Industrial (*)	Facultad de Ingeniería (*)
Enfermería (*), Obstetricia	Instituto Dr. Andrés Barbero
Ingeniería en Electricidad, Ingeniería en Electrónica	Facultad Politécnica (*)
Ingeniería Química (*), Nutrición, Farmacia	Facultad de Ciencias Químicas
Medicina y Cirugía (*)	Facultad Ciencias Médicas
Derecho	Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Ciencias de la Educación	Facultad de Filosofía

(*) Carreras evaluadas y acreditadas

Asimismo, las bases de datos están siendo utilizadas por estudiantes, investigadores, docentes y directivos de la Universidad, para seleccionar muestras y realizar estudios de seguimientos a graduados. A la fecha se han publicado algunos trabajos, que se listan en la Tabla 2:

TABLA 2

DETALLE DE AUTORES Y TRABAJOS

Autores/año	Trabajos
Cristaldo de Benítez, María, 2005	Estudio sobre el egreso y el trabajo de los egresados de la UNA. Aspectos relevantes de la dinámica de la Universidad Nacional de Asunción. UNESCO, IESALC. pp. 111 - 125
Acuña, Vicente, 2006	Investigación y relevamiento de la situación laboral de egresados de la Facultad de Ciencias Veterinarias de la UNA, San Lorenzo, Py
Palacios, Gerda. 2007	Inserción laboral de los egresados de la FCE UNA sede central, años 2003 y 2006. San Lorenzo, PY: FCE, UNA.
Universidad Nacional de Asunción, DGPD PY, 2011	Estudio de seguimiento a egresados de la UNA. Según la percepción de Egresados y Empleadores. San Lorenzo, Py.

CONCLUSIONES Y COMENTARIOS

La práctica de la encuesta sistemática permitió y facilita el mantenimiento de un contacto permanente con los graduados, y hace posible recoger información valiosa para la retroalimentación de los planes de estudios y de los sistemas de seguimiento y control de la Universidad.

Los diferentes actores involucrados en el proceso de sistematización (estudiantes, graduados, administrativos y técnicos) han brindado un claro reconocimiento a las labores ya realizadas.

La práctica se va perfilando con un carácter claramente innovador, sostenible y replicable.

El cambio de mayor impacto en la colecta de datos reside en la implementación de la toma de datos de manera descentralizada, en cada una de las unidades académicas (UAs), luego de haber estado centralizada durante 20 años en el rectorado.

Los egresados acceden al sistema de encuestas por internet mediante usuario y contraseña habilitada para el efecto.

¿Tiene sostenibilidad la nueva práctica?

Es sostenible, debido a que se tiene la aprobación formal del Consejo Superior Universitario para la aplicación en todas las unidades académicas, con la descentralización operativa de la toma y carga de datos, a partir del año 2011. Por otra parte, va mostrando ya su eficiencia y rapidez en la recolección de los datos

Se ha incorporado esta gestión a todas las unidades operativas de las UAs con apoyo y seguimiento sostenido de la DGPD y del CNC del Rectorado.

¿Es replicable?

La toma de datos tanto centralizada o descentralizada es viable según la experiencia implementada y comprobada con los informes editados y publicados, si bien el involucramiento de las UAs ha significado un paso decisivo hacia la agilización de la colecta de datos y darle mayor rapidez y confiabilidad al sistema.

La información proveída por el sistema de encuesta a graduado permite el mejoramiento de la gestión, el proceso de evaluación y acreditación de las carreras y los estudios de seguimiento a graduados de las diferentes áreas de conocimiento.

La experiencia constituye una herramienta que puede ser aprovechada también por otras instituciones de educación superior que deseen implementar un sistema de seguimiento a graduados, ya que está ampliamente probado que podrá ser adaptado según necesidades específicas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACUÑA, VICENTE. 2006. Investigación y relevamiento de la situación laboral de egresados de la Facultad de Ciencias Veterinarias de la UNA, San Lorenzo, Paraguay.
- CINTERFOR/OIT. 2007. Montevideo. <http://www.cinterfor.org.uy/public/>. Consultado el 15 de enero 2011.
- CONEC (Consejo Nacional de Educación y Cultura, Paraguay) 2006. Paraguay Universidad 2020: Documento de discusión sobre la Reforma de la Educación Superior. Asunción: CONEC. 30 p.
- CRISTALDO DE BENÍTEZ, MARÍA. 2005. Estudio sobre el egreso y el trabajo de los egresados de la UNA. En Aspectos relevantes de la dinámica de la Universidad Nacional de Asunción. UNESCO, San Lorenzo, Paraguay: UNESCO, IESALC. p 111 - 125
- GARCÍA MONTALVO, J., MORA J.G. 2001. El mercado laboral de los titulados superiores en Europa y España. Papeles de Economía Española (ES). (86): 111-127.
- GONZÁLEZ, J., WAGENAAR, R. y BENEITONE, P. 2004. TUNING-América Latina: Un proyecto para las universidades, en Revista Iberoamericana de Educación N° 35. Perú: OIT.
- HERNÁNDEZ SAMPIERI, R.; FERNÁNDEZ COLLADO, C.; BAPTISTA, P. 2008. Metodología de la Investigación. 4a. ed. México: McGraw-Hill. 320 p.
- MORA, JOSÉ - GINES, CAROT JPSE - MIGUEL, CONCHADO ANDREA - 2010. Informe Resumen de los Resultados del Proyecto PROFLE en Latinoamérica.
- PALACIOS, GERDA. 2007. Inserción laboral de los egresados de la FCE UNA sede central, años 2003 y 2006. San Lorenzo, Paraguay: FCE, UNA.
- PÉREZ LÓPEZ, C. 2009. Técnicas estadísticas multivariantes con SPSS. Madrid: Ibergarceta Publicaciones.
- RAMA, C. 2006. La tercera reforma de la educación superior en América Latina. México D.F.: FCE, 2006 150 p.
- UNA (Universidad Nacional de Asunción, Paraguay). 2010a. FP (Facultad Politécnica). VIII Foro de Educación Superior Vinculación Universidad Empresa para el desarrollo de Competencias Profesionales. San Lorenzo, Paraguay: FP; UNA. 10 p.
- UNA (Universidad Nacional de Asunción, Paraguay). 2010b. DGPD. Resultado Encuesta a Graduados de la UNA: Titulados de enero a diciembre del 2009. San Lorenzo, Paraguay.
- ZANDOMENI, A. 2007. Los Estudios de Seguimiento de egresados en la Agenda de la Instituciones de Educación Superior. El caso de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional del Litoral de Argentina. Argentina.

ANEXO 1. INSTRUMENTO UTILIZADO

ENCUESTA A EGRESADOS - AÑO _____

Aprobado por Resolución CSU N° 0474-00-2010

Le agradecemos su participación seria, responsable y sincera. Se garantiza absoluta confidencialidad

Fecha de encuesta:

CIC N° _____ Apellidos: _____ Nombres: _____

A. Datos de la Unidad Académica

Facultad/Instituto: _____

Carrera: _____ Año de ingreso: _____

Sede: _____ Año del último examen: _____

Año de defensa: _____

Tesis Trabajo final de Grado Tesina Monografía Proyecto

B. Datos personales

1. Ciudad donde vive: _____ Dpto.: _____

2. Teléfs.: Línea baja: _____ Celular: _____
Correo Elec.: _____

3. Fecha de nacimiento:

4. Nacionalidad: 1. Paraguaya 2. Extranjera Especificar

5. Sexo: 1. Masculino 2. Femenino

6. Estado Civil:

1. Soltero/a 2. Casado/a 3. Concubinado/a 4. Otro _____

C. Datos laborales antes del ingreso

1. ¿Trabajó antes de ingresar a la carrera?

1. Sí 2. No (pasar a la sección D)

2. ¿En qué sector?:

1. Institución Pública 2. Empresa Privada 3. Independiente (cuenta propia)

3. ¿Cuál fue el puesto ocupado?:

<input type="checkbox"/> 1. Auxiliar	<input type="checkbox"/> 5. Cuenta propia sin inversión
<input type="checkbox"/> 2. Técnico/a /Encargado/a de área	<input type="checkbox"/> 6. Cuenta propia con inversión
<input type="checkbox"/> 3. Jefe/a/Supervisor	<input type="checkbox"/> 7. Otro, especificar:
<input type="checkbox"/> 4. Docente/Capacitador	

4. ¿Cuál fue el ingreso mensual que percibía?:

<input type="checkbox"/> 1. Menos del mínimo	<input type="checkbox"/> 4. Más de dos y hasta tres salarios mínimos
<input type="checkbox"/> 2. Mínimo	<input type="checkbox"/> 5. Más de tres y hasta cuatro salarios mínimos
<input type="checkbox"/> 3. Más de uno y hasta dos salarios mínimos	<input type="checkbox"/> 6. Más de cuatro salarios mínimos

D. Datos laborales durante la carrera

1. ¿Trabajó durante la carrera? 1. Sí 2. No (pasar a la sección E)

2. ¿En qué sector?:

1. Institución Pública 2. Empresa Privada 3. Independiente (cuenta propia)

3. ¿Cuál fue el puesto ocupado?:

<input type="checkbox"/> 1. Auxiliar	<input type="checkbox"/> 5. Cuenta propia sin inversión
<input type="checkbox"/> 2. Técnico/a /Encargado/a de área	<input type="checkbox"/> 6. Cuenta propia con inversión
<input type="checkbox"/> 3. Jefe/a/Supervisor	<input type="checkbox"/> 7. Otro, especificar
<input type="checkbox"/> 4. Docente/Capacitador	

4. ¿Cuál fue el ingreso mensual que percibía?:

<input type="checkbox"/> 1. Menos del mínimo	<input type="checkbox"/> 4. Más de dos y hasta tres salarios mínimos
<input type="checkbox"/> 2. Mínimo	<input type="checkbox"/> 5. Más de tres y hasta cuatro salarios mínimos
<input type="checkbox"/> 3. Más de uno y hasta dos salarios mínimos	<input type="checkbox"/> 6. Más de cuatro salarios mínimos

E. Datos laborales al momento de egresar de la carrera

1. ¿Cómo solventó los gastos de educación universitaria?

(MARCAR UNA OPCIÓN PRINCIPAL)

1. Beca/exoneración total 2. Beca/exoneración parcial 3. Trabajo personal 4. Ayuda familiar

2. ¿Trabajó inmediatamente al egresar de la carrera?

<input type="checkbox"/> 1. Sí	<input type="checkbox"/> 2. Ya estaba trabajando
1.1. ¿Cuánto demoró?: _____ meses	<input type="checkbox"/> 3. Buscando (pasar a la pregunta 8)
	<input type="checkbox"/> 4. No (pasar a la pregunta 8)

3. ¿En qué sector?:

1. Institución Pública 2. Empresa Privada 3. Independiente (cuenta propia)

4. ¿Cuál fue el puesto ocupado?:

<input type="checkbox"/> 1. Auxiliar	<input type="checkbox"/> 5. Cuenta propia sin inversión
<input type="checkbox"/> 2. Técnico/a /Encargado/a de área	<input type="checkbox"/> 6. Cuenta propia con inversión
<input type="checkbox"/> 3. Jefe/a/Supervisor	<input type="checkbox"/> 7. Otro, especificar:
<input type="checkbox"/> 4. Docente/Capacitador	

5. Favor indicar el ingreso mensual percibido:

<input type="checkbox"/> 1. Menos del mínimo	<input type="checkbox"/> 4. Más de dos y hasta tres salarios mínimos
<input type="checkbox"/> 2. Mínimo	<input type="checkbox"/> 5. Más de tres y hasta cuatro salarios mínimos
<input type="checkbox"/> 3. Más de uno y hasta dos salarios mínimos	<input type="checkbox"/> 6. Más de cuatro salarios mínimos

6. ¿Qué nivel de relación tiene con la carrera de egreso?:

1. Total 2. Parcial 3. No relacionado

7. ¿Tuvo dificultad al iniciarse en la profesión?:

1. SÍ 2. NO (pasar a la sección F)

7.1. En caso afirmativo ¿puede indicar hasta dos principales dificultades que enfrentó al iniciar la actividad profesional?

<input type="checkbox"/> 1. Falta de práctica para resolver problemas prácticos	<input type="checkbox"/> 5. Competencia de otros profesionales
<input type="checkbox"/> 2. Falta de conocimientos actualizados	<input type="checkbox"/> 6. Preferían egresados de otras universidades
<input type="checkbox"/> 3. Falta de experiencia	<input type="checkbox"/> 7. Distancia del hogar al lugar de trabajo
<input type="checkbox"/> 4. Poca demanda de profesionales del área	<input type="checkbox"/> 8. Otro, especificar:

8. ¿Cuál es el motivo por el cual no trabaja?

<input type="checkbox"/> 1. No encuentra trabajo en el área	<input type="checkbox"/> 5. Bajo salario
<input type="checkbox"/> 2. Superpoblación de profesionales	<input type="checkbox"/> 6. Por estudio
<input type="checkbox"/> 3. Dedicación al hogar	<input type="checkbox"/> 7. Otro, especificar:
<input type="checkbox"/> 4. Poca demanda de profesionales	

F. Datos académicos y curriculares

1. ¿Cuál es su promedio de calificación general de egreso: _____

2. ¿Se aplazó alguna vez durante la carrera?:

1. SÍ, Cantidad: _____ 2. NO

3. ¿En cuánto tiempo finalizó la carrera?: (semestre/s) _____

3.1. ¿Alguna vez dejó de matricularse?

1. Sí: ____ (semestre/s), abajo indique los motivos 2. NO (pasar a la pregunta 4)

Motivos:

1. Laboral	5. Enfermedad
2. Falta de ingresos	6. Falta de motivación
3. Cambio de residencia	7. Otro, especificar:
4. Cambio de estado civil	

4. ¿Realizó otros estudios durante la carrera?

1. Sí: En caso afirmativo indicar: _____ 2. NO

5. ¿Por qué eligió la carrera de egreso?

1. Influencia familiar	5. Aporte a la comunidad donde vivo
2.. Sugerencia de terceros	6. Crecimiento y estabilidad económica
3. Por conveniencia	7. Otro, especificar:
4. Vocación	

6. ¿Participó en actividades de extensión universitaria?

Sí 2. NO (pasar a la pregunta 7)

En caso afirmativo indicar:

1. Cursos extracurriculares; capacitación, charlas educativas o campañas de concienciación	6. Publicaciones, transmisiones electrónicas
2. Prestación de servicios a la comunidad, asistencia social	7. Trabajos de campo, Pasantías, Viajes de estudio
3. Actos culturales: música, teatro, danza, festivales, otros	8. Promoción de carreras
4. Deportes	9. Otras actividades, especificar:
5. Congresos, Seminarios, Simposios, Foros, Paneles, Conferencias, Videoconferencias, Exposiciones	

6.1 ¿Cuánto contribuyó a su formación profesional la actividad de extensión?

1. Nada 2. Poco 3. Suficiente 4. Mucho

7. ¿Durante la carrera participó en actividades de investigación? (Se refiere a actividades diferentes al trabajo final de grado)

1. Sí: En caso afirmativo indicar: _____ 2. NO

7.1 ¿Cuánto contribuyó a su formación profesional la actividad de investigación?

1. Nada 2. Poco 3. Suficiente 4. Mucho

8. ¿Participó en programas de movilidad estudiantil?

1. Sí 2. NO (pasar a la pregunta 9)

En caso afirmativo indicar:

<input type="checkbox"/>	1. Intercambio con otra Universidad del país
<input type="checkbox"/>	2. Intercambio con Universidad extranjera
<input type="checkbox"/>	3. Otro, especificar

8.1 ¿Cuánto contribuyó a su formación profesional la actividad realizada?

1. Nada 2. Poco 3. Suficiente 4. Mucho

9. ¿Cuál es su nivel de satisfacción con el servicio de la biblioteca de su Unidad Académica?

1. Muy satisfecho 2. Satisfecho 3. Insatisfecho 4. Muy insatisfecho

¿Que debería mejorar?

<input type="checkbox"/>	1. Horario	<input type="checkbox"/>	6. Espacio físico
<input type="checkbox"/>	2. Cantidad de materiales...	<input type="checkbox"/>	7. Climatización
<input type="checkbox"/>	3. Actualización de materiales	<input type="checkbox"/>	8. Acceso a internet
<input type="checkbox"/>	4. Atención al usuario	<input type="checkbox"/>	9. Nada que mejorar
<input type="checkbox"/>	5. Mobiliario	<input type="checkbox"/>	10. Otro, especificar:

10. ¿Posee su Unidad Académica sala de estudio para trabajos en grupo?

1. Sí 2. NO (pasar a la pregunta 11)

En caso afirmativo, indicar nivel de satisfacción:

1. Muy satisfecho 2. Satisfecho 3. Insatisfecho 4. Muy insatisfecho

¿Que debería mejorar?

<input type="checkbox"/>	1. Horario	<input type="checkbox"/>	4. Climatización
<input type="checkbox"/>	2. Mobiliario	<input type="checkbox"/>	5. Nada que mejorar
<input type="checkbox"/>	3. Espacio físico		

11. ¿Posee su Unidad Académica sala de informática?

1. Sí 2. NO (pasar a la pregunta 12)

En caso afirmativo, indicar nivel de satisfacción:

1. Muy satisfecho 2. Satisfecho 3. Insatisfecho 4. Muy insatisfecho

¿Que debería mejorar?

1. Horario	5. Equipos actualizados
2. Mobiliario	6. Software adecuados
3. Espacio físico	7. Nada que mejorar
4. Climatización	

12. ¿Posee su Unidad Académica laboratorio?

1. SÍ 2. NO (pasar a la pregunta 13)

En caso afirmativo, indicar nivel de satisfacción:

1. Muy satisfecho 2. Satisfecho 3. Insatisfecho 4. Muy insatisfecho

¿Que debería mejorar?

1. Horario	5. Instrumentales adecuados
2. Espacio físico	6. Software adecuados
3. Provisión de insumos	7. Nada que mejorar
4. Equipos adecuados	

13. ¿Cuál es su nivel de satisfacción con la preparación recibida?

1. Muy satisfecho 2. Satisfecho 3. Insatisfecho 4. Muy insatisfecho

14. ¿Podría indicar con qué frecuencia se aplicaban en el proceso de enseñanza-aprendizaje, los aspectos citados abajo? Indicar el número en el cuadro, según su opinión: 4= Siempre, 3= Frecuentemente, 2= Poco frecuente, 1= Nunca

Trabajo en grupo	Participación en actividades deportivas, artísticas y culturales	Existencia de apoyo económico y becas
Exposición oral	Control de asistencia a clases	Espacio apropiado de la biblioteca para el estudio
Entrenamiento práctico	Posibilidad de contacto con los profesores	Seguridad y salubridad de las edificaciones
Estudio de casos actuales	Orientación académica a estudiantes	Equipamiento informático adecuado
Uso de la tecnología de información	Cumplimiento del contenido de las asignaturas	Programas de atención a la salud
Participación en actividades de extensión	Docentes especializados en la materia	Infraestructura y equipamientos adecuados para actividades teóricas
Participación en investigación con aplicación científica	Bibliografía actualizada	Infraestructura y equipamientos adecuados para prácticas.

15. ¿Por qué estudió en la UNA? (Puede marcar las opciones que le parezcan más relevantes)

<input type="checkbox"/>	1. Prestigio	<input type="checkbox"/>	5. Cercanía a la residencia
<input type="checkbox"/>	2. Oferta académica de interés	<input type="checkbox"/>	6. Menor costo
<input type="checkbox"/>	3. Posibilidades de inserción laboral	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	4. Disponibilidad de Beca		

EXPECTATIVAS DE FORMACIÓN CONTINUA

1. ¿Tendría interés en realizar estudios de postgrado /postítulo?

1. SÍ 2. NO

En caso afirmativo, indicar dónde:

<input type="checkbox"/>	1. En su Unidad Académica
<input type="checkbox"/>	2. En otras Unidades Académicas de la UNA
<input type="checkbox"/>	3. En otro lugar, especificar:

2. ¿Cuál es el nivel y área de interés de los cursos?

Nivel	Doctorado	Maestría	Especialización	Capacitación	Actualización
Área de conocimiento					
Modalidad					

*Áreas de conocimiento: 1= Educación, 2= Humanidades y Artes, 3= Ciencias sociales, Educación Comercial y Derecho, 4= Ciencias (química, física, matemáticas), 5= Ingeniería, Industria y Construcción 6= Agricultura (veterinaria y agronomía), 7=Salud y Servicios Sociales, 8= Servicios

** Modalidad: 1= Presencial, 2=Semi-presencial, 3=A distancia/internet

3. ¿Participaría en asociaciones o colegios de egresados de la UNA, en su área profesional?

1. SÍ 2. NO

Agradecemos su participación.

Firma _____

MOVILIDAD SOCIAL INTERGENERACIONAL: UNA MEDIDA DE LA CONTRIBUCIÓN SOCIAL DE LAS UNIVERSIDADES. EL CASO DE LOS TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO, CHILE

ELIZABETH GRANDÓN*
GILDA VARGAS MAC-CARTE**

INTRODUCCIÓN

En los últimos años se ha visto un aumento en el número de rankings o sistemas de referencias comparadas para definir la productividad y la calidad de las universidades como una forma de entregar información para la toma de decisiones de los futuros universitarios y como referente para la definición de políticas públicas. Estos rankings o sistemas de clasificación (Carnegie Foundation, U.S. News, World Report y QS World, por citar algunos) consideran principalmente los índices de acreditación institucional, de programas de pre y postgrado, número y calidad de sus publicaciones científicas y el grado académico que tiene su planta de profesores. Sin embargo, esta forma de comparar instituciones deja de lado otros factores que también son altamente valorados por la población. La contribución social que pueden realizar las universidades es un factor todavía incipiente que requiere de mayor estudio y medición. (Grandón, 2011)¹.

La revista *Washington Monthly*, publicada en Estados Unidos, ha tomado en consideración esta falencia, y desde hace algunos años publica el “Ranking de Universidades de acuerdo a su contribución al bienestar social”, donde incluye factores como la movilidad social, la investigación y el servicio. La movilidad social la mide en términos del número de estudiantes que ingresan y se gradúan y que provienen de los estratos de ingreso más bajos de la población. Se considera además la tasa de retención de estudiantes y el tiempo de permanencia en sus estudios, entre otros indicadores. El ítem investigación se mide en términos de la cantidad de dólares invertidos en esa actividad, número de estudiantes de pregrado que continúan estudios de doctorado, número

* Directora General de Relaciones Institucionales de la Universidad del Bío-Bío

** Directora de Admisión, Registro y Control Académico de la Universidad del Bío-Bío

¹ Grandón, E. (2011), “La contribución social de las universidades: Un indicador ausente en los rankings”. *Diario EL SUR*, Concepción 14 de enero de 2011, p. 6.

de doctores graduados en las áreas de ciencia y tecnología y otros indicadores asociados. Finalmente, el servicio entendido como la motivación al estudiante de entregar alguna contribución a su región y país después de egresado, se mide en el porcentaje de fondos federales de estudio/trabajo que se destinan a servicio comunitario, en el número y porcentaje de egresados que sirven en instituciones como el Cuerpo de Paz, el Cuerpo de Entrenamiento para Oficiales de Reserva (ROTC), y otros.

En Chile no existen, a la fecha, indicadores que comparen instituciones de educación superior en términos de su contribución social. Este trabajo, pretende ser una primera iniciativa en este sentido, considerando el concepto de movilidad social como una aproximación a la medición de la contribución social de las universidades. Específicamente, este estudio se enfoca en realizar un seguimiento a los titulados de la Universidad del Bío-Bío respecto a variables de ingreso y nivel educativo, respondiendo de este modo a las siguientes preguntas de investigación: ¿Depende el ingreso del titulado del nivel de ingreso de su familia de origen? ¿Depende el nivel de educación del titulado del nivel de educación del Jefe de Hogar? ¿Existe interrelación entre algunas de las variables que caracterizan al titulado?

En la siguiente sección se identifica el marco teórico que guía la presente investigación. En seguida, se identifican los materiales y métodos empleados para desarrollar el trabajo. Posteriormente, se recolectan y analizan los datos obtenidos desde fuentes secundarias registradas al interior de la Universidad, para terminar con algunas conclusiones y sugerencias para futuros estudios a realizar en esta línea de investigación.

MARCO TEÓRICO

Definiciones y literatura internacional

El concepto de movilidad social se remonta a muchos años atrás, siendo Sorokin (1927)² uno de los precursores que definió el concepto como “la transición de un individuo, objeto o valor social -cualquier cosa que haya sido creada o modificada por la actividad humana- de una posición social a otra” (p. 145)³. Posteriormente, en 1960, el autor reduce la definición a “el paso de un individuo de una posición social a otra en una constelación de grupos y estratos sociales” (p. 620)⁴, la cual ha sido ampliamente aceptada por investigadores de la sociología actual.

² Sorokin, P. A. (1927) “Movilidad y estratificación social” México.

³ *Ibidem*

⁴ Sorokin, P. A. (1960) “Sociedad, cultura y personalidad” 3ra. ed., Aguilar, Madrid

Numerosas investigaciones conceptuales se han realizado en este tema (Lipset y Bendix, 1963⁵; Litwak, 1960⁶; Miller, 1956⁷; Curtis, 1960⁸) las cuales han sido referentes para estudios posteriores. Al mismo tiempo, se han definido diversas tipologías de la movilidad social, entre ellas las que determinan los movimientos que realizan los individuos: movilidad ascendente y descendente (también llamada movilidad vertical) y horizontal. La movilidad ascendente indica una mejora en la situación socioeconómica del individuo mientras que la movilidad descendente implica un retroceso o disminución de las condiciones de vida del mismo. La movilidad horizontal, por su parte, alude a los desplazamientos territoriales o geográficos como también a los cambios de ocupación siempre y cuando su estatus social no resulte afectado por ese cambio ocupacional (Espinoza, González y Uribe, 2009)⁹.

Estas tipologías se pueden utilizar en el estudio de la trayectoria de vida de los individuos (movilidad intrageneracional) o para hacer estimaciones con relación a sus logros de vida respecto a los de sus padres (movilidad intergeneracional). La movilidad intrageneracional requiere contar con información sobre el nivel inicial de bienestar de cada individuo relativo al resto de la sociedad, así como de su evolución relativa a lo largo de todo el ciclo de vida. De esta manera se podría asociar el cambio en el bienestar tomando como punto de referencia el nivel de origen y el de final del ciclo de vida. Mayores diferencias entre los niveles relativos original y final, serían indicios de una mayor movilidad. Algunos estudios que se han enfocado en la movilidad intrageneracional son los de Ayala, Navarro y Sastre (2002)¹⁰, Chen (2006)¹¹, Castro (2008)¹², Regoli, Quintano y Castellano (2003)¹³ y últimamente Sapelli (2010)¹⁴.

⁵ Lipset, S.M., Bendix, R. (1963), "Movilidad social en la sociedad industrial", Buenos Aires EUDEBA, pp. 27-29

⁶ Litwak, E. (1960), "Geographic mobility and extended family cohesion", *American Sociological Review*, 25, pp. 385-394.

⁷ Miller, S.M. (1956) "The Concept and Measurement of Mobility" en *Proceedings of the Third World Congress of Sociology*, Londres, 144-154).

⁸ Curtis, R. (1960) "Income and Occupational Mobility", *American Sociological Review*, 25

⁹ Espinoza, O., González, L., Uribe, D. (2009), "Movilidad Social en Chile: El Caso del Gran Santiago Urbano", *Revista de Ciencias Sociales (RCS)* Vol. XV, No. 4, pp. 586 - 606

¹⁰ Ayala, L., Navarro, C. y M. Sastre. (2002) "Cross-Country Income Mobility Comparisons Under Panel Attrition: The Relevance of Weighting Schemes", *Working Papers 19-06*, Instituto de Estudios Fiscales.

¹¹ Chen, W-H. (2006) "Canadian Income Mobility in a Cross-National Perspective: Are We So Different?", *Family and Labour Studies*, Statistics Canada.

¹² Castro, R. (2008) "Pobreza y Movilidad de Ingresos en Chile". *Serie Informe Social N° 111*, Libertad y Desarrollo.

¹³ Regoli, A. Quintano, C. y Castellano, R. (2003). "Income Mobility in Italy", 2003 Hawaii International Conference on Statistics and Related Fields, June 5-8, 2003.

¹⁴ Sapelli, C. (2010) "Una Nota sobre la Movilidad Intrageneracional del Ingreso en Chile". Documento de Trabajo N° 388, Documento de Trabajo N° 388, Instituto de Economía, Pontificia Universidad Católica de Chile, ISSN: 0716-7334. Sapelli, C. (2010) "Una Nota sobre

Por otro lado, la medición de la movilidad intergeneracional requiere de información sobre el nivel de bienestar de padres e hijos a lo largo de su ciclo de vida. Permite identificar los logros o descensos de los hijos con relación a los padres, considerando igualmente el inicio de la vida laboral de ambos, los tipos de empleos y el logro educativo; estos datos permiten hacer proyecciones probabilísticas simples respecto de las oportunidades de una tercera generación. En esta línea cabe mencionar los estudios de Comi (2003)¹⁵, Di Pietro y Urbin (2003)¹⁶, Checchi (1998)¹⁷, Björklund y Jäntti (1997)¹⁸, Solon (1992)¹⁹ Behrman *et al.* (2001)²⁰, Ferreira y Veloso (2006)²¹, Andrade *et al.*, (2004)²², y más contemporáneamente De Hoyos, Martínez Székely (2010)²³.

El presente estudio se centra en la movilidad vertical e intergeneracional y se basa en los cambios de situación laboral en términos de ingreso y nivel educacional de los individuos. El objetivo de calcular la movilidad radica en que se acepta que el grado de movilidad intergeneracional es un elemento importante para medir la posibilidad que tiene la población para modificar su estatus de ingresos o educativo en relación a la generación que le precede. A mayor movilidad, se entiende que se incrementa la igualdad de oportunidades.

En el ámbito de la educación superior, la bibliografía da cuenta de algunos estudios destinados mayormente a caracterizar a los egresados con el fin de realizar un seguimiento para retroalimentar el currículo y proponer nuevos programas académicos que atiendan las necesidades del mercado, entre

la Movilidad Intrageneracional del Ingreso en Chile". Documento de Trabajo N° 388, Documento de Trabajo N° 388, Instituto de Economía, Pontificia Universidad Católica de Chile, ISSN: 0716-7334.

- 15 Comi, S. (2003) "Intergenerational mobility in Europe: evidence from ECHP". Università degli Studi di Milano, Working paper 03/2003.
- 16 Di Pietro, G. y Urwin, P. (2003): "Intergenerational mobility and occupational status in Italy". *Applied Economics Letters*, Vol. 10, N° 12, pp. 793-797.
- 17 Checchi, D. (1998): "Education and intergenerational mobility in occupations: a comparative study". *American Journal of Economics and Sociology*, Vol. 56, N° 3, pp. 331-351.
- 18 Björklund, A., Jäntti, M. (1997) "Intergenerational Income Mobility in Sweden Compared to the US." *American Economic Review* 87: 1009-1018.
- 19 Solon, G. (1992) "Intergenerational Mobility in the United States". *The American Economic Review*, Vol. 82, N°3, pp. 393-408
- 20 Behrman, J.R., Gaviria, A., Székely, M. (2001) "Intergenerational Mobility in Latin America." Research Department Working Paper 452. Washington, DC, United States: Inter-American Development Bank
- 21 Ferreira, S. Veloso, F. (2006) "Intergenerational Mobility of Wages in Brazil." *Brazilian Review of Econometrics* 26(2): 181-211
- 22 Andrade, E. *et al.* (2004) "Do Borrowing Constraints Decrease Intergenerational Mobility? Evidence from Brazil." Sao Paulo, Brazil: Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES). Mimeographed document.
- 23 De Hoyos, R.; Martínez, J.M. y Székely, M. (2010), "Educación y movilidad social en México" en Serrano, J. y Torche, F. (editores) "Movilidad Social en México. Población, Desarrollo y Crecimiento", Centro de Estudios Espinosa Yglesias

otros (Berrio y Toro, 2010²⁴; Papel *et al.*, 2007²⁵; Gallart, 2005²⁶). No existe evidencia de investigaciones basadas en la medición de la movilidad social y por ende la contribución social de las universidades, tema en el cual se basa la presente investigación.

Estudios en Chile

Torche y Wormald (2004)²⁷ han seguido una línea de investigación iniciada en las décadas de los 60 y 70 orientada a la estratificación y movilidad social en Chile (Hamuy, 1961²⁸; Raczynski, 1974²⁹; Martínez y Tironi, 1985³⁰; León y Martínez, 2001³¹). En su estudio, Torche y Wormald (2004)³² describen los cambios en la estructura de la estratificación social chilena durante las últimas décadas del siglo XX y las oportunidades de acceso al bienestar y a la movilidad social de los diferentes segmentos sociales durante el mismo período. Para ello, utilizaron los datos de una encuesta aplicada a jefes de hogar varones entre 25 y 69 años de edad durante el año 2001. Los autores concluyen, entre otras cosas, que el crecimiento económico y la expansión del mercado vivido por la sociedad chilena a lo largo de las últimas décadas aumentan las oportunidades de trabajo e ingreso para aquellos que ocupan las posiciones más altas de la jerarquía social acrecentando los niveles de desigualdad social.

Existen también varias investigaciones orientadas a medir la magnitud de la movilidad intergeneracional de ingresos y educación de la población chilena. Una de las primeras líneas de investigación en esta área es la realizada por

-
- ²⁴ Berrio, N. y Toro, A. (2010), "Caracterización de egresados de la especialización en administración de servicios de salud de la Facultad Nacional de Salud Pública "Héctor Abad Gómez" 1997-2008", Universidad de Antioquia, Facultad Nacional de Salud Pública, Colombia.
- ²⁵ Papel, G.; Coscarelli, N; Albarracín, S; Medina, M; Irigoyen, S; Mosconi, E; Rueda, L; Seara, S.; Tomas, L.; Lezcano, D. (2007), "Caracterización de estudiantes y egresados de la FOLP." Facultad de Odontología – Universidad Nacional de La Plata
- ²⁶ Gallart, M. (2002), "Investigación sobre el seguimiento de egresados de cursos de capacitación laboral." Boletín Cinterfor: Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, ISSN 02542439, N°. 153, págs. 153-176
- ²⁷ Torche, F.; Wormald, G. (2004). "Estratificación y Movilidad Social en Chile: Entre la Adscripción y el Logro" Serie Políticas Sociales N°98. Santiago, Chile: CEPAL
- ²⁸ Hamuy, E. (1961), "Stratification and Mobility in Latin America city-Chile". Ann Arbor, MI: ICPSR.
- ²⁹ Raczynski, D. (1974), "Oportunidades ocupacionales: Origen socio-económico versus educación." Documento de Trabajo, Instituto de Sociología, PUC. Santiago, Chile.
- ³⁰ Martínez, J. y Tironi E.(1985), "Las Clases Sociales en Chile: cambio y estratificación, 1970-1980". Ediciones Sur. Santiago. Sánchez, A. (2004) "Movilidad intergeneracional de ingresos y educativa en España (1980-90)". Institut d'Economia de Barcelona. Document de treball 2004/1. Barcelona: I.E.B.
- ³¹ León, A. y Martínez, J. (2001), "La estratificación social chilena hacia fines del siglo XX", CEPAL, Serie 52, Santiago, Chile.
- ³² Torche, F.; Wormald, G. (2004). "Estratificación y Movilidad Social en Chile: Entre la Adscripción y el Logro" Serie Políticas Sociales N°98. Santiago, Chile: CEPAL

Núñez y Risco (2004³³, 2007a³⁴, 2007b³⁵) y últimamente Núñez y Miranda (2011)³⁶. Estos estudios dan cuenta de que Chile exhibe un nivel particularmente bajo de movilidad intergeneracional de ingresos en comparación con otros países, lo que confirma la desigual distribución de ingresos en el país. Estos estudios se basan en datos obtenidos de la Encuesta de Ocupación y Desocupación en el Gran Santiago (encuesta administrada el año 2004), donde se entrevistaron a personas activas laboralmente con edades fluctuando entre 23 y 55 años para estudiar la relación padre-hijo y padre-hija. Se concluye también que a pesar de que la distribución de los ingresos ha permanecido relativamente estable en las últimas décadas, los niveles de movilidad intergeneracional han aumentado, especialmente desde los años 90. Estos hallazgos son similares a los encontrados por Torche (2005)³⁷, quien concluye una baja movilidad de ingresos en Chile comparada con estudios similares en otros países.

En un estudio similar, Espinoza, González y Uribe (2009)³⁸ estudiaron la movilidad social a través de la relación entre origen socioeconómico, logro educacional y situación ocupacional de padres e hijos. Para ello, utilizaron datos primarios (encuesta a personas entre 30 y 35 años de edad) y datos secundarios provenientes de la Encuesta de Hogares CASEN (2003) para el Gran Santiago Urbano. Los resultados muestran que existe una alta movilidad educacional intergeneracional, es decir, a mayor nivel educacional de los padres se tiene mayor nivel educacional de los hijos. Los hallazgos también indican una alta movilidad entre las ocupaciones manuales y las ocupaciones de rutina no manuales.

La movilidad social intergeneracional de otros segmentos de la población también ha sido estudiada en Chile. Es el caso del trabajo de Cantero y Williamson (2009)³⁹, quienes investigaron empíricamente la movilidad social intergeneracional de personas de origen mapuche. Para ello aplicaron una encuesta a 500 jefes de hogar (hombres y mujeres entre 25 y 64 años) pertenecientes a tres comunas de la Región de La Araucanía. Los resultados dejan

³³ Núñez, J. y C. Risco (2004), "Movilidad Intergeneracional de Ingresos en un País en Desarrollo: El Caso de Chile", Working Paper N° 210, Department of Economics, Universidad de Chile

³⁴ Núñez, J. y Risco (2007a) "Movilidad intergeneracional del ingreso en Chile" En Foco ISSN 0717-9987, 31 págs.

³⁵ Núñez, J. y L. Miranda, (2007b). "Recent Findings on Intergenerational Income and Educational Mobility in Chile", Working Paper N° 244, Department of Economics, Universidad de Chile.

³⁶ Núñez, J. y Miranda, L. (2011). "Intergenerational income and educational Mobility in urban Chile", Estudios de Economía. Vol. 38, N°1, pp. 195-221.

³⁷ Torche, F. (2005). "Unequal but fluid: social Mobility in Chile in comparative perspective", American Sociological Review 70(3): 442-450.

³⁸ Espinoza, O., González, L., Uribe, D. (2009), "Movilidad Social en Chile: El Caso del Gran Santiago Urbano", Revista de Ciencias Sociales (RCS) Vol. XV, No. 4, pp. 586 - 606.

³⁹ Cantero, V.; Williamson, G. (2009). "Movilidad Social Intergeneracional por origen étnico: Evidencia Empírica Región de La Araucanía, Chile." Revista UNIVERSUM . N° 24 . Vol. 1 . Universidad de Talca, Pp. 22 a 39.

de manifiesto que los descendientes ‘mapuche’ (comparados con el grupo no ‘mapuche’) presentan la más baja movilidad vertical ascendente evidenciando que aún existen desigualdades educacionales y sociales en el tema étnico.

La bibliografía asociada a la movilidad social intergeneracional publicada en Chile evidencia la falta de estudios centrados en medir la contribución social que realizan las universidades basados en sujetos titulados de instituciones de educación superior de manera de medir sus avances/retrocesos en términos educacionales y de ingresos comparados con sus familias de origen. La mayoría de los estudios revisados utilizan segmentos de la población sin identificar en la muestra adscripción a casas de estudios de educación superior, lo que no permite generar conclusiones de la movilidad social que han experimentado sus titulados y por ende dar luces acerca de la contribución social que realizan las universidades. Este estudio intenta aportar en esta línea de investigación y servir de referencia a otras instituciones para medir la contribución social que realizan en su segmento de titulados.

Metodología para la medición de la Movilidad Social

Existen diferentes metodologías aplicadas para determinar el grado de movilidad social intergeneracional y, dentro de esta, la movilidad de salarios o ingresos y educativa. En este estudio se sigue el desarrollo expuesto por Mediavilla (2006), el cual a su vez se basa en Solon (1992)⁴⁰, quien propone medir la movilidad mediante una regresión utilizando variables instrumentales a través de una ecuación de ingresos usando el método de mínimos cuadrados ordinarios. De igual forma, utiliza la misma ecuación para determinar la movilidad educacional incorporando variables educativas (años de escolaridad de padres e hijos).

MATERIALES Y MÉTODOS

Población objeto de estudio

La población objeto de este estudio estuvo constituida por los titulados de la Universidad del Bío-Bío con ingreso a la institución entre los años 2004 – 2007 y que obtuvieron su título profesional hasta agosto de 2011. Cabe señalar que se tomó la cohorte de inicio al año 2004 debido a que desde ese año se tiene registrada la información respecto al nivel educacional de los padres de los titulados, variable necesaria para medir la movilidad intergeneracional educativa. Titulado se refiere a aquel estudiante que ha dado cumplimiento al plan de estudios de una determinada carrera y ha realizado todos los trámites administrativos para obtener su título profesional. El egresado, por otro lado, es quien ha terminado el plan de estudios y solo le resta la tramitación administrativa de su título profesional. La siguiente tabla muestra el número

⁴⁰ Solon, G. (1992) “Intergenerational Mobility in the United States”. *The American Economic Review*, Vol. 82, N°3, pp. 393-408.

de estudiantes que ingresaron, egresaron y se titularon en la Universidad por cohorte de ingreso.

TABLA 1
DISTRIBUCIÓN DE TITULADOS POR COHORTE DE INGRESO

Cohorte	Ingresaron	Egresaron	Titularon
2004	1.882	36	706
2005	1.979	33	549
2006	2.135	14	482
2007	2.241	0	99
Total	8.237	83	1836

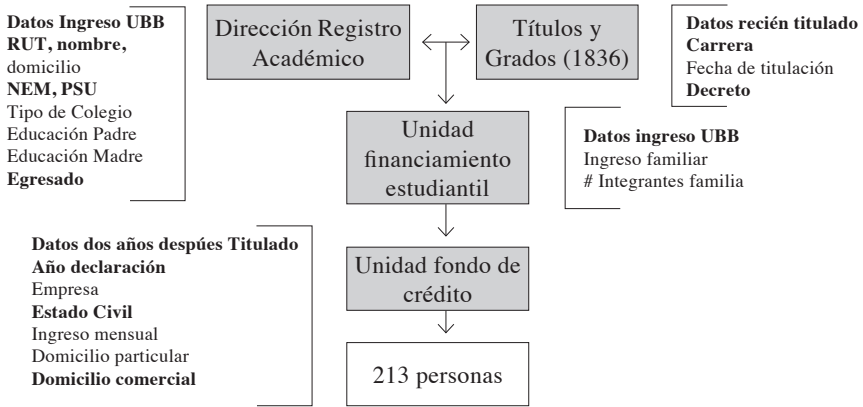
Fuente: Oficina de Admisión, Registro y Control Académico Universidad del Bío-Bío, 2011

Metodología de Recolección de Datos

El proceso de recolección de datos se realizó consultando y cruzando datos almacenados en bases de datos pertenecientes a diferentes unidades de la institución. Para responder las preguntas de investigación planteadas en el presente estudio, se comenzó por cruzar los datos, a través del RUT del titulado, provenientes de la Dirección de Admisión, Registro y Control Académico (domicilio de origen del titulado al momento de ingresar a la Universidad, tipo de colegio, educación del padre y de la madre) y la Unidad de Títulos y Grados (fecha de titulación) con el objeto de incluir en la muestra los estudiantes efectivamente titulados. De este primer cruce de información se obtuvieron 1.836 registros. Posteriormente, con el objeto de obtener información del ingreso familiar de los padres, se cruzaron los datos con la base de la Unidad de Financiamiento Estudiantil. Esta unidad mantiene información de los estudiantes que en alguna etapa de su carrera han solicitado ayuda para financiamiento de arancel, momento en el cual se registran los datos asociados al perfil socioeconómico del estudiante. Finalmente, y para obtener los datos laborales del titulado (empresa en la que trabaja e ingreso mensual), se consultó a la Unidad de Fondo de Créditos que contiene información actualizada de los titulados al segundo año de egreso, fecha en la cual deben comenzar a pagar el crédito universitario. De este proceso y después de realizar todos los cruzamientos de información, se obtuvo un total de 213 registros. El Gráfico 1 muestra un diagrama resumido de las unidades y datos involucrados en el proceso.

GRÁFICO 1

UNIDADES Y DATOS UTILIZADOS EN EL PROCESO DE RECOLECCIÓN



Fuente: *Elaboración Propia a partir de Vargas y Grandón (2011)*

Como no se contaba con el valor del ingreso de padre o la madre del titulado al momento en que el estudiante ingresó a la Universidad, se consideró el ingreso familiar total en los cálculos para establecer la comparación con el ingreso del titulado. Por otro lado, para el cálculo del número de años de educación, se consideró el padre o madre del titulado con el mayor número de años de escolaridad.

Descripción de los Métodos de Análisis

Para el desarrollo de la investigación se utilizaron tres tipos de análisis: estadística descriptiva para obtener variables demográficas que caracterizan al titulado de la Universidad del Bío-Bío; análisis de regresión simple y pruebas de hipótesis, para determinar si las variables de ingreso y nivel de educación de los padres inciden en el nivel de ingreso y educación de los hijos y para estimar diferencias entre ingresos, respectivamente, y, finalmente, análisis de Correspondencias Múltiples para analizar, desde un punto de vista gráfico, las relaciones de dependencia e independencia de un conjunto de variables categóricas asociadas a los titulados (género, tipo de colegio de procedencia, cambio de comuna, entre otros).

Los softwares estadísticos utilizados para el análisis de datos fueron SPSS versión 19 y Statgraphics Plus versión 1.

RESULTADOS

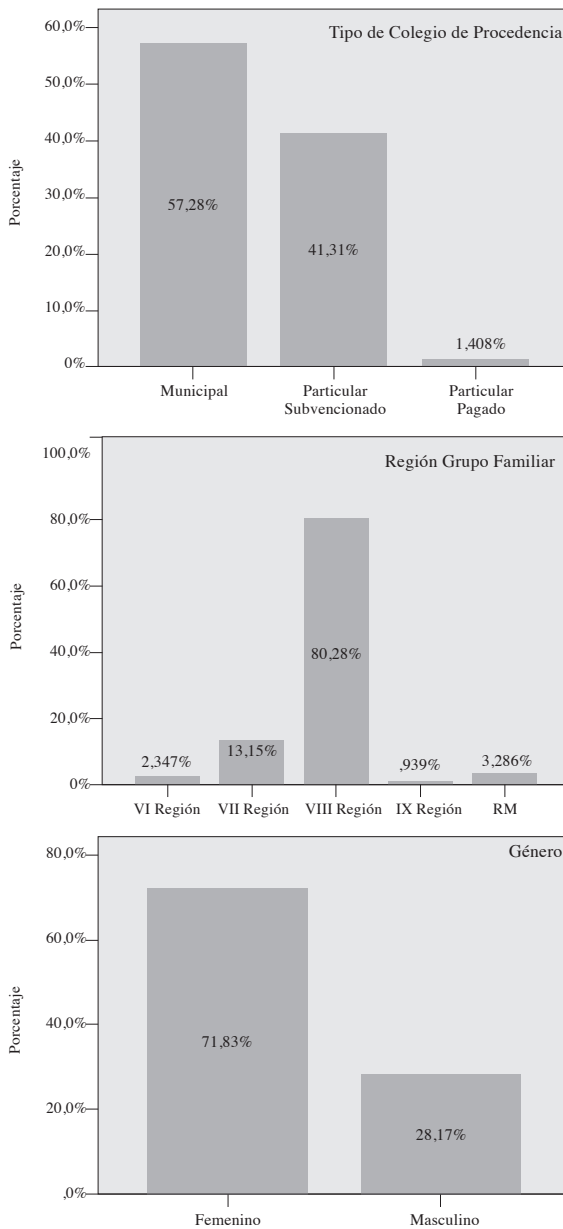
Características descriptivas de la muestra

Los titulados representados en esta muestra son principalmente mujeres (71,83%), provenientes en su mayoría de colegios municipales y particular

subvencionados (98,59%) y procedentes de la Región del Biobío (80,28%), tal como se muestra en el Gráfico 2.

GRÁFICO 2

INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA DE LOS TITULADOS



Movilidad Social Intergeneracional de Ingresos

Para dar respuesta a la pregunta: ¿depende el ingreso del titulado del nivel de ingreso de la familia?, se realizó análisis de regresión lineal. De los resultados se desprende que el ingreso del titulado de la Universidad del Bío-Bío no depende del nivel de ingreso de su familia. El coeficiente de correlación entre ambas variables es $-0,025$, el que no resulta ser estadísticamente significativo a un nivel de significación de un 5%. Por lo tanto, se puede concluir que el ingreso de un titulado de la Universidad del Bío-Bío es explicado casi en un 100% por factores diferentes al ingreso de su familia. La siguiente tabla muestra los resultados del análisis de regresión.

TABLA 2

RESULTADO DEL ANÁLISIS DE REGRESIÓN PARA LOS NIVELES DE INGRESO

Medida de regresión lineal: $Y = a + b \cdot X$

Variable Dependiente: Ingreso titulado

Variable Independiente: Ingreso familia

Parámetro	Estimado	Error estándar	T Statistic	Valor P
Interacción	468645,0	25960,7	18,0521	0,0000
Pendiente	-0,0374897	0,100749	-0,37211	0,7102

Análisis de Varianza

Fuente	Suma de cuadrados	Df	Promedio de Cuadrados	F-Ratio	Valor P
Modelo	5,54945E9	1	5,54945E9	0,14	0,7102
Residuales	8,45648E12	211	4,00781E10		
Total (Corr.)	8,46203E12	212			

Coefficiente de Correlación = $-0,0256087$

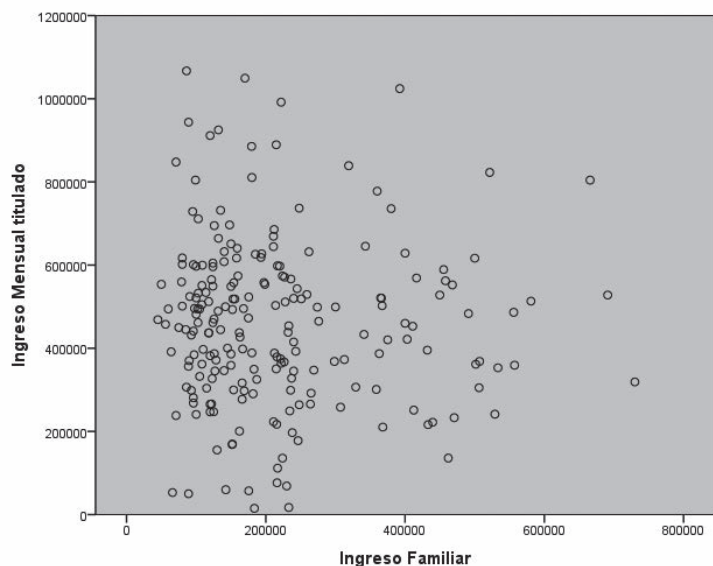
R-cuadrado = $0,0655806$ porcentual

Error Estándar del Estimador = $200195,0$

Del diagrama de dispersión siguiente, se confirma de manera gráfica los resultados del análisis realizado (Gráfico 3).

GRÁFICO 3

DIAGRAMA DE DISPERSIÓN DEL INGRESO MENSUAL DEL TITULADO CON RESPECTO AL INGRESO MENSUAL FAMILIAR



El ingreso mensual promedio de los titulados se estima en \$460.443, en cambio el ingreso promedio de su familia, en \$218.769, existiendo una diferencia altamente significativa entre ambos ingresos (valor-p < 0,01), como se observa en los resultados y diagrama Box-and-Whisker, que se muestran en la Tabla 3.

TABLA 3
RESUMEN ESTADÍSTICO Y COMPARACIÓN DE MEDIAS

	Ingreso titulado	Ingreso familia
Cantidad	213	213
Promedio	460443,0	218769,0
Mediana	459988,0	175559,0
Varianza	3,99152E10	1,86247E10
Desviación estándar	199788,0	136472,0
Mínimo	15000,0	45000,0
Máximo	1,06705E6	730000,0

Comparación de Medios

95,0% intervalo de confianza para el promedio de Ingreso titulado: 460443,0 +/- 26984,5

95,0% intervalo de confianza para el promedio de Ingreso familia: 218769,0 +/- 18432,8

95,0% intervalo de confianza para la diferencia entre los promedios: 241674,0 +/- 32598,0

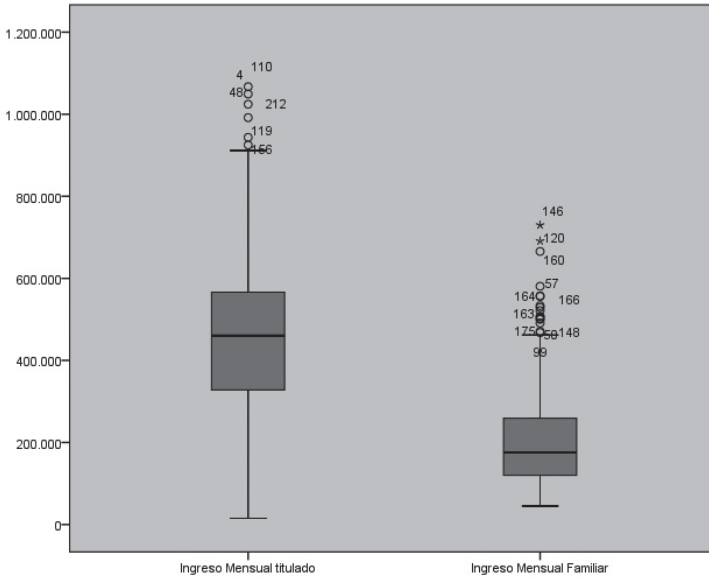
Hipótesis Alterna: promedio1 > promedio2

Asumiendo que las variaciones son iguales a: t = 14,5779 P-value = 0,0

Asumiendo que las variaciones son desiguales a: t = 14,5779 P-value = 3,21955E-7

GRÁFICO 4

DIAGRAMA DE BOX Y WHISKER DE INGRESOS FAMILIARES Y DEL TITULADO



Movilidad Social Intergeneracional de Educación

De igual manera que en el caso de los ingresos, para responder a la pregunta: ¿depende el nivel de educación del titulado del nivel de educación del jefe de hogar?, los resultados arrojados por el análisis de regresión indican que el nivel educacional del titulado de la Universidad del Bío-Bío (medido en años de estudios), no depende del nivel educacional de sus padres. El coeficiente de correlación entre ambas variables es $-0,089$, el que no resulta ser estadísticamente significativo a un nivel de significación de un 5%. Por lo tanto, se puede concluir que el nivel de educación de los titulados de la Universidad del Bío-Bío no se ve explicada por el nivel alcanzado por sus padres. La Tabla 4 muestra los resultados del análisis de regresión para el caso del nivel educacional.

TABLA 4

RESULTADO DEL ANÁLISIS DE REGRESIÓN PARA LOS NIVELES DE EDUCACIÓN

Análisis de Regresión – modelo lineal: $Y = a + b \cdot X$

Variable Dependiente: Educación Titulados

Variable Independiente: Educación Padres

Parámetro	Estimado	Error estándar	T estándar	Valor P
Intercepción	16,6014,0	0,136628	121,509	0,0000
Pendiente	-0,0156768	0,0120211	-1,30411	0,1936

Análisis de Varianza

Fuente	Suma de Cuadrados	Df	Promedio de Cuadrados	Proporción F	Valor P
Modelo	0,471297	1	0,471297	1,70	0,1936
Residual	58,4724	211	0,27712		
Total Correlación	58,9437	212			

Coficiente de Correlación = -0,0894188

R-cuadrado = 0,799573 porcentual

Error Standard del Estimado = 0,526422

Del análisis anterior, se concluye que un aumento en los años de educación de los padres no tiene siempre los mismos efectos en la educación de los hijos, siendo mucho más intenso para los que parten con inferior nivel de escolaridad. Mediavilla (2006)⁴¹ realizó un estudio de impacto de un incremento en el número de años de escolaridad de los padres (4 a 8 años tiene un impacto de 2,32 años incremento años de educación del hijo; 12 a 16 años tiene un impacto de 1,2 años).

La Tabla 5 y el gráfico 5 corresponden a una distribución de frecuencias para la educación de los padres:

TABLA 5

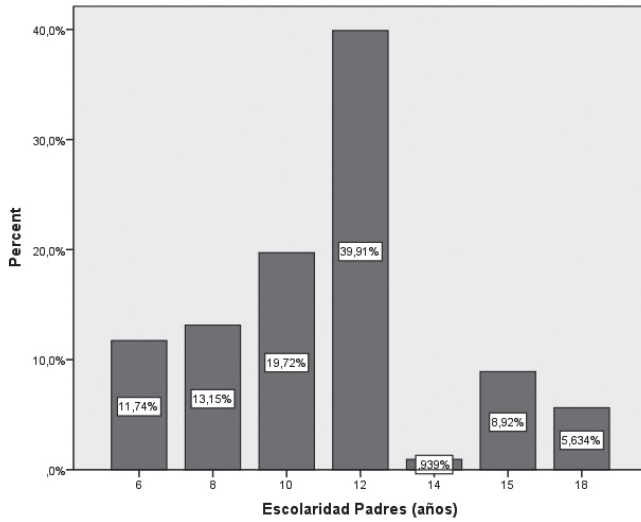
TABLA DE FRECUENCIA PARA LA EDUCACIÓN DE LOS PADRES

Valor	(n)	%
6 corresponde a educación básica incompleta	27	0,1268
8 a educación básica completa	27	0,1268
10 a educación media incompleta	39	0,1831
12 a educación media completa	86	0,4038
14 a educación técnica completa u otros estudios de educación superior	14	0,0657
15 a educación universitaria incompleta	7	0,0329
18 a educación universitaria completa.	13	0,0610

⁴¹ Mediavilla, M. (2006), “Movilidad intergeneracional educativa. Análisis del caso Brasileño.”, XII Encuentro de Economía Pública, 2-3 febrero, Almería, p. 78.

GRÁFICO 5

DISTRIBUCIÓN DE LA EDUCACIÓN DE LOS PADRES.



De la Tabla 5 se observa que el 84,04% de los padres de los titulados de la Universidad no tiene estudios superiores y que aproximadamente el 94% de los titulados supera la educación de sus padres.

Por otra parte, la educación promedio del titulado de la Universidad del Bío-Bío es 16,43 años, en cambio la de sus padres es cercana a los 11 años (Educación Media incompleta).

TABLA 6

RESUMEN ESTADÍSTICO PARA EL NIVEL DE EDUCACIÓN DE PADRES E HIJOS Y COMPARACIÓN DE MEDIAS

	Educ. Titulados	Educ. Padres
Número	213	213
Promedio	16,4296	10,9624
Mediana	16,0	12,0
Varianza	0,278036	9,04575
Desviación Estándar	0,527291	3,00762
Mínimo	16,0	6,0
Máximo	17,5	18,0

Comparación de promedios

95,0% intervalo de confianza del promedio de Educ. Titulados: 16,4296 +/- 0,071219

95,0% intervalo de confianza del promedio de Educ. Padres: 10,9624 +/- 0,406226

95,0% intervalo de confianza de la diferencia entre los promedios: 5,46714 +/- 0,412285

Hipótesis alternativa: promedio1 > promedio 2

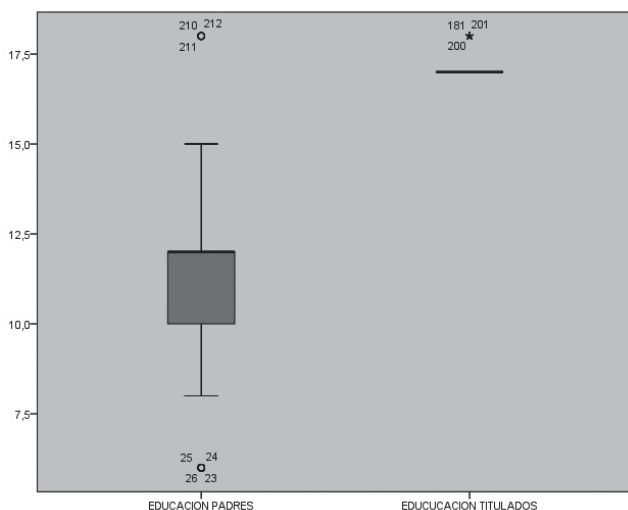
Asumiendo iguales varianzas: t = 26,1308 P-value = 0,0

Asumiendo varianzas desiguales: t = 26,1308 P-value = 0,0

Del siguiente diagrama de Box-and-Whisker se observa claramente que los años de estudio de los padres se distribuyen entre los 6 y los 18 años, donde el 50% de ellos tiene entre 8 y 12 años de estudios (inicio y fin de la caja). En cambio todos los hijos tienen más de 16 años de estudio.

GRÁFICO 6

BOX AND WHISKER DE EDUCACIÓN DE LOS PADRES Y DEL TITULADO



El intervalo de confianza del 95% para la diferencia entre los niveles de educación promedios (titulados vs. padres) y la prueba de hipótesis correspondiente, reflejan claramente que existe diferencia altamente significativa entre ambos grupos, siendo el nivel de educación del titulado significativamente superior al nivel de educación de sus padres (en promedio 5,46 años más que los padres).

Análisis de Correspondencias Múltiples

El análisis de correspondencias es una técnica de análisis multivariado cuya finalidad es poner de manifiesto gráficamente las relaciones de dependencia existentes entre las diversas modalidades de dos o más variables categóricas a partir de la información proporcionada por sus tablas de frecuencias cruzadas (Hair *et al.* 1998)⁴². Para ello asocia a cada modalidad un punto en el espacio Rk de forma que, cuanto más alejado del origen de coordenadas está el punto asociado a una modalidad de una variable, más diferente es su perfil condicional del perfil marginal correspondiente a las otras variables; además, los puntos correspondientes a dos modalidades diferentes de una misma va-

⁴² Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., Black, W. (1998), *Multivariate Data Analysis*, Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey 07457, Fifth Edition

riable estarán más cercanos cuanto más se parezcan sus perfiles condicionales y, finalmente, dichos puntos tenderán a estar más cerca (respectivamente, más lejos) de aquellas modalidades con las que tienen una mayor afinidad, es decir, aquellas en las que las frecuencias observadas de la celda correspondiente tiende a ser mayor (respectivamente, menor) que la esperada bajo la hipótesis de independencia de las variables correspondientes.

En esta sección, se aplica este análisis para visualizar qué tan asociadas están las variables: Tipo de colegio de procedencia del titulado, género, supera educación de sus padres y cambio de lugar geográfico después de titulado.

Se puede agregar a los resultados de las secciones anteriores que aproximadamente el 99% de los titulados supera el ingreso familiar que tenían sus padres al ingresar a la Universidad, el 94% supera la educación de sus padres y aproximadamente el 25% de ellos se cambia de región por razones de trabajo. El gráfico 7 (Caracterización del Titulado) muestra el mapa de correspondencia entre las variables categóricas definidas para el estudio, mientras que la Tabla 7 muestra la definición de las variables categóricas incluidas en el análisis de correspondencia.

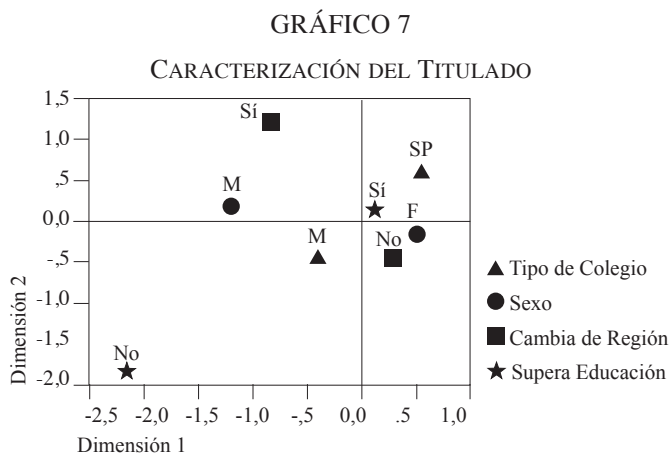


TABLA 7
DEFINICIÓN DE VARIABLES CATEGÓRICAS

Variable	Categoría
Tipo de Colegio	M=Municipal
	SP= Subvencionado o Particular
Sexo	M=Masculino
	F=Femenino
Cambia de Región	Sí= No permanece en 8ª Región
	No= Permanece en 8ª Región
Supera Educación	Sí= Supera Educación del Jefe de Hogar
	No= No Supera Educación del Jefe de Hogar

Los titulados que no se cambian de región (cuadrado) se asocian más a sexo Femenino (75%) (círculo), que provienen de colegios subvencionados o particulares (triángulo) y que Sí (estrella) superan el nivel de educacional de sus padres. Por otra parte, los que Sí se cambian de región (cuadrado) se asocian más a titulados de sexo Masculino (25%) (círculo) y que provienen de colegios municipalizados (triángulo). Los que No superan la educación de los padres (estrella) no se asocian a ninguna característica anterior en particular.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Este trabajo constituye un primer esfuerzo para establecer la contribución social de las universidades en Chile basado en el indicador de movilidad social, ampliamente utilizado en otros segmentos de la población. Para llevar a cabo la investigación se utilizó fuentes secundarias de datos provenientes de bases de datos institucionales que registran información de alumnos y titulados de la Universidad.

En cuanto al análisis descriptivo de los datos es importante destacar que el 84,04% de los padres de los titulados de la Universidad del Bío-Bío no tiene estudios superiores, lo cual confirma el hecho de que estos estudiantes son la primera generación en su familia estudiando en la educación superior. Este resultado es similar al encontrado por Espinoza, González y Uribe (2009)⁴³ quienes indican que el 19% de los padres tiene educación superior. Por otro lado, se concluye de esta muestra que la educación promedio del titulado de la Universidad del Bío-Bío corresponde a 16,43 años mientras que la educación promedio del padre o madre (el que tiene mayor nivel de educación) es de 10,96 años. Se observa una clara brecha de 5,46 años de estudios superiores.

Los resultados de las pruebas de hipótesis muestran que existe diferencia altamente significativa entre los ingresos, siendo el ingreso del titulado significativamente superior al ingreso familiar que tenía al momento de ingresar a la Universidad. Lo anterior implica una mayor movilidad intergeneracional del ingreso, lo que a su vez indica que el nivel salarial que alcanza el titulado es independiente de su condición familiar de inicio.

Del mismo modo, respecto del nivel de educación, la prueba de hipótesis indica que existe diferencia significativa entre ambos grupos, siendo el nivel de educación del titulado significativamente superior al nivel de educación de sus padres. Lo anterior sugiere una mayor movilidad intergeneracional educativa, lo que indica que el nivel de educación alcanzado por el titulado no depende de su condición familiar de inicio. Estos resultados se interpretan como mayor igualdad de oportunidades (Sapelli, 2010)⁴⁴.

El Análisis de Correspondencia arrojó que los estudiantes de sexo femenino se asocian más a los que no se cambian de región después de titularse de la Universidad y a los que provienen de colegios subvencionados y particulares. Todos ellos, en este grupo, superan el nivel de educación de sus padres. Por

⁴³ Espinoza, González, Uribe (2009) *op. cit.*

⁴⁴ Sapelli 2010. *op. cit.*

otra parte, los que sí se cambian de región se asocian más a estudiantes de sexo masculino y que provienen de colegios municipalizados. Los titulados que no superan la educación de sus padres no se asocian a ninguna característica anterior en particular.

Este estudio muestra resultados diferentes a los encontrados por Núñez y Risco (2004)⁴⁵, quienes concluyen que en Chile existe una movilidad social baja. Las diferencias pueden deberse a la muestra encuestada (tamaño y características demográficas). Sin embargo, los resultados son consecuentes con los encontrados por Núñez y Risco (2004)⁴⁶ quienes señalan que a pesar que la distribución del ingreso se ha mantenido relativamente estable en las últimas décadas, la movilidad intergeneracional del ingreso en Chile se ha incrementado, particularmente desde los 90. Lo anterior es consecuente con la expansión de la cobertura educacional de nivel superior y de los años de escolaridad que ha experimentado Chile en las últimas décadas.

Si bien este estudio ha seguido un riguroso proceso metodológico, no está falto de limitaciones. El tamaño de la muestra y su distribución en términos de género y carreras cursadas por los titulados podría sesgar los resultados del estudio hacia determinadas características. Una distribución más homogénea de estas variables sería deseable en investigaciones posteriores. Asimismo, como no se tenía la información del ingreso individual del padre o la madre al momento que el estudiante ingresó a la universidad, se consideró el ingreso familiar total en los cálculos para establecer las comparaciones con el ingreso del titulado. Sin embargo, de acuerdo a los resultados obtenidos, aunque se hubiese considerado el ingreso independiente del padre o la madre, mayor habría sido la brecha entre ambos ingresos.

Futuros estudios podrían centrarse en clasificar a los egresados por sexo y clase social a la cual pertenecen para evaluar si ambas variables influyen, y en qué grado, en la movilidad de ingresos y educativa. Asimismo, sería interesante agrupar a los alumnos de acuerdo a su quintil de ingreso, con el fin de determinar si se producen diferencias en la movilidad social por quintil.

De igual modo, sería interesante complementar estudios cuantitativos como este con análisis cualitativos para identificar, por ejemplo, las razones por las cuales las mujeres no cambian de región geográfica, en comparación con los varones que sí lo hacen. La riqueza de información obtenida a través de entrevistas focalizadas daría mayor información y robustez a los resultados encontrados. Otras universidades podrían replicar esta investigación en sus propias instituciones para determinar la movilidad social intergeneracional que han experimentado sus titulados.

BIBLIOGRAFÍA

- Cantó, O. (2000) "Income mobility in Spain: How much in there?". *Review of Income and Wealth*, Vol. 46, N° 1, pp. 85-102.

⁴⁵ Núñez y Risco 2004. *op. cit.*.

⁴⁶ *Ibidem*

- Carabaña, J. (2004): “Educación y movilidad social”. En: Navarro, V. (coord.): El Estado de Bienestar en España. Cap. 8, pp. 209-237. Tecnos – UPF, Madrid.
- Vargas, G. y Grandón, E. (2011), “Movilidad social intergeneracional: El caso de los titulados de la Universidad del Bío-Bío, Chile. Un estudio preliminar”, en las Actas del Seminario Internacional “Seguimiento de Egresados Universitarios e Inserción Laboral”, Universidad Católica Nuestra Señora de la Asunción, Paraguay 2-4 noviembre

SEGUIMIENTO DE EGRESADOS E INSERCIÓN LABORAL DE POSTGRADUADOS EN CHILE: ANÁLISIS DE CONTEXTO

CLAUDIA OLIVA*
CRISTIAN CUEVAS*
ELIZABETH GRANDÓN*
FLAVIO VALASSINA*
MARIO LETELIER*
PATRICIA LETELIER*

INTRODUCCIÓN

Este libro se focaliza principalmente en el análisis de los alcances y algunas dimensiones de la actividad del seguimiento de egresados universitarios de pregrado y de su inserción laboral. La relevancia de esa tarea de gestión institucional es allí destacada, haciéndose notar su íntima relación con el aseguramiento de la calidad de su formación. Sin embargo, otra área de formación universitaria es el postgrado, que comprende los grados de Magíster y Doctor. Es natural hacerse la pregunta ¿cuál es el estado de la gestión de seguimiento e inserción laboral de los postgraduados? Si bien su contingente es bastante menor que el de los egresados de pregrado, aquellos constituyen un resultado institucional que no puede escapar a la evaluación que demanda el aseguramiento de la calidad.

Varios factores diferencian la gestión del seguimiento del pregrado a la correspondiente del postgrado. Todo hace ver que esta última no ha adquirido la prominencia actual de la primera, aspecto que es posible tenga causas identificables, pero que no tienen realmente justificación. La continua graduación de magísteres y doctores, sin un seguimiento permanente que permita conocer las condiciones en que se da su empleabilidad y desempeño laboral, atenta contra lo que en el contexto de la acreditación es denominado “integridad institucional” (CNA, 2012)¹.

* Claudia Oliva, Investigadora del CICES de la Universidad de Santiago de Chile; Cristian Cuevas, Analista de Proyectos del CICES, de la Universidad de Santiago de Chile; Elizabeth Grandón, Directora General de Relaciones Institucionales de la Universidad del Bío-Bío; Flavio Valassina, Director de Docencia de la Universidad del Bío-Bío; Mario Letelier, Director del CICES de la Universidad de Santiago de Chile; Patricia Letelier, Departamento de Enfermería de la Universidad del Bío-Bío.

¹ Comisión Nacional de Acreditación – CNA (2012). Criterios de Acreditación de Carreras. Disponible en www.cnachile.cl

El presente artículo tiene por objetivo caracterizar el desafío del seguimiento de postgraduados para poner en relieve los principales problemas que este conlleva, los que se dan en los planos institucional y laboral. Dichos problemas dificultan la propuesta de procesos de seguimiento como la que en este libro se hace para el área de carreras de pregrado.

De acuerdo a lo precedente, se incluyen a continuación secciones sobre los factores que condicionan la gestión de los postgrados, aspectos institucionales que requieren atención, así como una sección de cierre con algunas conclusiones.

FACTORES QUE CONDICIONAN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LOS POSTGRADOS EN CHILE Y LA VINCULACIÓN CON LOS EGRESADOS

Los procesos de acreditación de carreras que impulsó la CNAP a partir del inicio de los 2000, puso en evidencia que las universidades prestaban poca atención al destino de sus egresados. Su gestión formativa concluía, en general, con la titulación de sus estudiantes. El aseguramiento de la calidad demanda evaluar si los resultados, o productos, de la actividad universitaria se ajustan a la definición correspondiente de propósitos educativos. La acreditación puso en evidencia que esos propósitos, que se esperaba estuvieran expresados en perfiles de egreso pertinentes y evaluables, en general no estaban adecuadamente expresados, lo cual naturalmente dificultaba la fase de verificación de su cumplimiento en el ámbito laboral.

La experiencia citada es atingente para el análisis de la correspondiente verificación de cumplimiento de propósitos educativos en el área de postgrado. No sorprendentemente, en esta área se replican las falencias citadas, a la vez que aparecen factores especiales que deben ser considerados en esta perspectiva.

En esta sección se revisan los principales factores que, a juicio de los autores, conviene tener presente al momento de planificar una actividad consistente de seguimiento y acompañamiento en la inserción laboral de postgraduados.

Políticas nacionales

A continuación se revisan brevemente algunas expresiones de políticas nacionales que tienen incidencias relevantes en la gestión del aseguramiento de la calidad de los postgrados.

Acreditación CNA

En Chile, la acreditación de los programas de postgrado es llevada a cabo por la Comisión Nacional de Acreditación para los doctorados, la que es complementada por agencias privadas facultadas para acreditar programas de Magíster. El objetivo de la acreditación es certificar la calidad de los programas ofrecidos por las instituciones de educación superior, en función de los propó-

sitos declarados por cada institución y de los criterios o estándares establecidos por la comunidad científica o disciplinaria. Según los criterios de evaluación, los años de acreditación pueden variar desde 3 a 10 años como máximo.

Los actuales criterios de acreditación para el postgrado contemplan la verificación de la coherencia entre los objetivos, el plan de estudios y los perfiles de ingreso y egreso respectivamente. También se enfatiza si el perfil de egreso tal cual como es definido permite una verdadera evaluación de resultados, si las actividades finales de graduación responden adecuadamente al nivel y carácter del programa y si permite verificar la obtención de las competencias declaradas en el perfil de egreso (CNA, 2011)².

No obstante, aún los programas de postgrado nacionales no presentan un ordenamiento sistémico respecto a los criterios de evaluación que establece la CNA, lo que se traduce en que el diseño curricular no se encuentre apoyado en el aseguramiento de la calidad y además persiste una falta de mecanismos para el seguimiento de los postgraduados y los impactos de su formación. En general, las universidades no presentan un procedimiento sistemático para realizar el diseño curricular en base a formatos coherentes con la realidad institucional y las orientaciones derivadas del medio externo, de manera que los currículos logren consistencia tanto a nivel macro como microcurricular y tampoco contemplan un proceso de seguimiento pertinente.

Al analizar varios acuerdos de acreditación de programas de postgrado de diversas áreas del conocimiento y universidades, se constatan algunos ámbitos que podrían dar cuenta de debilidades asociadas al proceso de seguimiento de egresados de programas de postgrado. En primer lugar, es posible observar que en aquellos programas nacionales de doctorado con pocos años de acreditación, se constatan en los acuerdos en forma reiterativa las bajas tasas de graduación, acompañadas de periodos de permanencia mayores a las declaradas teóricamente por los programas, lo que aparece como un tema crítico. Sin embargo, no se hacen menciones respecto a los mecanismos que utilizan los programas de postgrado para realizar el seguimiento de sus postgraduados y que se verifique que este sea sistemático, operativo y retroalimentador.

Por otro lado, en general no se menciona el tema de la incorporación de los postgraduados en el mercado laboral, solo en algunos casos donde se destaca que estos estarían bien posicionados.

Desarrollo de los postgrados

El programa MECESUP del Ministerio de Educación ha constituido un instrumento de políticas muy relevante para fortalecer los postgrados en el país (Mecsup, 2011)³.

² Comisión Nacional de Acreditación – CNA (2011). Guía para Informe de Autoevaluación para Programas de Postgrado. Disponible en www.cnachile.cl

³ MECESUP (2011). Antecedentes del Programa de Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior. Disponible en: http://www.mecsup.cl/index2.php?id_seccion=3586&id_portal=59&id_contenido=14894

En la primera etapa del programa MECESUP (1999-2005), se manejaba la idea de que la inversión en infraestructura académica produciría impactos positivos en la docencia y el aprendizaje de los estudiantes y, por lo tanto, en su empleabilidad. Algunas dimensiones que se tomaron en cuenta para resolver la adjudicación de recursos fueron el impacto de los servicios prestados a los estudiantes; la coherencia con los planes de desarrollo institucionales; la disponibilidad de recursos humanos para implementar los proyectos adjudicados y la sustentabilidad financiera y operacional, entre otros.

El Fondo Competitivo, después de seis años de concursos, ha apoyado la implementación de casi 400 proyectos, con promedios de inversión de US\$ 550.000. El 70% de los recursos fueron destinados al mejoramiento del pregrado en instituciones regionales. El 20% del presupuesto total se invirtió en el potenciamiento y desarrollo de los programas de doctorado nacionales. Un 10% fue asignado a la modernización de CFTs para mejorar la enseñanza y el aprendizaje en áreas tecnológicas.

Es así como se puede observar una preocupación por parte del Gobierno por incentivar el desarrollo de los postgrados en Chile, mediante la creación de programas de doctorado. Sin embargo, a pesar de los múltiples logros, el Fondo Competitivo, como mecanismo para el mejoramiento académico, ha evidenciado algunas limitaciones que se relacionan con la dificultad para tratar problemas complejos de carácter institucional, tales como el mejoramiento de la gestión, el monitoreo de impacto de metas y resultados y la empleabilidad de los graduados.

En vista de lo anterior, y a modo de aprendizaje, el Gobierno resolvió en el año 2005 comenzar una segunda fase del Programa, y complementar el Fondo Competitivo con la implementación experimental de Convenios de Desempeño en un número delimitado de universidades acreditadas del Estado. El nivel de financiamiento anual de todas estas actividades se ha asegurado en US\$ 50 millones.

Evolución general de los postgrados

En América Latina en los últimos años “*el postgrado ha tenido un desarrollo acelerado pero desigual en términos de fines y propósitos, alcance y consolidación*” (Cardona 2006)⁴, existiendo un incremento considerable en el número de instituciones de educación superior, de unas 75 universidades en 1950 a más de 690 universidades en 1990, todo lo cual tuvo un fuerte impacto en la matrícula, la que aumentó de 523 mil estudiantes, en 1960, a más de 13 millones en el año 2003.

Chile no quedó ajeno a esta tendencia y a partir del año 1981, se busca diversificar el sistema de educación superior (Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza LOCE, 1990)⁵. Consecuentemente con ello, se definen los alcances

⁴ Cardona, V. (2006). Desafíos del Postgrado y el Doctorado en América Latina. Colombia.

⁵ Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza – LOCE (1990). Ministerio de Educación. Gobierno de Chile.

y roles educacionales de las universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica. Lo anterior, tiene como consecuencia el incremento paulatino y constante del número de instituciones de educación superior y junto con ello, la oferta de cupos y programas de pregrado.

A partir de la década de los noventa en Chile con el aumento de la oferta de los programas de pregrado en las universidades tradicionales chilenas, surge la necesidad de generar una oferta de programas académicos de postgrado diferenciadora, para lo cual se requiere aumentar la dotación de docentes con grados académicos, estableciéndose inicialmente políticas institucionales, focalizadas en un principio en los magísteres para derivar posteriormente hacia los doctorados.

Claudio Rama (2006)⁶ demuestra que la oferta de postgrado en América Latina y el Caribe, aumentó de 185.000 estudiantes lo que equivale a un 2.5% de la matrícula total en educación superior en la región, en 1994, a unos 535.000 estudiantes, en el año 2000, lo que corresponde a un 3.6% del total de estudiantes universitarios.

En Chile ocurre algo semejante, se produce un incremento en los programas de postgrado con mayor fuerza en las universidades pertenecientes al Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH), sin embargo, las universidades privadas también se han sumado a esta tendencia tal como se muestra en las tablas 1 y 2 siguientes:

TABLA 1

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PROGRAMAS VIGENTES DE POSGRADO, POR ÁREA DEL CONOCIMIENTO, 2005-2010

Área del Conocimiento	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Administración y Comercio	85	112	109	135	139	151
Arte y Arquitectura	15	19	19	32	30	31
Ciencias	104	109	96	112	118	145
Ciencias Sociales	80	100	108	132	142	175
Derecho	16	29	31	39	46	42
Educación	91	91	187	120	133	156
Humanidades	57	63	63	69	74	82
Recursos Naturales	42	53	48	52	66	74
Salud	248	280	266	303	354	402
Tecnología	66	88	85	92	100	126
Total	804	944	912	1.086	1.202	1.384

Fuente: Consejo Nacional de Educación, *Índices 2011*⁷.

⁶ Rama, C. (2006). Los postgrados en América Latina y el Caribe en la Sociedad del Conocimiento. México.

⁷ Consejo Nacional de Educación (2011). Evolución programas de postgrado, Informe Índices 2011. Disponible en:

TABLA 2

EVOLUCIÓN DE LA MATRÍCULA TOTAL DE POSTGRADO ENTRE EL 2005-2010,
POR ÁREA DE CONOCIMIENTO

Área	Doctorados		Magíster		Especialidades médicas	
	2005	2010	2005	2010	2005	2010
Año						
Administración y Comercio	37	112	2.199	7.452		
Agropecuaria	37		141			
Arte y Arquitectura	20	79	114	727		
Ciencias	242	1.535	266	1.588		
Ciencias Sociales	30	379	901	4.33		
Derecho	12	116	260	1.524		
Educación	51	140	1.353	6.683		
Humanidades	72	470	248	1.541		
Recursos Naturales		421		775		
Salud	47	233	227	2.329	457	2167
Tecnología	65	675	343	2.548		
	2005	2010				
TOTAL GENERAL	7122	35824				

Fuente: Consejo Nacional de Educación, Índices 2011⁸. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2005⁹.

Complementariamente, se muestra la evolución de la matrícula de pregrado.

TABLA 3

EVOLUCIÓN DE LA MATRÍCULA TOTAL DE PREGRADO ENTRE EL 2005-2010

	2005	2010
Universidades	443,071	602,492
I. Profesionales	122,652	252,011
C. Formación Técnica	71,503	134,531
Total	637,226	989,034

Fuente: Consejo Nacional de Educación, Índices 2011¹⁰. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2005¹¹.

http://www.cned.cl/public/Secciones/SeccionIndicesEstadisticas/doc/Est2011Pos/cned_c_flc1_2010.pdf

⁸ *Ibid.*

⁹ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile 2005, Indicadores de calidad de la educación superior en Chile. Disponible en: http://www.bcn.cl/bibliodigital/pbcn/estudios/estudios_pdf_estudios/nro307.pdf

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ *Ibidem.*

Se puede observar que la población total de postgrados el año 2010 corresponde al 5,95% de la matrícula total de pregrado en el mismo año. Este factor se estima explica en parte el atraso que experimenta el postgrado en gestión de calidad, como se explica más adelante.

Entre las causas que han motivado el incremento en la oferta de programas de postgrado a partir de la década de los noventa en América Latina se pueden mencionar:

- El aumento de instituciones de educación superior privadas, lo que produjo un aumento significativo en la oferta de programas de pregrado, sin que inicialmente existieran mecanismos de control de calidad.
- El aumento de profesionales egresados superó considerablemente la demanda real del mercado laboral, lo que por un lado llevó a la devaluación en algunas áreas de los títulos profesionales y grados académicos y por otro, al aumento de los requisitos de entrada o permanencia en los puestos de trabajo. Generándose para las instituciones de educación superior una oportunidad para ofrecer programas de postgrado que pudieran tener un efecto diferenciador.
- La necesidad de las instituciones de educación superior tradicionales de diferenciarse de las entidades privadas focalizando su accionar en el desarrollo de programas de postgrado.
- Las crisis económicas internacionales de fines del siglo XX impactaron fuertemente en la empleabilidad produciéndose un incremento importante en la cesantía de los profesionales y en el desempleo de los egresados. En consecuencia aumenta el interés de estos jóvenes por perfeccionarse, lo constituye para las casas de estudios superiores una oportunidad para ampliar su oferta de programas de postgrado.
- La globalización entre otras tiende a la internacionalización de la educación superior, aumentando con ello el interés de las universidades de América Latina por adoptar modelos educativos similares a los europeos y norteamericanos. Tal como acontece con la declaración de Bolonia que propició entre otras, la disminución de la extensión de los programas de pregrado y la articulación del pregrado con el postgrado en un proceso de formación continua.
- La intensa dinámica del conocimiento y de la tecnología en los tiempos actuales llevan a la especialidad y subespecialidad no solo en las disciplinas tradicionales, sino también en nuevas áreas, lo que contribuye al aumento de la matrícula de postgrado (Sánchez, 2008)¹².

¹² Sánchez, J. (2008). Una propuesta conceptual para diferenciar los programas de postgrado profesionalizantes orientado a la investigación. Implicaciones para la regulación, el diseño y la implementación de los programas de postgrado. *Ciencia y Sociedad*, Vol. XXXIII, Núm. 3, pp. 327-341. Disponible en <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/870/87011545002.pdf>

Tipos de Programas de Postgrado

En la actualidad es posible distinguir dos énfasis en el diseño de los programas de postgrado, académico y profesional. Los programas de orientación académica tienen como propósito la profundización de conocimientos y competencias en un área o disciplina del saber. Los programas de orientación profesional, tienen como propósito la profundización de conocimientos y competencias en un área o campo profesional.

La tabla N° 4 muestra las características y diferencias de los diferentes tipos de programas (Sánchez, 2008)¹³.

TABLA 4

CARACTERÍSTICAS Y DIFERENCIAS DE LOS DIFERENTES TIPOS DE PROGRAMAS

Tipo de Programa	Académico	Profesional
Propósito del Programa	Desarrollo de capacidades de investigación o creación intelectual o artística.	Desarrollo de conocimientos/ competencias profesionales
Perfil del Ingresante	Egresado terminal de programas de grado con o sin experiencia profesional, con intereses en la investigación producción intelectual o creación artística	Profesional, preferiblemente con experiencia acumulada, en busca de especialización o profundización de conocimientos y competencias aplicadas.
Base del Diseño Curricular	Basado en disciplina o áreas	Basado en competencias.
Experiencias Formativas	Participación en actividades de investigación o producción intelectual o creación artística	Participación en proyectos aplicados.
Perfil del Egresado	Investigador/docente	Profesional o consultor.
Trabajo de Grado	Revisión de literatura. Tesis o disertación: investigación o creación intelectual	Proyectos o Prototipos. Tesis o Disertación: Modelos o sistemas de intervención o tratamiento.
Evaluadores del Programa y sus Productos	Pares Académicos	Expertos Profesionales y empleadores o beneficiarios de la actividad profesional.

Fuente: Una propuesta conceptual para diferenciar los programas de postgrado profesionalizantes orientado a la investigación. Implicaciones para la regulación, el diseño y la implementación de los programas de postgrado (Sánchez 2008)¹⁴.

¹³ *Ibid.*

¹⁴ *Ibidem.*

La clasificación dada en la tabla anterior se refiere esencialmente a los programas de magíster, los que se pueden categorizar como académicos y profesionales.

Financiamiento de los estudiantes

Si bien es cierto que la oferta en América Latina y en Chile y matrícula de postgrados en América Latina ha ido en aumento durante los últimos años, persisten significativas dificultades en relación a su financiamiento. Desde el comienzo de esta proliferación, en los años 90, las fuentes de financiamiento se reducían a algunas pocas opciones de becas con financiamiento externo (becas Fulbright, Presidente de la República y otras). Hoy en día existe un mayor número de alternativas de financiamiento, las cuales se podrían agrupar en becas y créditos otorgados por entidades extranjeras o nacionales tanto públicas como privadas.

El *crédito* es un préstamo en dinero donde la persona se compromete a devolver la cantidad solicitada en el tiempo o plazo definido según las condiciones establecidas para dicho préstamo más los intereses devengados, seguros y costos asociados si los hubiera.

Una *beca* es un aporte que se concede a aquellos estudiantes o investigadores con el fin de llevar a cabo sus estudios o investigaciones. Es una cantidad de dinero que no se devuelve.

El siguiente cuadro muestra esta clasificación:

TABLA 5
FINANCIAMIENTO DE ESTUDIANTES

Tipo de Institución que otorga	Fondo de Financiamiento			
	Créditos		Becas	
	Nacional	Internacional	Nacional	Internacional
Pública (instituciones sin fines de lucro)	Créditos directos otorgados por los Bancos (BancoEstado) Crédito CORFO		Becas CONICYT Becas CHILE Becas Presidente de la República (Mideplan) Universidades que otorgan becas a los mejores alumnos de pregrado Ministerio de Educación (proyectos MECESUP) Beca a estudiantes de postgrado (liberación de matrícula y aranceles a cambio de incorporarse al cuerpo docente (assistantships) Beca para docentes (liberación de carga académica y mantención de remuneración para estudiar en el extranjero) Medias becas con convenio en instituciones	Becas Agencia de Cooperación Internacional (AGCI) Organización de Estados Americanos (OEA) Erasmus Mundus Cooperation Window Servicio Alemán de Intercambio Académico (DAAD) Becas Fulbright

TABLA 5. Continuación

Tipo de Institución que otorga	Fondo de Financiamiento			
	Créditos		Becas	
	Nacional	Internacional	Nacional	Internacional
Privada	Créditos directos otorgados por los bancos (Banco Falabella)	Créditos directos otorgados por los bancos (Santander, BBVA, BCI, etc.)	Universidades que otorgan becas a los mejores alumnos de pregrado Beca a estudiantes de postgrado (liberación de matrícula y aranceles a cambio de incorporarse al cuerpo docente (assistantships). Beca para docentes (liberación de carga académica y mantención de remuneración para estudiar en el extranjero) Medias becas con convenio en instituciones	Becas otorgadas por empresas (Minera la Escondida)

Fuente: *Elaboración propia.*

El interés país por la formación de capital humano avanzado se puede ver reflejado en la tendencia al aumento de becas de posgrado en el extranjero. Por ejemplo, se puede señalar que el 2005 solo 172 jóvenes obtuvieron una beca para estudiar en el extranjero, para el año 2008 la cifra fue de 1.074 beneficiados, y el 2009, 1.336 becarios. Inicialmente en el programa se planeaba llegar a 3.300 beneficiados para el 2010. Sin embargo, el año 2010 se observó una importante reducción en la cantidad de becarios, no obstante el aumento del presupuesto sostenido entre los años 2009-2011. La evolución del número de los beneficiados en este periodo se muestra en la tabla 6.

TABLA 6

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE BECARIOS 2008-2011 Y DE PROPORCIÓN EN LA ADJUDICACIÓN DE BECAS DE MAGÍSTER V/S DOCTORADO

	2008	2009	2010	2011
Nº Beneficiarios	1234	1336	764	770
Doctorado	37%	41%	57%	61%
Magíster	63%	59%	43%	39%

Fuente: *Letelier, Cuevas y Oliva¹⁵*

No es posible distinguir una perspectiva de alineamiento entre las políticas de entrega de becas de formación de capital humano avanzado y las ne-

¹⁵ Letelier, M., Cuevas, C. & Oliva, C. (2011). Relación Universidad-Empresa en el área Científico-Tecnológica y su impacto en el desarrollo socioeconómico nacional. Una visión actual. En Prensa

cesidades de desarrollo socioeconómico nacional, si bien hay criterios claros para la evaluación de los intereses personales de quienes postulan a este tipo de becas, y también sobre la pertinencia del programa respecto de lo que se desea estudiar, no existen criterios claros sobre la pertinencia del área de investigación con lo que realmente el país necesita, esta evaluación queda supe- ditada al criterio de la comisión de revisión de las postulaciones con el consi- guiente riesgo de desarticulación del conjunto de postulaciones. Los criterios generales a considerar son:

- Antecedentes académicos del/de la postulante
 - Notas
 - Ranking de Egreso
- Objetivos y Razones en que el/la candidato/a funda su postulación
 - Carta de Intenciones (Motivación)
 - Cartas de Recomendación
- Nivel, Calidad y Trayectoria de la Institución Extranjera, así como de los Programas específicos de estudio.
- Proyecto de Investigación (para programas de doctorado)

Por otro lado, uno de los criterios que dan peso en la entrega de estas be- cas, es la posición que tiene la universidad de destino dentro del ranking de Shangai cuyos criterios de jerarquización son los siguientes: Número de alum- nos ganadores de algún Premio Nobel o medalla Fields (10%), Número de profesores ganadores de algún Premio Nobel o medalla Fields (20%), Número de investigadores altamente citados según Thomson Scientific (20%), Número de artículos publicados en revistas de Nature and Science (20%), Número de artículos indexados en Science Citation Index – Expanded (SCIE) and Social Scienes Citation Index (SSCI) (20%), y desempeño investigativo per cápita de la institución (10%).

Los antecedentes anteriores pueden ser utilizados para hacer explícitas las políticas nacionales respecto a los parámetros que se consideran para definir la pertinencia de los programas.

Claramente se puede observar que dentro de los criterios de jerarqui- zación de este grupo no existe una evaluación desagregada de la calidad o pertinencia de los programas que ofrecen, por área disciplinar, dificultando la evaluación de pertinencia de la postulación y aseguramiento de la retribución del financiamiento.

Áreas de desempeño laboral

No se ha encontrado información cuantitativa sobre la distribución de los postgraduados en el contexto nacional. Información cualitativa permite aseve- rar que las principales áreas de desempeño actuales son el sector académico, principalmente en las universidades, el sector gubernamental y el sector pro- ductivo.

El sector académico tradicionalmente ha valorado los grados académicos como un indicador de calidad del profesorado, así como las competencias de

investigación a ellos asociados. Últimamente se ha abierto otro espacio laboral en este sector para los postgraduados, en funciones de apoyo a la gestión académica relacionada con el mejoramiento de la docencia y a la gestión institucional.

El sector gubernamental, complementariamente, ha incrementado las exigencias de formación de postgrado para el desempeño de múltiples funciones técnicas relativas a la gestión y a la realización de estudios.

El sector productivo valora algunos grados académicos en áreas tales como alta dirección y departamentos de investigación y desarrollo.

Gestión institucional de los postgrados

En el grupo de estudio de este proyecto FDI, todas las universidades tienen una gestión centralizada del pregrado la que permite, o debiera permitir, la aplicación de orientaciones, y subsecuente evaluación, comunes a las carreras.

En el caso del postgrado esta situación cambia, existiendo casos en que la gestión es descentralizada en aspectos importantes, tales como la definición de perfiles de egreso, condiciones de admisión y metodologías de estudio.

La dispersión de iniciativas tiende a acentuarse en el caso de los magísteres profesionales, algunos de los cuales se gestionan bajo la modalidad de proyectos autofinanciados.

La heterogeneidad de programas es un aspecto que dificulta la gestión del seguimiento de los magísteres y doctores egresados, por exigir diversidad de parámetros que, en muchos casos, se aplican a universos extremadamente pequeños de postgraduados.

ASPECTOS QUE REQUIEREN DE MAYOR DESARROLLO PARA UNA MEJOR GESTIÓN DE LOS POSTGRADOS

De lo anterior se constata que el principal desafío, en términos generales, para la gestión de los postgrados se centra en la necesidad de establecer políticas institucionales sistémicas a ese nivel, y coherentes con las demandas nacionales.

A la fecha, dichas políticas aparecen como poco concretas, más centradas en priorizar la cantidad de postgraduados que en algunas especificidades orientadoras, particularmente en el ámbito de los doctorados. Tanto las instancias gubernamentales atingentes como las universidades parecen estar preocupadas de graduar doctores y magísteres que, de acuerdo a los criterios de acreditación, deben estar respaldados por capacidades institucionales que aseguren la calidad de la formación. En el caso de los doctorados, la calidad se mide esencialmente por la investigación, y las publicaciones científicas, con mínima atención a las necesidades específicas del desarrollo socioeconómico nacional. Parece operar el supuesto que cualquier doctorado que forme investigadores capaces de publicar en revistas indexadas con aceptable factor de impacto según el instituto ISI es deseable. Extrapolando al límite esta polí-

tica, se llegaría a la conclusión que el desarrollo científico-tecnológico nacional está delegado en los editores de las revistas citadas.

Políticas nacionales de desarrollo de los postgrados (MECESUP), de financiamiento (MECESUP, Conicyt) y de Acreditación (CNA) concurren en delegar las orientaciones nacionales en la dinámica internacional de la investigación y postgrado. Todo ello hace difícil establecer políticas universitarias específicas que faciliten la evaluación de la actividad de postgrado institucional

En el área de pregrado se han establecido algunos parámetros universalmente aceptados para evaluar la pertinencia de la formación. Algunos de ellos son:

- Opinión de los egresados
- Opinión de los empleadores
- Concordancia entre tipo de trabajo y formación entregada
- Renta
- Tiempo de demora d la primera inserción laboral

En relación a magísteres y doctores, es raro encontrar información sistemática del tipo indicado en las universidades.

Otros factores que intervienen en este escenario, de acuerdo a lo expuesto anteriormente, es la dificultad de diferenciar el aporte formativo de un postgrado de los aportes de la formación de pregrado, si esta es reciente, de la práctica laboral, y de otros tipo de perfeccionamiento.

Complementariamente, muchos alumnos en los postgraduados chilenos son funcionarios de instituciones de educación superior o del Estado, por lo cual ingresan con un trabajo vigente.

No obstante lo anterior, el compromiso con el aseguramiento de la calidad exige definición de propósitos y evaluación de resultados e impactos, aspecto ineludible en un área de alta relevancia nacional e institucional.

La gestión del aseguramiento de la calidad a nivel institucional, y de acuerdo a los antecedentes y planteamientos precedentes, requiere de ciertas definiciones y acciones tanto a nivel nacional como de cada universidad. Su implementación debería facilitar el seguimiento y vinculación con los postgraduados. A continuación se señalan las definiciones y acciones que parecen más evidentes.

A nivel nacional

El principal aporte que se esperarí de las instancias gubernamentales son políticas que vinculen a los postgrados con áreas de desarrollo socioeconómico y científico-tecnológico. Estas definiciones son esenciales para establecer propósitos educativos verificables.

Es necesario precisar los roles profesionales que se espera jueguen los postgraduados, así como las áreas de desempeño en que se espera verlos actuar. Esas áreas típicamente son los sectores académico, gubernamental y productivo, aspecto que no está, en el presente, definido con claridad operativa.

Estas definiciones se deberían expresar en políticas coherentes de desarrollo y financiamiento de los postgrados.

A nivel institucional

Aparecen como esenciales los siguientes avances por realizar:

- Definición de políticas que orienten los propósitos educativos de los postgrados, en consonancia con las políticas nacionales y misión corporativa.
- Definición de un marco coherente de perfiles de egreso para, a lo menos:
 - Grado de Licenciado
 - Título(s) Profesional(es)
 - Grado de Magíster
 - Grado de Doctor

Siendo los perfiles de egreso una de las expresiones más claras de los propósitos educativos de una institución, el marco de perfiles indicado constituye un desafío de gran calibre dado que no es posible aseverar que esté resuelto en el presente a nivel de pregrado. El postgrado agrega tres desafíos adicionales, en la forma de los perfiles de egreso para magíster académico, magíster profesional y doctor.

Los perfiles de egreso de los postgraduados, especialmente en los doctorados, que son programas de tres o más años, deberían incluir capacidades y atributos esperables de programas de esa duración, y no solamente la capacidad para investigar.

- Diseño de sistemas de evaluación de perfiles de egreso de postgraduados, complementado con seguimiento de egresados a este nivel para verificar las condiciones en que se da su inserción laboral.
- Aplicación de métodos didácticos cónsonos con los perfiles de egreso.
- Diseño de procesos de apoyo a inserción laboral cuando esto sea necesario.
- Diseño de métodos de diagnóstico aplicados a la selección de estudiantes para que el perfil de ingreso de estos sea coherente con el correspondiente perfil de egreso.
- Realización de revisiones curriculares periódicas de acuerdo a la información entregada por la evaluación de resultados.

CONCLUSIONES

Al comparar la gestión docente del postgrado con la del pregrado, en la óptica del aseguramiento de la calidad, aparecen diferencias muy significativas que se han intentado caracterizar en este artículo que, como se indicara inicialmente, se enfoca en lo principal a delinear el problema aquí destacado.

Varias razones parecen explicar la detrimental situación de los postgrados, en la perspectiva del aseguramiento de la calidad, en relación a las carreras de pregrado.

La población de estudiantes de postgrado, en Chile es del orden de un 3,62%, en relación a la población de pregrado según datos del año 2010. En parte esta cifra explica la menor atención que las universidades, en general,

prestan comparativamente a la gestión del aseguramiento de la calidad en este ámbito.

Por otra parte, hasta aquí los principales usuarios de los postgrados son las propias universidades, lo que conduce a un cuestionamiento sobre el tipo de formación que es valorada por las mismas universidades, sin mucha preocupación por su impacto más allá de los confines del mundo universitario.

Las decisiones políticas sobre desarrollo y financiamiento suelen ser asistidas, a nivel gubernamental, por académicos que transmiten la cultura universitaria, los que así poco se abren a considerar necesidades de capital humano de alto nivel científico para fines distintos de la réplica académica.

Los estudios de postgrado, con excepciones en los magísteres profesionales, y algunos otros programas, se financian en gran medida con becas otorgadas por el Estado o las mismas universidades. De esta manera los estudiantes son, en alta proporción, becados, condición que presumiblemente los hace menos críticos a los estilos de gestión académica.

La acreditación de los postgrados ha revelado que gran cantidad de estos han funcionado por muchos años con una tasa de graduación tan baja que no cuentan con poblaciones representativas de egresados para fines de estudios de seguimiento. Estas situaciones, en una perspectiva de gestión eficiente, implica mala administración de recursos que en ciertos contextos universitarios se puede mantener por muchos años debido a la falta de cultura de gestión de aseguramiento de la calidad.

Si bien lograr una gestión de la calidad exigente en el ámbito de los postgrados, dada la etapa de desarrollo en que aquella se encuentra, es difícil, no obstante es posible que las universidades apliquen estrategias de mejoramiento que no impliquen esperar la revisión de políticas nacionales. Las universidades deberían realizar en este ámbito, si aún no lo han hecho, un seguimiento de sus egresados postgraduados para conocer las características de su labor profesional y lograr así realimentación para la definición de perfiles de egreso. Complementariamente, es necesario establecer retroalimentación permanente de los estudiantes para recoger sus impresiones y sugerencias para mejorar la docencia. Estas tareas fueron consideradas nuevas por las instituciones de educación superior al inicio de 2000 cuando comenzó la acreditación de las carreras de pregrado.

Todo hace pensar que estas tareas en el ámbito del postgrado, a pesar de su relevancia, aún están pendientes.

