

Empleo y Empleabilidad Profesional en Titulados de la Universidad de La Frontera

Resultado de investigación finalizada Número: 6068

Grupo de trabajo 18: reestructuración productiva, trabajo y dominación social

Miguel López Sagredo

Resumen

Empleo y empleabilidad profesional se han configurado como un escenario coyuntural a partir de la década del 70'. El fin de la gratuidad de la educación superior en Chile y la apertura de esta a agentes privados con posibilidad de operar con lógicas mercado, Sumado a esto el cuestionamiento y los cambios en la disposición de los modelos de enseñanza-aprendizaje, y el paso a otros centrados en el desarrollo de competencias que funcionales a los modelos de producción permitirían un paso más expedito al mercado laboral profesional, en términos de acceso, mantención, y desarrollo profesional en un empleo. Son algunos de los elementos que se describen a partir del estudio en profesionales de la Universidad de La Frontera.

Palabras claves: educación, empleo, competencias.

Presentación

La Universidad de La Frontera en 2007 declara en su política de formación general desarrollar una serie de competencias a las que denomina genéricas y son constitutivas del perfil de cada titulado de la Universidad, estas competencias se pueden separar en tres grupos los cuales son: instrumentales, sistémicas e interpersonales. Las que en una revisión conceptual vienen a hacer eco de los modelos ya usados en Europa (véase tratado de Bolonia y modelo Deusto) y las que en términos operativos y de empleabilidad estarían funcionando como carta de ajuste en la transición al mercado laboral profesional, ya que por medio de estas se fortalecen una serie de capacidades y habilidades que son necesarias para un desarrollo y aprendizaje constante a lo largo de la vida. Por otra parte, la Universidad ha suscrito una serie de proyectos por medio de los cuales ha tenido la posibilidad de evaluar la satisfacción con el desarrollo de competencias estas y su potencialidad en términos de atributos para la empleabilidad en diferentes cohortes de titulados de las cuales, y de la última que se tiene registro es la de 2010. Estas evaluaciones han quedado en manos de la unidad de gestión institucional y educativa denominada Centro de Innovación Profesional (dependiente de la misma Universidad) la cual ha implementado un espacio de investigación denominado Observatorio de La Empleabilidad el cual tiene su foco en contar con información relevante y actualizada del empleo, las condiciones de empleo y la satisfacción en distintos aspectos de los titulados de esta casa de estudios superiores, para lo cual se ha instalado una línea de acción de seguimiento y vinculación, que está orientada a permitir una optimización en términos de éxito de esta tarea.

El primer proyecto al que se hace alusión es al MECESUP Convenio de Desempeño Evoluciona con vigencia de 2007 a 2010, el cual como su nombre lo indica buscó y es así como se desarrolló, hacer evolucionar las distintas áreas en que se desenvuelve y entrega servicios la Universidad, se habla de los Procesos de Formación, la Producción Científica y Tecnológica, y la Gestión. Y es también a este proyecto al que debe su origen la unidad Centro de Innovación Profesional dentro del apartado Procesos de Formación, en el que se inscribe también la tarea de levantar indicadores sobre el

desarrollo de competencias, el empleo y condiciones de empleo de los titulados. En esta misma línea y en el año 2012, ingresa a la Universidad un nuevo proyecto denominado Fondo de Fortalecimiento a las Universidades del Consejo de Rectores de Chile, y el que en términos de empleabilidad se orientó a levantar indicadores de empleo de las cohortes de titulados que llevan un tiempo de cuatro y un año en el mercado laboral profesional específicamente asociado a la transición que hubieran experimentado los estudiantes actualmente titulados de los quintiles 1 y 2, para lo que en primera instancia se debía generar un estudio de línea base de empleo, el cual se desarrolló el mismo año obteniendo un panorama en los términos que el proyecto lo indicaba.

Referentes teóricos

Una de las tareas del espacio de investigación implementado por el Centro de Innovación Profesional, es el poder dar un respaldo a los datos obtenidos a partir de una reflexión y cuestionamiento crítico que pueda aproximarse a los distintos procesos asociados a la transición desde el mundo del universitario al mundo laboral profesional. En esta línea son importantes los cambios en la estructura de la formación educacional terciaria desde la década del 70' en adelante, la cual de ninguna manera ha estado ajena a las variantes políticas, sociales y económicas. La Universidad de La Frontera que nace en 1981 a partir de la fusión de las sedes de la Universidad de Chile en Temuco y la Universidad Técnica del Estado, y que actualmente lleva más de 30 años de desarrollo de actividades en el ámbito educacional en áreas de pregrado y postgrado es parte de estas transformaciones y cambios de disposiciones. Al hacer un poco de historia, Garretón y Martínez (1985) plantean en su texto "Universidades Chilenas: Historia, Reforma e Intervención" el cambio radical que sufre la educación terciaria a partir de los procesos históricos acaecidos a partir de la década del 60' y 70', en el cual describen que si bien la Universidad venía experimentando un proceso en los cuales las principales problemáticas de estos espacios se podían categorizar en cuatro, siendo la primero la democratización cuyo foco estaba en que si bien un espacio educacional y desde el siglo XIX es visto como un mecanismo de ascenso social, hasta 1966 al menos el acceso estaba bastante restringida para los sectores menos favorecidos (62% sectores medios, 13.8% sectores altos, y 24.2% sectores de bajos recursos). Un segundo problema es el cuestionamiento a la Universidad como un espacio de formación profesionalizante, lo que se explica en parte por la baja adaptación a los procesos científico-tecnológicos, por planes y programas inflexibles que agudizan la capacidad de adaptación universitaria, y por la falta de estudios de postgrado y deficiencias en investigación. Un tercer problema es que se experimenta a partir de la descoordinación entre las universidades, lo que gatilla en parte crisis de crecimiento, de diversificación y de coordinación. Es decir, por falta de planificación se duplican esfuerzos, por tanto el crecimiento se torna anárquico. Según Garretón y Martínez (1985:58) "Las Universidades en vez de complementarse competían entre sí, lo que se traduce en dispersión de esfuerzos" Y una cuarta problemática queda expuesta en la incapacidad que tienen las Universidades para responder a las exigencias del desarrollo y cambio social, lo que hace al menos necesario una reforma universitaria Y sobre esta reforma lo que señalan los autores Garretón y Martínez (1985) es que se debe pasar a una Universidad crítica, abierta, comprometida, junto al pueblo y conciencia de la nación; por sobre una profesionalizante, tradicional, al servicio de las ideologías y de las clases dominantes. Y para dar cuenta de ello los planteamientos principales deben estar centrados en la diversificación, la planificación y la democratización. De los cuales y a la vista de los sucesos históricos en Chile hasta la actualidad, dan cuenta del real avance en esta temática, así mismo las políticas en relación a la formación universitaria ajustada al modelo económico y la obtención de un empleo, dan cuenta de un pensamiento e intervenciones como cartas de ajuste y eliminación de asimetrías para lo que en términos funcionales la formación se traduce en que un individuo sea incorporado al mercado del trabajo una vez titulado sin grandes problemáticas a otro espacio distinto al de la formación, y es aquí al menos en términos de empleo, acceso al empleo y condiciones de empleo

donde caben una serie de cuestionamientos nuevamente de cómo se ha llevado el modelo de educación terciaria, que se expresan en parte en las actuales demandas tanto universitarias como en un plano mayor que son las demandas sociales, políticas y económicas, entre otras.

Empleabilidad y Transición al Empleo

Sobre la transición al mundo profesional en la educación terciaria, es posible señalar tema que tiene que se orienta principalmente sobre el proceso que experimenta un titulado al pasar de la Universidad al mercado laboral profesional, entendiéndose para ello a la Universidad como un espacio de formación profesionales que entre otras cosas una vez culminada la formación estos deben estar preparados y reunir ciertos requisitos que los hagan empleables, sobre ello y sobre empleabilidad al menos en la forma en que se ha abordado el concepto desde las investigaciones realizadas se ha trabajado desde una perspectiva cuya definición es capaz de entregar una idea general, sintetizada, y aplicable de un contexto a otro, en este caso, citando a Ortega, Blum y Valenti (2001:101) “(...) por empleabilidad se entiende la habilidad de emplearse o encontrar un empleo por parte del individuo.” Esta definición se refiere al concepto en un sentido práctico, indicando aquello que la empleabilidad permite, es decir, encontrar un empleo o lograr emplearse de alguna manera, sin embargo, se debe observar también cómo lo permite o bien cómo es permitida. Esta definición a su vez presenta una salida a la respuesta sobre el cómo, al momento que señala que la empleabilidad es una “habilidad”, y como tal, precisa de un proceso de habilitación. De esta forma, en segunda instancia, se plantea una definición adicional, que dice relación con las expectativas de la empleabilidad, y con la naturaleza de estas habilidades, a partir de lo que Mínguez Vela (2003:19) señala “la empleabilidad tiene como meta reunir la formación y las cualidades que se reclaman para los nuevos puestos de trabajo.” Si bien la definición anterior continúa siendo incompleta, incorpora una referencia a la distinción elemental, ya que se habla de “formación y cualidades”. La definición además indica que no se trata de cualquier tipo de formación, ni de cualquier tipo de cualidad, sino que éstas surgen en relación a las demandas del mundo laboral y sus transformaciones. En esta definición es necesario advertir además, que cuando se habla de “reunir la formación”, se hace bajo la lógica de un modelo de formación tradicional, basada en el aprendizaje de conocimientos técnicos y el desarrollo de ciertas habilidades más allá de la técnica, pero siempre referidas a las particularidades de una profesión u oficio en particular.

No obstante en la actualidad, la Universidad enfrenta el desafío de la transición hacia un nuevo modelo de formación, que asume la existencia de los componentes antes mencionados, pero que a su vez, busca integrarlos en un modelo innovado de formación, que involucre también un impulso al desarrollo habilidades que habrían de complementar aquellos conocimientos y destrezas técnicas, propios de la formación tradicional. Se habla entonces de nuevas destrezas o habilidades para el mundo laboral como: trabajo en equipo, liderazgo, aprender nuevas tecnologías y nuevos procedimientos de trabajo, motivación e inteligencia emocional, etc. Sin duda, muchas de estas apuestas constituyen la nueva vanguardia que se posiciona en el campo de la educación, y particularmente, en el campo de la educación superior. En un ejercicio por clasificar este conjunto de competencias, una categoría en particular parece dar cuenta de la complejidad en un sentido transversal, ya que incluso cuando todas estas habilidades se caracterizan por romper con el tradicionalismo formativo, resulta muy difícil encasillarlas bajo un dominio específico de conocimiento, y menos aún, ligarlas a una profesión en particular, puesto que parecen ser necesarias en cualquier proceso de formación que se pretenda exitoso. Es por esto, que se las engloba bajo el concepto de “competencias genéricas”. De esta forma entonces, es posible observar de una forma analíticamente manejable que el concepto de empleabilidad se compone de:

- Conocimiento y destrezas técnicas para lo cual se cuenta con numerosos y variados dispositivos de medición y seguimiento, dado su arraigo en las concepciones tradicionales de formación.

- Competencias genéricas, las cuales precisan del diseño de modelos y artefactos para su medición, en la medida que su incorporación a los modelos de formación se vuelve cada vez más importante. Es por esto, que los logros que se obtengan en esta materia, serán a su vez insumos en la medición de la empleabilidad.

Dado esto es posible observar la relación en dos niveles:

- En términos teóricos la relación entre competencias genéricas y empleabilidad se encuentra documentada con la revisión realizada.
- En términos operativos la relación se visualiza, desde el punto de vista según el cual la medición de competencias genéricas puede entenderse como una variable proxy para la medición de la empleabilidad (sólo si se asume como satisfecha la medición del componente de conocimientos y destrezas técnicas).

Es importante advertir que al enfrentar un tipo de medición sobre empleabilidad, se enfrenta otra complicación que deriva en la búsqueda y potencial obtención de empleo por parte de los profesionales, por lo tanto otra perspectiva que resulta aplicable en la comprensión de este concepto es el enfoque de “selección de personas”. En este terreno, se esbozan definiciones similares a las anteriormente revisadas, pero en este caso desde una óptica que asocia la responsabilidad en el desarrollo de competencias, como una clave para la generación y el mantenimiento de la empleabilidad, a partir de esto, Alles (2006:19) define al fenómeno como:

“la empleabilidad, que es la posibilidad que tiene una persona de conseguir un trabajo, es de algún modo, responsabilidad de cada uno e implica esfuerzo, compromiso y disponibilidad para el trabajo. Mantener actualizadas las competencias del personal de la empresa es una manera de mantener la empleabilidad del personal (...)”.

En esta definición, se observa nuevamente la relación entre los conceptos de empleabilidad y competencias, pues se asume la empleabilidad como un rasgo deseable para los integrantes de una organización, que puede ser mantenido en niveles óptimos mediante el monitoreo y la actualización de las competencias, es decir, se trata de un elemento dinámico dentro del paradigma de la formación permanente. Con la adopción de un modelo de gestión por competencias, la mirada de los empleadores deja de estar centrada necesariamente en la trayectoria o en la experiencia vinculada a un pasado, sino que más bien se centra ahora, en las habilidades y destrezas que pueda desplegar en un escenario futuro (lo que se presenta también como una salida al problema de la falta de experiencia profesional). Bajo esta nueva lógica, el desempeño de los titulados en el campo laboral dependerá en gran medida, entonces, de las competencias genéricas instaladas, que aseguran o incluso ratifican la habilidad para instrumentalizar destrezas y conocimientos en la dirección que los cambios y complejidades del entorno demanden.

Por otra parte, Renteria-Perez y Malvezzi (2008) concluyen en el texto “Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo”, que:

“la empleabilidad se impone como un desafío o carga compleja debido a que no es un concepto estático o general, sino que, como noción vaga refiere a una agenda política incluyente de aspectos macro (estructuras sociales, políticas, ideológicas) como micro (individuales y contextos sociales inmediatos), desde los cuales se abordan problemáticas de desempleo y marginalización.”

Metodología

De los principales resultados de los estudios realizados, los cuales han suscrito a una apuesta metodológica cuantitativa y a la aplicación de instrumentos de forma online y telefónica, y que por

sobre muestras representativas han privilegiado captar la máxima cantidad de respuestas posibles de titulados, teniendo como base y obstáculo primero la implementación de nueva línea de acción con base en el seguimiento y la vinculación con titulados de la Universidad, de los cuales los datos de contacto y su actualización han sido una de las primeras problemáticas a enfrentar y para lo cual la sinergia organizacional y comunicativa a través del cruce de distintas bases de datos de diferentes unidades de la universidad ha sido una tarea importante.

Actualmente de las últimas cuatro cohortes de titulados de las cuales se tiene registro en los términos estudiados, sobre el 100% de titulados los estudios aplicados se ha alcanzado a captar un 30% de la población total.

Transición y Acceso al Mundo Laboral Profesional

Uno de los primeros resultados que arrojaron los estudios específicamente el desarrollado bajo el marco del Convenio de Desempeño Evolucionada en 2010, que tuvo por población objetivo los titulados de las cohortes 2007, 2008 y 2009, y que alcanzó una muestra de 691 titulados, fue el dato que en términos de acceso al empleo experimentaban los titulados de la Universidad, donde se obtuvo que un 81% de los encontró un empleo luego de titularse y en un promedio de tiempo de 2.83 meses, siendo quienes pertenecían a la facultad de Medicina quienes reportaron la más alta frecuencia de titulados empleados luego de haber culminado su formación (90.1%), seguido por quienes son parte de las facultades de Educación y Humanidades, e Ingeniería, Ciencias y Administración, con un 78.9% y 78.5%, la facultad que más bajo reporte de empleo obtuvo fue Ciencias Agropecuarias y Forestales con un 71.7%. Dentro de estos datos no fue menor que el medio para el acceso al empleo fuera principalmente a través de contactos personales con un porcentaje del 33.2%. Este último porcentaje motivo un estudio en 2011, que indagará sobre esta realidad, y que identificó y analizó el uso de los contactos personales en el acceso al primer empleo, específicamente desde los postulados que hacen relación del uso del capital social y las redes sociales.

Empleo y Condiciones de Empleo

Al analizar las condiciones de empleo de la última cohorte de titulados que corresponde al 2010 y de la cual se pudo aplicar instrumentos a 389 sobre un total de 1172 titulados, el acceso al primer empleo dio cuenta que un 92% había accedido a su primer empleo luego de un año de haberse titulado. Los porcentajes de empleo en meses dan cuenta que el acceso al empleo va aumentando progresivamente de acuerdo al paso del tiempo en el mercado laboral profesional 0 a 3 meses 72%, 0 a 6 meses 90%, 0 a 9 meses 94%, 0 a 12 meses 97% sobre la base del 100% (92%) que consiguió un empleo luego de titularse. La vía de acceso principal al primer empleo fue al igual que en otros estudios a través de contactos personales (34%), el contacto con el empleador por iniciativa propia (20%), la continuación de prácticas 12%, y por medio de internet 11%. La región en donde se consiguió principalmente este empleo fue la Araucanía con 64%, seguida por la Metropolitana (11%), y regiones colindantes o cercanas a la Araucanía como Los Lagos, Los Ríos, y Bío Bío.

Sobre las condiciones de empleo de la población de titulados que accedió a su primer empleo luego de titularse es posible señalar que lo hizo de forma equitativa entre el sector público y privado, trabajando en promedio 37 horas semanales, con vínculos contractuales de tipo Plazo fijo (32%) y a Honorarios (30%) principalmente, los salarios fueron en promedio de \$555.243 pesos líquidos mensuales en este primer empleo al que se tuvo acceso luego de titularse, y la relación entre formación y empleo según una escala de auto reporte indicó un 85%.

Por otra parte, y al examinar la dimensión de empleo actual que se orientó en esta línea de estudios sobre empleabilidad y la que se plantea principalmente para observar si ha existido algún tipo de movilidad entre el primer empleo y otros empleos a los que son posibles de acceder estando en el

mercado laboral profesional, de lo cual se puede desprender como un supuesto primero y constatado en estudios aplicados a empleadores de titulados de la Universidad, que al contar un titulado con uno de los requisitos altamente demandados por el mercado laboral profesional como lo es la experiencia las posibilidades de acceso al empleo aumentan al igual que las posibilidades de negociación y lograr mejores condiciones.

Gráfico 1: requisitos deseables al momento de contratar un profesionalⁱ



Fuente: elaboración propia en base a estudio LBE

En datos esta realidad para la cohorte 2010, da cuenta que el porcentaje que indicó no tener un empleo actualmente fue de un 6.2%, el que se suma al 8.5% de titulados que al pasar un año aún no conseguían su primer empleo. Mientras que, sobre aquellos que indicaron haber conseguido su primer empleo un 32.6% señaló que seguía en el mismo, y un 52.7% que tenía uno nuevo. Para quienes se mantuvieron en el primer empleo, se les consultó si es que acaso las condiciones había mejorado, donde un 71.7% indicó que sí (mientras que un 28.3%, indicó que no), Para examinar en más en detalle esta afirmación se revisó la variable salario y tipo de contrato, para así constatar de manera descriptiva si existía al menos una variación que haga relación por el pago respecto del servicio profesional prestado y el vínculo laboral que permitiría cierta proyección y estabilidad laboral en contraste con la alta flexibilidad que caracteriza al empleo actual. Se obtuvo que para quienes siguieran en su primer empleo el salario aumento en un 38% y el contrato que con mayor frecuencia se señala es el de tipo indefinido, desplazando al tipo plazo fijo y al de tipo a honorarios, que fueron los mayormente señalados en el primer empleo. Para los titulados que se cambiaron de empleo la situación del salario indicó una variación positiva del 52% y el tipo de contrato indefinido se instala de igual manera como el mayormente señalado. Es decir, existe al menos un cambio de condiciones en términos de salario y vínculo contractual, que se ven afectadas a variaciones positivas.

Tabla 1: comparativa “salario” primer empleo – empleo actual

	Media Primer empleo	Media Empleo actual	Variación
No tiene un empleo actualmente	591500	-	-
Sigue en su primer empleo	680466	941263	38%
Tiene un empleo diferente	612225	933258	52%

Fuente: elaboración propia en base a estudio LBE

Tabla 2: continuidad en el primer empleo “tipo de contrato”, comparativa primer empleo/empleo actual

Sigues en tu primer empleo		Empleo actual	
Primer empleo		Empleo actual	
Tipo de contrato	%	Tipo de contrato	%
Contrato a plazo fijo	37.8	Contrato indefinido	41.7
Honorarios	28.3	Contrato a plazo fijo	15.7
Contrato indefinido	26	Honorario	11.8
Contrato reemplazo	7.1	Otro	1.6
Otro	0.8	Contrato reemplazo	0.8
Total	100	Total	100

Fuente: elaboración propia en base a estudio LBE

Tabla 3: nuevo empleo “tipo de contrato”, comparativa primer empleo/empleo actual

Tienes un empleo diferente		Empleo actual	
Primer empleo		Empleo actual	
Tipo de contrato	%	Tipo de contrato	%
Honorarios	30.2	Contrato indefinido	40
Contrato a plazo fijo	29.3	Contrato a plazo fijo	29.3
Contrato indefinido	27.3	Honorarios	22.9
Contrato reemplazo	8.3	Contrato reemplazo	3.4
Sin contrato	2.9	Sin contrato	2.4
Otro	2	Otro	2
Total	100	Total	100

Fuente: elaboración propia en base a estudio LBE

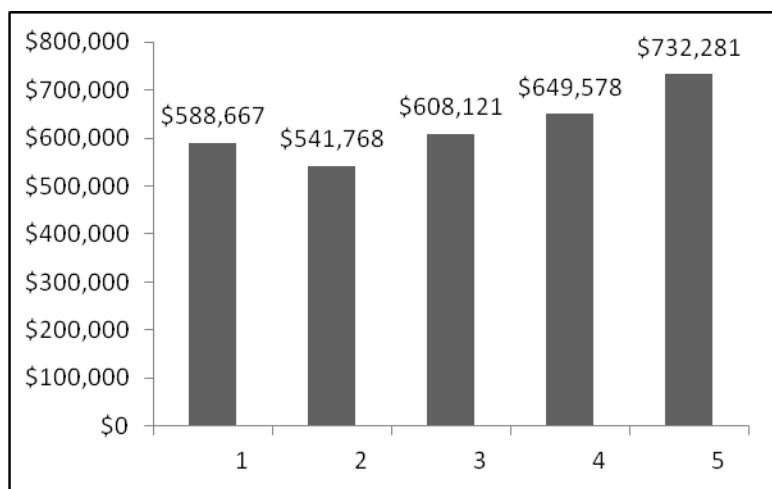
Empleo y condiciones de Empleo por quintil de NSE

De acuerdo a los datos anteriormente presentados es posible apreciar que al menos la última cohorte de titulados (2010) de la Universidad consigue o bien accede a un empleo tradicional o típico luego de haber culminado su proceso de formación profesional en un periodo que se ajusta a la estadística y datos que exponen los portales gubernamentales de educación y empleo. No obstante, debemos advertir y esto en una línea de estudios que se ha instado a profundizar buscando conocer algunas diferencias de base que en parte brinda la posibilidad de comprender y explicar la transición y la trayectoria laboral de los titulados. Al hacer referencia a diferencias de base hablamos de factores

iniciales desde los cuales se parte una trayectoria, es el caso y en una conceptualización estructuralista que tiene su sustento en las distancias sociales y la configuración del esquema del espacio social, de acuerdo a distintos tipos de capitales que lo conforman como lo son el político, económico, cultural y social. Hemos dado cuenta en estudios precedentes a esta investigación sobre la importancia del capital social para acceder a un empleo, el capital cultural como elemento sustantivo para apropiarse y construir la propia realidad individual y colectiva, y en esta investigación se apostó por medio técnicas estadísticas de análisis el observar el quintil de nivel socio económico que es asignado a un estudiante en su ingreso a la Universidad, y contrastarlo con otras variables que hacen relación con la situación en mercado laboral profesional, para ello se tomó la variable salario en el primer empleo. Considerando como orientación que un estudiante de quintil menos favorecido tendría una realidad económica menos favorecida en el mercado laboral, es decir, un estudiante actualmente titulado accedería a empleos diferenciados ya que su condición inicial estaría determinando en cierta manera tal evento.

En términos estrictamente de análisis se comparó el salario percibido en el primer año según el quintil de procedencia de los titulados 2010, y dado que las muestras presentaron distribuciones no normales, se empleó un análisis no paramétrico (Brown Forsythe) para identificar las diferencias entre los grupos y análisis post hoc Bonferroni para identificar los grupos que diferían entre sí. Respecto de la cohorte de titulados analizada, existieron diferencias en el salario percibido el primer año entre los/las titulados/as del quintil 2 y 5, donde los/las titulados/as del último grupo alcanzaron mayores salarios.

Gráfico 2: salario líquido promedio percibido en el primer empleo cohorte 2010



Fuente: elaboración propia en base a estudio LBE

Tabla 4: salario líquido promedio percibido en el primer empleo y desviación estándar

Quintil	2010	
	Media	DS
1	588.666,67	304.788,451
2	541.768,12	294.285,133
3	608.121,21	321.118,646
4	649.578,31	427.708,960
5	732.280,72	443.055,044

Fuente: elaboración propia en base a estudio LBE

Empleo y satisfacción con el Desarrollo de Competencias Genéricas

Una de las apuestas ampliamente discutidas y que hacen eco de modelos de formación nacionales e internacionales, es el que hace relación con el desarrollo de competencias genéricas como atributos deseables para la empleabilidad, en esta línea a los titulados de la Universidad, se les aplicó un cuestionario de auto reporte de satisfacción de competencias la que se descompuso en la evaluación de cada uno de ellas expuestas en formato escala de tipo Likert, en la cual cada competencia constituyo un ítem, el que fue evaluado en una escala de 1 a 7, y desagregado tanto respecto del aporte personal como el aporte de la Universidad al desarrollo de cada una ellas. Lo que en términos generales, indicó una alta satisfacción, no obstante, la evaluación que se obtuvo del aporte personal siempre fue mayor que el de la Universidad.

Tabla 5: satisfacción con el desarrollo de competencias genéricas

	AP Media	AU Media
Aprender a aprender	5.95	5.29
Comunicación verbal y escrita en castellano	5.96	4.98
Comunicación en inglés	4.31	3.74
Comprensión lectora	5.90	4.99
Emprendimiento	5.26	4.45
Liderazgo	5.66	4.89
Pensamiento complejo	5.90	5.35
Pensamiento crítico	6.05	5.38
Responsabilidad social	6.11	5.29
Trabajo en equipo	6.16	5.63
Uso de TIC's	5.89	5.06
Indicador resumen	5.74	5.00

Fuente: elaboración propia en base a estudio LBE

Al desagregar por grupo de competencias las que resultaron ser mejor evaluadas fueron las de tipo sistémicas, y las peor evaluadas las de tipo instrumental, ahora bien, y de esta apuesta de medición surgen los principales cuestionamientos sobre si son las competencias y el desarrollo de estas, un elemento importante y relevante frente a la empleabilidad, en la suposición teórica todo pareciera indicar que sí lo es, ya que para la empleabilidad esto operaría como un proceso de habilitación a través de la formación de cualidades que se traducirían en estas competencias genéricas bases, que al menos darían la posibilidad de tener un tránsito en el mundo laboral menos complejo.

Tabla 6: indicadores resumen de la satisfacción con el desarrollo de competencias genéricas

		AP Media	AU Media	
Competencias instrumentales	Comunicación verbal y escrita en castellano	5.96	4.98	
	Comprensión lectora	5.90	4.99	
	Comunicación en inglés	4.31	3.74	
	Uso de TIC's	5.89	5.06	
	Indicador resumen	5.52	4.69	5.10
Competencias sistémicas	Aprender a aprender	5.95	5.29	
	Pensamiento crítico	6.05	5.38	
	Pensamiento complejo	5.90	5.35	
	Indicador resumen	5.97	5.34	5.65
Competencias interpersonales	Trabajo en equipo	6.16	5.63	
	Emprendimiento	5.26	4.45	
	Liderazgo	5.66	4.89	
	Responsabilidad social	6.11	5.29	
	Indicador resumen	5.80	5.07	5.43

Fuente: elaboración propia en base a estudio LBE

Conclusiones

Transición

Realizando un lectura de corte más bien sistémica - aun cuando no es esta la pretensión ni apuesta teórico - conceptual de esta investigación en esta etapa -, asistimos a un escenario en donde educación y empleo, ambos sistemas deben comunicarse irritándose constantemente y recibiendo insumos tanto el uno como del otro. En este espacio de comunicación es dónde además ambos sistemas operan con códigos que se orientan en la inclusión y exclusión que de cierta manera ha operado a tal nivel hasta convertirse en foco de una de las mayores demandas sociales por corregir en consecuencia de la gran asimetría y la diferencia que provoca en la actualidad

No es menos cierto tampoco, que el escenario político y económico aparece en el horizonte como un espacio altamente desregulado, y donde las categorías de las hiper individualización, instituciones débiles, alta flexibilidad, y precarización, parecieran ser las que mejor explican una trayectoria laboral al momento de constatar diferencias entre titulados de tipo profesional de distintas facultades y carreras. Así también el determinismo que expresa las diferencias de base tal como lo es el ingreso de un determinado grupo familiar, y que este en definitiva este gatillando, y dando ciertos patrones en la trayectoria y transición al mundo laboral, hacen eco que la situación de hacer Universidad, no está ajena a modelos de ajuste respecto de los paradigmas y construcción de racionalidad a partir de la economía, lo que implica al menos operar con una mayor responsabilidad social y en un actuar coordinado con los otros actores que componen este espacio.

Competencias genéricas

Por otra parte, pareciera ser que la receta para salvar ciertas falencias en la transición al mundo laboral profesional debiéramos buscarlas afuera, y que vienen dadas, cómo no, desde el espacio de la creatividad y las ideas, es el caso de la competencias genéricas modelos usados en contextos europeos básicamente y que se estructuran con la finalidad de formar profesionales capaces de aprender constantemente durante la vida y también con el objetivo de formar profesionales con un currículum que les permita desenvolverse en diferentes contextos y territorios (el caso de la comunidad europea). Ahora bien el desafío, es probar y realizar la investigación necesaria para dar cuenta si esta carta de

ajuste está dando los resultados esperados, y si es efectivamente un mecanismo de optimización en función del éxito de una trayectoria y transición al mundo laboral, y si por medio de este esquema es posible salvar o al menos salvaguardar detonantes como diferencias de base, o que al menos estas queden relegadas a una segunda lectura y que no sea un factor explicativo clave del recorrido a lo largo de la vida de un profesional.

BIBLIOGRAFÍA

Alles, M. (2006). Selección por competencias. Buenos Aires.

Convenio de Desempeño. (2008). Convenio Evolucionaria, para el fortalecimiento de las capacidades académicas y administrativas como soporte estratégico para la innovación de procesos de formación, producción científica y mejoramiento continuo de la calidad. < http://convenio.ufro.cl/index.php?option=com_content&view=article&id=48&Itemid=61 > (última revisión 14 de agosto de 2013).

Garretón, M. y Martínez J. (1985) Universidades chilenas: historia. Reforma e intervención. Biblioteca del movimiento estudiantil tomo 1. Santiago.

Ortega, S. y Blum, E. y Valenti, G. (2001) Invertir en el conocimiento, programa de becas-créditos del CONACYT. México: Plaza y Valdés. Mínguez Vela, A. (2003) El formador en la empresa. Madrid.

Rentería-Perez, E. y Malvezzi, J. (2008) Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. Instituto de Psicología, Universidad del Valle, Cali, Colombia, Universidad de São Paulo.

NOTAS PIE DE PÁGINA

ⁱ Sobre una aplicación de encuestas en formato online y presencia a 141 empleadores se obtuvieron 641 requisitos deseables al momento de contratar de los cuales se presentan los primeros diez que registraron la mayor frecuencia.