



Universidad de Chile
Facultad De Economía y Negocios
Escuela de Sistemas de Información y Auditoría

ESTUDIO ANALITICO DE LA NECESIDAD DE UNA
PLATAFORMA DE GESTION DE TRABAJO EN LA
UNIVERSIDAD DE CHILE

SEMINARIO PROFESIONAL
PARA OPTAR AL TITULO DE INGENIERO EN INFORMACION Y CONTROL DE
GESTION

AUTORES: MAURICIO ACUÑA MATURANA

RODRIGO BRAVO OJEDA

TUTOR: RAUL SUAREZ ORTEGA

2005

Presentación

Los 5, 6 o 7 años de estudios de una carrera universitaria se coronan con la inserción en el mercado del trabajo. Esos años de estudios, en donde los horarios se extendían muchas veces hasta altas horas de la madrugada, dan paso a un horario fijo y a responsabilidades en algunos casos mayores.

Sabemos que para algunos profesionales de carreras tradicionales no se les hace tan dificultoso encontrar un buen trabajo, pero aún así existen expectativas para que el puesto de trabajo sea todo lo que alguna vez se imagino o que se acerque a ello. Por otro lado también sabemos que para otros profesionales de carreras Universitarias encontrar trabajo se hace difícil y en muchos casos hasta frustrante. Por todo lo anterior nos hemos planteado la tarea de estudiar la situación de los egresados y titulados de Universidades Tradicionales, Estatales y Privadas. Con el objeto de estudiar la necesidad y el espacio que habría para la creación de una plataforma de gestión de trabajo en la Universidad de Chile.

Esperamos encontrar la evidencia suficiente que nos permita concluir que hay diferencias entre páginas que sólo publican avisos de trabajos y páginas que representan una atención completa a los egresado y titulados.

Dedicatoria

...A mi Familia y Polola que me han apoyado durante toda mi carrera y han depositado en mi toda su confianza. Gracias por la paciencia entregada en estos años...

Rodrigo

... A Daniella que junto con mis Padres han tenido toda paciencia del mundo y me han brindado el cariño requerido. Y a Marcial que siempre ha estado presente.

Mauricio

Agradecimientos

Sean nuestras primeras letras para agradecer a todos aquellos egresados y titulados, de las distintas Universidades Chilenas, que se tomaron la molestia de contestar la encuesta que les enviamos y que aportaron sinceramente con sus opiniones y experiencias en todas y cada una de sus respuestas.

Queremos agradecer muy sinceramente a nuestro tutor, Profesor Raúl Suárez O, quien fue un excelente guía en este inexplorado terreno que decidimos estudiar. Le estaremos eternamente agradecidos por su orientación.

No podemos dejar de mencionar a nuestra Sub-Directora de Escuela, María Paulina Zunino R, quien durante nuestros años de estudio nos entregó su apoyo y nos mostró el camino de manera absolutamente desinteresada.

Agradecemos a nuestros Padres y familia por habernos dado la oportunidad de tomar y seguir el camino de la educación superior, brindándonos su apoyo y comprensión ante las adversidades que se presentaron en nuestra senda.

Y finalmente, queremos agradecer a nuestras amadas parejas y compañeras en este camino, Daniella y Susana, por el apoyo, cariño y aliento que nos brindaron desde que empezamos este trabajo.

Rodrigo y Mauricio

Tabla de Contenidos

Presentación	2
Dedicatoria.....	3
Agradecimientos	4
Tabal de Contenidos.....	5
Resumen.....	6
Introducción	8
Marco Teórico	10
Sistema de Apoyo a Egresados.....	19
Información Universidades	21
Encuesta de Seminario Para Egresados y Titulados.....	29
Orientación de las Preguntas.....	33
Estadísticas	35
Nuestra Carrera	47
Universidades Privadas.....	54
Conclusiones.....	62
Bibliografía.....	66

Resumen

De la misma manera en que las sociedades humanas se organizaron en tiempos pasados para que con el trabajo se pudiese cultivar la tierra, mejorar la habitabilidad de los espacios ocupados y desarrollarse, es que hay que desarrollar los procesos de un sistema que permita la gestión de trabajos para los Egresados y Titulados de la Universidad de Chile.

En el presente estudio tratamos de recoger la realidad de aquellos que una vez egresados se enfrentaron a la difícil tarea para algunos de buscar su primer trabajo profesional en el campo de la carrera estudiada en la Universidad. Hemos notado diferencias en la forma que se realiza esta ardua labor, pero dentro de los métodos utilizados no hay ninguno que se pueda catalogar de novedoso. Tal vez dentro de los resultados no debiese sorprender que la forma más utilizada para encontrar trabajo se destaque, por sobre el resto, los contactos con familiares, amigos o parientes, lo que sin duda hace pensar en el tan famoso “pituto”.

Llamó la atención que los egresados de Universidades Privadas, en la mayoría de la muestra consiguieran trabajo en el mismo lugar en donde realizaron la práctica. Este efecto puede ser engañoso por el bajo número de encuestados de universidades privadas, pero nos da una señal de alerta.

El anterior será uno de los elementos que nos llevará concluir que la Universidad de Chile debe desarrollar, como institución, una relación con sus egresados y titulados y poseer una herramienta que le permita gestionar la gran cantidad de solicitudes de profesionales, que reciba a diario por la ya reconocida calidad de los Académicos y Estudiantes que en sus aulas interactúan.

Introducción

Las sociedades humanas han organizado su trabajo desde tiempos inmemoriales, con el fin de hacer más productivas sus labores, industriales, campesinas o profesionales. A medida que fue pasando el tiempo pasamos de un trabajo espontáneo y esporádico a uno más planificado y constante.

A través de la historia el trabajo ha sido visto desde diversas perspectivas. La antigua polis griega desvalorizaba el trabajo manual. En la Edad Media, se dio gran importancia al trabajo artesanal. Más tarde el trabajo es visto como una forma de alcanzar la gracia. Durante la revolución industrial, el trabajo humano se consideró casi como una prolongación de la máquina, el aporte del trabajador se asumió como una actividad muscular y de esfuerzos físicos constantes o metódicos, totalmente determinada por los tiempos necesarios para producir, y considerando lo que se tenía para conseguir el fin.

De la mano de la nueva era de la información y de creación del conocimiento, cambió también lo que se entiende por trabajo. Hoy por hoy es entendido como el aporte para lograr los objetivos de la organización en su conjunto o por partes, determinadas según sean las cualidades del trabajo desarrollado. Las metodologías actuales de análisis del trabajo más que preocuparse por las tareas, se centra en

descifrar y establecer cuál es el aporte del trabajador al logro de los objetivos de la organización.

Las empresas competitivas aplican estrategias, que pasan por la modernización, y optimización de sus estructuras, introducen mejoras tecnológicas y reconocen la importancia de disponer de "talento humano" para alcanzar sus objetivos, lo que ha significado un cambio en la forma de ver y determinar el trabajo.

La era de la información nos determina cómo podemos hacer las cosas con un grado mayor de eficiencia y cómo conseguir los recursos para lograrlo. Es así que en nuestros días podemos levantar o reforzar el concepto de que el mundo laboral cambió y los cambios realizados o desarrollados llegaron para quedarse.

Uno de los cambios que pretendemos dimensionar es el cómo ha cambiado la forma de informarse, buscar, encontrar, elegir, etc. un trabajo, para ello se ha desarrollado algunas herramientas que apoyan o derechamente realizan la búsqueda de un trabajo, dentro de lo que se desea obtener. En este punto veremos que hay dos individuos, la persona natural que busca un buen trabajo, bajo la orientación de su formación de capital humano y la de la empresa u organización que busca los mejores elementos para sus procesos productivos, de servicios, investigación u otros relacionados con el trabajo.

Marco Teórico

Capital humano, recursos humanos o mano de obra calificada, son algunos de los términos con los que se nos enseña a llamar a las personas que, en busca de mejorar su bienestar, invierten tiempo y recursos económicos para adquirir una especialización que les permita desarrollar tareas más complejas en relación a las que desarrolla la mayoría, con la correspondiente retribución económica como retorno a los años de educación o especialización.

Para acotado segmento de la población encontramos que las posibilidades de acceder a una educación de calidad y superior, se han ampliado, nos referimos a la educación Técnico Profesional (IP) y Formación Técnica (CFT), como para la Universitaria. Es objetivo de este seminario de Título analizar, en parte, el mercado laboral que espera a los futuros profesionales que egresan de nuestra Casa de Estudios Superiores, como así también evaluar una posible herramienta que permita la administración y gestión de las posibilidades laborales para dichos profesionales. Hecho el alcance nos abocaremos a fijar las directrices que seguiremos con el objeto de alcanzar nuestro Objetivo.

Hasta comienzos de la década del ochenta existían dos universidades nacionales y públicas; La Universidad Técnica del Estado (actual Universidad de Santiago) y la Universidad de Chile. Las expectativas que tenían los profesionales egresados de las

Universidades eran “inmejorables” eran altamente especializados y formados con un perfil fuerte en la investigación y desarrollo, esto se traducía en que el mercado laboral que los acogía era menos competitivo que el de nuestros días, lo que se quiere decir es que un profesional egresado de la Universidad de Chile o Técnica del Estado podía conseguir un trabajo u ocupación sin mayores contratiempos, bastaba con que fuera egresado de la universidad y tenía un horizonte de oportunidades amplió, pero también puede levantarse el argumento de que eran las únicas universidades importantes en el país, lo que también sería hasta cierto punto la verdad. Lo que sí se puede decir que no había era competencia entre los profesionales Universitarios.

Posteriormente con la atomización de las grandes universidades Chilenas se pretendió crear universidades que fuesen un polo de desarrollo para las regiones del país, aportando con su investigación, formación de profesionales, extensión cultural, etc. El sistema de educación superior quedó estructurado a partir de los años ochenta, después de la reforma de 1980/81, de una nueva manera, lo que produce una apertura del sistema, lo que genera la creación de nuevas universidades públicas (ex sedes regionales de las universidades tradicionales) y privadas; y la creación de dos nuevos tipos de instituciones, los institutos profesionales y los centros de formación técnica. Luego, en el año 1990 se promulga la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza (LOCE), la que establece normas más estrictas para la creación y el mantenimiento de instituciones de educación superior y determina las normas para el otorgamiento de los títulos profesionales o técnicos y/o grados por parte de estas instituciones. Luego proliferan las instituciones privadas de educación superior y comienzan a ser una

especie de “máquinas fabricantes de profesionales”, en principio de dudosa capacidad y calidad, a copar el mercado laboral generando competencia al aumentar la oferta profesional y ampliar la matrícula entre 1980 y 1990 de 119.000 alumnos a 245.000 y luego, entre 1990 y 1998, aumentó a 393.000 alumnos.

La competencia del mercado laboral hizo cambiar algunas cosas de la forma en que eran cuando nuestros Padres, Tíos y Hermanos estudiaron. Hoy nadie tiene asegurada la permanencia en su trabajo, es decir, ha aumentado la cantidad de lugares en donde un profesional ha trabajado, tomando un determinado período de tiempo, lo que significa que hace unos 30 años se podía esperar que un profesional trabajase por años en la misma empresa, hoy en día acontece con menor frecuencia. Esto genera la necesidad de que un desempleado posea la mayor cantidad de información para encontrar un nuevo trabajo y así no permanecer más del tiempo deseado sin empleo. Esto nos lleva a la pregunta de cómo es la regulación del mercado labor con respecto a los tipos de contratos, relaciones laborales, protección al trabajador, terminación de contratos, previsión, etc.

Existen contratos de jornada laboral de 45 horas semanales, lo que fue legislado para que a contar del 1° de enero de 2005 la duración de la jornada ordinaria de trabajo no puede exceder de 45 horas semanales, además nuestra legislación laboral contempla la modalidad de contratación con jornada a tiempo parcial, correspondiendo a aquella en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a 30 horas semanales. Por otro lado también hay jornadas de 60 horas semanales que se aplica respecto de las

personas que trabajan en hoteles, restaurantes o clubes. La jornada de 180 horas Mensuales que se aplica al caso de los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana. Para los efectos de los contratos de trabajo hay modalidades que permiten la contratación de jornada completa a plazo fijo, contrato de honorarios, además de contratos de jornada parcial. En consecuencia la precarización de la relación laboral facilitó la deslaboralización de relaciones que son laborales, disminuyendo la presencia del factor de ajenidad y aumentado la presencia del trabajo por cuenta propia. De otra parte, disminuyó la presencia de relaciones laborales clásicas y aumentó las de carácter atípico, tanto en cuanto a la duración de la vigencia de los contratos (más contratos de plazo fijo o por obra o servicio determinado), como en lo relacionado con el surgimiento de relaciones de dependencia difusas resultantes de la externalización ("outsourcing"), las subcontrataciones, las intermediaciones triangulares y otras formas contemporáneas de contratación indirecta como las de suministro de trabajadores. Al mismo tiempo, surgieron nuevas formas de trabajo a domicilio y a tiempo parcial. Del mismo modo, tendió a perder certeza la naturaleza y localización de los servicios contratados y crecieron los niveles de inestabilidad en el empleo.

Ahora, las empresas, que cuentan con una gama de opciones más amplia, para satisfacer su demanda de profesionales, han tenido que recurrir a formas de reclutamiento muy distintos a los que se ocupaban en los años en que existía menor oferta. Por un lado la mayor oferta les ha entregado más opciones y variedades de elección, pero por otro la necesidad de generar filtros que le permitan obtener el perfil de profesional que requieren, de entre un número finito de postulantes, pero mucho

mayor al existente en los años de menor oferta, evidentemente que esa mayor demanda por RRHH ha ido de la mano con el mayor crecimiento económico. Se ha hecho cada vez más común el ver que los portales de las empresas grandes posee un link que invita a trabajar en ella, con lo que los interesados deben ingresar su currículum. También es sabido que la información de ese canal de acceso a postulación de trabajo no es muy difundido, con lo que la empresa de una u otra forma termina o realizando una publicación en alguna página de clasificados o recurriendo a empresas PUNTO COM dedicadas a lo laboral para que les realicen la publicación de su demanda y en algunos caso también la selección. El servicio de selección es algo cada vez más usado por las empresas y casi un canal regular para las grandes empresas chilenas o instaladas en nuestro país. La selección realizada por las PUNTO COM entrega a las empresas opciones para que se les satisfaga la demanda canalizadas a través de ellos, es así que en algunos casos funciona como outsourcing y en otros como conductores de información acerca de profesionales.

Hasta aquí hemos presentado tres partes que componen el camino para la inserción laboral. Uno, la oferta de profesionales de nivel superior, representado por las universidades para el caso de trabajadores de alto nivel, con la consecuente oferta que éstas mismas realizan a los egresados de la educación Media. Dos, la demanda de estos profesionales por parte de las empresas, que buscan la forma más eficiente para recoger, de entre un gran número de profesionales y calidades, los más adecuados para que dirijan sus procesos, creación de valor, crecimiento, etc. Y por último la regulación que realiza el Estado como ente que vela por las mejores relaciones laborales tanto para

que los trabajadores no queden a vaivén del mercado y las empresas puedan contar con un buen nivel de RRHH.

Otro punto importante que nos gatillo para elegir este tema es la evolución que en las empresas ha empezado a producirse, ya que ellas ya no son las grandes empresas que estábamos acostumbrados a observar en el pasado, las cuales tenían un número enorme de empleados, tenían casino propio, el personal de aseo era parte de la empresa, en fin un sinnúmero de empleos que la empresa contrataba aunque estos empleados no fueran del mismo rubro de la empresa, y por lo tanto no se dedicaban a optimizar sus procesos y no lograban sacar el mayor provecho de sus potencialidades, por lo que las empresas no estaban siendo eficientes y no maximizaban sus beneficios. Por esto en el presente se ve como las empresas ya no poseen o están en procesos de externalizar sus servicios de aseo, casinos, y RRHH, lo que es de suma importancia para nuestro seminario, ya que es en este punto donde la forma en que las empresas buscan empleados o trabajadores a cambiado y evolucionado en el tiempo ya que la empresa ya no posee departamento de RRHH y si lo tiene es muy pequeño y ya no se está dedicando a seleccionar trabajadores, sino que está pidiendo a empresas externas un perfil de empleados. Un ejemplo representativo de estos casos sería la empresa ATENTO, la cual brinda el servicio de call center a diferentes empresas como VTR y TELEFÓNICA, y al investigar en el tema nos dimos cuenta que estas empresas antes autosatisfacían con sus empleados este servicios y ellas tenían que preocuparse de los sueldos, de las posibles huelgas, etc. Con lo que gastaban tiempo y recursos extras en este servicio y no se especializaban en lo que a ellas les correspondía hacer. Esta

empresa que les da este servicio es la que ahora lleva toda esa responsabilidad y tareas con esos empleados y ella debe respetar un contrato con las otras empresas y brindar ese servicio, lo que se ve mucho hoy en día en las grandes empresas. Ya que esta modalidad es la que está siendo la tendencia en las empresas, sin importar su rubro, surge la introducción de una nueva función: la coordinación de los servicios que estas empresas van a brindarnos, lo que requiere de un ente que genere el enlace entre los proveedores de estos servicios externos y las empresas que los requieran.

Un estudio sobre el tema de externalización o “OUTSOURCING” fue realizado por la empresa de consultores Price Waterhouse en 1997, en el cual se ve que una muestra de 58 empresas de diferentes rubros y de diferentes tamaños se llegó a la conclusión de que el 75% de las empresas pensaba externalizar o ya lo estaba haciendo en las actividades de aseo, seguridad, e informática, respetando ese orden, y que un 50% pensaban externalizar las áreas de recursos humanos, servicios legales y alimentación del personal, también respetando ese orden de prioridad.

Distintas son las relaciones que se establecen cuando una empresa contrata con otra no la compra de determinados bienes o servicios sino el suministro de trabajo, específicamente de trabajadores. La subcontratación de trabajadores, en términos contractuales, asume muchas veces también la forma de una relación comercial entre la empresa que utilizará los servicios efectivos del trabajo y una segunda empresa que presta el servicio de suministrar trabajadores, en principio, un servicio de colocación de empleo. Hasta aquí la situación no debería plantear mayores problemas. Se trata de

nuevo de una compra/venta de servicios y que estimula la especialización de un giro o actividad comercial necesaria, la de servir de punto de encuentro entre compra y venta de fuerza de trabajo, entre empleador y trabajador. Pero, la subcontratación del trabajo no opera solamente así; la relación triangular entre contratante (empresa usuaria), contratista (colocador, en este caso) y contratado (trabajador suministrado) normalmente, no acaba en el acto de la colocación. El usuario compra además de la oportunidad del encuentro con el contratado, su desfiguración como sujeto de relación laboral. Es el contratista o colocador el que establece el contrato de trabajo con el trabajador suministrado, asumiendo los costos, obligaciones y deberes de la relación laboral. El contratante se provee así de trabajadores desligándose de los deberes que emanan del contrato de trabajo y de la mayor parte de sus trámites y aspectos administrativos. Se produce una separación entre contenido y forma del trabajo. El contratante proporciona y se sirve de la actividad laboral concreta y el contratista se hace cargo de administrar y de darle forma a la relación. Es indiscutible que la subcontratación fue un fenómeno estimulado por la derogación de la ley 16.757, que la regulaba y restringía, de hecho excluía la subcontratación en el caso de labores inherentes a la producción principal y permanentes de la empresa, así como las labores de reparación o mantención habituales de los equipos. Seguramente también ha jugado un factor determinante el estímulo económico que significó el cambio en el sistema tributario, sin embargo pareciera que también juega un rol determinante la posibilidad de ahorrarse el riesgo y los costos que implican los derechos laborales como son las

cotizaciones previsionales, las indemnizaciones, los fueros, la protección a la maternidad y la obligatoriedad de mantener condiciones físicas dignas.

Sistema de Apoyo a Egresados

Ya hemos comentado que una de las cosas que más le interesan a los egresados de carreras Universitarias es la inserción en el mercado laboral. Podremos analizar cuáles son las metodologías o estrategias más usadas por los distintos egresados. Y también podremos recorrer las ideas que manejan las distintas entidades de educación superior en relación con el apoyo que entregan a sus egresados. Así después de realizar un recorrido por las Web's de instituciones universitarias nos damos cuenta que la idea de apoyar a los egresados es, únicamente, proporcionándoles información, avisos de ofertas laborales en distintos ámbitos. Nos surge una pregunta entonces: ¿Es lo único que realmente necesitan los egresados? ¿Podría ser que ellos necesiten otro tipo de información adicional? O visto desde una perspectiva más amplia, ¿Será necesario que cuando lleguen al momento de tener que enfrentar el mundo laboral tengan una información más integral? Si los tratamientos de la información fuesen diseñados para que los futuros egresados de la Universidades, tenga un abanico de información relacionada a algo más amplio que publicaciones de trabajos, como por ejemplo: Remuneraciones que se pagan en el mercado específico de determinadas profesiones, lugares en donde se está concentrando la colocación laboral de determinadas profesiones, relaciones directas con empresas o grupo empresariales que provean de prácticas a los futuros profesionales.

Claramente lo primordial pasa por conocer como es que las Universidades están trabajando el tema con sus estudiantes y egresado o profesionales, en detalle. La revisión realizada a las páginas destinadas a avisaje laboral nos muestra dos cosas fundamentales: 1) Muchas de las páginas están desarrolladas basándose en un mismo formato, lo que nos hace suponer que es el formato que hace un tiempo la empresa TRABAJANDO.COM le ofreció a la U. de Chile y 2) Muchos de los avisos se repiten en las distintas páginas de avisaje laboral, de lo que se desprende que las ofertas laborales no están solicitando profesionales que posean una formación particular, como es el caso de la mayoría de las Universidades tradicionales (desde la perspectiva de que son las empresas, que en varios casos, solicitan profesionales de Universidades específicas).

Información Universidades

La mayoría de las universidades poseen portales para sus egresados, los cuales dan una serie de beneficios y tienen una serie de actividades para ellos durante el año, poseen una base de datos de todos los ex alumnos, pero para recibir más beneficios hay que inscribirse en los diferentes departamentos de egresados y titulados de las diferentes universidades y facultades para ser una personas más activas y tener más contactos, como por ejemplo la Universidad Diego Portales, por mencionar alguna, posee un sitio Web que presta toda esta información y también ofrece una página para la búsqueda de empleo y prácticas profesionales, si bien ofrece empleos a los egresados de la universidad, trabaja, como nos iremos dando cuenta más adelante con el portal de empleos www.trabajando.com lo cual nos parece una buena manera de empezar a dar un servicio a los estudiantes, pero muy básico, ya que es un portal que está abierto para cualquier tipo de personas y no discrimina entre universidades ni candidatos, lo cual hace que tal vez la empresa no opte por el mejor postulante al cargo, pues el portal no conoce todos los antecedentes de la persona o estudiante en cuestión.

Como veremos en el Cuadro N° 1, existen 35 universidades que trabajan en estos momentos con el portal antes mencionado, el cual entrega avisos en su página Web y también da el servicio de mensajes exclusivos para las distintas universidades al ingresar a través de los sitios Web mencionados en este recuadro, por ejemplo nos

llamó la atención el sitio Web que tiene la Universidad de Chile, el que no ha sido muy difundido y es más, la mayoría de los estudiantes no tiene esa información al respecto, y nos dimos cuenta que, en general, es el mismo portal de empleos que vemos en la página principal de trabajando.com, por lo tanto podríamos aventurarnos a decir que el portal mencionado tiene el “monopolio” de las principales universidades del país, sean éstas estatales o privadas, esto denota la poca preocupación que las universidades le han puesto a este tema, y lo olvidado que está, no existe una real preocupación de parte de las universidades al momento de brindar ayuda a los egresados y titulados de las diferentes instituciones, ellas se preocupan de la admisión, de recolectar buenos puntajes, pero se ha olvidado la otra cara de la moneda, la que viene a suceder luego de mucho tiempo que el alumno ha estado dentro de la institución y la cual no deja de tener importancia y a nuestro parecer debería tener la misma importancia al momento de tomar decisiones de parte de las universidades, ya que son los profesionales, la cara más “vista” de la universidad y son ellos los que en cada empresa demuestran las capacidades, aptitudes y conocimientos adquiridos en los años vividos en la universidad

.

También es importante analizar que el portal trabajando.com no tiene incluido en sus bases de datos a todas las carreras que imparten las universidades, quedando fuera de este proceso y el postulante no puede seleccionar una alternativa acorde a su profesión.

Existen carreras que sólo se imparten en la Universidad de Chile, como nuestra carrera de Ingeniería en Información y Control de Gestión y/o Contador Auditor, éstas deberían ser promovidas y darse a conocer en este sitio. Esto nos preocupa en demasía por que nuestra carrera si bien es nueva, ya tiene un tiempo en la universidad y si el portal [trabajando.com](#) se dice “trabajar” en convenio con las universidades (35) por lo menos creemos que debería darse el trabajo de actualizar sus bases de datos referentes a las carreras que las universidades, en el caso particular de la Universidad de Chile, están impartiendo y no dejar de esta forma a profesionales fuera. Es por esto que creemos que el portal no satisface las necesidades que los alumnos de la Universidad de Chile requieren.

Cuadro N° 1

SANTIAGO



Pontificia U. Católica de Chile www.mercadolaboraluc.cl

INACAP <http://laboral.inacap.cl>

U. Diego Portales www.udpempleos.cl

U. Finis Terrae www.finisempleos.cl

U. Gabriela Mistral www.ugmempleo.cl

U. Adolfo Ibañez www.mercadolaboraluai.cl

U. Alberto Hurtado <http://trabajos.uahurtado.cl>

U. de Las Américas <http://trabajos.uamericas.net>

U. de Santiago <http://trabajos.usach.cl>

U. Del Desarrollo www.mercadolaboraludd.cl

U. Santo Tomás <http://empleos.santotomas.cl>

U. Andres Bello www.empleosunab.cl

U. de Chile www.empleos.uchile.cl

UNIACC www.uniacc-serviciosprofesionales.cl

DUOC UC <http://mercadolaboral.duoc.cl/>

U.C. Silva Henríquez <http://empleos.ucsh.cl/>

U. Bernardo O'Higgins <http://www.empleos.ubo.cl/>

En la Región Metropolitana se puede apreciar que una gran cantidad de universidades, tanto tradicionales como privadas que operan con este portal, el que para dar un servicio de búsqueda de empleo nos parece que está muy bien y completo, pero nuestro seminario se trata de tener una visión distinta y que la universidad dé un

servicio íntegro a los egresados y titulados de la Universidad de Chile, con el fin de proteger a nuestro estudiantes y dar un plus a ellos, para así diferenciarlos de las demás entidades y ser la primera universidad Chilena que brinde un servicio de esta magnitud, integral y que no sólo ofrezca empleo, sino que administre a los egresados y titulados de la Universidad de Chile y les dé las herramientas necesarias para poder acceder al mercado laboral con las mayores expectativas y que a su vez las empresas que quieran tener en su personal un estudiante de la Universidad de Chile sepa que la misma universidad buscará y seleccionará según el perfil que la empresa requiera, a la persona más acorde a este perfil y es la Universidad la que está mejor capacitada para lograrlo ya que conoce la vida estudiantil de sus alumnos y las capacidades que posee cada uno de ellos.

En las otras regiones del país también este portal ha captado a la mayoría de las universidades y trata de dar un servicio que se diferencia a otros portales similares a él, como Laborum o Bumeran, pero creemos que no lo logra, ya que no posee las herramientas necesarias para lograrlo, como son la historia del alumno, su rendimiento académico, su personalidad, si realizó ayudantías, etc. Datos que sólo la universidad podría recopilar. Como vemos en los Cuadros N° 2 y N° 3 son varias las universidades que utilizan este portal como una manera de “ayudar” a sus alumnos a buscar empleo.

Cuadro N° 2

ARICA -IQUIQUE-ANTOFAGASTA- COPIAPÓ- LA SERENA



U. Arturo Prat www.unapempleo.cl

U. Católica del Norte www.mundolaboralucn.cl

U. de la Serena <http://trabajo.userena.cl>

U. de Atacama <http://pale.uda.cl>

U. de Antofagasta <http://www.empleos.uantof.cl/>

VALPARAÍSO- VIÑA DEL MAR

Cuadro N° 3



Pontificia U. Católica de Valparaíso www.empleopucv.cl

U. Técnica Federico Santa María www.usmempleo.cl

U. de Valparaíso www.uvempleos.cl

U. de Viña del Mar www.uvm-empleos.cl

U. del Mar www.empleos.udelmar.cl

CONCEPCIÓN-TEMUCO-VALDIVIA-OSORNO-PUERTO MONTT



U. Católica de Temuco www.trabajouct.cl

U. de Concepción <http://empleo.udec.cl>

U. de La Frontera de Temuco www.ufroempleo.cl

U. del Bío Bío <http://empleos.ubb.cl>

U. Austral de Chile <http://empleos.uach.cl>

U. de Talca <http://trabajos.otalca.cl/>

U. de Magallanes <http://empleos.umag.cl/>

U. de Los Lagos <http://portaltrabajos.ulagos.cl/>

Por lo tanto vemos que las universidades, (tanto tradicionales en todo el país, como privadas) en general, no poseen un portal de la magnitud ni con las características que nosotros proponemos en este seminario, sólo existen portales que intentan suplir la real necesidad de tener un espacio propio de la universidad, que se haga cargo de este proceso tan esperado por los estudiantes y que a la vez puede resultar hasta traumatizante en algunos casos.

Este espacio debería gestionar a la totalidad de los egresados y titulados de la universidad y administrar esta base de datos realizando un trabajo de acercamiento entre la universidad y las empresas, no sólo del país, sino que extranjeras, para así dar un plus a nuestra universidad y demostrar a los estudiantes que la universidad no sólo les brinda una excelente educación y formación, sino que también les proporciona un espacio en el cual el estudiante, egresado o titulado podrá saber de antemano que existe una plataforma de servicios que se preocupará por ellos para insertarlos en el mercado laboral.

Existen muchas universidades que poseen como dijimos anteriormente (Diego Portales, Federico Santa María, Universidad Católica, entre otras) que tienen una base de datos con todos los egresados o ex alumnos de estas entidades, pero que sólo es una lista o una base de datos para dar a conocer postítulos o diplomados o para informar sobre reuniones, pero al momento de hablar sobre el tema laboral, la mayoría de las universidades se desliga de aquellos y no existen formas o entidades a las cuales el egresado o titulado pueda acudir, él se siente desprotegido y desvinculado de la

universidad, siente que ya no es parte de ella y la universidad no le proporciona el mínimo de herramientas para poder insertarse en el mundo laboral, como podrían ser utilizar las salas de computación, para tener acceso a Internet, la biblioteca, entre otros servicios que la universidad podría ofrecer a sus ex alumnos.

Encuesta de Seminario Para Egresados y Titulados

La encuesta fue enviada a 1.300 correos electrónico, de personas de diferentes universidades y carreras, concentrándose mayoritariamente en la Universidad de Chile, en el período comprendido entre el 18 y 21 de Noviembre, las encuestas respondidas comenzaron a llegar el mismo día en que empezó la aplicación. Hasta el día 26 de Noviembre se habían recibido 168 respuestas válidas, lo que corresponde al 13% del total del universo considerado. Debemos señalar que luego del período de respuestas han seguido llegando encuestas respondidas, pero tuvimos que acotar el tiempo para poder realizar las estadísticas y análisis de estas respuestas. La encuesta consistió en 10 preguntas dirigidas a Egresados y Titulados de las diferentes carreras de la Universidad de Chile y de otras universidades tanto Estatales/Tradicionales como privadas.

Dentro de las 10 preguntas de la encuesta había preguntas de selección, de alternativas como de texto, la idea de las preguntas de selección fue apuntar a respuestas directas y objetivas. Y las de texto le dio la oportunidad al encuestado para colocar sus apreciaciones con respecto a lo que nosotros estamos estudiando y así poder concluir, en nuestro trabajo de seminario la real necesidad de que la Universidad de Chile cuente con un sistema de gestión que permita a los Egresados y Titulado, sin la ayuda de instituciones intermediarias, insertarse en el mercado laboral, claro que una de las premisas que utilizamos es que la Universidad es la mejor capacitada y la que tiene la mayor información sobre sus estudiantes, digamos desde el punto de vista de

número, y es la que podría realizar esta labor como una forma de mejorar el contacto con los egresados de sus aulas y además de cimentar una red de contactos que permita, no sólo generar prácticas para los estudiantes de último año, sino que lograr el apoyo para proyectos que la universidad desee realizar.

En adelante mostramos la encuesta que fue aplicada en el estudio y el detalle de las alternativas que colocamos en las preguntas 4 y 5.



Encuesta para Egresados y Titulados

1. **¿Qué carrera estudió?**

2. **¿En qué Universidad?**

3. **¿Cómo intentó obtener el primer trabajo después de acabar sus estudios?**

4. **¿Qué método fue el más efectivo a la hora de conseguir el primer empleo después de finalizar su carrera? (haga click en la zona gris)**
En la empresa donde hice mi práctica profesional

5. **¿Cuánto tiempo le llevo encontrar empleo después de terminar su carrera? (haga click en la zona gris)**
Ya tenía cuando egresé

6. **¿Su Universidad fue un apoyo para la búsqueda de trabajo? (Se considera también la ayuda proporcionada por los profesores de la Universidad)**
 SI
 NO

7. **Si la respuesta anterior fue SI ¿En qué medida su Universidad le ayudo a conseguir empleo?**
 Muy Poco
 Mucho

8. **¿Cómo le hubiese gustado que su Universidad le apoyase en la búsqueda de trabajo profesional?**

9. **¿Qué importancia le asigna a que su Universidad cuente con un espacio de información laboral para estudiantes de último año y profesionales para apoyar la búsqueda de empleo?**

ALTA MEDIA BAJA

10. Indique 3 atributos que usted considere importantes en una página Web, sistema o proceso que tenga como fin informar y gestionar oportunidades laborales para los egresados y profesionales de tu Universidad (Sea lo más conciso y directo posible)

1

2

3

Aquí están las preguntas 4 y 5 con su cuadro de selección desplegado:

4. ¿Qué método fue el más efectivo a la hora de conseguir el primer empleo después de finalizar su carrera? (haga click en la zona gris)

5. ¿Cuánto tiempo le llevo encontrar empleo después de terminar su carrera? (haga click en la zona gris)

6. ¿Su Universidad le proporcionó apoyo para la búsqueda de trabajo? (Se considera apoyo el que es proporcionada por los profesores de la Universidad)

En la empresa donde hice mi práctica profesional ⬇	
En la empresa donde hice mi práctica profesional	
Respondí a un anuncio de trabajo	
A través de contactos de padres, parientes o amigo	
Bolsa de empleo de la universidad	
Me Contacté con empresas	
Anuncios (prensa, Internet, etc.)	
Por empresas privadas de empleo	
Autoempleo	
Otros	

5. ¿Cuánto tiempo le llevo encontrar empleo después de terminar su carrera? (haga click en la zona gris)

Ya tenía cuando egresé ⬇

Ya tenía cuando egresé	
Me ofrecieron trabajo, no fue necesario buscar	
1 Mes	
Más de 3 Meses	
Más de 6 Meses	
Menos de 1 Año	
Más de 1 Año	

Orientación de las Preguntas.

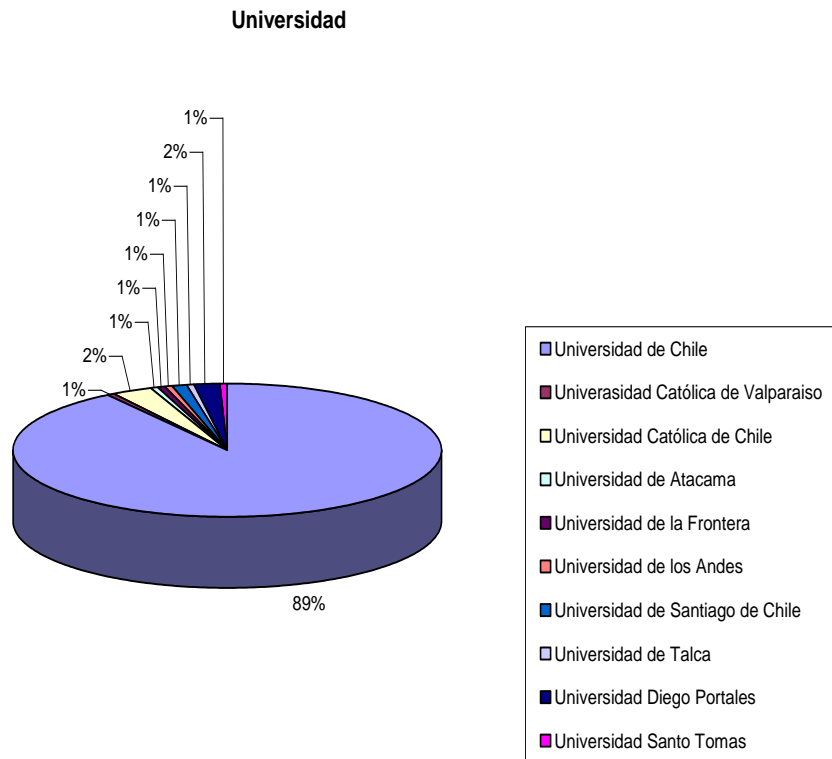
Las dos primeras preguntas de la encuesta son identificatorias, la Carrera de la cual se es egresado o profesional y la segunda la universidad en donde se estudió. La tercera pregunta busca sondear cuál forma o método fue el más utilizado por los recién egresados para conseguir trabajo, en la idea de conocer qué sería lo más recurrente, ya sea en el corto o mediano plazo. La pregunta número cuatro busca sondear, de las alternativas que presentamos, cuál fue el método o acción más eficiente a la hora de conseguir un trabajo. La pregunta cinco tiene como objetivo manejar un tiempo promedio de búsqueda de trabajo, lo que a su vez nos permitirá saber cuales son las carreras que encuentran ocupación en menor tiempo en relación a otras. En la pregunta número seis buscamos conocer si los encuestados consideran que la universidad fue un apoyo en la búsqueda de trabajo, ésta pregunta está ligada con la número siete para conocer, si la universidad fue un apoyo, ¿lo fue en gran medida o en baja medida? El objetivo de la pregunta número 8 es conocer el ideal de los encuestados en relación a como les hubiese gustado que su universidad le ayudará en la búsqueda de trabajo profesional. La pregunta número nueve, consulta a cerca de la importancia para el encuestado de que su universidad cuente con un espacio de información que apoye y oriente la inserción en el mercado laboral. Y por último la pregunta número diez le pide al encuestado que mencione los tres atributos mas relevantes, que él considera, que un

sistema, plataforma, página Web, o proceso debe poseer para prestar el servicio que los egresados o titulados de la universidad requieren para conseguir trabajo

Estadísticas

El primer análisis que realizamos fue para ver cómo se compuso el total de encuestados, ya que existían encuestados de universidades estatales y privadas. Es cierto que nosotros ya sabíamos que la mayoría de los encuestados serían de la Universidad de Chile, pero es un dato que se debe considerar ya que el análisis es sobre las respuestas recibidas y no del universo de encuestados. Podemos ver mediante el Grafico N° 1 que del 100% de los encuestados el 89% de las respuestas recibidas fueron Egresados y Titulados de la Universidad de Chile y las Universidades privadas representan un 4% del total.

Gráfico N° 1



El segundo análisis que pudimos desprender del resultado de las encuestas, el cual fue una sorpresa para nosotros, fue que a través de parientes o amigos encontraron su primer empleo la gran mayoría de los encuestados, con esto demostramos que el mito del “pituto” en el país no se ha eliminado, representando esta categoría un 28% (Gráfico N° 2) de los encuestados lo que dado el número de alternativas para contestar es un altísimo porcentaje del total. Cabe destacar que los porcentajes que llamaron más

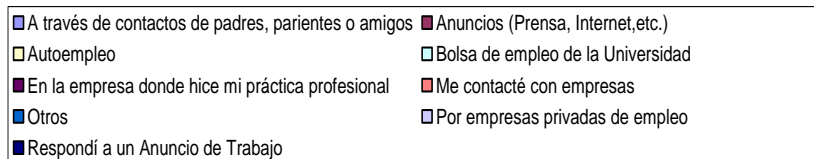
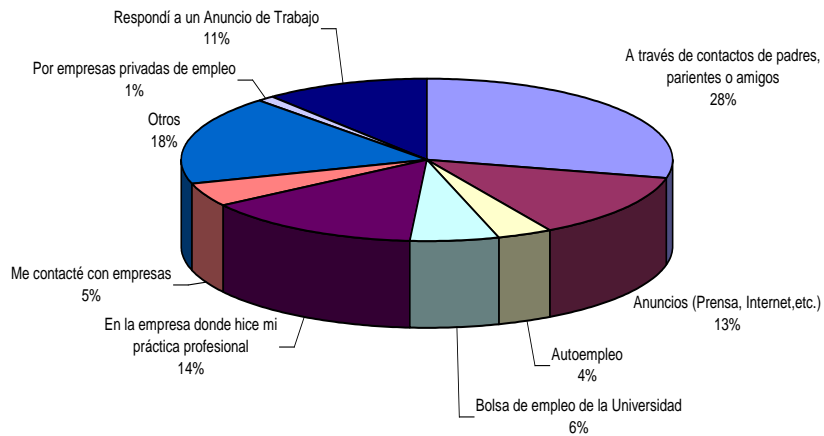
la atención fueron el 6% que se adjudicó la gente que consiguió empleo a través de la bolsa de trabajo de la universidad, este porcentaje es preocupante ya que es la universidad la que debería abrir las puertas a los estudiantes para insertarse en el mercado laboral y ella debería iniciar el vínculo del estudiante con las empresas, cosa que las respuestas de los encuestados deja en clara evidencia que no es de esta manera, la universidad todavía no puede generar vínculos con empresas, tanto para realizar estudios e investigaciones como para proporcionar estudiantes o mejor dicho profesionales a las empresas y que ellas de alguna manera “patrocinen” o apadrinen a las universidades y a los estudiantes de estas instituciones para que así el estudiante no vea su futuro laboral nublado.

Otro porcentaje que nos llama la atención es que sólo el 14% de los encuestados se quedó en la empresa en la cual realizaron su práctica profesional, o la empresa les ofreció quedarse trabajando en ella, un porcentaje para nosotros bajo, ya que el egresado debería realizar la práctica profesional en una empresa que le fuera atractiva para él y en la cual se pudiera proyectar y demostrar sus estudios.

Siguen siendo los métodos más utilizados, los anuncios que publican las empresas en los diarios, y ha ido en aumento las personas que buscan trabajo a través de bolsas electrónicas y tienen su curriculum ingresado en estos portales.

Gráfico N° 2

¿Qué método fue el más efectivo a la hora de conseguir el primer empleo después de finalizar su carrera?



El tercer análisis que realizamos fue ver cuánto tiempo le tomo a los Egresados o Titulados encontrar trabajo lo que nos arrojó que el 20% de los encuestados ya tenía trabajo una vez egresado, lo cual se puede comparar con el 14% de los encuestados que encontraron trabajo en la empresa donde realizaron la práctica profesional.

Es positivo también el 19% de los encuestados que le ofrecieron trabajo, sin necesidad de buscarlo, ya que eso habla muy bien de las instituciones y en forma particular de los estudiantes y profesionales de la Universidad de Chile, pues ellos representan la mayoría de los encuestados y si sumamos estos porcentajes dan un 39%, lo que si se toman en cuenta los encuestados que se demoraron sólo un mes en conseguir empleo estaríamos hablando de un 51%, lo que es una cifra a nuestro parecer muy alentadora.

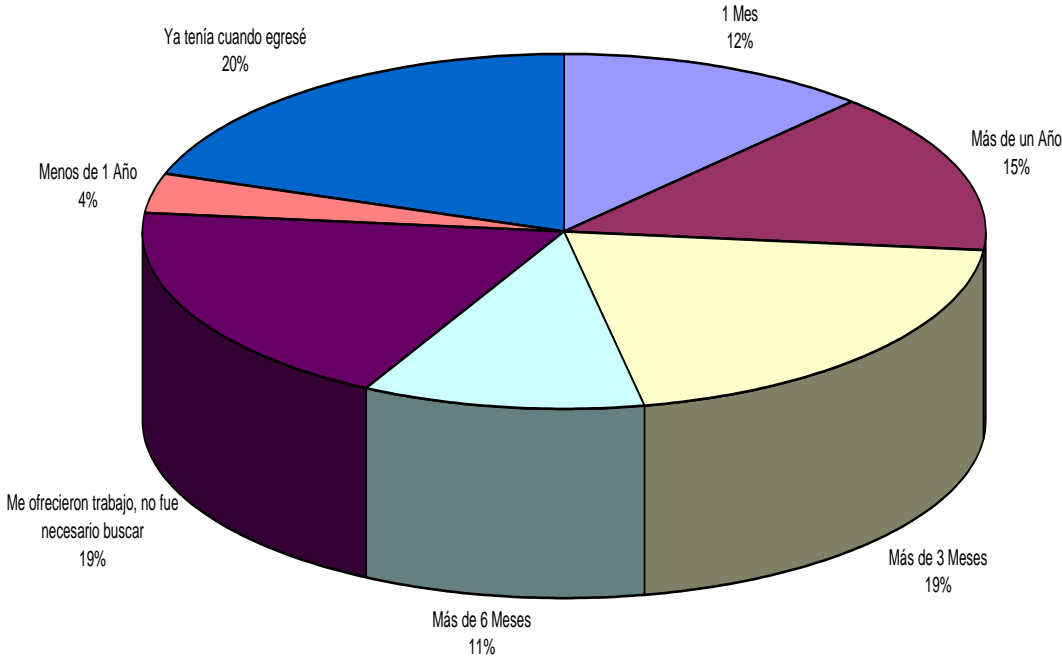
La cifra que es preocupante es el 15% (porcentaje bastante alto) de personas que se demoraron más de un año en conseguir empleo, lo cual nos deja con la pregunta ¿si la Universidad hubiera ayudado a los estudiantes proporcionándoles información y ayudándolos a contactarse con empresas, ellos se demorarían tanto tiempo en conseguir trabajo?, esta es una pregunta que nos gustaría poder responder con nuestro seminario.

(1)

(1) Ver Gráfico en la página siguiente.

Gráfico N° 3

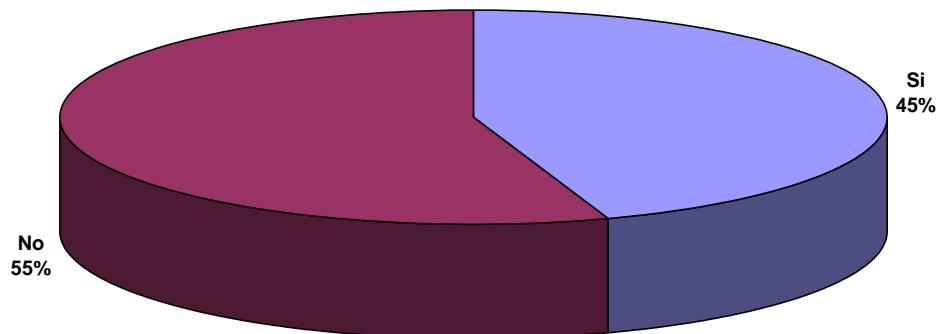
¿Cuánto tiempo le llevo encontrar empleo después de terminar su carrera?



El cuarto análisis hace referencia a la pregunta 6 de la encuesta, en la cual vemos que del universo de encuestados, el 55% dijo que la universidad no había sido un apoyo en la búsqueda de un empleo, esto puede verse en el Gráfico N° 4.

Gráfico N° 4

¿Su Universidad fue un apoyo para la búsqueda de trabajo? (Se considera también la ayuda proporcionada por los profesores de la Universidad)

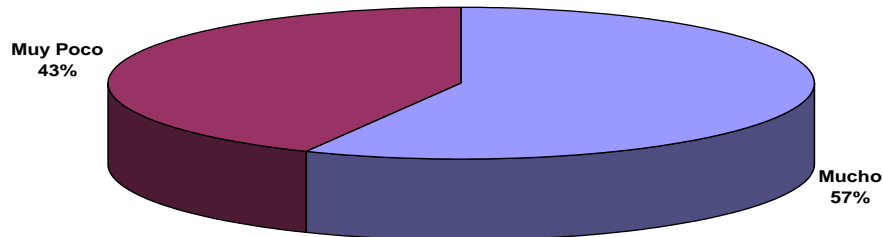


Si lo comparamos con los resultados encontrados en la pregunta 7, la cual era solamente para las personas que habían contestado de manera positiva la pregunta 6 nos

damos cuenta que aunque las personas que fueron ayudadas por la universidad en la búsqueda de empleo, un 43% de esos encuestados dijo que esa ayuda fue muy poca (Gráfico N° 5), lo cual pone en clara evidencia la deficiencia de las universidades al momento de proporcionar una ayuda a sus egresados y titulados en la búsqueda de empleo, si bien un alto porcentaje dijo que su universidad fue un apoyo a la hora de buscar empleo, debe destacarse que esos encuestados eran de carreras tradicionales, como Ingeniería civil o comercial, carreras en las que es muy común que la facultad tenga los suficientes recursos para poder financiar una base de datos de egresados y ex alumnos, administrar y ayudar a los alumnos a conseguir empleo, pero existen muchas otras facultades que no poseen esos medios como filosofía o geografía, los cuales están en clara desventaja frente a los demás alumnos de su misma universidad y esto no debería suceder sólo por un problema monetario ya que son todos alumnos de una misma universidad y deberían tener la misma posibilidad de ingresar en el mercado laboral, y las mismas herramientas para poder lograrlo.

Grafico N° 5

Si la respuesta anterior fue SI ¿En qué medida su Universidad le ayudo a conseguir empleo?



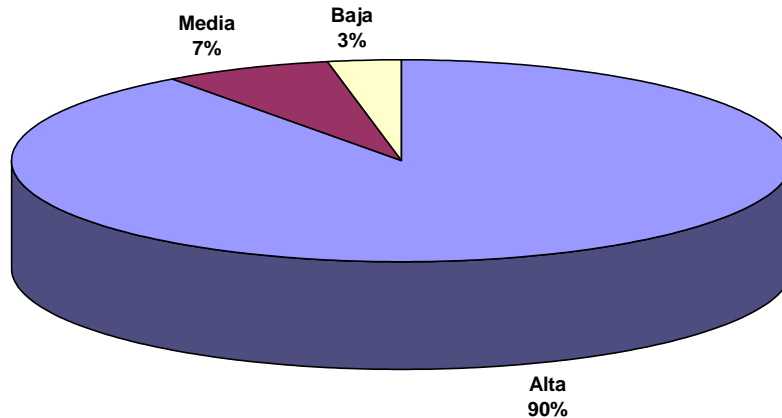
Es poco el análisis que podemos rescatar sobre la pregunta N° 9 (Gráfico N° 6), ya que como el resultado lo muestra, la mayoría de los encuestados le otorga una alta importancia a que su universidad posea una plataforma en la cual se administre tanto a los egresados como a los titulados de la entidad y en la cual tenga la posibilidad todos los alumnos no sólo las carreras tradicionales o más conocidas de acceder a éste y poder tener una real y clara ayuda al momento de optar por un empleo y estar informado claramente de las ofertas laborales y de los cambios que ocurren en el mercado laboral, así como apoyar a los alumnos a buscar sus prácticas profesionales y también informar a las empresas sobre las carreras que imparten las diferentes universidades, ya que hay muchas carreras que tienen muy poca difusión, siendo éstas, las carreras que deberían potenciarse, ya que son las carreras del futuro, si se pudiera decir de alguna forma, ellas son las carreras que están saliendo al mercado por las necesidades de las empresas y los cambios tecnológicos que el mundo está viviendo en estos días, carreras como la

nuestra, la cual lleva poco tiempo en el mercado y no es conocida en muchas otras universidades, y realizando este seminario nos dimos cuenta que en el supuesto portal de universidades trabajando.com al momento de postular y seleccionar la carrera que uno esta estudiando, no aparece esta opción, lo cual deja en clara evidencia las miles de falencias que posee este tipo de portales, los cuales sólo se centran en las típicas carreras tradicionales pero no abarcan el universo y la diversa gama de carreras que las universidades imparten el día de hoy.

La Universidad de Chile, es la que debe liderar este cambio de “metodología” y ser la primera en implementar en forma autónoma, sencilla y clara una plataforma que realmente entregue lo que los egresados y titulados necesitan, y a su vez sea una ayuda para las empresas que necesitan de la universidad y sus alumnos para lograr sus objetivos e ir creciendo como organizaciones llenas de profesionales con visión de futuro.

Gráfico N° 6

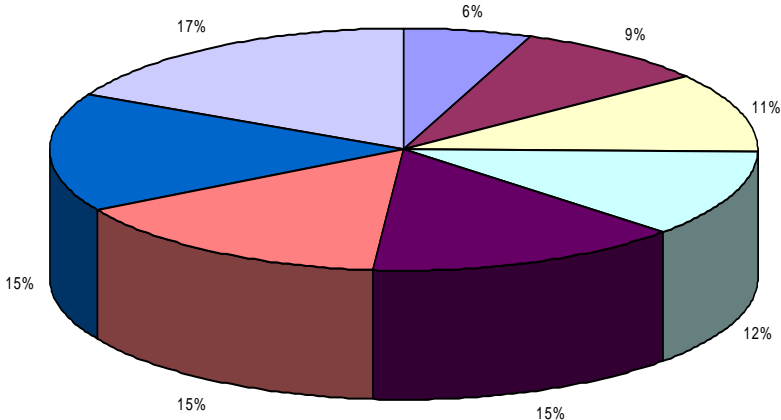
¿Qué importancia le asigna a que su Universidad cuente con un espacio de información laboral para estudiantes de último año y profesionales para apoyar la búsqueda de empleo?



La última pregunta de la encuesta muestra las características más mencionadas entre los encuestados, en relación a cuales son los atributos más importantes que un sistema, plataforma o página Web debe tener por el tema gestión de trabajos. Los resultados son: que presente información actualizada, lo que implica que la administración de un sistema debe contar con los recursos necesarios para que la información que presenta tenga el atributo de actualizada, que la información entregada por el espacio sea clara y además que la búsqueda de ofertas de empleo sea fácil y amistosa.

Gráfico

¿Qué quieren los estudiantes de este espacio?



- gratuita
- ofertas con las carreras que uno estudio todas
- feed back o contactos
- curriculum q se pueda llenar para todas las carreras incluso las menos conocidas
- mucha informacion clara y detallada muchas empresas
- lenguaje claro y el proceso tb
- facil busqueda y con un mapa del sitio y postulacion
- informacion actualizada

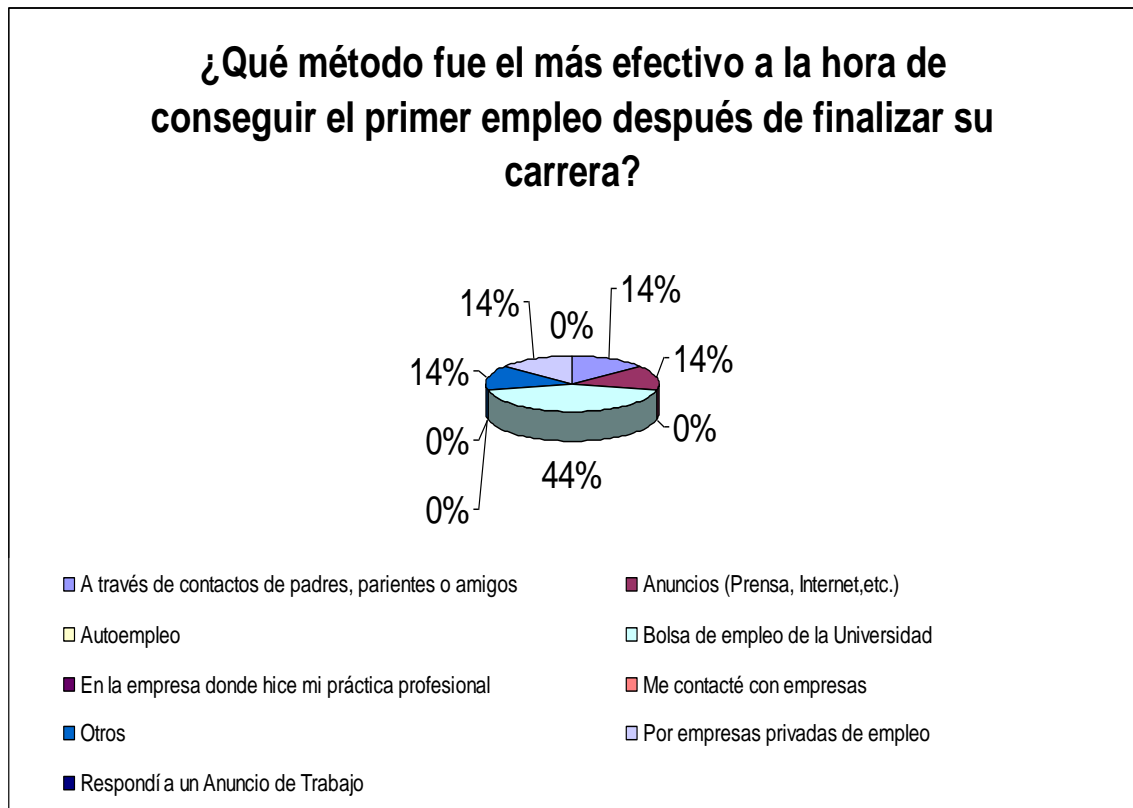
Nuestra Carrera

Ahora nos enfocaremos a ver y analizar cuál fue el resultado de la encuesta en nuestra carrera para ver si existe algún tipo de relación entre el universo de encuestados. Partiremos en el mismo orden que hemos llevado. Como podemos ver en el Gráfico N° 7 algunos porcentajes son similares como es el caso de anuncios (Prensa, Internet, etc.). Pero el que llama más la atención es el caso de Bolsa de empleo de la universidad, aquí quisiéramos detenernos un tiempo, ya que en la facultad existe un mundo distinto del resto de la mayoría de facultades de la Universidad de Chile, y para las personas que conocen la facultad saben muy bien que ella siempre se ha relacionado de manera muy estrecha con las empresas y posee ferias empresariales como Nexo Empresa, la cual constantemente esta recibiendo ofertas laborales y ella las hace llegar al departamento de Sistemas de Información y Auditoria, es por esto que el nivel de respuestas sobre este tema, un 44% no sorprenderá a los estudiantes ni académicos de esta facultad, pero esto no refleja el mundo que viven los demás estudiantes de la Universidad de Chile, los cuales deben muchas de las veces valérselas por si mismos, y buscar empleo por otros medios, sintiéndose desprotegidos y no ayudados por la universidad.

Sigue siendo fuerte la votación a través de contactos de padres, parientes o amigos, siendo todavía uno de los métodos más utilizados al momento de buscar empleo.

Es necesario tomar en cuenta que a pesar de que esta facultad y la carrera posee una “Bolsa de empleo”, del total de encuestados de nuestra carrera ninguno consiguió empleo en el lugar donde realizó su práctica profesional, dato no menos interesante de tener en cuenta.

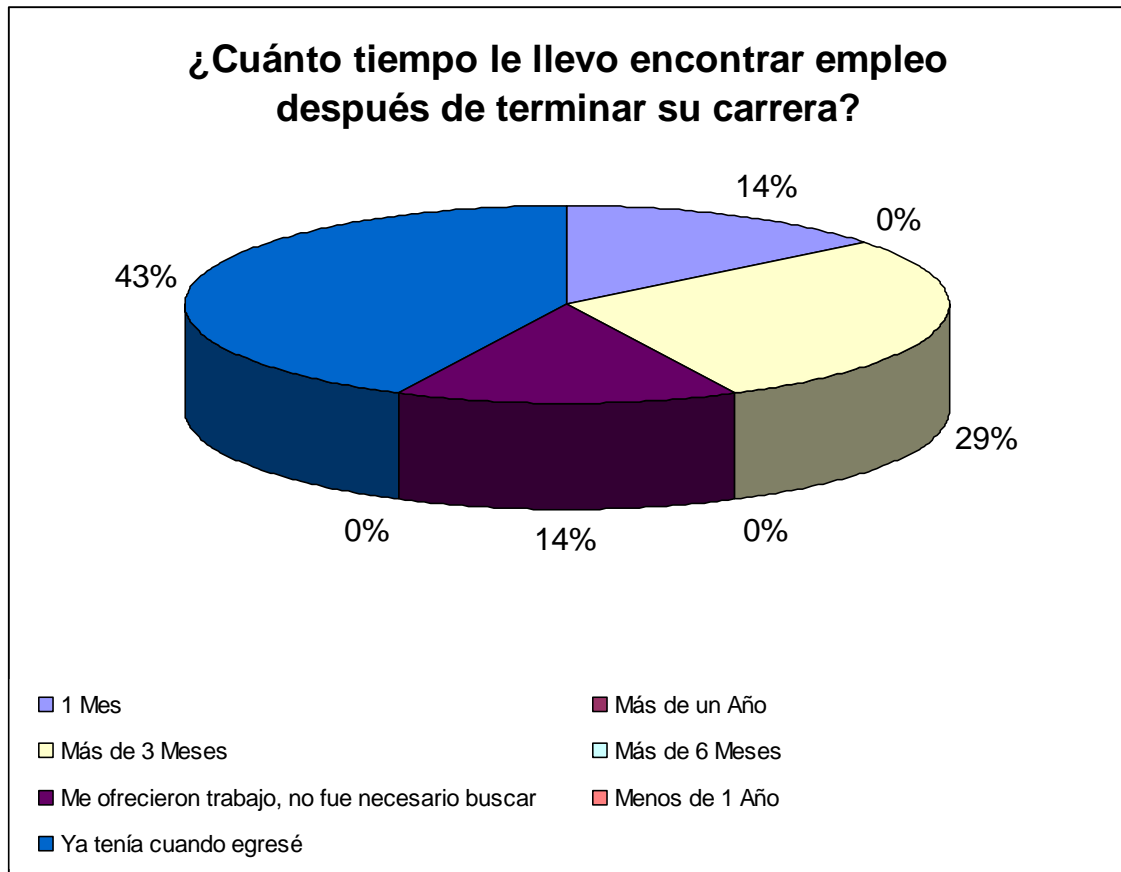
Gráfico N° 7



En la siguiente pregunta, Gráfico N° 8, se ve que también existen respuestas que se asemejan al universo de encuestados, como es el caso de 1 mes, más de 3 meses y me ofrecieron trabajo no fue necesario buscar, los porcentajes son similares, llama la atención el alto porcentaje (43%) de personas que respondió que ya tenía trabajo cuando egresó, lo cual habla muy bien de nuestra carrera y de lo bien que se encuentra posicionada en el mercado laboral.

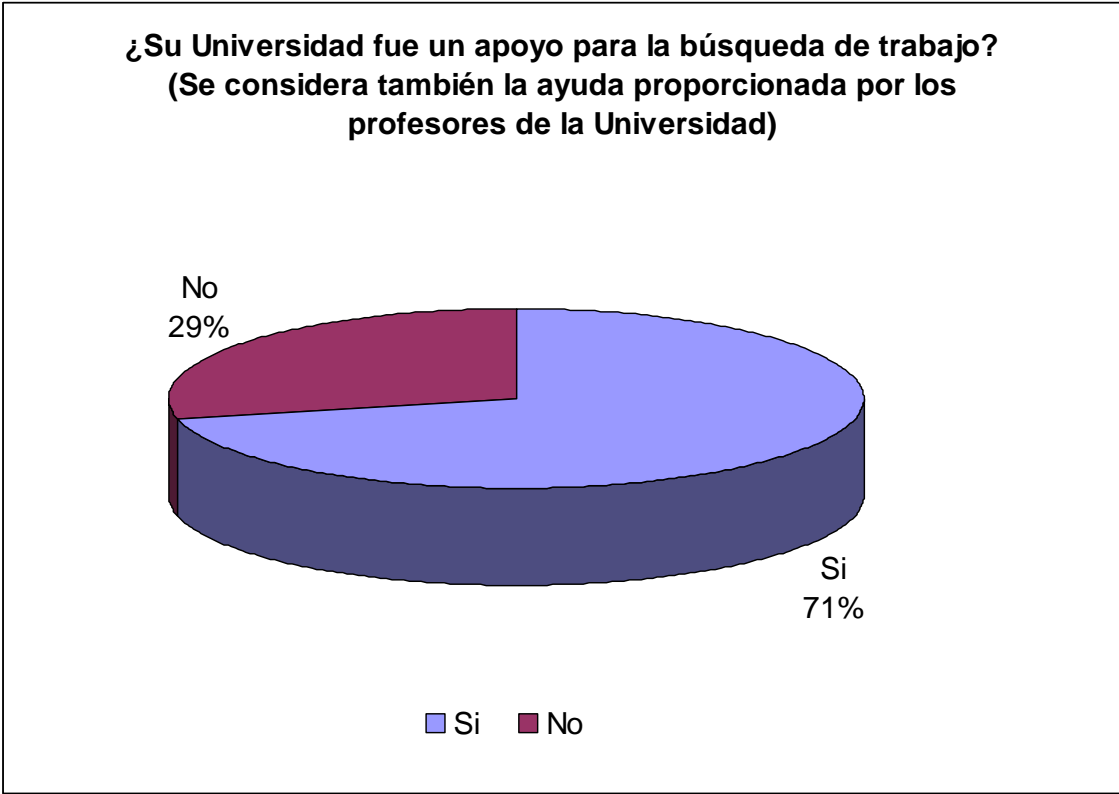
Si bien no existe relación en las demás alternativas de esta pregunta y el total de encuestados, es por que la mayoría de los egresados y estudiantes de nuestra carrera encuentra trabajo en un corto tiempo, ya que en la facultad al tener la cantidad de contactos con empresas y realizar los diversos congresos, seminarios y ferias laborales, se tiene un universo mucho más amplio y se facilita mucho la búsqueda de empleo, podríamos llegar a decir que en nuestra facultad la universidad si es un apoyo en la búsqueda de empleo, no así en el resto de la universidad y de las universidades en general .

Gráfico N° 8



Como deben de imaginar en esta pregunta (Gráfico N° 9) se sabía la tendencia que debería tener (si pertenece a la carrera o a la facultad de ciencias económicas y administrativas de la Universidad de Chile), ya que al tener la facultad toda esta clase de ferias laborales y personas que ayudan a sus alumnos a conseguir trabajo, y posee al departamento de Nexo Empresas, por lo cual no debe de sorprender el alto porcentaje de encuestados que respondió de manera positiva a esta pregunta llegando a alcanzar un 71%.

Gráfico N° 9



También se esperaba un porcentaje de esta forma en esta pregunta (80%) por todo lo anteriormente mencionado, por lo cual no analizaremos nuevamente estos factores, ni le dedicaremos más tiempo.

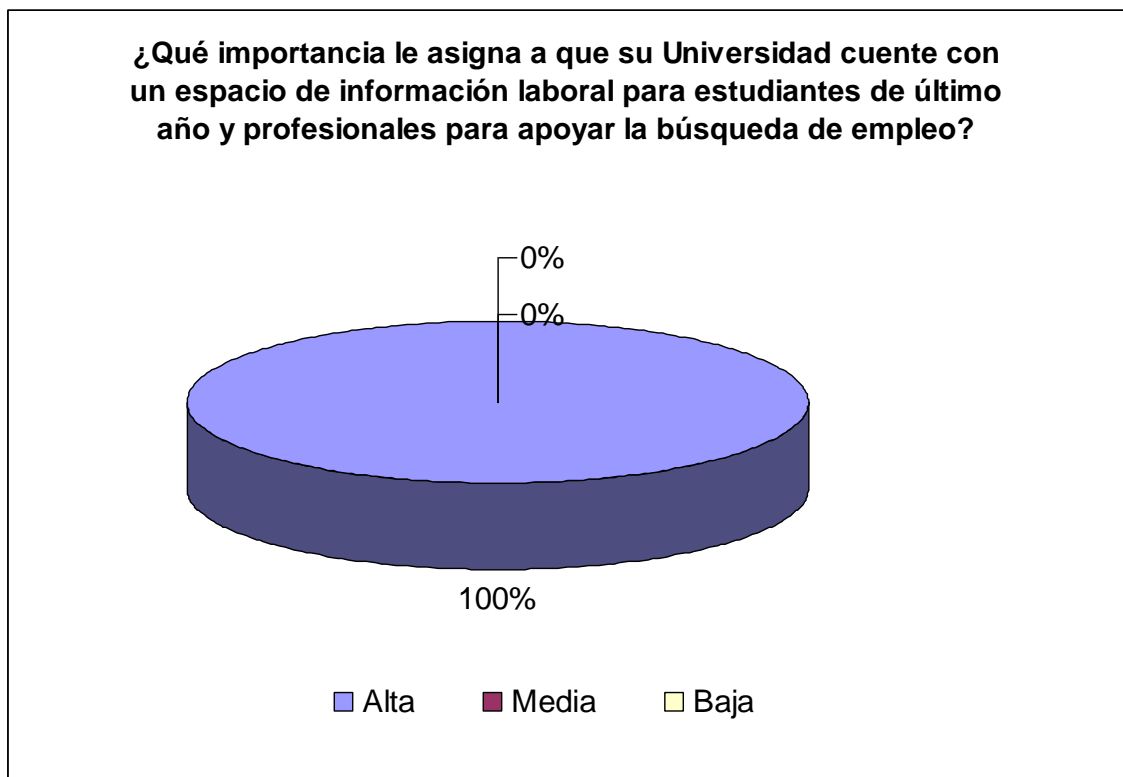
Gráfico N° 10



Es de suma importancia destacar el resultado de esta pregunta (Gráfico N° 11), ya que nos imaginábamos que no sería tan rotundo por la situación que vive nuestra carrera y facultad, ya que como ella tiene una bolsa de empleo universitaria, o por lo

menos brinda de mucha ayuda a los alumnos de la carrera, no sería lo más importante tener un espacio de información laboral para los egresados y titulados de la universidad, lo cual nos sorprendió y fue una grata sorpresa, puesto que a pesar de tener todos estos beneficios, se hace necesario de igual manera tener este espacio y se ve que los egresados y titulados de nuestra carrera no ven como una bolsa de trabajo en su total significado a las ferias laborales y demás actividades, ya que éstas son temporales y no están a la disposición del alumnado de manera continua y no poseen la capacidad de realizar contactos como podría llevarse a cabo si se hiciera como universidad y no sólo como una facultad de la misma.

Gráfico N° 11



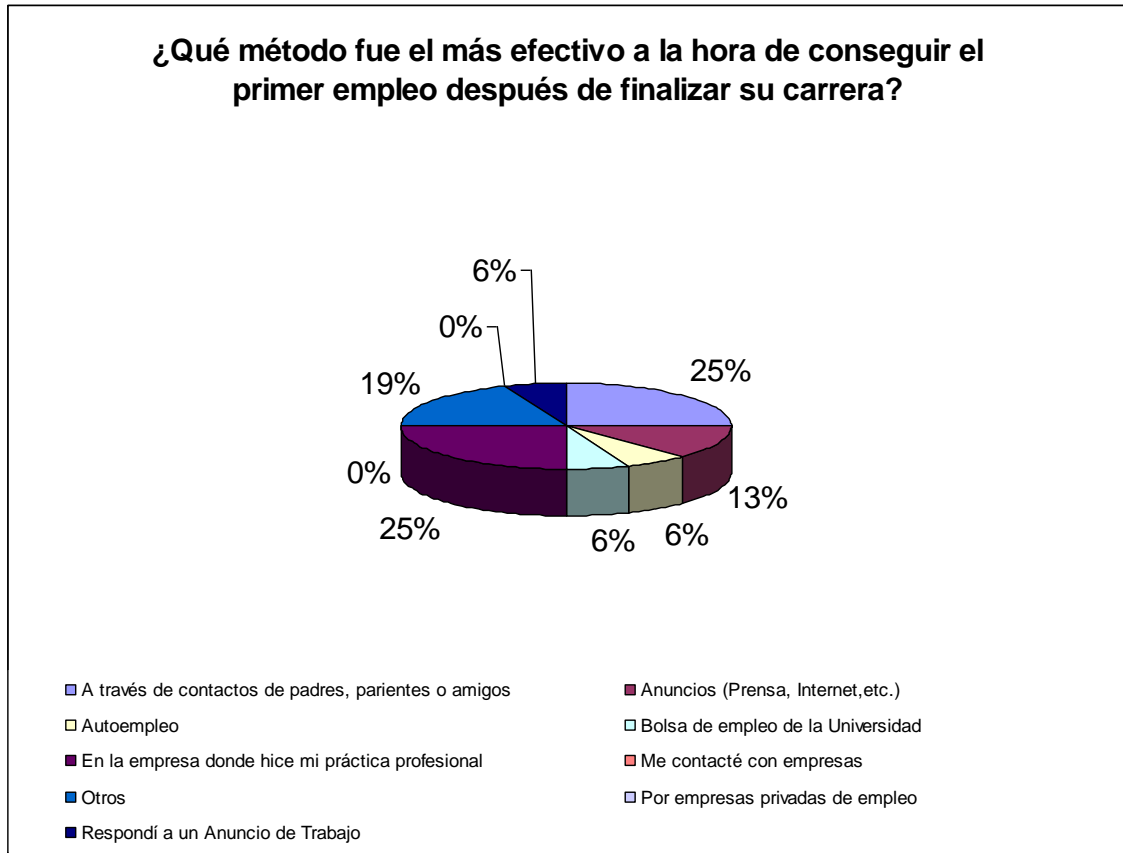
Universidades Privadas

Seguiremos con el mismo orden que hemos llevado en todo el capítulo de análisis de la encuesta, por lo cual comenzaremos analizando cómo los encuestados de universidades privadas consiguieron su primer trabajo, vemos que los porcentajes de esta respuesta se asemejan al universo de encuestados y sólo existen un par de porcentajes que difieren (me contacté con empresas y con empresas privadas de empleo), los egresados y titulados de estas universidades no encontraron trabajo con estos métodos.

Llama la atención el 25% de los egresados y titulados de universidades privadas que respondió, se quedó trabajando en la empresa donde realizó su práctica profesional, lo que es un porcentaje mucho mayor que el encontrado en el total de encuestados, la que sólo alcanzó un 14%, lo que nos deja con la interrogante de que si la Universidad de Chile y las demás universidades estatales o tradicionales están realizando de manera correcta el proceso de ayudar a sus estudiantes a conseguir sus prácticas profesionales y a incentivar a las empresas a que opten por su universidad para reclutar futuros trabajadores.(2)

(2)Ver gráfico N° 12 en página siguiente.

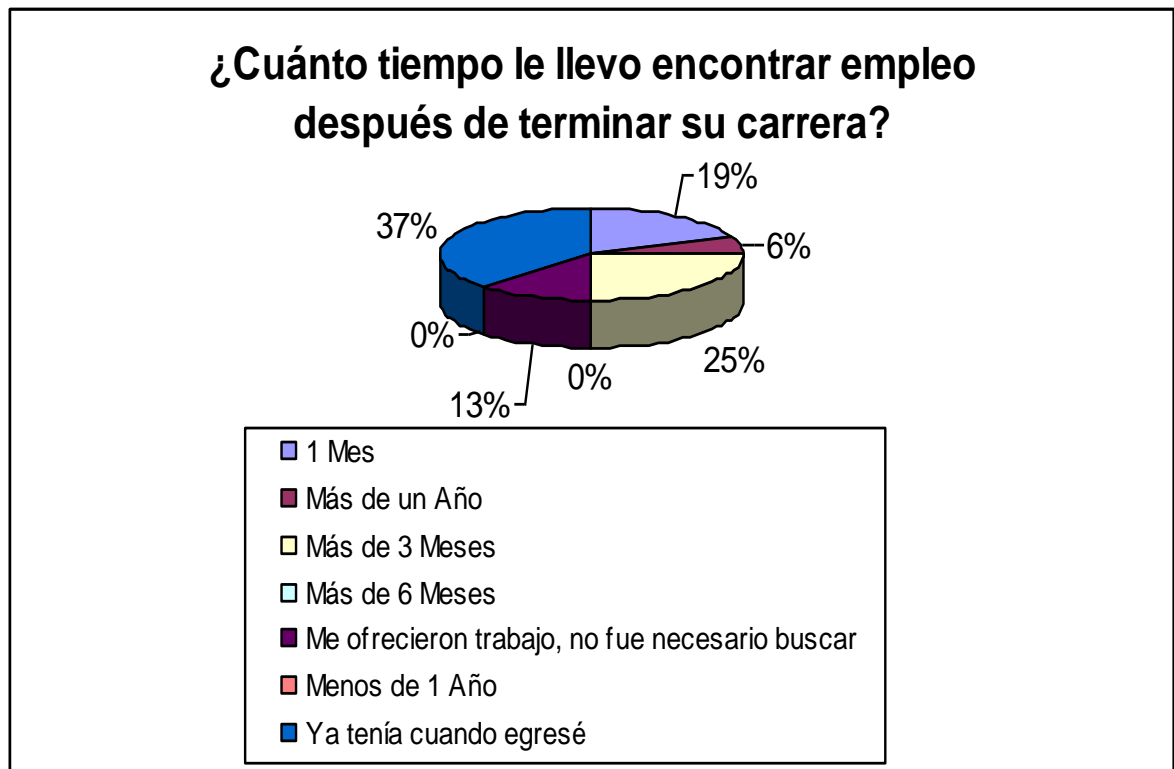
Gráfico N° 12



En esta pregunta podemos ver que la mayoría de los encuestados ya tenían empleo cuando egresaron, es un porcentaje muy alto con un 37%, estos son más de un tercio de los egresados y titulados de universidades privadas, esto tiene plena relación con el porcentaje anteriormente visto 25% de encuestados que consiguieron su empleo en la empresa donde realizaron su práctica profesional, lo que llama la atención pues antes del análisis pensábamos que las universidades privadas tenían una mayor

desventaja al momento de salir al mercado laboral e insertarse en éste, si bien es cierto y no de menor importancia señalar que el número de encuestados de estas universidades fue muy bajo y por lo tanto en relación y para el análisis de esta pregunta, no representaría la realidad de las universidades privadas en su totalidad. Gráfico N° 13.

Gráfico N° 13



En la pregunta 6 vemos (Gráfico N° 14) que los resultados casi se contrapusieron al resultado del universo encuestado, o mejor dicho las respuestas afirmativas aumentaron y las negativas disminuyeron casi invirtiéndose los resultados de un 45% a un 56% las respuestas afirmativas y de un 55% a un 44% las respuestas negativas, lo cual nos deja para pensar si realmente las universidades privadas están realizando una mejor labor al momento de ayudar tanto a sus alumnos a conseguir su práctica profesional, o ayudarlos al momento de conseguir su primer trabajo, o si las universidades poseen más contactos con las empresas y así pueden ayudar de mejor forma a los egresados y titulados de sus carreras. Nosotros creemos que estos resultados son efecto del poco número de respuestas recibidas de parte de los egresados y titulados de universidades privadas y que este número distorsiona nuestro análisis y no deja ver la realidad que existe tanto en las universidades privadas como en las tradicionales/estatales.

Gráfico N° 14



El análisis sigue dándonos la razón sobre la necesidad que la universidad tenga un espacio que ayude a los egresados y titulados en la búsqueda de empleo (Gráfico N° 14), en la inserción en el mercado laboral y en la relación entre la universidad y las empresas, para que el país siga creciendo y lograr enfrentar el futuro con las herramientas adecuadas, es por esto que pese al alto porcentaje obtenido en las preguntas anteriores, en las que a simple vista podría pensarse que las universidades privadas están más adelantadas en el ámbito de ayudar a los estudiantes de sus universidades en la búsqueda de empleo, este resultado deja en clara evidencia que pese a estos resultados los encuestados piensan que la universidad fue de muy poca ayuda al

momento de conseguir su primer empleo, a pesar que estos encuestados primero contestaron que la universidad había sido un apoyo en esta instancia.

Gráfico N° 14



También el resultado de esta pregunta a nivel de universidades privadas presenta la mayoría de las opciones a la importancia de tener un espacio de información laboral que la universidad por cuenta propia, sin la intervención de terceros, pueda tener y administrar para sus alumnos, egresados y titulados, los resultados son claros. Gráfico N° 15.

Esto habla de la real necesidad que existe de parte de los egresados y titulados de las universidades de recibir ayuda de parte de su institución y sentirse “protegidos”, incluso después de egresar de su universidad y no sentir esa emoción de ex alumno y cortar el vínculo generado durante todos sus años de estudio con la universidad.

Gráfico N° 15



En conclusión del capítulo de análisis estadístico vemos que si bien existen personas que no valoran que su universidad tenga un espacio en el cual le ayuden en la

inserción en el mercado laboral, la gran mayoría de los encuestados ya sea de universidades estatales o privadas tienen el mismo interés y le dan una gran importancia a que su universidad posea un espacio con estas características, el cual sea autónomo y de una real ayuda a sus alumnos, para conseguir prácticas profesionales, a sus egresados para poder insertarse de la mejor manera posible al mercado laboral, a los titulados para que ellos no se sientan desvinculados y sepan que siguen siendo parte de su universidad, que esta sigue preocupados por ellos y que los ayudan en la búsqueda de mejores empleos o en la búsqueda de un empleo por despido u otras razones y también que éste espacio sirva para que la universidad comience de manera real y concreta a establecer lazos con las empresas tanto chilenas como extranjeras, para patrocinios de investigación y que la universidad entregue a las instituciones los profesionales que ellas requieran en este momento en que tanto el mercado como la tecnología cambian de forma vertiginosa.

En fin queremos con esta encuesta demostrar que la necesidad de parte de los alumnos, egresados y titulados está latente y muy fuerte tal como lo avalan los resultados de ésta sondeo de opinión, y en la cual basaremos nuestras conclusiones, críticas y posibles soluciones para que la Universidad de Chile se convierta en la Primera Universidad que posea un espacio de este tipo y que no sea controlado por entidades externas a la universidad las que no le sacan el 100% de provecho a un espacio que debe ser parte íntegra de la universidad, ya que es ella la que posee toda la información necesaria para poder hacer de este espacio una real y concreta ayuda para sus estudiantes, egresados y profesionales.

Conclusiones

Los resultados de nuestro estudio son demostrativos de la necesidad que hoy existe en el ámbito del apoyo a egresados y titulados de universidades tradicionales, estatales y privadas. Como la mayor proporción de los encuestados corresponde a profesionales de la Universidad de Chile los resultados demuestran que ellos creen firmemente en que debe existir una plataforma de gestión para apoyar la búsqueda de trabajo de recién egresados y titulados, pero además nosotros planteamos que dicha plataforma debe ser utilizada para gestionar la relación de los egresados y profesionales con la universidad. En el ámbito de la difusión de programas de Post grado, Diplomados, Magíster y Doctorados, considerando también el nicho cultural que representa la Universidad en el área de las Artes.

Los resultados de éste trabajo permiten concluir que los interesados en ser apoyados en la búsqueda de un empleo, después que haber terminado la carrera universitaria, sienten un vacío o la inexistencia de ese apoyo. Por lo anterior debemos separar lo que significa sentirse apoyado, de lo que significa que haya un espacio en el cual el egresado se pueda dirigir para solucionar diferentes temas, relacionados con su contacto con la universidad. Puesto que, sentirse apoyado pasa innegablemente por la preparación que siente que tuvo el profesional, en su calidad de estudiante de pre-grado, para enfrentar la salida de la universidad e insertarse en el mundo del trabajo. Dicha preparación pasa por saber enfrentar una entrevista de trabajo, hacer un currículum

estructurado y claro de las habilidades y conocimientos del postulante a un trabajo, saber los contactos que puede proveer la universidad para conseguir trabajo y la forma en que ésta los gestiona. Ahora que exista un espacio (encargado(s), departamentos, dirección Web, plataforma de información, números telefónico, correos electrónicos, etc.) es la forma operativa de lograr el fin de un proceso, esto porque con una organización que se encuentre cercana, es decir en la Universidad, se puede facilitar en gran medida encontrar un buen trabajo y en el área estudiada.

Consideramos importante que la Universidad cuente con un Área o Departamento dentro de la Vice-Rectoría Académica, tal vez, con el fin de que coordine a las organizaciones que ya funcionan en Facultades como Ciencias Físicas y Matemáticas, Economía y Negocios (Ex Ciencias Económicas y Administrativas), etc. Y que se preocupe por desarrollar un sistema, plataforma y políticas para apoyar el resto de las facultades en la colocación en el mercado laboral de sus egresados y profesionales. La Universidad debe comprometerse con sus egresados y titulados, no se debe tolerar más que los estudiantes, una vez egresados y a la espera de exámenes de grado o de tesis de grados, tengan que mendigar con los auxiliares o funcionarios poder tener acceso a los medios de los que disfrutaban en sus años anteriores de estudio, computadores, Internet, bibliotecas, etc. Muchas veces estos medios son una herramienta que ayuda al egresado o profesional a encontrar un buen trabajo, además que será necesario que en el desarrollo de una política para la plataforma se determinen las formas en que los estudiantes podrán acceder a esos medios y desde cuando los “perderán”, situación que habrá que estudiar analíticamente ya que la dirección de la

Universidad debe entender que la relación con sus egresados es importantísima en un medio competitivo como lo es en el que se encuentra inmersa.

Creemos que la parte operativa del trabajo de contacto, difusión y administración debe ser gestionados centralmente, y todo lo que corresponde a la comunicación con los estudiantes de último año, egresados y profesionales junto con el apoyo a los mismos debe ser por facultad, tratando de que las carreras más tradicionales de las facultades NO sigan postergando a las “otras” carreras, como sucede en Facultades, como por ejemplo Economía y Negocios, Medicina, Ciencias Agronómicas o Arquitectura y Urbanismo. Con lo anterior no validamos la estructura FEUDAL que posee la universidad y que le permitió defenderse de la intervención en el período de la dictadura militar, sino que todo lo contrario ya que deberá avanzar a una integración de su operativa interna para sacar el mayor provecho de las sinergias que ésta indudablemente posee.. Es necesario que la Universidad utilice los medios que posee para desarrollar y mantener un sistema como el que se propone, esto es integrando al trabajo a los especialistas de áreas como: Psicología, Administración, Comunicación, Mercado del Trabajo, Informática, Sistemas, Gestión, Educación, etc.

En la investigación de los “sistemas” que poseen las distintas Universidades Chilenas además de arrojar los resultados antes expuestos, nos lleva a concluir que el campo de la inserción de los egresados de las distintas instituciones no es un tema que concentre los mejores esfuerzos de las instituciones de Educación Superior e Instituciones Privadas, ya que ninguna de las investigadas incluye lo que nosotros

mencionamos que debiese ser un sistema de gestión de trabajos para Egresados y Titulados. Y que si creemos que nuestra Universidad debe desarrollar.

El compromiso de la dirección de la Universidad es fundamental en el éxito de un proyecto de la importancia que reviste una plataforma de Gestión de Trabajos y Comunicación, para el fin de los estudios profesionales de los estudiantes que estudiaron, estudian y estudiarán en la Universidad de Chile.

Sin duda que deberán desarrollarse políticas para desarrollar las estrategias necesarias para una función como la planteada. Más aún si se tiene que recuperar tanto terreno en la relación de la universidad con sus egresados durante tantos años, los que por cierto serán de provecho para la institución.

Bibliografía

1. Magdalena Echeverría, Valeria Solís, Verónica Uribe-Echeverría. 1998.
Cuaderno de Investigación N° 7, El otro trabajo. 195 p
2. Página Web de UNIVERSIDAD DE CHILE
3. Página Web de PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA
4. Página Web de UNIVERSIDAD ARTURO PRAT
5. Página Web de UNIVERSIDAD CATOLICA DEL NORTE
6. Página Web de UNIVERSIDAD DE TARAPACA
7. Página Web de UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CHILE
8. Página Web de UNIVERSIDAD DE LA SERENA
9. Página Web de UNIVERSIDAD DE ATACAMA
10. Página Web de UNIVERSIDAD DE ANTOFAGASTA
11. Página Web de PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DE VALPARAISO
12. Página Web de UNIVERSIDAD TECNICA FEDERICO SANTA MARIA
13. Página Web de UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
14. Página Web de UNIVERSIDA CATOLICA DE TEMUCO
15. Página Web de UNIVERSIDAD DE CONCEPCION
16. Página Web de UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA DE TEMICO
17. Página Web de UNIVERSIDAD DEL BIO BIO
18. Página Web de UNIVERSIDAD AUSTRAL DE CHILE
19. Página Web de UNIVERSIDAD DE TALCA

20. Página Web de UNIVERSIDAD DE MAGALLANES

21. Página Web de UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS

22. Página Web de TRABAJANDO PUNTO CL

23. Página Web de LABORUM PUNTO COM

24. Página Web de BOOMERAN

PRIVADAS

1. Página Web de UNIVERSIDAD ANDRES BELLO

2. Página Web de UNIVERSIDAD DE LOS ANDES

3. Página Web de UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA

4. Página Web de UNIVERSIDAD ALBERTO HURTADO

5. Página Web de UNIVERSIDAD DIEGO PORTALES

6. Página Web de UNIVERSIDAD SEK

7. Página Web de UNIVERSIDAD UNIACC

8. Página Web de UNIVERSIDAD ADOLFO IBAÑEZ

9. Página Web de UNIVERSIDAD SILVA ENRIQUEZ

10. Página Web de UNIVERSIDAD DEL MAR

11. Página Web de UNIVERSIDAD DE VIÑA DEL MAR