



UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA
FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION Y ECONOMIA

**“ANALISIS DE LA EMPLEABILIDAD EN EL PRIMER CARGO, DE LOS
TITULADOS DE INGENIERIA COMERCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE
LA FRONTERA, DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO, PERIODO
2002 A 2011”**

**TRABAJO PARA OPTAR AL TITULO
DE INGENIERO COMERCIAL**

Profesora Guía: Karina Andrea Sandoval Henríquez

PAMELA LISSETTE SALAMANCA RIOS

2012

**ANALISIS DE LA EMPLEABILIDAD EN EL PRIMER CARGO, DE LOS
TITULADOS DE INGENIERIA COMERCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE
LA FRONTERA, DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO, PERIODO
2002 A 2011**

PAMELA LISSETTE SALAMANCA RÍOS

COMISIÓN EXAMINADORA

KARINA ANDREA SANDOVAL HENRÍQUEZ
Profesor Guía

VIOLETA CANTERO MANCILLA

Profesor Examinador 1

YORKA URIBE DIAZ

Profesor Examinador 2

Nota trabajo escrito :

Nota examen :

Nota final :

*A mi familia por su apoyo,
alegría, compañía y amor
incondicional.*

AGRADECIMIENTOS

A Dios y la Virgen María Santísima, por manifestarme su amor a través de la incondicionalidad, apoyo, alegría e infinitas muestras de amor de mi familia.

A quienes partieron con la confianza y certeza que lograría cumplir este sueño. A mi tía Juana (Q.E.P.D), por mostrarme a través de su ejemplo las grandes virtudes que poseemos las mujeres, agradecer su fortaleza, voluntad inquebrantable y sus ganas de vivir, a pesar de las dificultades de la vida. A mis abuelitos Germán y José (Q.E.P.D), quienes depositaron su confianza en mí, hasta sus últimos días y quienes siempre resaltaron las incalculables virtudes que poseían las mujeres. Agradecer sus muestras de amor, su incondicionalidad y compañía cada día de mi vida.

A las grandes mujeres y hombres que han inspirado mi vida: padres, hermanas, sobrinas, abuelos, abuelas, tíos, tías, primas y primos, gracias por su apoyo, compañía y por completar mi felicidad. De manera especial, a mis padres Darío Emilio y Elizabeth del Carmen, que día a día me enseñan que la perseverancia es el único camino, agradecer sus consejos y apoyo en cada uno de mis desafíos, y por enseñarme que el amor es el principio y el fin de la vida, no existen palabras que me permitan agradecer tanto amor, paciencia y dedicación, sólo reiterar que los amo incondicionalmente.

Agradecerle a mis hermanas: Sandra Elizabeth y María de los Ángeles, por su alegría, apoyo, compañía, consejos y por enseñarme día a día a ser mejor hija, hermana y ser humano, las amo sin límites. A mis sobrinitas María Paz y Rayen Ale, por inundarme de felicidad y sacar lo mejor de mí en cada momento. Y a mí cuñado Carlos por su cariño, consejos y por incentivar-me a ser cada día mejor.

A mis amigas (os): Alice, Catherine, Sandra, Sofía, Teresa, Verónica, Yolanda, César, Matías y Patricio, gracias por su alegría, cariño, compañía y por creer siempre en mí, los quiero.

Académicamente a todos mis profesores que me han permitido ser una persona más integral. De manera especial, a mi profesora guía que me ha brindado la posibilidad de crecer académicamente, gracias por su confianza y paciencia.

Laboralmente, agradecer a todos mis colegas del área de Logística del Proyecto Aeropuerto Temuco, por sus enseñanzas, de manera especial a: César, Eduardo y Víctor. De manera conjunta, a todo el departamento de combustibles que diariamente me manifiesta su compromiso, cariño y confianza.

A todos quienes han sido y son parte de mi vida, muchas gracias, en estos momentos puedo decir, soy muy afortunada de haber compartido con ustedes una etapa muy importante en mi vida.

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo de investigación, fue “analizar la empleabilidad: en el primer cargo, de los titulados de Ingeniería Comercial de la Universidad de La Frontera, desde una perspectiva de género durante el periodo: 2002 a 2011”. Este objetivo, se deriva del importante déficit de información, relativo a la empleabilidad de los titulados de la carrera de Ingeniería Comercial en su primer cargo.

La empleabilidad, se puede entender como una competencia que permite a los titulados insertarse sin grandes dificultades en el mercado laboral. Para ello, los titulados deben haber adquirido en su proceso de formación competencias específicas (propias de la carrera), y genéricas que son aquellas que permiten mayor empleabilidad en el largo plazo. Además, existen las competencias de diseño de carrera profesional y de acceso al mercado. Las mencionadas competencias, son controlables, puesto que se pueden adquirir. Sin embargo, la empleabilidad se ve afectada por factores externos tales como: la economía, políticas públicas, cambios tecnológicos, etc. que no pueden ser controlados por titulados o cualquier persona.

El hecho de que se pueda desarrollar la empleabilidad de los titulados, a través de la formación de competencias, ha originado que las universidades adapten sus programas formativos a ese objetivo, surgiendo un gran interés por evaluar la adquisición de competencias. La metodología adoptada, fue la aplicación de encuestas a titulados, en las cuáles se miden percepciones, y se valoran las competencias mediante escalas de likert, para lo cual fue seleccionada la encuesta aplicada en Universidades Públicas Catalanas. Una vez adaptado el cuestionario, fue aplicado a una muestra de titulados obteniéndose información sobre las características de la empleabilidad (remuneración, tiempo que tarda un titulado en obtener trabajo, actividades económicas que desarrollan, nivel jerárquico de sus cargos, entre otros). De manera conjunta, se obtuvieron valoraciones sobre competencias genéricas, y su importancia en la adecuación al primer cargo y en los factores de contratación.

El análisis aplicado a la información obtenida, consideró una perspectiva de género, cada vez más necesaria en estudios académicos.

Entre los principales resultados obtenidos, se pueden señalar:

El 64% de los encuestados, encuentra trabajo antes de 12 meses después de graduarse y las mujeres encuentran trabajo antes que los hombres. Trabajan en el ámbito privado (74%), en los sectores logístico (36%), financiero (29%) principalmente en puestos de nivel medio, en cuanto a jerarquía.

El género femenino registró una mayor participación en el sector financiero (17%) y el desarrollo de funciones esencialmente de tipo medio/administrativo (34%) y sólo una participación del 13%, en cargos de tipo directivo/gerencial. Por el contrario, el género masculino evidenció una participación menor en el sector financiero alcanzado un 13%, con cargos mayoritariamente de tipo directivo/gerencial (15%) y con un 18% de participación en cargos medio/administrativo.

La valoración de las competencias de formación y su importancia en la adecuación al primer cargo, coinciden destacando: trabajo en equipo, resolución de problemas, gestión, toma de decisiones y expresión oral, contribuyendo a la alta empleabilidad manifestada por los titulados.

Desde la perspectiva de género, se aprecia una homogenización, respecto a la valoración positiva de los titulados, es decir, no se presentan grandes diferencias entre el género femenino y masculino, en torno a la valoración de la formación y su adecuación al puesto de trabajo.

Palabras Claves: Empleabilidad, Educación Superior, Competencias Laborales, Ingeniería Comercial

TABLA DE CONTENIDOS

	Pág.
Tabla de Ilustraciones y Cuadros	iii
Índice de Gráficos	iv
Capítulo 1. Introducción	1
1.1. Antecedentes del Problema de Investigación	
1.2. Empleabilidad y Competencias: Marco Conceptual del Problema	2
1.3. Definición Problema de Investigación y Objetivos del Estudio	4
1.4. Estructura del Estudio	6
Capítulo 2. Marco Teórico y Referencial	8
2.1. Evolución del Concepto de Empleabilidad	
2.2. Concepto de Competencia	10
2.2.1. Clasificación de Competencias	12
2.2.2. Competencias Específicas	
2.2.3. Competencias Generales (genéricas, básicas o transversales)	13
2.3. Empleabilidad como Competencia	15
2.4. Empleabilidad de la Carrera de Ingeniería Comercial	20
2.4.1. Competencias de Empleabilidad de los Ingenieros Comerciales	24
2.5. Empleabilidad y Perspectiva de Género	25
2.5.1. Estrategias del Enfoque Mujeres en el Desarrollo	
2.5.2. Enfoque o Perspectiva de Género	26
2.5.3. Empleabilidad desde una Perspectiva de Género	27
2.5.4. Competencias para la Empleabilidad desde la Perspectiva de Género	28
Capítulo 3. Marco Metodológico	32
3.1. Elección y Fundamentación Instrumento Base	
3.2. Tipo de Investigación	
3.3. Descripción del Instrumento	33
3.4. Población y Muestra	35
3.5. Fuentes de Datos	36
3.5.1. Fuentes de Datos Primarias	
3.5.2. Fuentes de Datos Secundarias	
3.5.3. Fuentes de Datos Terciarias	
3.6. Diseño de Investigación	37
3.6.1. Trabajo de Campo	
Capítulo 4. Análisis Descriptivo de Datos y Discusión	41
4.1. Percepción y valoración de competencias de empleabilidad de los titulados de Ingeniería Comercial	42
4.1.1. Tiempo invertido en encontrar trabajo.	

4.1.2.	Percepción de la formación Teórica y su adecuación al puesto de trabajo	43
4.1.3.	Percepción de la formación Práctica y su adecuación al puesto de trabajo	44
4.1.4.	Percepción de la formación en Expresión Oral y su adecuación al puesto de trabajo.	46
4.1.5.	Percepción de la formación en Expresión Escrita y su adecuación al puesto de trabajo	48
4.1.6.	Percepción de la formación en Trabajo en Equipo y su adecuación al puesto de trabajo	50
4.1.7.	Percepción de la formación en Liderazgo y su adecuación al puesto de trabajo	52
4.1.8.	Percepción de la formación en Gestión y su adecuación al puesto de trabajo	54
4.1.9.	Percepción de la formación sobre la Resolución de Problema y su adecuación al puesto de trabajo.	55
4.1.10.	Percepción de la formación sobre la Toma de decisión y su adecuación al puesto de trabajo.	57
4.1.11.	Percepción de la formación en Creatividad y su adecuación al puesto de trabajo.	59
4.1.12.	Percepción de la formación en Pensamiento Crítico y su adecuación al puesto de trabajo.	61
4.1.13.	Percepción de la formación en Competencias Instrumentales /Informática y su adecuación al puesto de trabajo.	63
4.1.14.	Percepción de la formación en Competencias Instrumentales/ Documentación y su adecuación al puesto de trabajo.	65
4.1.15.	Percepción de la formación en idiomas y su adecuación al puesto de trabajo	66
4.2.	Análisis Situación Laboral titulados Ingeniería Comercial	68
4.3.	Percepción y valoración de los Factores de Contratación de los titulados de Ingeniería Comercial	75

Capítulo 5. Conclusiones 84

BIBLIOGRAFÍA 90

ANEXOS 97

Anexo A Encuesta 2012: Titulados Ingeniería Comercial Universidad De La Frontera

Anexo B Carta Solicitud

Anexo C Respuesta Carta Solicitud

Tabla de Ilustraciones y Cuadros

	Pág.
Cuadro 2.1. Ranking de Empleabilidad Carrera Ingeniería Comercial año 2011	21
Cuadro 2.2. Carreras Más Demandadas 2011	21
Cuadro 2.3. Renta Promedio Ingenieros Comerciales	22
Cuadro 2.4. Variación del Ingreso Mensual de los Ingenieros Comerciales, entre las cohortes 2001/021 y 2006/072 (al 1er año de titulación)	22
Cuadro 2.5. Ingreso mensual de los titulados de Ingeniería Comercial, por regiones, 2006-2007 (al 1er año de titulación, pesos de 2009)	23
Cuadro 2.6. Probabilidad de tener un trabajo remunerado después de titulación para Ingeniería Comercial, por regiones (al 1er año de titulación)	23
Cuadro 4.1. Resultados Muestra Tiempo Invertido en Encontrar Trabajo.	42
Cuadro 4.2. Resultado Remuneración Mensual Primer Cargo.	68
Cuadro 4.3. Resultados Actividad Primer Empleo.	70
Cuadro 4.4. Resultados Rama de Actividad Económica Primer Empleo.	71
Cuadro 4.5. Resultados Funciones Primer Cargo.	72
Cuadro 4.6. Resultado Participación Empresa Primer Cargo.	73
Cuadro 4.7. Resultados Nivel Jerárquico Actual Cargo	74
Cuadro 4.8. Resultados Factor de Contratación, Conocimientos Teóricos.	75
Cuadro 4.9. Resultados Factor de Contratación, Conocimientos Prácticos.	76
Cuadro 4.10. Resultados Factor de Contratación, Formación en Idiomas.	77
Cuadro 4.11. Resultados Factor de Contratación, Formación en el Uso de Informática y Nuevas Tecnologías.	78
Cuadro 4.12. Resultados Factor de Contratación, Manera de Ser.	79
Cuadro 4.13. Resultados Factor de Contratación, Capacidad de Gestión y Planificación.	80
Cuadro 4.14. Resultados Factor de Contratación, Capacidad de Trabajar en Equipo.	81
Cuadro 4.15. Resultados Factor de Contratación, Formación Global recibida en la Universidad.	82

Índice de Gráficos

		Pág.
Gráfico 1	Muestra por Género	41
Gráfico 2	Resultados Muestra Tiempo Invertido en Encontrar Trabajo	43
Gráfico 3	Resultados Percepción Formación Teórica	43
Gráfico 4	Resultados Percepción Formación Teórica y su Adecuación al Puesto de Trabajo	44
Gráfico 5	Resultados Percepción Formación Práctica	45
Gráfico 6	Resultados Percepción Formación Práctica y su adecuación al puesto de Trabajo.	46
Gráfico 7	Resultados Percepción Formación Expresión Oral	47
Gráfico 8	Resultados Percepción Formación Expresión Oral y Su Adecuación al Puesto de Trabajo.	48
Gráfico 9	Resultados Percepción Formación Escrita	49
Gráfico 10	Resultados Formación Escrita y Adecuación al puesto de trabajo.	50
Gráfico 11	Resultados Percepción Formación Trabajo en Equipo	51
Gráfico 12	Resultados Percepción Formación Trabajo en Equipo, Su Adecuación al puesto de Trabajo.	52
Gráfico 13	Resultados Percepción Formación	53
Gráfico 14	Resultados Percepción Formación Liderazgo, Su Adecuación al Puesto de Trabajo	53
Gráfico 15	Resultados Percepción Formación Gestión	54
Gráfico 16	Resultados Percepción Formación Gestión, Su Adecuación al puesto de Trabajo.	55
Gráfico 17	Resultados Percepción Formación Resolución de Problema	56
Gráfico 18	Resultados Percepción Formación Resolución de Problema, Su Adecuación al Puesto de Trabajo	57
Gráfico 19	Resultados Percepción Formación Toma de Decisión	58
Gráfico 20	Resultados Percepción Formación Toma de Decisión, Su Adecuación al Puesto de Trabajo	59
Gráfico 21	Resultados Percepción Formación Creatividad.	60
Gráfico 22	Resultados Percepción Formación Creatividad y su Adecuación al Puesto de Trabajo.	61
Gráfico 23	Resultados Percepción Formación Pensamiento Crítico	62
Gráfico 24	Resultados Percepción Formación Pensamiento Crítico y su adecuación al puesto de trabajo.	63
Gráfico 25	Resultados Percepción Competencias Instrumentales/Informática	64
Gráfico 26	Resultados Percepción Formación Competencias Instrumentales/Informática y su adecuación al puesto de trabajo.	65
Gráfico 27	Resultados Percepción Formación Competencias Instrumentales/Documentación.	66
Gráfico 28	Resultados Percepción Formación Competencias Instrumentales/Documentación y su adecuación al puesto de trabajo.	66

Gráfico 29	Resultados Percepción Formación Idiomas	67
Gráfico 30	Resultados Percepción Formación Idiomas y su adecuación al puesto de Trabajo.	68
Gráfico 31	Resultado Remuneración Mensual Primer Cargo.	69
Gráfico 32	Resultados Actividad Primer Empleo.	70
Gráfico 33	Resultados Rama de Actividad Económica Primer Empleo.	71
Gráfico 34	Resultados Funciones Primer Cargo.	72
Gráfico 35	Resultado Participación Empresa Primer Cargo.	73
Gráfico 36	Resultados Nivel Jerárquico Actual Cargo	74
Gráfico 37	Resultados Factor de Contratación, Conocimientos Teóricos.	75
Gráfico 38	Resultados Factor de Contratación, Conocimientos Prácticos.	76
Gráfico 39	Resultados Factor de Contratación, Formación en Idiomas.	77
Gráfico 40	Resultados Factor de Contratación, Formación en el Uso de Informática y Nuevas Tecnologías.	78
Gráfico 41	Resultados Factor de Contratación, Manera de Ser.	79
Gráfico 42	Resultados Factor de Contratación, Capacidad de Gestión y Planificación.	80
Gráfico 43	Resultados Factor de Contratación, Capacidad de Trabajar en Equipo.	81
Gráfico 44	Resultados Factor de Contratación, Capacidad de Trabajar en Equipo.	82

CAPÍTULO 1
INTRODUCCIÓN

Capítulo 1. Introducción

La presente investigación, analiza la empleabilidad de los Ingenieros Comerciales de la Universidad de La Frontera, en el primer cargo, durante el periodo 2002 al 2011, permitiendo conocer diversos aspectos respecto a las competencias de empleabilidad y al ingreso a la fuerza laboral de estos profesionales. Entre las características que se describen se encuentra: la valoración en la formación de las competencias de empleabilidad entregadas por la Universidad de La Frontera, adecuación de las competencias en el primer cargo, número promedio de meses que demoran en encontrar el primer trabajo, ámbito en el cual se desarrollaron, sector de la actividad económica, cargo en el que se desempeñaron y nivel jerárquico en el que se encuentran actualmente, dentro de las más relevantes.

1.1. Antecedentes del Problema de Investigación

Aunque ya en los años 70 había empleadores que se quejaron que los graduados no poseían las capacidades que necesitaban, esto no resultó en situaciones de desempleo, porque se necesitaron a todos los egresados universitarios para cumplir con la demanda (Mason, Williams, Cranmer y Guile; 2003). Décadas después, producto de la globalización, la sociedad se ve caracterizada por vertiginosos, irreversibles y profundos cambios, en diferentes campos de acción. Esta situación, se origina por múltiples factores interrelacionados, los cuales repercuten directamente en la vida de las personas y organizaciones. Los cambios que producen mayor impacto en la vida de las personas se centran esencialmente en: "... (i) el rápido avance del conocimiento humano, (ii) mayor acceso a la información, (iii) cambios en contextos culturales, (iv) en los mercados laborales y (v) en la educación" (Thieme, 2007), por ende, en el vínculo empleo-educación. Cabe mencionar que los principales cambios que se presentan en el mercado laboral, se centran en: "...una disminución en la estabilidad del empleo, ii) un aumento en los requerimientos educacionales, de información y conocimientos para las distintas ocupaciones, iii) la flexibilidad se vuelve un imperativo, y iv) la movilidad y la reconversión laboral son nuevos elementos que se agregan a este competitivo mercado" (Thieme, 2007).

A todo lo expuesto con anterioridad se suman los diversos cambios a los que se enfrenta la educación superior en América Latina, tales como: “(i) la transformación y reorganización de los sistemas de educación superior, especialmente el surgimiento de nuevas universidades, primordialmente privadas; (ii) las formas y modalidades de relacionamiento entre los gobiernos y las instituciones; y (iii) la valoración de la educación universitaria por la sociedad, grupos empresariales y gobiernos” (Martínez, 1997). “Este contexto tan dinámico y de intercambio en mercados laborales, sugiere que las instituciones de educación superior de cualquier región, deben ser capaces de demostrar la calidad de los servicios que prestan” (Sharp, 2005).

Sin lugar a dudas, muchos de los cambios presentados, se visualizan dentro del sistema de educación superior chileno. En efecto, el sistema de educación superior chileno ha experimentado un importante crecimiento en los últimos años. Año a año, más personas se matriculan en universidades, institutos profesionales o centros de formación técnica. Según, uno de los últimos estudios de Futuro Laboral, denominado Profesionales y Técnicos en Chile: Información Fundamental (Meller y Brunner, 2008), el número de matriculados en Chile superó los 800.000 estudiantes, lo que representó un incremento del 6% en relación al año 2007 y de aproximadamente un 25% respecto al año 2005. Lo anterior, se ve complementado con el significativo aumento del número de titulados en la educación superior que en el año 2007 superó los 92.000 titulados, evidenciando un aumento de un 70% en relación al número de titulados en el año 2004. Esta abundante oferta de profesionales versus la moderada demanda laboral por parte de los empleadores (Mellado 2009; Hernández, 2003), hoy parecen ser variables directamente observables en el contexto laboral nacional.

1.2. Empleabilidad y Competencias: Marco Conceptual del Problema

Como se ha apreciado en el punto anterior, los cambios en la sociedad afectan la vida de las personas, especialmente en su inserción laboral. Obtener un empleo y desarrollar una carrera profesional, es cada vez más complejo, puesto que factores externos como: la economía, la evolución de la tecnología y formas de organización, entre otros, exigen que las personas adquieran permanentemente nuevos conocimientos, habilidades y destrezas y desarrollen actitudes y valores que respondan a los desafíos de la sociedad del conocimiento. Es decir, frente a factores externos (que no pueden controlar), se requiere que las personas y organizaciones

tengan un rol proactivo y se preocupen de adquirir y desarrollar competencias que le confieran una alta empleabilidad. Desde una perspectiva de género, adquirir competencias de empleabilidad, contribuye a disminuir las desigualdades en las relaciones entre mujeres y hombres, generando mayores oportunidades laborales para ambos géneros.

Entonces, se puede resumir que “la competencia para la empleabilidad está estrechamente vinculada al auto-desarrollo del individuo, es decir, a que el individuo asuma el compromiso de planificar su propia vida profesional, teniendo una actitud proactiva a la hora de buscar oportunidades que lo hagan ser más empleable, dentro o fuera de la organización a la que pertenece” (Campos, 2003).

Una de las organizaciones, que cumple un rol fundamental dentro del desarrollo de competencias para la empleabilidad, son las Universidades. Estas instituciones, son las encargadas de formar a los profesionales que la nueva economía demanda, por lo que deben adaptar sus programas de formación desde la evaluación de conocimientos a la evaluación por competencias, lo que implica un proceso difícil de implementar. En este sentido, se han identificado, tanto competencias específicas como genéricas, que los profesionales de distintas carreras deben adquirir en su proceso de formación, para tener una alta empleabilidad, por ejemplo; los libros blancos de carreras específicas en la Unión Europea. Por lo tanto, la medición de apropiación de competencias por parte de los titulados de las universidades, ha sido un desafío que muchos grupos de investigadores, han emprendido en las últimas décadas. Estos estudios, han generado información valiosa, permitiendo mejorar los programas de formación y proporcionando información útil a usuarios, originando que los diversos actores puedan tomar mejores decisiones.

Los avances en el marco teórico y conceptual, sobre las competencias de empleabilidad, no han sido fáciles, ya que el diseño de encuestas, las metodologías aplicadas, la valoración y análisis de resultados, se han encontrado con diversos inconvenientes, tales como: lo difuso del concepto, la subjetividad, metodologías poco comunes; dando origen a diversos talleres y seminarios que buscan estandarizar metodologías, con el fin, de homologar métodos de investigación y análisis, permitiendo hacer comparables los resultados.

Entre las instituciones, con mayor número de investigaciones respecto a las competencias de empleabilidad, se puede señalar: los Proyectos Réflex, Tuning, Declaración de Bolonia, las Universidades Públicas de Cataluña, entre otras. Estas investigaciones, han permitido identificar competencias de empleabilidad específicas y genéricas, que los titulados deberían poseer para tener una alta empleabilidad. Para la valoración de competencias de empleabilidad, se han desarrollado metodologías que contemplan, la aplicación de cuestionarios y escalas de valoración, aplicadas a muestras representativas de graduados en Europa. En relación a estos estudios, cabe destacar los realizados por el investigador español Dr. José Ginés Mora (Ginés Mora, 2010) en donde, se aplican encuestas a graduados universitarios, para obtener información sobre el grado de satisfacción de las competencias entregadas por la universidad en que cursó sus estudios; y su valoración, estableciéndose comparaciones con la apreciación de los empleadores y sistemas económicos, determinando qué competencias tienen mayores divergencias y buscando las causas de ello y proponiendo soluciones como por ejemplo, la identificación de métodos de aprendizaje que fomentan de mejor manera, la adquisición de competencias de empleabilidad.

Por su parte, en Chile también se han realizado esfuerzos por asegurar una educación de calidad, permitiendo que los titulados adquieran las competencias de empleabilidad demandadas por el mercado laboral. Ha sido un proceso largo, no exento de dificultades, pero que ha logrado crear instituciones que fomentan la aplicación del enfoque de competencias de empleabilidad a los programas de formación universitarios especialmente, a través, del sistema de acreditación de universidades y programas de formación de pre y posgrado.

1.3. Definición Problema de Investigación y Objetivos del Estudio

Si una persona u organización, requiere información sobre la carrera de Ingeniería Comercial, seguramente va a encontrar datos relativos a: niveles de remuneración, cantidad de matriculados y titulados, porcentaje de empleabilidad de la carrera por Universidad, etc. Sin embargo, es muy difícil que se encuentre información relacionada con las competencias de empleabilidad, que las diferentes Universidades pretenden inculcar sus alumnos, a través de los programas de formación. Tampoco será fácil encontrar información sobre las competencias de empleabilidad que buscan los empleadores, o sobre la valoración de las competencias de empleabilidad por parte de los titulados, y cuáles han permitido una mayor adecuación a su

empleo. Del mismo modo, se desconoce si existen diferencias de valoración de competencias por género.

Las Universidades y sus carreras, cada vez están más preocupadas por generar información valiosa respecto a las competencias de empleabilidad. De hecho, existen estudios de este tipo en carreras como periodismo y pedagogías, por lo que contar con esta información es vital para los diferentes grupos de interés que existen en torno a las Universidades, en este caso, en torno a la Carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad de la Frontera. Dentro de los grupos de interés más relevantes se pueden mencionar: potenciales alumnos, estudiantes, apoderados, académicos, directivos, empleadores de la zona, etc. Los grupos mencionados con anterioridad, podrían tomar mejores decisiones si contaran con información útil, respecto a la valoración de competencias y sobre la inserción laboral de los titulados de Ingeniería Comercial. Por lo tanto, el problema de investigación es el desconocimiento, tanto de las características de empleabilidad de los titulados de la Carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad de la Frontera, como de las competencias que la sustentan. Por lo tanto, se pretende responder las siguientes preguntas: ¿Cuáles son las competencias de empleabilidad más valoradas (en su formación y adecuación al primer cargo) por los Titulados de Ingeniería Comercial de la Universidad de La Frontera, promoción 2002- 2011?, ¿Existen diferencias en la percepción y valoración por género?, ¿Cuáles son las características de la inserción laboral, en su acceso al primer empleo, de los Titulados de Ingeniería Comercial de la Universidad de La Frontera?, ¿Existen diferencias significativas según género? Por lo tanto y de acuerdo a las preguntas planteadas, los objetivos de la presente investigación son los siguientes:

Objetivo General:

Analizar la Empleabilidad en el primer cargo, de los titulados de la Carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad de La Frontera período 2002 al 2011, considerando una Perspectiva de Género.

Objetivos Específicos:

- Describir la situación laboral de los titulados de Ingeniería Comercial de la Universidad de La Frontera, periodo 2002 al 2011, en su acceso al primer empleo.

- Identificar la percepción y valoración de los titulados de Ingeniería Comercial de la Universidad de La Frontera, periodo 2002 al 2011, sobre las competencias de empleabilidad recibidas en su formación.
- Identificar la percepción y valoración de los titulados de Ingeniería Comercial de la Universidad de La Frontera, periodo 2002 al 2011, sobre las competencias más relevantes en su adecuación al primer cargo.
- Identificar la percepción y valoración de los titulados de Ingeniería Comercial de la Universidad de La Frontera, periodo 2002 al 2011, respecto a los factores de contratación.

Para el desarrollo del estudio, se plantea una investigación descriptiva y exploratoria, desarrollada sobre la base de una metodología cuantitativa y empírico-analítica, mediante la técnica de encuesta en formato cuestionario denominada, “Encuesta 2012: Titulados Ingeniería Comercial Universidad de La Frontera” la que se basa en la encuesta de las Universidades Públicas Catalanas.

El cuestionario fue aplicado a 87 titulados de la carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad de La Frontera, de las promociones contempladas en el estudio (2002 al 2011). En la encuesta, se ha preguntado por características de empleabilidad tales como: el tiempo transcurrido en obtener su primer empleo, tipo de institución, cargo, sueldos, actividades, etc. También, se ha consultado sobre la percepción y valoración en la formación de competencias, en la adecuación al primer cargo y en los factores de contratación. Para ello, se han elaborado escalas de likert que contenían notas de 1 a 7, en donde los titulados valoraban sus competencias, en relación al listado de competencias genéricas que contiene la “Encuesta 2012: Titulados de Ingeniería Comercial Universidad de La Frontera”. La información obtenida se procesó, a través del programa estadístico SPSS, para posteriormente analizar los resultados y formular conclusiones.

1.4. Estructura del Estudio

El presente trabajo se estructura en 5 capítulos. El Capítulo N° 1 otorga una visión general del problema de investigación y los objetivos del trabajo; en el Capítulo N° 2 se realiza un

análisis del concepto empleabilidad y su relación con las competencias, se clasifican las competencias y se entrega el marco teórico y referencial del estudio. En el Capítulo N° 3, se detalla la metodología adoptada y los principales resultados de las encuestas aplicadas. Los capítulos anteriores, serán contrastados y complementados con el Capítulo N°4, en el cual, se analiza la información obtenida de acuerdo a la metodología adoptada y se obtienen los principales resultados. Finalmente, en el Capítulo N°5, se establecen las conclusiones relacionadas con los objetivos propuestos en la presente investigación.

CAPÍTULO 2
MARCO TEORICO Y REFERENCIAL

Capítulo 2. Marco Teórico y Referencial

El marco teórico de la investigación, se orienta a esclarecer el concepto de empleabilidad, es decir, busca analizar los componentes del concepto para avanzar en nuestro objetivo que es analizar la empleabilidad de los titulados de Ingeniería Comercial, en su acceso al primer cargo de las promociones 2002 al 2011, a través de una perspectiva de género.

2.1. Evolución del Concepto de Empleabilidad

En la relación educación y mercado laboral se aprecia un interesante debate entre los planteamientos opuestos de la teoría del capital humano y los de la teoría de la exclusión social. Al respecto, la teoría del capital humano plantea que “los individuos son recompensados con buenos trabajos en consonancia con sus credenciales educativas (grados/títulos) (Becker, 1964; Schultz, 1971). Altas cualificaciones son las demandadas en las modernas economías de una sociedad del conocimiento (Becker, 2002). Por su parte, en la teoría de la exclusión social “se postula que la obtención de empleo y remuneración así como la ubicación del individuo en la estructura ocupacional está determinada por las diferencias de poder, estatus y capital de los individuos y de sus grupos sociales de referencia” (Weber, 1968; Collins, 1979; Parkin, 1979).

Es dentro de la teoría del capital humano donde se encuentran conceptos que serán básicos para el análisis de la empleabilidad, y en donde el concepto de competencias de empleabilidad será fundamental.

Como se señaló en la introducción, los diversos cambios que se han producido en la economía y la sociedad, como son la globalización, el desarrollo tecnológico, el conocimiento como motor del crecimiento y desarrollo, los cambios en el mercado laboral y demográficos, entre otros, ha originado que la empleabilidad adquiera mayor relevancia en las últimas décadas. Al respecto, la empleabilidad, es un concepto que se ha elaborado en el paso del tiempo, con el aporte de muchos estudiosos de diversas áreas del conocimiento.

La palabra empleabilidad proviene del inglés employability de la unión de employ (empleo) hability (habilidad) significando, por lo tanto, la habilidad para obtener o conservar un empleo (Rentería, 2004; Campos, 2003). Es así como en una primera etapa (década de 1920) la empleabilidad se asociaba básicamente a la habilidad de las personas para conseguir un trabajo.

Por su parte, autores como Weiner y Yorke, sostenían que “inicialmente la empleabilidad ponía el énfasis en la responsabilidad del propio sujeto para emplearse y permanecer en el mercado laboral, y efectivamente estaba vinculada a la necesidad de que, tanto cualitativa como cuantitativamente, existiera un mejor encaje entre oferta y demanda de trabajo” (Weiner, 2004; Yorke, 2004).

Posteriormente, al concepto empleabilidad se le dotó de más contenido, sin dejar de ser una habilidad y manteniendo la responsabilidad en el individuo siendo definida como la capacidad o aptitud de una persona para obtener un empleo que satisficiera sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo a lo largo de su vida lo que implicaba contemplar otras modalidades de trabajo (formación continua, diseño de un plan de carrera, etc.), (Rentería, 2004).

Aproximadamente hace una década, a la empleabilidad se le consideró como una competencia personal y un asunto de responsabilidad compartida entre individuo, organizaciones e instituciones, (Rentería y Andrade; 2007). Es así como se sostiene que “la empleabilidad es una competencia que se construye socialmente. Por una parte, los individuos son los responsables de su formación y de aceptar las consecuencias de sus decisiones, por otro lado, las organizaciones e instituciones representan de manera explícita o implícita los conocimientos, habilidades, competencias y características que hacen a una persona empleable, siendo además responsables de crear, regular y gestionar las condiciones para que se produzca el proceso de socialización (Rentería y Andrade, 2007).

Otro aspecto importante de la empleabilidad, es que tiene dos componentes: la absoluta y la relativa, es decir, se ve influida por factores externos (dimensión relativa) como son la economía, los factores sociales y demográficos, las políticas públicas, mercado laboral, entre

otros, y factores internos al individuo (dimensión absoluta) como son sus competencias, escolaridad, experiencia, etc.

Actualmente la empleabilidad se caracteriza por:

- Constituir una competencia personal, no sólo una habilidad.
- Estar asociada a una carrera profesional para toda la vida e integrada en un proyecto vital, más allá de la obtención o del mantenimiento de un empleo determinado.
- Ser una responsabilidad individual y también social.
- Poseer mayor riqueza de contenido, proceso y relación.

Al finalizar este apartado, se aprecia la evolución del concepto empleabilidad llegando a ser considerado una competencia. Para analizar las implicancias que esto tiene, a continuación se desarrolla el concepto competencias.

2.2. Concepto de Competencia

En este punto, se abordará el concepto de competencia, para generar un marco aplicable a la empleabilidad. Comenzando por analizar debates y definiciones respecto a las competencias.

Las competencias, se han transformando en herramientas necesarias para la adaptación de los titulados en el mundo del trabajo. Es así, como se han situado en el centro del debate internacional y nacional, respecto a las características necesarias que debe poseer un individuo para su óptima adaptación en el mercado laboral. Como ejemplo paradigmático tomaremos uno de los conceptos/factores que, frente a otros más típicos, ha ganado un peso relevante en el discurso analítico de la empleabilidad, las denominadas competencias. A partir del mismo, en este capítulo, no se tratará de hacer una exploración exhaustiva del campo semántico aparejado, trabajo ya abordado desde numerosos ámbitos del saber, sino más bien dejar evidencia de lo complejo, difuso y e inconcluso en la definición de este campo en el panorama teórico político de la educación superior actual.

Al analizar la literatura, se encuentran diferentes definiciones focalizadas esencialmente en aspectos conductuales, cognitivos y experienciales. Sin embargo, es posible distinguir tres

tendencias más o menos definidas en el desarrollo de modelos de competencias: la conductista, la constructivista y la funcionalista.

La primera se orienta a la búsqueda de determinantes de desempeño individual; la constructivista “intenta aclarar las relaciones existentes entre las personas, las colectividades y su entorno de trabajo, incluyendo en esto a trabajadores con distintos niveles de rendimiento y en una perspectiva explícita de creación colectiva” (Pucneau s.f.). La corriente funcionalista usa un enfoque sistémico, en el ámbito del análisis organizacional. Frente a esta diversidad, una opción integradora podría ser la que propone Levy-Leboyer (1997). El autor plantea que: “las competencias son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada. Estos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo e, igualmente, en situaciones de test. Ponen en práctica, de forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos. Las competencias representan, pues, la unión entre características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo misiones profesionales precisas” (Levy-Leboyer, 1997; citado en Díaz y Arancibia, 2002).

Según la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), el término competencias abarca los conocimientos, las aptitudes profesionales y el saber hacer que se dominan y aplican en un contexto específico. Por su parte, el Parlamento Europeo Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente, define competencia como: “...demostrada capacidad para utilizar conocimientos, destrezas y habilidades personales, sociales y metodológicas, en situaciones de estudio o de trabajo y en el desarrollo profesional y personal”, en el Marco Europeo de Cualificaciones, la competencias se describe en términos de responsabilidad y autonomía.

Es importante considerar lo planteado por la OCDE (2000), en la sociedad del conocimiento las habilidades son cada vez más relevantes y los países con un alto nivel de habilidades se ajustarán más efectivamente a los desafíos y cambios que abre la globalización, ya que sus empresas serán más flexibles y hábiles para absorber y adaptarse a las nuevas tecnologías y los nuevos equipamientos.

Lo anterior, se complementa con lo propuesto por Teichler (2005), si bien la formación especializada sigue siendo relevante y necesaria para el desempeño laboral, su rápida

obsolescencia, el ingreso de profesionales a puestos de trabajo que no están claramente delimitados y los desajustes entre los titulados universitarios y las demandas del sistema laboral (generados por la masificación de la educación superior, los problemas de empleo general y los cambios económicos), explican el por qué las competencias generales, las habilidades sociales y la personalidad han ido adquiriendo cada vez mayor importancia. Además, (Teichler, 2005) afirma, desde el punto de vista de la inversión en capital humano, que la educación superior no parecería estar proveyendo a sus egresados de un buen retorno. Por último, el autor insinúa, que los profesionales recién egresados no se sienten entrenados de manera adecuada para cumplir con las demandas del medio laboral actual.

Sin lugar a dudas, los antecedentes presentados, origina que tanto los Gobiernos como Instituciones de Educación Superior, deban pensar en nuevas formas de enseñanza y aprendizaje de calidad. Frente a este escenario, conocer de qué manera perciben su formación, los titulados se transforma en una herramienta de gran valor para las instituciones educacionales nacionales. Puesto que, permitirá obtener retroalimentación de primera fuente, respecto a la vigencia de las metodologías utilizadas para enseñar.

2.2.1. Clasificación de Competencias

Una clasificación de competencias muy conocida es la distinción de (Becker, 1980) entre competencias generales y específicas para una empresa. (Nordhaug, 1993) ha perfeccionado más y ha ampliado la clasificación de Becker al distinguir entre competencias que son específicas para empresas (especificidad de la empresa), tareas (especificidad de la tarea) y sectores económicos (especificidad de la industria).

2.2.2. Competencias Específicas

Tal como sugiere el nombre, las competencias específicas hacen referencia a grupos de prerrequisitos cognitivos que un individuo necesita para ser capaz de trabajar de forma adecuada en un área sustantiva concreta (Weinert, 1999). Las competencias específicas a menudo se basan en un sistema de rutinas y habilidades especializadas almacenadas en la memoria, más que en capacidades cognitivas generales.

A pesar de las diferencias superficiales los tipos de competencias cognitivas subyacentes necesarias para distintas tareas a menudo son bastante comparables e incluyen, por ejemplo, amplias redes mentales de conocimientos especializados y rutinas de acción automáticas que deben controlarse con niveles de conciencia elevados y que se adquieren mediante el aprendizaje a largo plazo, la experiencia y un conocimiento profundo del tema (Patel, Kaufman y Magder, 1996).

Con esta descripción, se establece por qué las competencias específicas pueden ofrecer grandes ganancias de productividad a corto plazo. Los titulados, capaces de realizar muchas de las tareas especializadas asociadas con ciertos trabajos, resultarán atractivos para muchos empresarios, ya que necesitan menos formación en la empresa antes de poder trabajar con eficacia, y sus habilidades especializadas tenderán a ser muy productivas cuando se apliquen de forma adecuada. Sin embargo, puesto que el aprendizaje de ciertas competencias específicas ha tenido lugar a expensas de aprender otras competencias (específicas o generales), los titulados de estudios más específicos serán mucho más dependientes de cómo evolucionen con el tiempo los ámbitos que han elegido, tanto en lo que se refiere a la demanda laboral general como en lo referente a los cambios tecnológicos, dentro de dicho ámbito. Si sus competencias iniciales se tornan menos relevantes con el paso del tiempo, estos titulados deberán ser lo suficientemente flexibles como para adaptarse, por ejemplo mediante la adquisición de nuevas habilidades o mediante la adaptación de sus habilidades especializadas a otros usos.

2.2.3. Competencias Generales (genéricas, básicas o transversales)

El término “competencias generales”, abarca una diversidad de conceptos. Algunos de los más conocidos son la inteligencia, los modelos de procesamiento de información, las metacompetencias y las competencias clave. Los enfoques psicométricos, por ejemplo, tratan la inteligencia (competencia) como un sistema de capacidades y aptitudes que son más o menos independientes del contenido y el contexto, y que forman los prerequisites cognitivos para la acción consciente, el razonamiento, el aprendizaje satisfactorio y la interacción eficaz con el entorno (Carroll, 1993). Los modelos de procesamiento de la información ven la inteligencia (o la competencia general) como una máquina de procesamiento de información. Las características generales del sistema de esta máquina (es decir, la velocidad de procesamiento, la capacidad de

memoria en uso, la capacidad de procesamiento) permiten adquirir una variedad interminable de competencias (cognitivas) específicas de un ámbito.

La metacompetencia hace referencia a la capacidad de evaluar las posibilidades y limitaciones de las competencias de uno mismo, y a la capacidad de elegir el curso de acción apropiado según esta evaluación (esto incluye, si es necesario, el aprendizaje de cualquier competencia de la que se carece). Esto permite al individuo hacer un uso óptimo de sus propias competencias. Las competencias clave, le permiten a uno realizar correctamente tareas en una escala amplia de contextos. Éstas incluyen competencias básicas (como las matemáticas y habilidades lingüísticas básicas), competencias metodológicas (como la planificación para la resolución de problemas, el uso competente de los medios de información y habilidades informáticas), competencias comunicativas (como dominar otros idiomas, habilidades retóricas y habilidades de presentación oral y escrita) y competencias de razonamiento (como el pensamiento crítico y la evaluación multidimensional de las acciones propias y ajenas).

Los conceptos mencionados previamente, en relación a las competencias generales tienen como elemento común, el hecho de que pueden aplicarse en una variedad de contextos y a una variedad de contenidos. Por esta razón, estas competencias se consideran importantes de cara a la empleabilidad a largo plazo. Se piensa que algunas competencias generales contribuyen directamente a la productividad en una variedad de contextos; de otras se espera, que ayuden a los individuos a cambiar competencias específicas existentes, y a adquirir nuevas competencias específicas necesarias en situaciones laborales nuevas. Un punto algo descuidado, es que muchas competencias generales también pueden contribuir a la productividad a corto plazo, especialmente en ocupaciones que no requieren una base muy amplia de conocimientos especializados.

Del análisis de las competencias se puede destacar, que se puede adquirir y desarrollar, que están formadas por conocimientos, habilidades, valores y actitudes y que por lo tanto, se reflejan en el comportamiento y acción de las personas. Además, se clasifican en competencias específicas y genéricas, siendo estas últimas asociadas con la empleabilidad de largo plazo.

2.3. Empleabilidad como Competencia

Una vez presentado el concepto de competencia y su clasificación, se puede analizar la empleabilidad como competencia, a través de las ideas expresadas por diversos autores. En la actualidad, la competencia de empleabilidad se caracteriza porque:

- Incluye aspectos cognitivos vinculados al saber: conocer las características del mercado de trabajo, comprender el sistema y procesos asociados a la búsqueda y obtención de un empleo, creencias, teorías, percepciones, etc. Se incluyen en este apartado todos aquellos aspectos y procesos esencialmente cognitivos vinculados al diseño e implementación de una carrera profesional, con sus correspondientes aspectos asociados al corto y el largo plazo, contextuales o personales.
- Incluye cuestiones conativas relativas al saber hacer: hábitos y procesos especialmente útiles para diseñar y desarrollar la propia carrera profesional, tales como tomar decisiones, realizar planes de carrera, organizarse, etc.
- También incluye, cada vez más, cuestiones vinculadas al saber ser y al saber estar: actitudes, rasgos, valores, relaciones, inteligencia emocional y otros factores que son especialmente útiles para el diseño y puesta en práctica del proyecto de carrera profesional.
- La competencia de empleabilidad ha de demostrarse, como en realidad sucede con cualquier competencia, en un contexto determinado vinculado al empleo. Esto significa que sólo es competente en términos de empleabilidad el sujeto que efectivamente diseñe una carrera profesional y la ponga en práctica con acierto. Y esto admite grados: se puede ser más o menos competente desde el punto de vista de la empleabilidad.
- Aunque el primer responsable de su empleabilidad es el propio sujeto, hoy casi nadie discute que la Administración y los agentes sociales son responsables de favorecer un marco favorable a la empleabilidad (Martínez, 2010).

Como han señalados algunos investigadores el término competencia, y por tanto la competencia para la empleabilidad, constituye un concepto amplio y difícil de definir y de evaluar, además de ser multimedia y multidisciplinar. Amplio porque, cada vez más, incluye aspectos vinculados al ser (valores, actitudes, etc.), no sólo al saber o al saber hacer. Difícil de

definir porque, entre otras cosas, incluye elementos internos y externos al sujeto. Y es difícil de evaluar precisamente por todas esas características (García, 2006; Rodríguez, 2006).

Medina y García, definen la competencia de empleabilidad como algo más que “saberes”, sean los que sean: se trata de una configuración psicológica y social, un conjunto que sintetiza conocimientos, rasgos, destrezas y actitudes que ha de ser capaz de movilizar una persona de forma integrada para actuar con iniciativa y eficazmente ante las demandas de un determinado contexto asociado a la carrera profesional y al empleo. Para las autoras, las competencias han de apoyarse, como configuración psicológica, en el desarrollo de las capacidades cognitivas, socio-afectivas y físicas de las personas, y han de capacitarlos para desenvolverse adecuadamente en diversos contextos, tanto vitales como profesionales (Medina y García, 2005). Para Campos, la empleabilidad incluye las competencias de los sujetos para conseguir y conservar un empleo, para mejorar su trabajo, para adaptarse al cambio, para elegir otro empleo cuando lo deseen y para integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida. La competencia para la empleabilidad está estrechamente vinculada al auto-desarrollo del individuo, es decir, a que el individuo asuma el compromiso de planificar su propia vida profesional, teniendo una actitud proactiva a la hora de buscar oportunidades que lo hagan ser más empleable, dentro o fuera de la organización a la que pertenece (Campos, 2003). Rentarúa y Andrade insisten en que las personas no sólo deberán incorporar en sus vidas conceptos y contenidos específicos de su profesión u oficio, sino que deberán desarrollar estrategias y competencias suficientes y necesarias para afrontar su ingreso y permanencia en el mercado laboral (Rentarúa y Andrade, 2007).

Por su parte, los autores Rivera y Rodríguez afirman que la competencia para la empleabilidad incluye dos grandes ámbitos o apartados: competencia para la empleabilidad relativa al diseño de la carrera y el acceso al empleo; y habilidades para conservar el empleo y mejorar en él. Este segundo grupo podría incluir la competencia para integrar adecuadamente la experiencia profesional al finalizar la vida laboral (Rivera, 2004; Rodríguez 2010).

Al llegar a este punto, se puede apreciar que el concepto empleabilidad es una competencia porque involucra conocimientos, habilidades, actitudes y valores. Que está compuesta por dos dimensiones: competencias que se orientan al diseño de la carrera profesional

y acceso al empleo, y por competencias que permiten conservar el empleo y mejorar en él, que son las competencias específicas y genéricas. La implicancia de esto es que la competencia de empleabilidad se puede adquirir (por ejemplo en los sistemas educativos) y desarrollar, ya que se han logrado determinar competencias asociadas a cada una de las dimensiones señaladas. Sin embargo, es necesario señalar y recordar, que la empleabilidad se ve afectada por factores externos como por ejemplo, la economía, demografía, políticas públicas, tecnología, etc. por lo tanto, es de responsabilidad individual pero también social.

A continuación, se presentan los dos grupos de competencias para la empleabilidad: Competencias para desarrollo de la carrera profesional y para conseguir el empleo.

Las competencias que se presentan a continuación, integran aspectos vinculados al saber, al saber hacer, y al saber ser y estar. Se trata de contenidos cognitivos, afectivo-sociales y conativos. Algunas de las competencias del primer grupo, que integran la competencia para la empleabilidad se adquieren en el sistema educativo, o están integradas en otras competencias más generales, pero otras deberán adquirirse o desarrollarse a propósito. Por otra parte, el sujeto deberá demostrar en muchos procesos de acceso al mundo laboral que posee algunas competencias del segundo grupo.

- Actitud y disposición favorable y positiva ante la carrera profesional, el mundo del trabajo y las gestiones vinculadas al empleo.
- Adoptar teorías y creencias favorables a la empleabilidad, y desechar temores vinculados a la falta de experiencia, la juventud, el reducido carácter práctico de los estudios, el desconocimiento del mundo del trabajo, etc. (ANECA, 2009)
- Auto-conocimiento y conciencia del propio perfil de cualidades y limitaciones, y una actitud favorable para superar las segundas.
- Conocimiento de las características, estructuras, procesos y requisitos del mercado de trabajo, y actitud positiva ante las características del mundo laboral.
- Habilidades para inferir la evolución del mercado de trabajo, para detectar, crear y aprovechar oportunidades de empleo, para obtener información y acceder a ellas, así como para convertir las amenazas en oportunidades.

- Habilidad para desarrollar un adecuado proyecto de carrera flexible y para ponerlo en marcha, adoptando los cambios que sean convenientes en función de la evolución del contexto, especialmente el asociado al mundo del trabajo.
- Poseer y desarrollar una actitud global, amplia y dinámica respecto al mundo laboral y el mercado de trabajo, con la consiguiente favorable disposición a la movilidad geográfica.
- Competencia social y emocional, auto-estima, auto-regulación, seguridad personal, paciencia y competencia para afrontar temores y el estrés.
- Voluntad, iniciativa y acciones encaminadas hacia objetivos.
- Habilidad para gestionar la imagen personal y auto-presentarse.
- Habilidad para desarrollar el marketing personal, que en todo caso incluye la confección y presentación del currículum y de la carta de presentación en términos de ventajas/beneficios, sin ingenuidad para acceder al campo (las empresas).
- Habilidad organizativa y gestión del tiempo para concertar, iniciar, gestionar y cerrar la entrevista de trabajo y las interacciones vinculadas a la carrera profesional.
- Competencia para proponer y negociar condiciones, saber defender las limitaciones curriculares, rebatir objeciones y conseguir compromisos proponiendo la propia candidatura en términos de beneficios para la otra parte.
- Responsabilidad por su propio desarrollo profesional y competencia para hacerse cargo de sí de manera autónoma.
- Creatividad junto a razonamiento, sentido crítico y sentido común a desplegar en el diseño y puesta en marcha de la carrera profesional.
- Adopción de valores tales como: seguridad, flexibilidad, adaptabilidad, afán de superación, ética, discreción.
- Alfabetización tecnológica suficiente y gestión de medios tecnológicos para la empleabilidad.
- Meta-cognición para la empleabilidad.

Como se señaló en la introducción, muchos proyectos han surgido para analizar y potenciar la empleabilidad de los graduados de la educación superior, especialmente en EE.UU. y en Europa donde el problema del desempleo ha sido muy grave. Entre los proyectos podemos mencionar Reflex, Tuning, Cheers, cuya metodología consistía en aplicar encuestas a graduados universitarios en donde éstos, entre otras cosas, valoraban las competencias genéricas que había

adquirido en su formación universitaria. A continuación, se describe el proyecto Reflex y se listan las competencias genéricas que éste incluía.

Proyecto Reflex: Este proyecto puede considerarse continuador del Proyecto Cheers (Career after High Education: a European Research Study), desarrollado entre 1997 y 2000 por un consorcio de 9 universidades y 3 institutos de investigación europeos y una universidad japonesa, con financiación de la Unión Europea (a través del programa TSER), con el objetivo de analizar la situación de los jóvenes graduados en Europa, a través de una encuesta realizada en el año 1999 a 40.000 estudiantes que se graduaron en el curso 1994-1995 de 11 países europeos (Alemania, Francia, Italia, España, Austria, Reino Unido, Noruega, Finlandia, Suecia, Países Bajos, República Checa) y Japón. Las competencias genéricas que el proyecto consideró fueron:

1. Dominio de su área o disciplina.
2. Conocimiento de otras áreas o disciplinas.
3. Pensamiento analítico.
4. Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos.
5. Capacidad para negociar de forma eficaz.
6. Capacidad para rendir bajo presión.
7. Capacidad para detectar nuevas oportunidades.
8. Capacidad para coordinar actividades.
9. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva.
10. Capacidad para trabajar en equipo.
11. Capacidad para movilizar las capacidades de otros.
12. Capacidad para hacerse entender.
13. Capacidad para hacer valer su autoridad.
14. Capacidad para usar herramientas informáticas.
15. Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones.
16. Predisposición para cuestionar ideas propias y ajenas.
17. Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes.
18. Capacidad para redactar informes o documentos.
19. Capacidad para escribir o hablar en idiomas extranjeros.

Además de las competencias genéricas, los proyectos mencionados, incluyen descripción de las competencias específicas por carreras. Los diversos estudios de análisis de empleabilidad, suelen tomar todas o algunas de estas competencias para incluir en las encuestas que aplican a graduados universitarios.

Otro aspecto a señalar relativo a la empleabilidad, es que en muchos estudios a graduados universitarios, además del análisis de competencias se busca caracterizar la empleabilidad en cuanto a remuneraciones, sectores económicos, tipos de funciones, tiempo en tardó en encontrar trabajo, entre otras, lo que se denomina estudio de inserción laboral.

2.4. Empleabilidad de la Carrera de Ingeniería Comercial

Actualmente en Chile, el Ministerio de Educación, cuenta con una página de Internet que permite a los postulantes a las universidades conocer la empleabilidad de las carreras a las cuales se desea ingresar. Esta se denomina www.mifuturo.cl y el cálculo de la empleabilidad se determina en relación a la siguiente definición: “corresponde al porcentaje de titulados de las cohortes 2008, 2009 y 2010 que teniendo información sobre ingresos, obtuvieron ingresos iguales o superiores al sueldo mínimo en el primer año después de su titulación. Sólo se informa este dato para aquellas carreras de instituciones que contaban con al menos 25 casos válidos en la suma de las tres cohortes, donde cada cohorte debía tener más de 10 casos para poder considerarlos válidos”. El cálculo de empleabilidad estimado, mediante la mencionada página, alcanza el 80,9%¹ para los titulados de Ingeniería Comercial de La Universidad de La Frontera. En el año 2011, en Chile, se titularon 4.105 Ingenieros Comerciales. Según los datos publicados en www.mifuturo.cl el 90,4% de ellos, encontrara trabajo al primer año de egreso, recibiendo un sueldo promedio de \$910.755. Al segundo año de egreso, el 94,0% se encontrara dentro del mercado laboral, obteniendo un sueldo promedio de \$1.069.820. Los titulados de Ingeniería Comercial, poseen una de las tasas de empleabilidad más altas de Chile. La siguiente tabla, muestra las cinco universidades con mayor índice de empleabilidad para la carrera de Ingeniería Comercial.

¹ Empleabilidad al primer año. Según datos declarados octubre 2011

Cuadro 2.1. Ranking de Empleabilidad Carrera Ingeniería Comercial año 2011

<i>Universidad</i>	<i>Ranking</i>
Universidad Técnica Federico Santa María	97,5%
Universidad de Chile	96,9%
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso	96,5%
Universidad Adolfo Ibáñez	95,8%
Pontificia Universidad Católica de Chile	95,7%

Fuente: www.universite.cl

El Estudio “Mercado Laboral 2011 de Trabajando.com” confirma la alta empleabilidad de los titulados de Ingeniería Comercial, ya que es la carrera más demandada por empleadores que buscan reclutar trabajadores. El estudio fue elaborado sobre la base de más de 1 millón 600 mil vacantes de empleo publicadas durante el 2011, en toda la red de portales asociados a Trabajando.com, Universia Chile y El Mercurio, entre ellos destacan los sitios de trabajo de universidades e institutos profesionales, diarios nacionales y regionales, cámaras de comercios, asociaciones gremiales, municipalidades y empresas.

Cuadro 2.2. Carreras Más Demandadas 2011

<i>Carrera</i>	<i>Demanda 2010 (%)</i>	<i>Demanda 2011 (%)</i>
Ingeniería Comercial	7,78%	5,77%
Ingeniería Civil Industrial	3,96%	3,25%
Contador Auditor	3,41%	2,87%

Fuente: Estudio Mercado Laboral 2011 de Trabajando.com

Respecto de la renta de los ingenieros comerciales, el estudio mencionado con anterior, permite apreciar que el ingreso al quinto año de egreso aumenta con respecto al segundo año de egreso, siendo mayor el salario de los hombres por sobre las mujeres, tanto en el segundo como en el quinto año.

Cuadro 2.3. Renta Promedio Ingenieros Comerciales

<i>Carrera</i>	<i>Renta 2° año egreso mujeres</i>	<i>Renta 2° año egreso hombres</i>	<i>Renta 5° año de egreso mujeres</i>	<i>Renta 5° año de egreso hombres</i>
Ingeniería Comercial	\$873.827	\$1.036.866	\$1.167.713	\$1.621.504
Ingeniería Civil Industrial	\$1.055.899	\$1.170.961	\$1.467.994	\$1.890.185
Contador Auditor	\$662.006	\$856.451	\$827.128	\$1.177.329

Fuente: Estudio Mercado Laboral 2011 de Trabajando.com

Otro informe desarrollado por el Ministerio de Educación, entre los años 2001/02 y 2006/07, la carrera de Ingeniería Comercial, a nivel nacional, muestra el siguiente comportamiento (para el primer año post titulación):

Cuadro 2.4. Variación del Ingreso Mensual de los Ingenieros Comerciales, entre las cohortes 2001/021 y 2006/072 (al 1er año de titulación)

Carrera	Variación de la Mediana (%)
Ingeniería Comercial	1,9 % ²

Fuente: Extracto Informe: “Comparación Intertemporal de Ingresos y Probabilidad de Empleo por Carrera, al Primer Año de Titulación”, MINEDUC, 2009

De acuerdo a lo presentado en el cuadro N° 2.4., se aprecia que los titulados de Ingeniería Comercial a nivel nacional, mostraron un incremento en sus ingresos mensuales. “Dada la gran expansión de titulados de la Educación Superior (ES), un aumento o mantención del ingreso recibido (entre los titulados en los años 2000/01 y 2005/06) por los profesionales de una carrera implica que la demanda se habría expandido relativamente más que la oferta; por lo tanto, ésta es una carrera con perspectiva promisoriosa”. De lo anterior, se puede inferir que la mayor oferta de titulados de Ingeniería Comercial en el mercado y la demanda por los mencionados profesionales se ha incrementado de manera similar, registrándose un leve aumento.

Cabe mencionar, que los ingresos varían de región en región, pues la oferta y la demanda por profesionales es distinta y la especificidad de los profesionales de una misma carrera puede variar a través de las distintas universidades a través del país (Meller, Lara, y Valdés; 2009). Para

² Las remuneraciones están expresadas en pesos reales de Junio 2009 (por lo que ya controlan por inflación). Como lo que se está midiendo realmente es lo que sucede intertemporalmente, no importa realmente cual es el deflactor utilizado; obviamente importa que haya una conversión de pesos corrientes a pesos constantes.

Ingeniería Comercial, los mayores ingresos se encuentran en la quinta región, seguida por la región metropolitana y en tercer lugar se ubicaría la zona norte del País. De manera contraria, los ingresos más bajos para los Ingenieros Comerciales, se registraron en la zona sur, seguidos por la octava región (ver cuadro 2.5), lo que podría explicarse en función del alto grado de concentración de las empresas nacionales, en las mencionadas regiones.

Respecto a la posibilidad de estar empleado entre los años 2006/2007, las regiones muestran un mejor escenario para la carrera de Ingeniería Comercial, son la Región Metropolitana seguida por la quinta región. El resto del país, muestra un comportamiento relativamente homogéneo en torno a la probabilidad de los Ingenieros Comerciales de encontrar un trabajo remunerado después de su titulación.

Cuadro 2.5. Ingreso mensual de los titulados de Ingeniería Comercial, por regiones, 2006-2007
(al 1er año de titulación, pesos de 2009)

<i>Carrera</i>	<i>Norte (XV, I, II, III, IV)</i>			<i>V Región</i>		<i>R. Metropolitana</i>		<i>VIII Región</i>		<i>Sur (VI, VII, IX, XIV, X, XI, XII)</i>	
	Ingreso Medio	Ingreso Mediano	Ingreso Medio	Ingreso Mediano	Ingreso Medio	Ingreso Mediano	Ingreso Medio	Ingreso Mediano	Ingreso Medio	Ingreso Mediano	
Ingeniería Comercial	904.563	593.542	1.016.521	787.033	980.006	839.024	730.155	632.640	614.452	493.695	

Fuente: Extracto Informe: “Carreras Universitarias (por región): Comparación interregional de ingresos al primer año y probabilidad de encontrar empleo. Octubre 2009. Patricio Meller, Bernardo Lara, y Gonzalo Valdés”

Cuadro 2.6. Probabilidad de tener un trabajo remunerado después de titulación para Ingeniería Comercial, por regiones (al 1er año de titulación)

<i>Carrera</i>	<i>Norte (XV, I, II, III, IV)</i>		<i>V Región</i>		<i>R. Metropolitana</i>		<i>VIII Región</i>		<i>Sur (VI, VII, IX, XIV, X, XI, XII)</i>	
	P(empleo)	P(empleo)	P(empleo)	P(empleo)	P(empleo)	P(empleo)	P(empleo)	P(empleo)	P(empleo)	
Ingeniería Comercial	0,84	0,87	0,91	0,84	0,85					

Fuente: Extracto Informe: “Carreras Universitarias (por región): Comparación interregional de ingresos al primer año y probabilidad de encontrar empleo. Octubre 2009 .Patricio Meller, Bernardo Lara, y Gonzalo Valdés”

Al analizar las tablas mostradas con anterioridad, se puede concluir que durante los años en estudio, los titulados de Ingeniería Comercial de nuestro país, han registrado evoluciones positivas tanto en términos de remuneración como de probabilidad de encontrar empleo al primer año post-titulación.

2.4.1. Competencias de Empleabilidad de los Ingenieros Comerciales.

Existen pocos estudios, que se refieran de manera específica, a las competencias de empleabilidad que los Ingenieros Comerciales debieran poseer, para tener un ingreso al mercado laboral más exitoso. Al respecto, se puede señalar el estudio “Análisis de las competencias en el Ingeniero Comercial en un entorno competitivo” (Fecci y Molina, 2005) en donde mencionan las siguientes competencias que los ingenieros del siglo XXI deberían poseer:

- Manejo de conflictos
- Impulso emprendedor
- Asertividad
- Capacidad de motivar
- Innovación
- Pensamiento analítico
- Liderazgo
- Manejo de equipos
- Valores éticos y morales
- Flexibilidad ante los cambios

En el mismo sentido, la consultora Price Waterhouse, encargada de seleccionar profesionales, en su estudio publicado en la revista Gestión año 2009, señala las siguientes competencias que deberían tener los Ingenieros Comerciales:

- Capacidad para dirigir personas
- Adaptabilidad a los cambios
- Liderazgo
- Trabajo en equipo

Resumiendo, pese al gran número de titulados de Ingeniería Comercial que egresan cada año, el índice de empleabilidad de la carrera es alto, lo que se confirma con estudios de intermediación laboral como es trabajando.com, al señalar que la carrera de Ingeniería Comercial es la más demandada por los empleadores en búsqueda de personal. Esto contrasta, con la escasez de estudios relativos a las competencias de empleabilidad de los Ingenieros Comerciales. Sin embargo, se pueden asociar a las competencias genéricas que muchos grupos de investigación (Proyecto Reflex, Tuning, Universidades públicas catalanas) han definido como competencias esenciales que promueven una alta empleabilidad y que fueron mencionadas en secciones anteriores. Por lo tanto, la presente investigación tomará como base esas competencias genéricas para analizar la empleabilidad de los titulados de Ingeniería Comercial de la Universidad de la Frontera. Como base, se tomará la encuesta de las Universidades Públicas Catalanas, que define las competencias genéricas que los titulados deben valorar y que serán descritas en el capítulo donde se describe la metodología.

2.5. Empleabilidad y Perspectiva de Género

En este punto, se analizará el contenido de la perspectiva de género y su relación con la empleabilidad. Para ello, en primer término se presentará la evolución de los enfoques o estrategias utilizados para abordar la situación de las mujeres.

2.5.1. Estrategias del Enfoque Mujeres en el Desarrollo (Moser, Caroline, 1995)

Entre los enfoques o estrategias que han surgido en torno a la situación de la mujer se encuentran:

- **Estrategias de Bienestar:** Identifica a las mujeres como parte de los “grupos vulnerables” y desarrolla programas dirigidos al bienestar familiar, concentrándose en las mujeres y los niños. Es la propuesta de programas para mujeres que son madres.
- **Estrategias de Equidad:** Su preocupación fundamental es la desigualdad entre hombres y mujeres, tanto en la esfera pública como privada. Obtuvo su máximo respaldo en 1975, con el inicio de la década de la mujer de Naciones Unidas.

- **Estrategia Anti pobreza:** Su eje está en el rol productivo de la mujer. Plantea que el origen de la desigualdad está en la falta de acceso a la propiedad privada de la tierra y el capital, y en la discriminación sexual en el mercado laboral. Propone fundamentalmente aumentar las oportunidades de la mujer de escasos recursos.
- **Estrategia de la Eficiencia:** Argumenta que un aumento de la participación económica femenina, dará lugar a un desarrollo simultáneamente eficiente y equitativo. Este enfoque se desarrolla en pleno período de ajuste estructural, y refleja un reconocimiento de la subutilización del 50% de los recursos, se plantea la necesidad de aprovechar esos recursos y de disminuir el impacto diferencial de género de las políticas de ajuste.
- **Estrategia de generación de poder para las mujeres (GED):** Es producto de la experiencia de las organizaciones de mujeres del Tercer Mundo y del feminismo. Sostiene que las mujeres enfrentan diferenciadamente la discriminación de acuerdo a su raza, su condición económica y su posición social. Destaca la importancia del poder para las mujeres, no sólo en cuanto a las posibilidades de cambio y equidad, sino también en cuanto al desarrollo de la capacidad de las mujeres para aumentar su confianza y fortaleza colectiva. Su énfasis está en los cambios estratégicos de género.

2.5.2. Enfoque o Perspectiva de Género

La categoría de género es un concepto analítico-operativo. Su utilidad analítica sirve tanto para orientar la formulación de proyectos y programas, como para rediseñar las intervenciones y políticas públicas en su sentido más amplio, ya sea dando nuevos énfasis, redistribuyendo la asignación de recursos, rediseñando sistemas de información o seguimiento, generando nuevos procedimientos y normas, etc. (Faúndez, Guerrero y Quiroz, 2010). La categoría de género, hace referencia a los procesos económicos, sociales y culturales que definen y determinan las diferencias de oportunidades y condiciones de vida de mujeres y hombres en la sociedad.

En todas las sociedades las características de mujeres y hombres han estado influidas por múltiples factores, entre otros se encuentran factores históricos, económicos, religiosos, culturales y étnicos. Estas características resultan en experiencias, oportunidades, perspectivas y prioridades diferentes entre mujeres y hombres. El enfoque o perspectiva de género, busca considerar y modificar los roles históricos y subordinados en cada sexo, y otorgar igualdad de

posibilidades de beneficiarse de las oportunidades del desarrollo y también de contribuir a éste.

Una herramienta esencial para la perspectiva de género es el análisis de género, definido como un proceso de trabajo que permite considerar las diferencias que existen entre hombres y mujeres respecto de sus realidades sociales, roles que tienen en la sociedad, expectativas y circunstancias económicas (entre otros).

En lo que respecta al trabajo de investigación, el análisis de género apunta a detectar si la empleabilidad de las tituladas y los titulados de la Carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad de La Frontera, presenta diferencias en cuanto a sus características y en la valoración de competencias (formación y adecuación al cargo).

2.5.3. Empleabilidad desde una Perspectiva de Género

Al analizar la empleabilidad desde la perspectiva de género se pone en evidencia no sólo que las mujeres han estado sometidas a particulares barreras culturales en materia de contratación y se han encontrado tradicionalmente alejadas de los canales de creación y usufructo de la riqueza, sino que sus contenidos no son universales. Cuando se cruza género con raza, pertenencia a diferentes culturas, condición rural o urbana, se constata que las competencias requeridas tienen que ver con los contextos de vida de cada persona, (Guzmán, Virginia; Irigoin, María E, 2000). En lo que respecta a América Latina, según la Organización Internacional del Trabajo los principales elementos de la evolución de la situación laboral en los noventa, según género fueron (OIT, 2006):

Principales aspectos positivos:

- Disminuye la brecha de participación entre hombres y mujeres.
- Disminuye la brecha de participación entre las mujeres pobres y las demás.
- La tasa de ocupación de las mujeres crece más que la de los hombres (las mujeres absorben la mayor parte de los empleos generados en la década).
- Disminuye moderadamente la brecha de ingresos.

- Disminuye moderadamente la brecha de informalidad: de cada 100 nuevos empleos femeninos, 54 fueron generados en la economía informal, mientras para los hombres esa cifra alcanzó 70.

Principales aspectos negativos:

- Aumenta significativamente la tasa de desempleo de las mujeres, en especial de las más pobres.
- Se amplía la brecha de desempleo entre hombres y mujeres.
- En los tramos superiores de escolaridad (estudios post secundarios) la brecha de ingresos entre hombres y mujeres sigue siendo alta.
- El porcentaje de mujeres ocupadas en la economía informal sobre el total de la fuerza de trabajo femenina es superior al porcentaje de hombres en esa situación y ha aumentado.
- La mitad de las ocupaciones están sexualmente estereotipadas, las mujeres insertas en estas ocupaciones son las que reciben las remuneraciones más bajas y son las menos protegidas por la seguridad social.
- El porcentaje de mujeres que no cuenta con ningún tipo de protección social es superior al porcentaje de hombres en esa situación y ha aumentado.
- Ha disminuido levemente el porcentaje de mujeres que labora en media jornada, y ha aumentado las jornadas muy cortas (hasta 20 horas semanales) y las muy largas.
- Cada vez más, las personas están migrando, tanto legal como ilegalmente, en busca de empleo. Las mujeres trabajadoras migrantes se cuentan entre las más vulnerables y expuestas a la explotación y al abuso. El tráfico internacional de mujeres, niñas y niños, es uno de los problemas más serios y de más rápido incremento en nuestros días.

2.5.4. Competencias para la Empleabilidad desde la Perspectiva de Género

Teniendo en cuenta el contexto actual del empleo, así como las barreras y limitaciones que aún siguen enfrentando las mujeres y los diversos grupos afectados por discriminación y vulnerabilidad, cabe preguntar ¿cuáles serían las competencias clave, los conjuntos de saberes para resolver con autonomía, reflexión y flexibilidad la obtención, organización y planificación del propio trabajo así como del proyecto de vida? Haciendo abstracción de las diversas

categorizaciones disponibles, se entienden como claves (Guzmán, Virginia; Irigoin, María E., 2000):

- **Las competencias básicas:** para aprender a aprender. Entre ellas se destacan la expresión oral y escrita, las matemáticas aplicadas, un segundo idioma así como las capacidades para situar y comprender, de manera crítica, los datos de la realidad que llegan de fuentes múltiples, para elaborar criterios de elección y para tomar decisiones.
- **Las competencias transversales:** referidas a la capacidad de aprender a hacer y a emprender, en el sentido de movilizar y adaptar conocimientos y capacidades a circunstancias nuevas. Son de especial significación para las mujeres porque les amplían el espectro de alternativas y le dan movilidad horizontal. Se destacan la capacidad de anticipar amenazas y oportunidades, de integrar y desarrollar una visión sistémica de la realidad, de organizar, planificar y gestionar la tarea, los recursos - especialmente, el tiempo y la información-, así como de adquirir una cultura tecnológica.
- **Las competencias actitudinales:** destinadas a aprender a ser, a fortalecer la identidad y eliminar las autolimitaciones. Vale la pena tener presente aquí que, en la sociedad actual, la autoestima y el respeto propio aparecen ligados a mantener un empleo, sea cual sea éste y que el desempleo trae aparejado aislamiento social y conflictos personales y familiares. Para las mujeres el desarrollo de estas competencias es fundamental para superar barreras mentales y sociales que limitan su posicionamiento y empoderamiento. Entre ellas merecen priorización las habilidades personales (reforzamiento de la identidad y seguridad personal y de género, auto-responsabilidad y protagonismo en el propio proceso de empleo-formación, autonomía) y las interpersonales o sociales (trabajo en grupo, responsabilidad y autorregulación, relacionamiento personal, capacidad de negociación, saber escuchar y comunicarse, discriminación emocional en las situaciones laborales, etc.)
- **Las competencias técnico-sectoriales:** que contextualizan y complementan el aprender a hacer. En el caso específico de las mujeres significan: diversificación, valorización de viejas competencias desarrolladas en otros ámbitos y creación de nuevas competencias para los nichos emergentes de empleo. Con relación a la especialidad tecnológica, la actualización es, cada vez más, adquirida en el propio trabajo y algunas empresas prefieren tomarlas a su cargo. El aprendizaje en el lugar del trabajo así como el

autoaprendizaje, facilitados por las oportunidades que ofrecen las TIC está transformando radicalmente las metodologías y prácticas formativas.

Esta conceptualización de la empleabilidad desde la perspectiva de género, es particularmente pertinente para el diseño y la gestión de la formación para la economía informal, las micro, pequeñas y medianas empresas y los grupos vulnerables. En estos ámbitos, el protagonismo del sujeto debe ser abordado y fortalecido para que se torne capaz de identificar oportunidades y de gestionar sus propios caminos laborales, ya sea mediante el empleo independiente, microempresarial o en aquellas actividades que pueden resultar competitivas.

Esta revisión del concepto de empleabilidad desde la perspectiva de género, ha permitido orientar el trabajo de investigación con miras a la realización de un análisis de género, a fin, de detectar si es que hay igualdad o existen diferencias en las características y valoración de competencias de empleabilidad entre las tituladas y los titulados de Ingeniería Comercial de la Universidad de La Frontera. Del mismo modo, nos ha entregado una visión sobre qué competencias se asocian con la perspectiva de género.

CAPÍTULO 3
MARCO METODOLÓGICO

Capítulo 3. Marco Metodológico

En esta sección, se detallará la metodología utilizada para obtener la información necesaria que permitirá, analizar la empleabilidad en el primer cargo, de los titulados de la carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad de La Frontera, período 2002 al 2011 considerando una perspectiva de género. A su vez, se especificarán las características del instrumento base utilizado, se fundamentarán las razones de su adopción, y se determinará la muestra de titulados a quienes se les aplicará el cuestionario.

3.1. Elección y Fundamentación Instrumento Base

En el análisis del marco teórico desarrollado en la sección anterior, se apreció la importancia de las competencias genéricas (blandas o claves) en la empleabilidad a largo plazo, y los esfuerzos realizados por investigadores, para identificar un grupo de competencias genéricas, que contribuyan a que los titulados universitarios tengan una exitosa inserción en el mercado laboral. En este sentido, la presencia del grupo de competencias genéricas en los titulados de Ingeniería Comercial de la Universidad de La Frontera, será valorado tomando como instrumento base la “Encuesta de Inserción Laboral de los Graduados de Universidades Públicas Catalanas”, el cual, es confeccionado y aplicado por la Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU Catalunya); con el apoyo de los Consejos Sociales de las Universidades Catalanas. Cabe mencionar, que la “Encuesta de Inserción Laboral de los Graduados de Universidades Públicas Catalanas” ha sido aplicada a más de diez mil graduados desde el año 2001 a la fecha, con una periodicidad de 3 años, hechos que demuestran su seriedad y vigencia.

3.2. Tipo de Investigación

Se plantea una investigación descriptiva y exploratoria, desarrollada sobre la base de una metodología cuantitativa y empírico-analítica, mediante la técnica de encuesta en formato cuestionario. Comprendiendo, que la metodología adoptada para el desarrollo de la investigación,

es la más apropiada para la fase exploratoria donde lo que se pretende es analizar la empleabilidad en el primer cargo, de los titulados de Ingeniería Comercial de La Universidad de La Frontera, periodo 2002 – 2011 y es “Exploratoria debido a que se aplica a problemas de investigación nuevos o poco conocidos y constituyen el preámbulo de otros diseños” (Hernández, Fernández y Baptista; 2003). Se considera exploratorio, puesto que el tema se ha sido poco estudiado o poco abordado con anterioridad, y existe escasa información publicada sobre la Empleabilidad de los Ingenieros Comerciales en Chile.

De manera conjunta, se considerará el estudio como descriptivo, puesto que “comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos” (Tamayo, 1988). Según Danhke (1989), también busca especificar las propiedades, características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

3.3. Descripción del Instrumento

El instrumento base para la confección de la Encuesta 2012, fue la “Encuesta de Inserción Laboral de los Graduados de Universidades Públicas Catalanas”, el cual, es confeccionado y aplicado por la Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU Catalunya); con el apoyo de los Consejos Sociales de las Universidades Catalanas.

Actualmente, esta encuesta ha sido aplicada a más de diez mil graduados y es el principal instrumento para la promoción y evaluación de la calidad en el sistema universitario catalán (Ver Anexo A). Para proceder a la utilización del mencionado instrumento, se solicitó permiso a la agencia creadora de la encuesta, el cual, fue aceptado (Ver Anexo B y C)

El Esquema Estructural Encuesta 2012: Titulados Ingeniería Comercial Universidad de La Frontera será el siguiente:

1. Identificación del Titulado
2. La Transición al Empleo

3. Características del Cargo Actual
4. Factores de Contratación Primer Cargo
 - Conocimientos Teóricos.
 - Conocimientos Prácticos.
 - Idiomas
 - Informática y Nuevas Tecnologías.
 - Personalidad-Habilidades Sociales.
 - Capacidad en Gestión y Planificación.
 - Capacidad de Trabajar en Equipo.
 - Formación Global Universitaria.
5. Valoración del nivel de formación recibida y su adecuación al puesto de trabajo Primer Cargo.
 - Nivel y Utilidad de la Formación Teórica.
 - Nivel y Utilidad de la Formación Práctica.
 - Nivel y Utilidad de la Formación en Competencias Transversales:
 - Interpersonales: comunicación, trabajo en equipo y liderazgo
 - Cognitivas: resolución de problemas, pensamiento crítico y creatividad
 - Instrumentales: idiomas, informática y documentación.
 - Gestión y Planificación.
6. Satisfacción con los estudios realizados y universidad.

El mencionado instrumento, fue aplicado desde el 24 de Septiembre al 19 de Octubre del 2012, de manera digital y presencial, durante el periodo mencionado con anterioridad. Mediante la aplicación de las encuestas, se recogió información sobre la experiencia respecto el primer empleo, de los Titulados de Ingeniería Comercial de la Universidad de La Frontera. A su vez, se logró conocer la percepción y valoración de los titulados, respecto a la formación recibida en base a sus expectativas y experiencias. El instrumento mide tres dimensiones básicas, en relación a la primera experiencia laboral, las cuales son: Factores de Contratación, Percepción y Valoración del Nivel de Formación Recibida y la Utilidad de la Formación para el desempeño en el trabajo, Satisfacción con los estudios y Universidad.

Para la categorización de las preguntas que van desde la número 19 a la 26, se utilizó la siguiente escala de likert:

<i>Nota</i>	<i>Clasificación</i>
1	Sin Importancia
2	Casi sin Importancia
3	Poca Importancia
4	Neutro
5	Importante
6	Más que Importante
7	Muy Importante

De manera conjunta, se utilizará una segunda escala de likert con el objetivo de estandarizar las respuestas de la pregunta número 27.

<i>Nota</i>	<i>Clasificación</i>
1	Muy Malo
2	Malo
3	Menos que Regular
4	Regular
5	Bueno
6	Más que Bueno
7	Muy Bueno

3.4. Población y Muestra

El universo de la presente investigación, es el número de Titulados de Ingeniería Comercial Universidad de La Frontera, periodo 2002 al 2011, los que ascienden a 483 titulados, de los cuales, el 52,6% son mujeres, respondiendo a 254 personas y 229 son varones, los que representan el 47,4%. La muestra del estudio, se encuentra compuesta por 87 titulados de Ingeniería Comercial, Universidad de La Frontera, entre los años 2002 y 2011, representando un

18,01% del universo teórico. El porcentaje de muestra alcanzado, se encuentra dentro los parámetros válidos, puesto que existe dispersión de la muestra, lo cual se fundamenta en la modalidad de aplicación de encuestas, las cuales fueron de manera presencial y online. A su vez, los encuestados se desempeñan en empresas pertenecientes a distintos sectores económicos (Público y Privado), de diferentes rubros y se encuentran situados en distintos lugares geográficos, lo cual permite considerar el porcentaje de la muestra como válido. El tipo de muestreo utilizado en la investigación, es el muestreo por conveniencia dividido entre hombres y mujeres, para apreciar las diferencias en el análisis de las encuestas. A su vez, es importante tener en consideración, las diversas dificultades que se presentaron durante el desarrollo de las encuestas, tales como:

- Correos electrónicos de titulados caducados.
- Encuestas incompletas.
- Titulados que manifestaron no querer ser partícipes de la encuesta.
- Encuestas de titulados que no se encontraban dentro del periodo contemplado en la investigación; ratificando el tipo de muestreo adoptado en la investigación.

Cabe mencionar, que éstos problemas ocurren frecuentemente en estudios de seguimiento a egresados, sobre todo cuando ha transcurrido un tiempo apreciable desde su titulación.

3.5. Fuentes de datos

La revisión bibliográfica se realizó en base a: fuentes primarias, secundarias y terciarias.

3.5.1. Fuentes de Datos Primarias

La fuente de investigación fue esencialmente de carácter primario, puesto que los datos fueron obtenidos, mediante la aplicación de encuestas de manera online y presencial, a Ingenieros Comerciales Titulados de la Universidad de La Frontera, Periodo 2002 al 2011. Otra fuente de carácter primario utilizada, fue literatura relacionada con: empleabilidad, educación superior, competencias laborales, y género.

3.5.2. Fuentes de Datos Secundarias

La fuente secundaria utilizada fueron bases de datos tales como: scielo, redalyc, puesto que responden a bases de datos con la mayor cantidad de artículos publicados en Sudamérica. De manera conjunta, se utilizaron bases de datos del: Instituto Nacional de Estadísticas (INE), Ministerio de Educación, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Y por último, se utilizaron diversos informes sobre la percepción de la calidad de la educación de los titulados, así como tesis de Ingeniería Comercial relacionadas principalmente con competencias de egreso de los mencionados profesionales.

3.5.3. Fuentes de Datos Terciarias

Las fuentes terciarias revisadas fueron conferencias y simposios relacionados esencialmente con temas de educación superior, empleabilidad y competencias laborales.

3.6. Diseño de Investigación

Como se ha mencionado con anterioridad, la presente investigación tendrá un carácter cuantitativo, por el tipo de instrumento utilizado para la recolección de datos, en este caso puntual el instrumento denominado “Encuesta 2012: Titulados Ingeniería Comercial Universidad de La Frontera”.

El proceso de obtención de datos, se desarrolló de la siguiente manera:

1. Búsqueda de información relacionada con los tópicos a tratar en la investigación.
2. Selección del instrumento a utilizar, para la recolección de datos.
3. Creación de bases de datos sobre la población seleccionada.
4. Aplicación del instrumento seleccionado.

5. Tabulación y orden de los datos con el programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences, versión 19 (SPSS.19)
6. Confección de tablas y gráficos, que proporcionarán insumos para el posterior análisis.
7. Análisis y discusión de los datos obtenidos.
8. Conclusiones y Proyecciones.

3.6.1. Trabajo de Campo

El trabajo de campo se inició con la búsqueda y selección del instrumento base de la investigación, el cual se denomina: “Encuesta de Inserción Laboral de los Graduados de Universidades Públicas Catalanas”. Con el objeto de utilizar y modificar el instrumento seleccionado, se solicitó autorización a la Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU Catalunya); obteniendo una respuesta favorable el día 11 de enero del año 2012.

Posterior a ello, se realizaron modificaciones al instrumento original, con el objetivo de contextualizar el instrumento base, al contexto nacional. Dentro de los cambios desarrollados, se encuentran el cambio del nombre del instrumento base, denominándose en la investigación: “Encuesta 2012: Titulados de Ingeniería Comercial Universidad de La Frontera”. Otro cambio de relevancia, fue la creación de un cuadro dirigido a los encuestados, en el cual se presenta la encuesta y se hace referencia, a la confidencialidad en la información proporcionada por los encuestados. Cabe mencionar, que las acciones mencionadas con anterioridad, fueron gestionadas con la colaboración de la señora Karina Sandoval, académica de la carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad de la Frontera y profesora guía de la presente investigación.

La toma y recolección de encuestas, se desarrolló durante el período que comprende desde el 24 de Septiembre al 19 de Octubre del 2012. Las encuestas fueron tomadas de manera digital y presencial. De manera digital, mediante la creación de un link, en el cual los titulados tenían acceso a la encuesta de manera online. Y presencial, a través de visitas a sucursales bancarias y grandes tiendas de la ciudad de Temuco. Cabe destacar, que previo a la aplicación de encuestas fue proporcionada una base de datos de manera confidencial y con fines exclusivamente académicos. Durante el proceso, se realizaron 87 encuestas representando un 18,02% del universo de la investigación. Una vez finalizado el proceso, se procedió a modelar la encuesta utilizando el programa estadístico denominado Statistical Package for the Social Sciences,

versión 19 (SPSS.19) obteniéndose un alfa de cronbach de 0,79 que indica una aceptable consistencia de los datos obtenidos. Posterior a ello, se realizaron cruces de información en función al género y diversas preguntas de la encuesta, vinculadas directamente a los objetivos planteados en la investigación.

CAPÍTULO 4
ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE DATOS Y
DISCUSIÓN

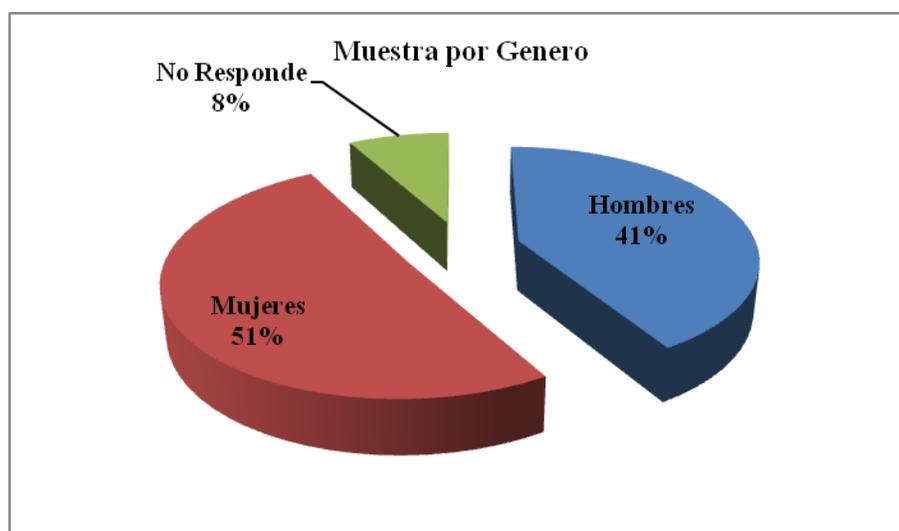
Capítulo 4. Análisis Descriptivo de Datos y Discusión

En este capítulo, se analizan los datos recopilados y se determina si de acuerdo a los resultados, los titulados de Ingeniería Comercial de la Universidad de La Frontera, perciben que han sido formados con las características de empleabilidad necesarias para afrontar el mercado laboral.

La metodología de análisis que se utilizará será escoger preguntas ejes e ir complementándolas con información y datos recogidos de otros ítems de la encuesta utilizada en esta investigación, todo lo anterior con el objetivo de fundamentar y brindar respuesta a los objetivos del presente trabajo.

Previo al análisis de los objetivos, mediante la técnica enunciada con anterioridad, se considera de relevancia mostrar la composición de la muestra de 87 titulados de Ingeniería Comercial de la Universidad de La Frontera, por género. En el gráfico N° 1, se exhibe que el 51% de los encuestados pertenecen al género femenino, equivalente a 44 mujeres encuestadas. El género masculino tiene una participación del 41%, equivalente a 36 encuestados y por último, se registra la presencia de 7 personas que no definen su género, alcanzando un 8% de la muestra.

Gráfico 1: Muestra por Género



Fuente: Elaboración Propia

A continuación, se comenzará con el análisis de los objetivos, en base a la metodología descrita.

4.1. Percepción y valoración de competencias de empleabilidad de los titulados de Ingeniería Comercial

Para dar respuesta empírica a este objetivo de investigación, se seleccionaron las preguntas número 4 y 27, puesto que entregan información pertinente a la interrogante en cuestión.

4.1.1. Tiempo invertido en encontrar trabajo.

Como se observa en cuadro 4.1, el 64% de los titulados de la Universidad de La Frontera, Temuco encontró trabajo antes del año, post titulación. Un dato de relevancia, es que el 15% de los encuestados trabajaba antes de acabar la carrera.

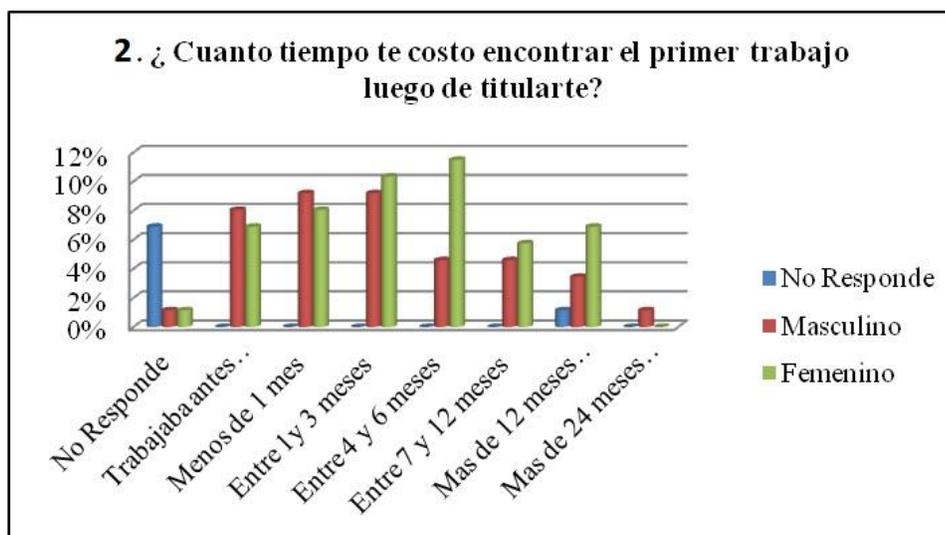
Cuadro 4.1. Resultados Muestra Tiempo Invertido en Encontrar Trabajo.

4.1. ¿Cuánto tiempo te costó encontrar el primer trabajo luego de titularte?									
	No Responde	Trabajaba antes de acabar la Carrera	Menos de 1 mes	Entre 1y 3 meses	Entre 4 y 6 meses	Entre 7 y 12 meses	Más de 12 meses y menos de 24 meses	Más de 24 meses y menos de 36 meses	Total
No Responde	7%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	8%
Masculino	1%	8%	9%	9%	5%	5%	3%	1%	41%
Femenino	1%	7%	8%	10%	11%	6%	7%	0%	51%
Total	9%	15%	17%	20%	16%	11%	11%	1%	100%

Fuente: Elaboración Propia

Desde la perspectiva de género se registra una brecha entre varones y mujeres, el 35% de las encuestadas manifiesta haber encontrado empleo antes de los 12 meses, en contraste con el 28% de los encuestados pertenecientes al género masculino. Registrándose una brecha en este ámbito del 7%, lo que se visualiza en el siguiente gráfico.

Gráfico 2: Resultados Muestra Tiempo Invertido en Encontrar Trabajo

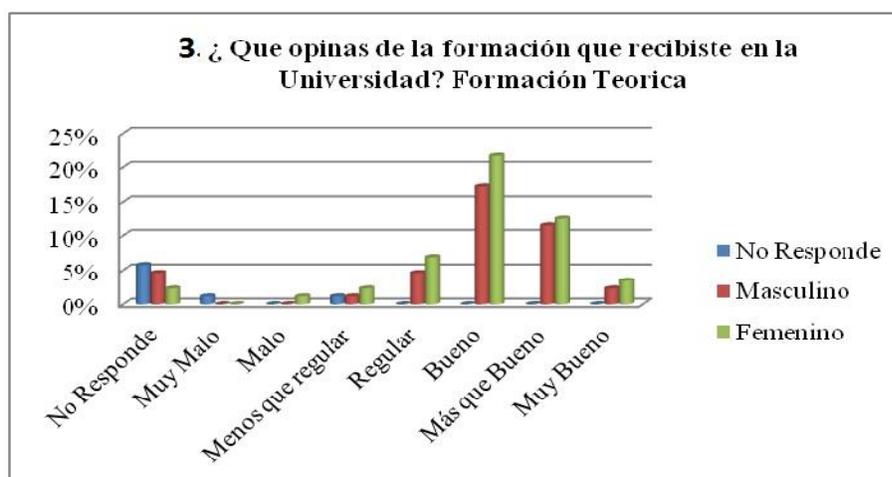


Fuente: Elaboración Propia

4.1.2. Percepción de la formación Teórica y su adecuación al puesto de trabajo

La formación teórica, se presenta bien evaluada, puesto que el 68% de los encuestados, la calificó como “bueno” o “más que bueno”. Respecto al género, se aprecia que el 35% de las mujeres considera que su formación fue de “bueno” a “más que bueno”, evidenciando un porcentaje de aprobación mayor que el género masculino en 7 puntos porcentuales. Por su parte, sólo un 28% de los varones consideraron que su formación fue de bueno a más que bueno.

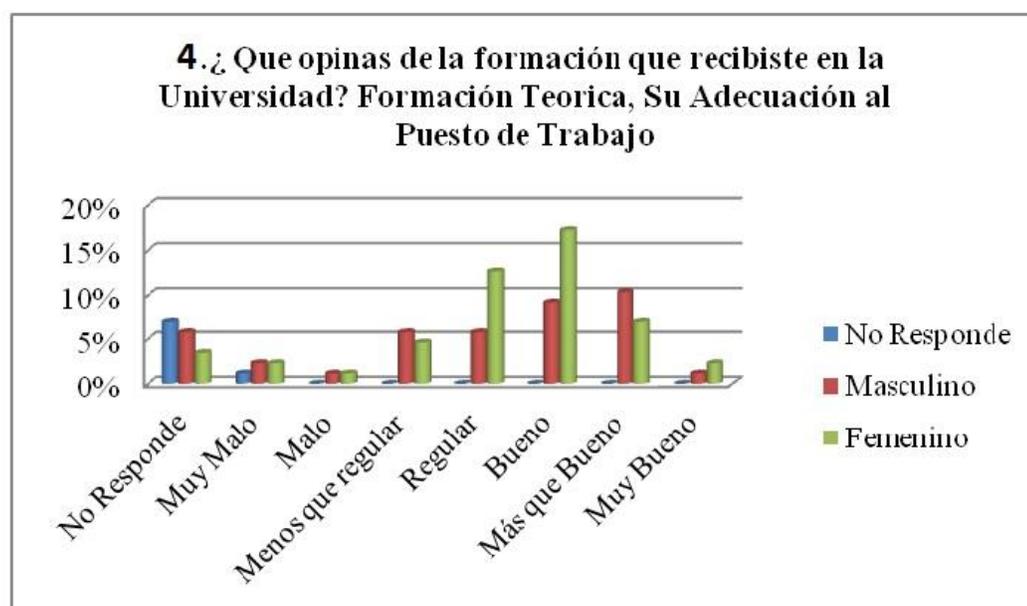
Gráfico 3: Resultados Percepción Formación Teórica



Fuente: Elaboración Propia

Ahora bien, respecto a la formación teórica y su adecuación al puesto de trabajo, un 43% de los encuestados considera que fue de bueno a más que bueno. Desde la perspectiva de género, se observa que las tituladas son menos críticas que los varones, al momento de evaluar la formación teórica y su adecuación al puesto de trabajo, con un 24% de aprobación, concentrándose la mayoría entre el rango que va de bueno a más que bueno. Por su parte, sólo el 19% de los titulados pertenecientes al género masculino, considera que su formación le permitió adecuarse de buena manera a su puesto laboral. Lo anterior, se ve claramente reflejado en el siguiente gráfico.

Gráfico 4: Resultados Percepción Formación Teórica y su Adecuación al Puesto de Trabajo



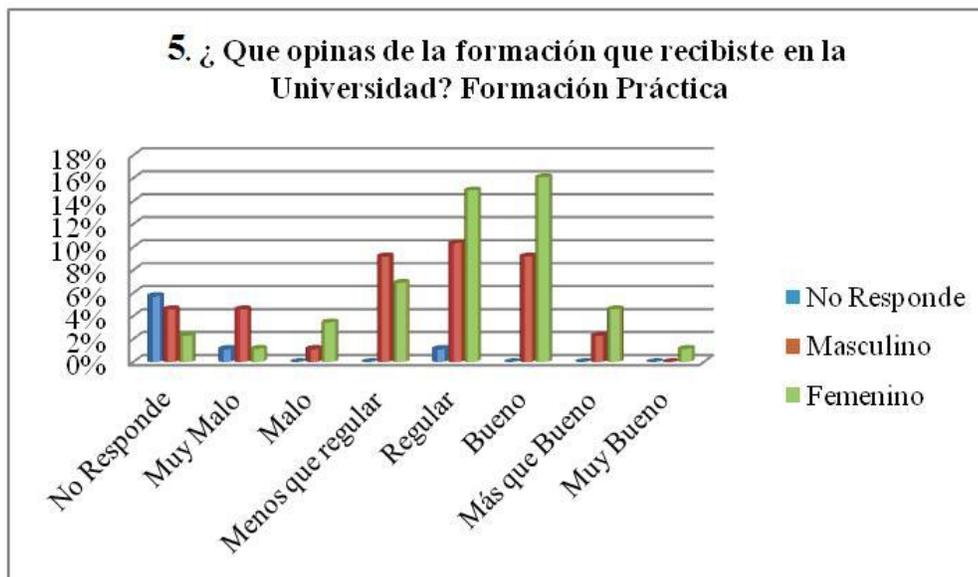
Fuente: Elaboración Propia

4.1.3. Percepción de la formación Práctica y su adecuación al puesto de trabajo

Se entiende por formación práctica, aquel conocimiento que se adquiere por medio de la experiencia. Lo anterior, se fundamenta en los paradigmas constructivistas en que las personas aprenden realizando ejercicios como si se tratara de la vida real con el objetivo de adecuarse de forma más efectiva al mundo laboral. El 51% de los titulados, opinan que la formación práctica fue de regular a buena, reflejando un leve grado de insatisfacción en relación a este ámbito. Al analizar por género, se puede establecer que los varones son el grupo más crítico de la formación práctica

con sólo un 19% de aprobación entre las clasificaciones que van de regular a bueno, sin embargo, muestran respuestas relativamente homogéneas a lo largo de todos los valores de la pregunta en cuestión. Por su parte, las mujeres tienen una percepción más positiva de la formación práctica concentrándose las respuestas entre regular y bueno, con un 15% y 16% respectivamente.

Gráfico 5: Resultados Percepción Formación Práctica

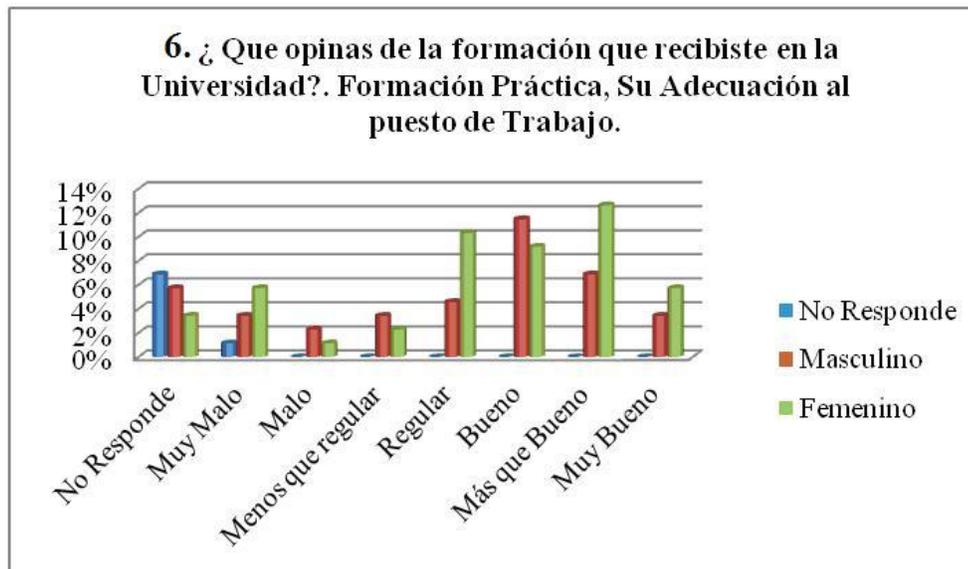


Fuente: Elaboración Propia

La adecuación de la formación práctica al puesto de trabajo, es mejor valorada que la formación de la misma. En este caso, el 56% de la muestra considera que su adecuación va desde Regular (15%), Bueno (21%) y Más que Bueno (20%). Sin embargo, las mayorías se concentran en las clasificaciones bueno y más que bueno (ver gráfico N°6).

Según la muestra por género, se observa que el 32% de las encuestadas opina que su formación práctica y su adecuación al puesto de trabajo, fue de regular a más que bueno. Desde la perspectiva del género masculino, sólo el 23% de los encuestados, opina que la adecuación de la formación práctica fue de regular a bueno.

Gráfico 6: Resultados Percepción Formación Práctica y su adecuación al puesto de Trabajo.



Fuente: Elaboración Propia

4.1.4. Percepción de la formación en Expresión Oral y su adecuación al puesto de trabajo.

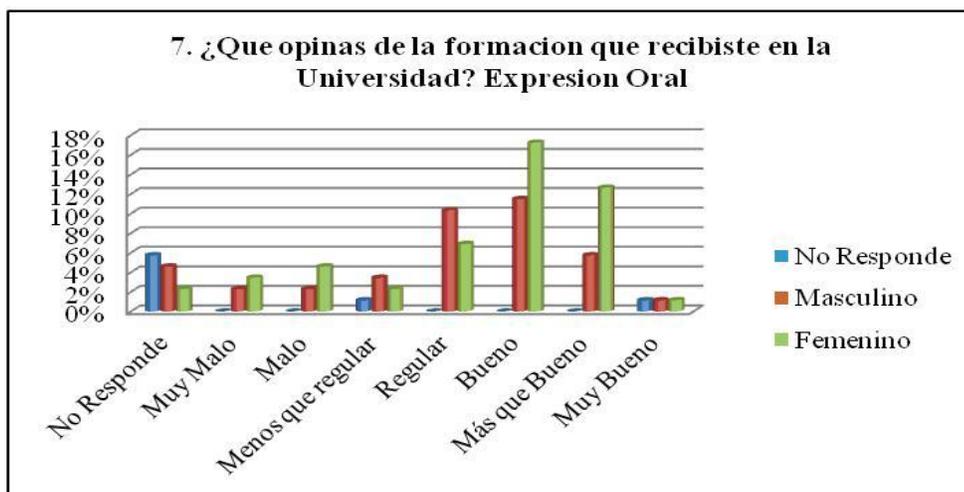
Se entiende por expresión oral al conjunto de técnicas y habilidades que determinan las pautas generales que deben seguirse para comunicarse oralmente de forma efectiva, es decir, es la forma en que se dan a conocer las ideas con claridad, de manera tal, que los interlocutores comprendan a cabalidad lo que se trata de expresar.

Según la muestra, el 64% percibe la formación como mayoritariamente buena (29%) y más que Bueno (18%) y Regular (17%). Sin embargo, las respuestas de baja valoración representan un 20% del total de la muestra, porcentaje que se debe tener en consideración al momento de eventuales modificaciones de la malla curricular.

Ahora bien, si se desglosa por género, se puede apreciar que el 30% de las mujeres encuestadas evalúan de manera positiva la formación en expresión oral, clasificando la formación como buena y más que buena con un 17% y 13%, respectivamente. En cuanto al género

masculino, solo el 17% de los varones encuestados consideran que su formación fue de buena y más que buena, sin embargo, las respuestas de este grupo se distribuyen de forma dispersa, según consta en el gráfico N°7.

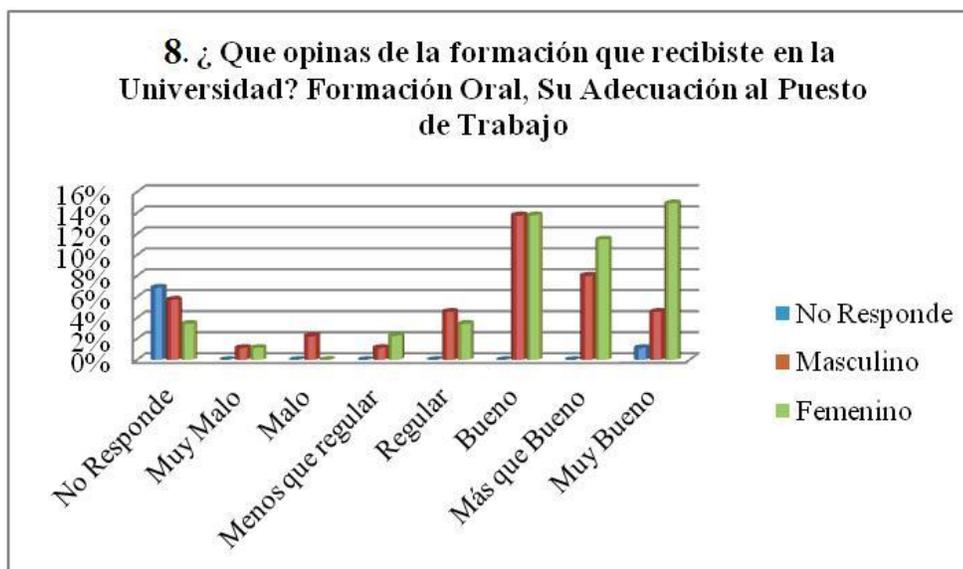
Gráfico 7: Resultados Percepción Formación Expresión Oral



Fuente: Elaboración Propia

En cuanto a la adecuación de la formación en expresión oral al puesto de trabajo, se puede decir que se presenta una efectiva adaptación, puesto que el 69% de los encuestados evalúa la formación oral y su adecuación al puesto de trabajo como: buena (28%), más que buena (20%) y muy buena (21%). Al analizar por género, se observa que el 40% de las mujeres encuestadas consideran como buena (14%), más que buena (11%) y muy buena (15%), la adecuación de la formación en expresión oral al puesto de trabajo. Por su parte, sólo el 27% de los encuestados consideran que la adecuación de la expresión oral fue buena (14%), más que buena (8%) y muy buena (5%). Evidenciando una brecha en la evaluación de ambos géneros, lo anterior se ve reflejado en el Gráfico N° 8.

Gráfico 8: Resultados Percepción Formación Expresión Oral y Su Adecuación al Puesto de Trabajo.



Fuente: Elaboración Propia

4.1.5. Percepción de la formación en Expresión Escrita y su adecuación al puesto de trabajo

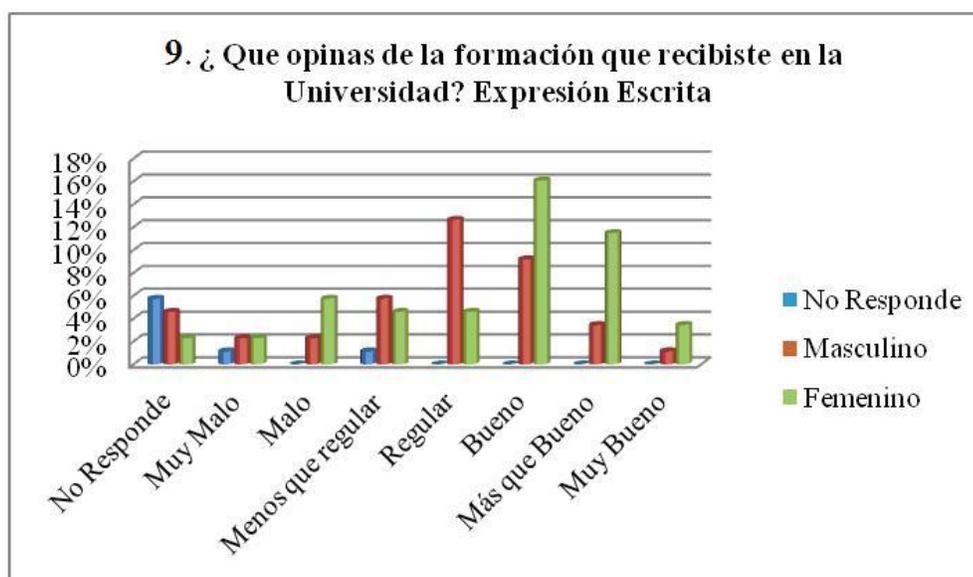
Se entiende por expresión escrita la habilidad de manifestar y dar a conocer pensamientos, ideas y sentimientos y plasmarlos en un papel. La expresión escrita es escritura, que se muestra de forma clara con una buena redacción. Se puede manifestar a través de la literatura y la creación de textos, de distinta índole destacándose lo técnico y profesional. Es una de las habilidades más relevantes en el mundo laboral, dada la importancia de la trasmisión y comunicación de ideas.

La formación en expresión escrita, es evaluada como buena con un 25%, sin embargo, se muestra un comportamiento algo disperso en las demás clasificaciones, evaluándose como malo (8%), menos que regular (11%) y regular (17%).

Si se desglosa la información por género se puede decir que el 27% del grupo femenino considera la formación como: buena (16%) y más que buena (11%), manifestando una evaluación

positiva de las competencias en expresión oral. Por el contrario, en el grupo masculino sólo el 22% considera apropiada su formación, concentrándose mayoritariamente entre Regular (13%) y Bueno (9%), siendo una evaluación más discreta que el género femenino, según se aprecia en el gráfico que a continuación se presenta.

Gráfico 9: Resultados Percepción Formación Escrita



Fuente: Elaboración Propia

La adecuación de las habilidades de expresión escrita al puesto de trabajo, muestra que en general existe una adaptación positiva de dichas competencias una vez que se ha ingresado al mundo laboral con un 58% de aprobación. De manera general, las respuestas mejor valoradas se encuentran concentradas en las siguientes clasificaciones: buena (24%), más que buena (20%) y muy buena (14%).

El grupo femenino evalúa de forma positiva esta adecuación, con un 36% de aprobación entre el rango que va desde bueno (14%), más que bueno (11%) y muy bueno (11%). En cuanto al género masculino, éstos expresan una valoración más discreta de la competencia, con sólo un 27% desde un rango que parte en la clasificación regular (9%), bueno (10%) y más que bueno (8%) según gráfico N°10.

Gráfico 10: Resultados Formación Escrita y Adecuación al puesto de trabajo.



Fuente: Elaboración Propia

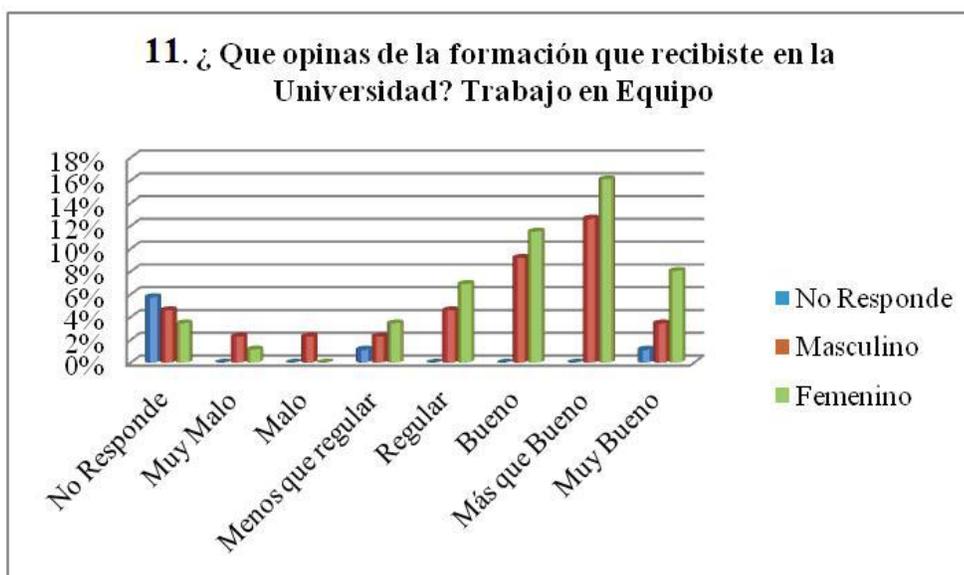
4.1.6. Percepción de la formación en Trabajo en Equipo y su adecuación al puesto de trabajo

El trabajo en equipo, es la capacidad para trabajar de manera complementaria. Es decir, de aunar esfuerzos y disponer las competencias de cada cual en torno a un objetivo común, generando un todo que es mayor que la suma de sus partes. Aplicado al mundo laboral, representa la capacidad humana de asumir responsablemente, al interior de un equipo de trabajo y en un nivel óptimo de desempeño, el desarrollo de las tareas necesarias para cumplir un objetivo.³

La percepción que tienen los encuestados acerca de la formación de trabajo en equipo entregadas por la Universidad de la Frontera, es positiva, puesto que se muestra un 63% de aprobación mediante clasificaciones que van desde bueno (21%) más que bueno (29%) y muy bueno (13%).

³ www.educarchile.cl

Gráfico 11: Resultados Percepción Formación Trabajo en Equipo



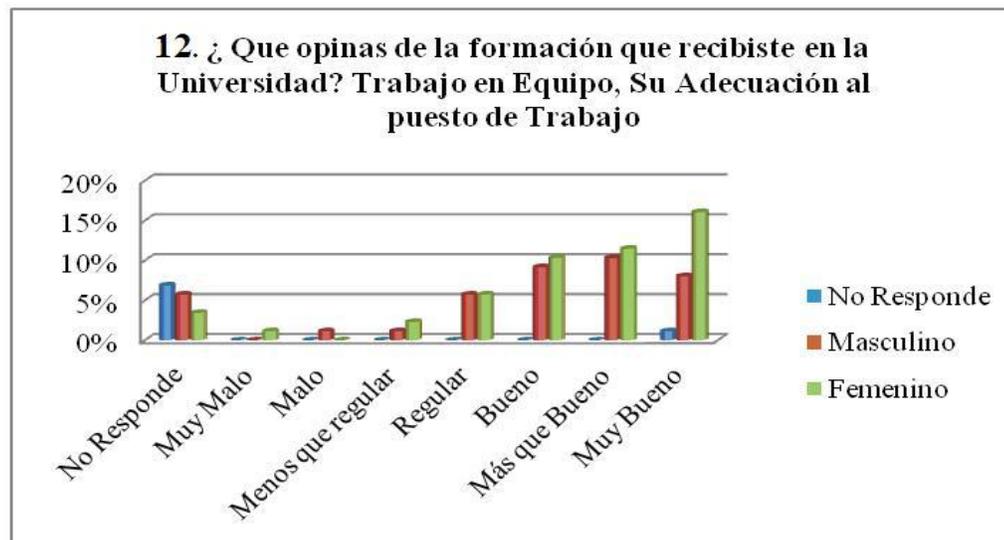
Fuente: Elaboración Propia

Desde la perspectiva de género, se observa que las mujeres consideran que su formación fue óptima con un 37% de aprobación, reflejada mediante la distribución de respuesta de bueno a muy bueno. Bajo la misma línea, el género masculino muestra una valoración positiva más discreta con un 35% desde bueno a muy bueno.

En relación, a la percepción sobre la adecuación del trabajo en equipo al puesto de trabajo, se presenta como positiva, destacándose con un 67%, del cual un 20% corresponde a la clasificación bueno, 22% más que bueno y 25% muy bueno.

El grupo que valora de manera más positiva el trabajo en equipo, es el femenino, alcanzando en conjunto un 37%, bueno (10%); más que bueno (11%) y muy bueno (16%). El género masculino, en su conjunto obtiene un 27%, registrándose nuevamente una brecha entre ambos géneros, esta vez, de 10 puntos porcentuales.

Gráfico 12: Resultados Percepción Formación Trabajo en Equipo, Su Adecuación al puesto de Trabajo.



Fuente: Elaboración Propia

4.1.7. Percepción de la formación en Liderazgo y su adecuación al puesto de trabajo

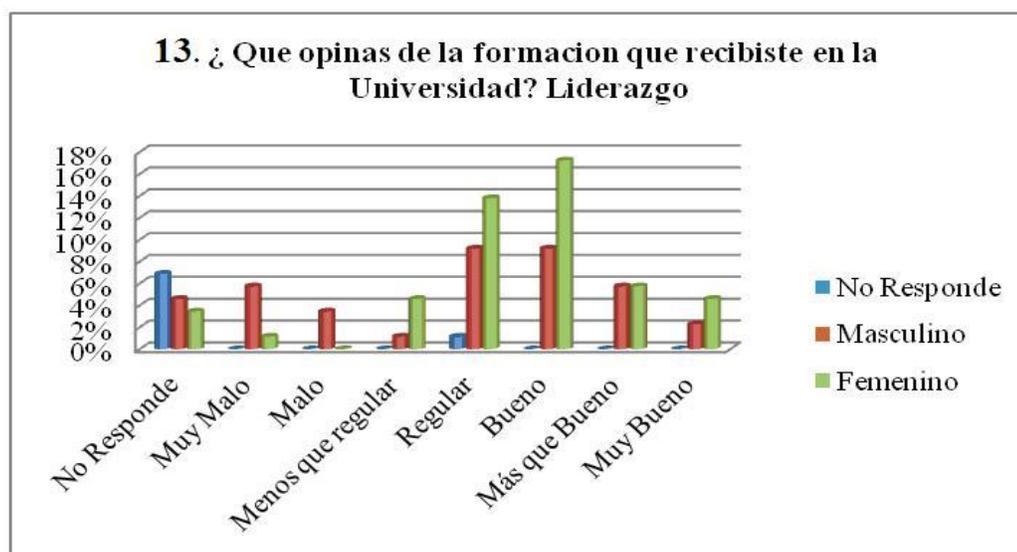
Liderazgo es el proceso de influencia en las personas para lograr las metas deseadas. Para ser un buen líder se requiere carisma, inteligencia, poder de convencimiento, sensibilidad, integridad, arrojo, imparcialidad, ser innovador, simpatía, cerebro y sobre todo mucho corazón para poder dirigir a un grupo de personas y lo sigan por su propia voluntad, motivándolos, estimulándolos y así alcanzar las metas deseadas, y que cada quien se sienta satisfecho y tenga la sensación de ganancia y no de pérdida.⁴

Se puede apreciar que la percepción de la formación que recibieron los encuestados del estudio, en el ámbito del liderazgo, es considerada esencialmente buena con 26%. Sin embargo, es considerado como regular por un alto número de encuestados alcanzando un 24%.

El grupo femenino, evalúa positivamente esta competencia sumando un 42% mediante la siguiente clasificación: regular (14%), bueno (17%) y más que bueno (6%) y muy Bueno (5%) según consta en el Gráfico N° 13. Por su parte, el género masculino suma en conjunto un 26%, entre la clasificación regular (9%), bueno (9%), más que bueno (6%) y muy bueno (2%).

⁴ http://www.libertadfinanciera.com/definicion_de_liderazgo.htm

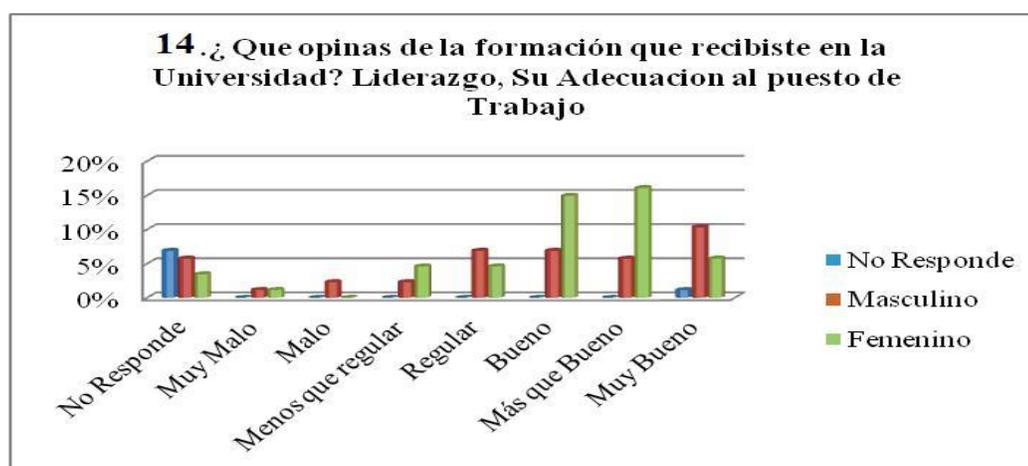
Gráfico 13: Resultados Percepción Formación Liderazgo



Fuente: Elaboración Propia

Respecto a la adecuación de la formación de liderazgo al puesto de trabajo, de manera contraria a sólo la formación, la evaluación de los encuestados es más positiva. Registrándose una valoración efectiva de ajuste del 61% de los encuestados. El grupo que valora de manera más positiva el liderazgo, es el femenino, alcanzando en conjunto un 37%, bueno (15%); más que bueno (16%) y muy bueno (6%). El género masculino, en su conjunto obtiene un 23%, registrándose una brecha de 14 puntos porcentuales, entre las opiniones de ambos géneros. Lo anterior, se ve claramente ratificado en el gráfico N° 14.

Gráfico 14: Resultados Percepción Formación Liderazgo, Su Adecuación al Puesto de Trabajo



Fuente: Elaboración Propia

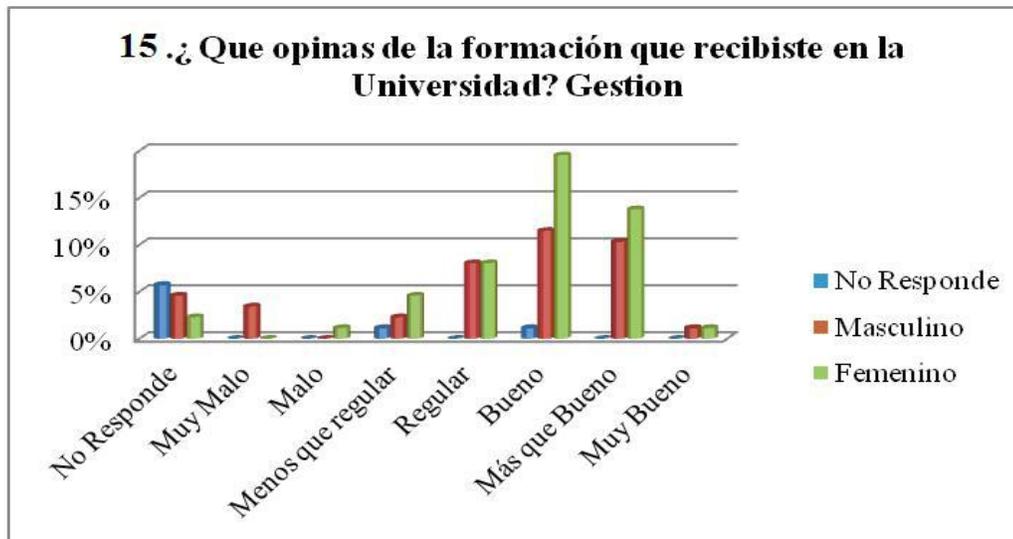
4.1.8. Percepción de la formación en Gestión y su adecuación al puesto de trabajo

Se entiende por Gestión la realización de diligencias enfocadas a la obtención de algún beneficio, tomando a las personas que trabajan en la compañía como recursos activos para el logro de los objetivos.⁵

Respecto a la formación profesional en Gestión, se observa la existencia de valoración positiva por parte de los encuestados, alcanzando en su conjunto un 72%. Partiendo desde la clasificación Regular (16%), Bueno (32%) y Más que Bueno (24%).

Al analizar los resultados por género, se puede establecer que se mantiene la tendencia de valoración positiva en ambos grupos, concentrándose las preferencias entre regular y más que bueno como se puede destacar en el gráfico N°15. El grupo femenino ostenta un 42% en las clasificaciones enunciadas con anterioridad y por su parte, el género masculino exhibe un 29%.

Gráfico 15: Resultados Percepción Formación Gestión



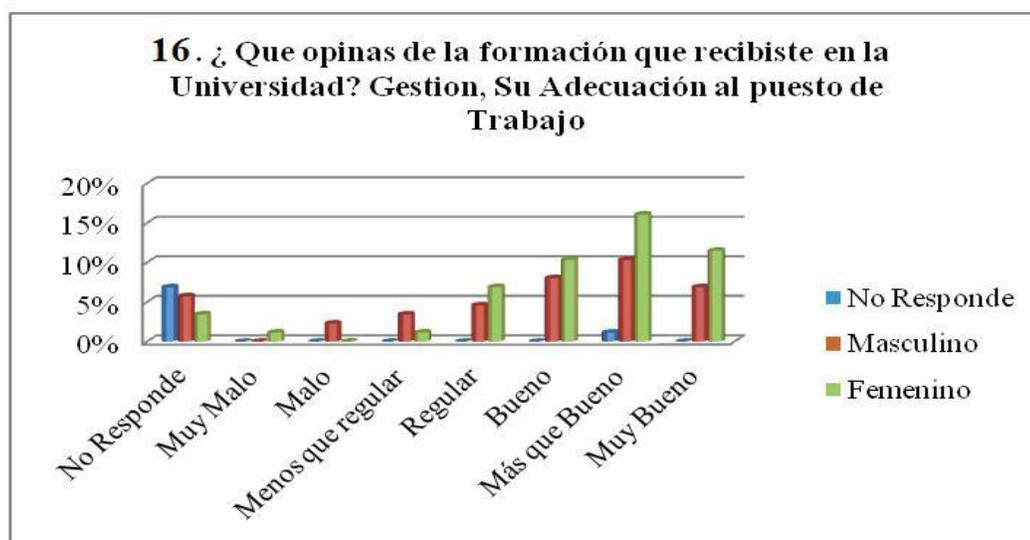
Fuente: Elaboración Propia

⁵ <http://www.gestionyadministracion.com/empresas/definicion-de-gestion.html>

En cuanto a la adecuación de la gestión al puesto de trabajo, se puede decir que sigue la tendencia de las variables en cuestión, ya que en la formación universitaria se valora de regular a más que bueno, en la adecuación al puesto de trabajo va desde bueno a muy bueno. La valoración de los encuestados, se concentra entre bueno 18%, más que bueno 28% y muy bueno 18%, consiguiendo un 64% de aprobación.

En cuanto a la separación por género, el grupo femenino expresa una significativa valoración en la adecuación al puesto de trabajo, con un 37% partiendo en bueno y concluyendo en muy bueno (18.4%), mientras que el grupo masculino, es más crítico evaluando sólo con un 25% la adecuación de la gestión al puesto de trabajo.

Gráfico 16: Resultados Percepción Formación Gestión, Su Adecuación al Puesto de Trabajo.



Fuente: Elaboración Propia

4.1.9. Percepción de la formación sobre la Resolución de Problema y su adecuación al puesto de trabajo.

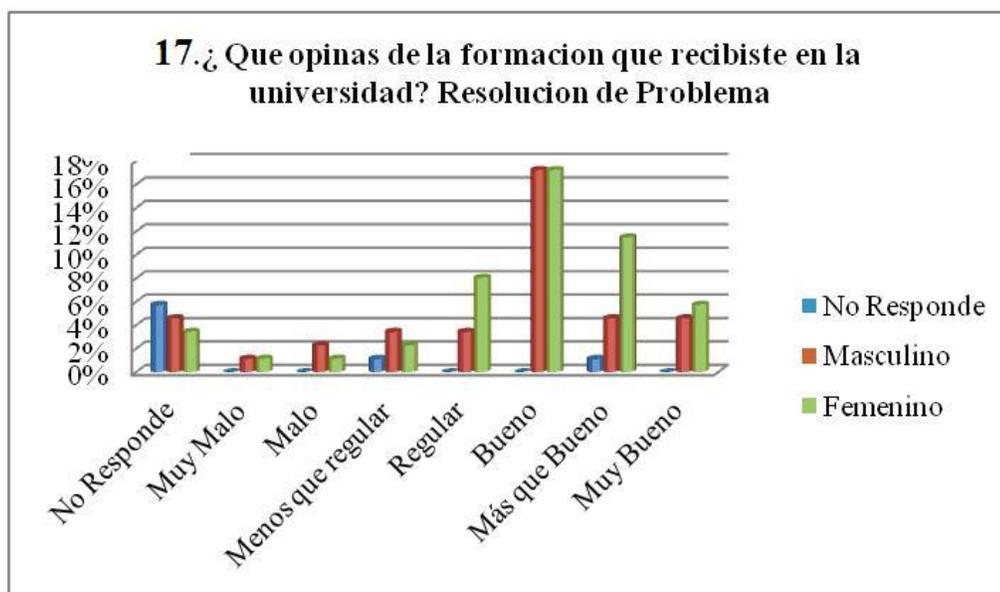
Resolución de problemas, es el proceso a través del cual se puede reconocer las señales que identifican la presencia de una dificultad, anomalía o entorpecimiento del desarrollo normal

de una tarea, recolectar la información necesaria para resolver los problemas detectados y escoger e implementar las mejores alternativas de solución, ya sea de manera individual o grupal.⁶

La concentración de las respuestas de los encuestados, manifiesta una positiva evaluación en torno a la formación en Resolución de problemas con un 67%. Un alto porcentaje de los encuestados considera que la formación universitaria en Resolución de problemas fue buena (34%), más que buena (17%) y muy buena (10%).

Desde el punto de vista del género, se mantiene la tendencia femenina a tener una mayor valoración de la formación entregada por la Universidad de la Frontera. En cuanto a la formación en resolución de problemas, destacan lo regular (8%), bueno (17%) y más que bueno (11%), sumando un 36%. En lo masculino, regular (3%), bueno (17%) seguido por más que bueno (5%), alcanzando un 25%.

Gráfico 17: Resultados Percepción Formación Resolución de Problema



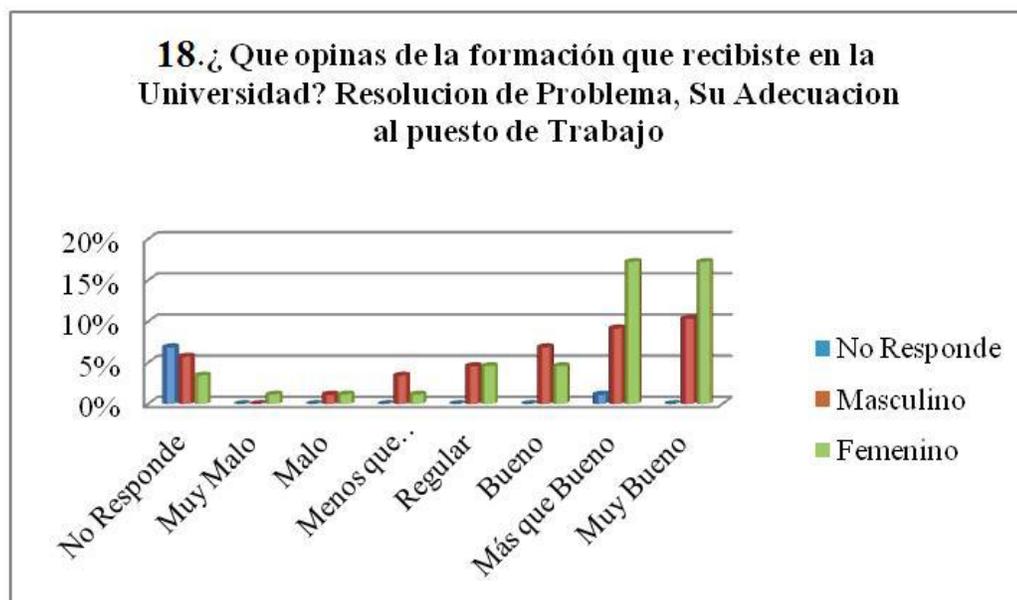
Fuente: Elaboración Propia

⁶http://www.educarchile.cl/UserFiles/P0029/File/Objetos_Didacticos/TPempleabilidad/modulo6/Recursos_conceptuales_RESOLUCION_PROB LEMÁS_%20APLICAR_ALTERNATIVAS_DE_SOLUCION.pdf

En la adecuación de la resolución de problemas al puesto de trabajo, en ambos grupos es notable la adaptación de la competencia, destacándose las categorías de bueno 11%, más que bueno 28% y muy bueno 28%, sumando en total un 67%.

De acuerdo al género, el femenino presenta mejores evaluaciones con un 39% distribuido en las alternativas, bueno (5%), más que bueno (17%) y muy bueno (17%); y el masculino, desde regular (5%); bueno (7%); más que bueno (9%) y muy bueno (10%).

Gráfico 18: Resultados Percepción Formación Resolución de Problema, Su Adecuación al Puesto de Trabajo



Fuente: Elaboración Propia

4.1.10. Percepción de la formación sobre la Toma de decisión y su adecuación al puesto de trabajo.

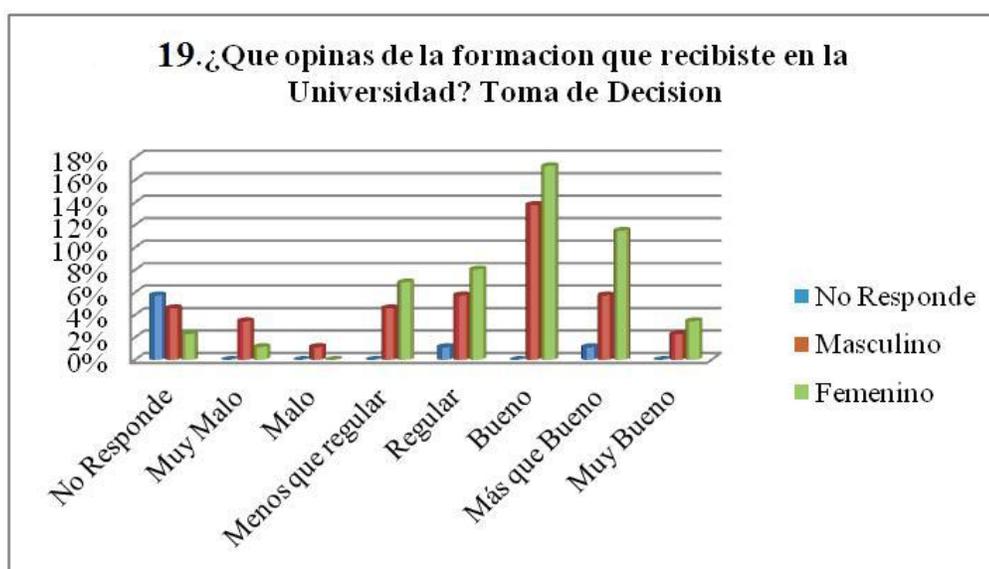
El proceso de identificación de problemas suele ser informal e intuitivo. Son cuatro las situaciones que generalmente le indican a los administradores la existencia de posibles problemas: cuando se produce un alejamiento de la experiencia pasada, cuando se produce una

desviación del plan fijado, cuando otras personas presentan problemas al administrador y cuando los competidores actúan mejor que la organización del administrador en cuestión.⁷

Según la muestra, el 31% de los encuestados evalúan su formación como buena y un 18% evalúa la formación como más que buena, logrando una valoración positiva del 49%.

Desde la perspectiva de género, el género femenino evalúa 28% de aprobación la formación en toma de decisión, centrándose las respuestas mayoritariamente en bueno y más que bueno. El género masculino, es más discreto en su evaluación sumando 20% entre los rangos bueno y más que bueno.

Gráfico 19: Resultados Percepción Formación Toma de Decisión



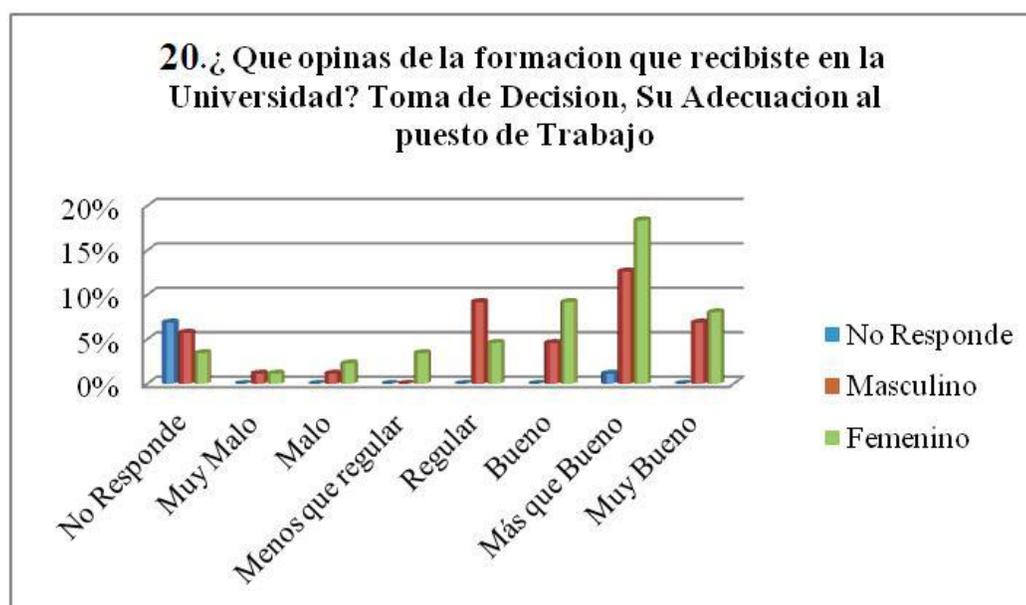
Fuente: Elaboración Propia

En relación a la adecuación al puesto de trabajo, se obtiene que ambos grupos valoran la formación de manera positiva con un 61% de aprobación. El mencionado porcentaje, se divide en las siguientes categorías: más que bueno (32%), muy bueno (15%), siendo las damas las que más se adaptan al puesto de trabajo más que bueno (18%).

⁷ <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/toma-de-decisiones.htm>

Desde el punto de vista del género se mantiene la tendencia femenina a tener una mayor valoración de la formación entregada por la Universidad de la Frontera. En cuanto a la formación en la toma de decisión, se obtiene una aprobación del 27%, destacan la clasificación bueno (9%) y más que bueno (18%) y muy bueno (8%). En el género masculino, destacan la clasificación bueno (5%) seguido por más que bueno (13%), alcanzando un 18%.

Gráfico 20: Resultados Percepción Formación Toma de Decisión, Su Adecuación al Puesto de Trabajo



Fuente: Elaboración Propia

4.1.11. Percepción de la formación en Creatividad y su adecuación al puesto de trabajo.

La creatividad es el proceso de presentar un problema a la mente con claridad (ya sea imaginándolo, visualizándolo, suponiéndolo, meditando, contemplando, etc.) y luego originar o inventar una idea, concepto, noción o esquema según líneas nuevas o no convencionales. Supone estudio y reflexión más que acción.

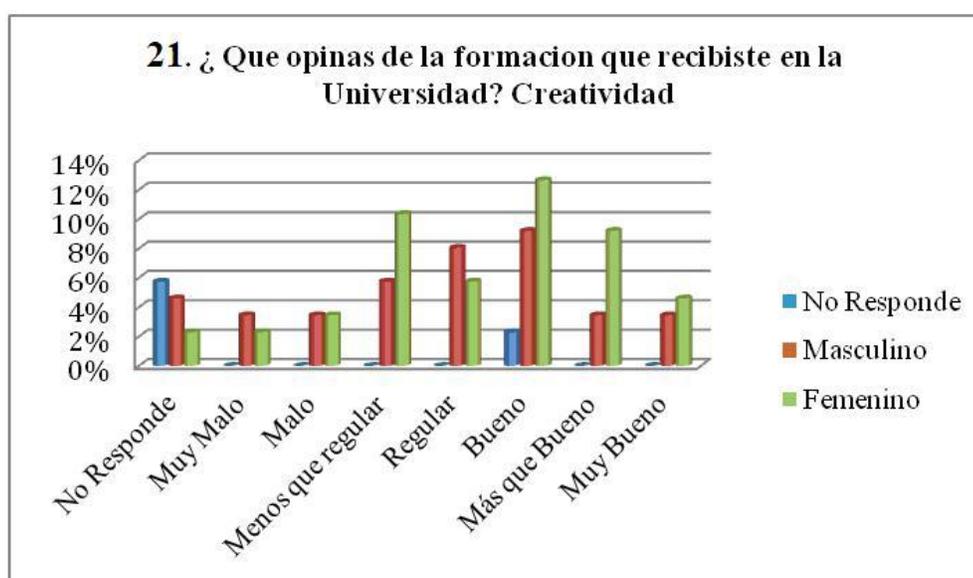
Creatividad es la capacidad de ver nuevas posibilidades y hacer algo al respecto. Cuando una persona va más allá del análisis de un problema e intenta poner en práctica una solución se

produce un cambio. Esto se llama creatividad: ver un problema, tener una idea, hacer algo sobre ella, tener resultados positivos. Los miembros de una organización tienen que fomentar un proceso que incluya oportunidades para el uso de la imaginación. Experimentación y acción.⁸

Como se observó anteriormente, ésta competencia es una de las menos valoradas por los encuestados, la opción menos que regular (16%) y regular (14%) obtienen un 30% porcentaje. En contraste con lo expresado con anterioridad, la opción bueno cuenta con un 24% de aprobación.

En cuanto a la valoración por género, lo femenino sostiene que la formación fue buena (13%) mientras que en el grupo masculino la misma opción obtiene un porcentaje de (9%).

Gráfico 21: Resultados Percepción Formación Creatividad.



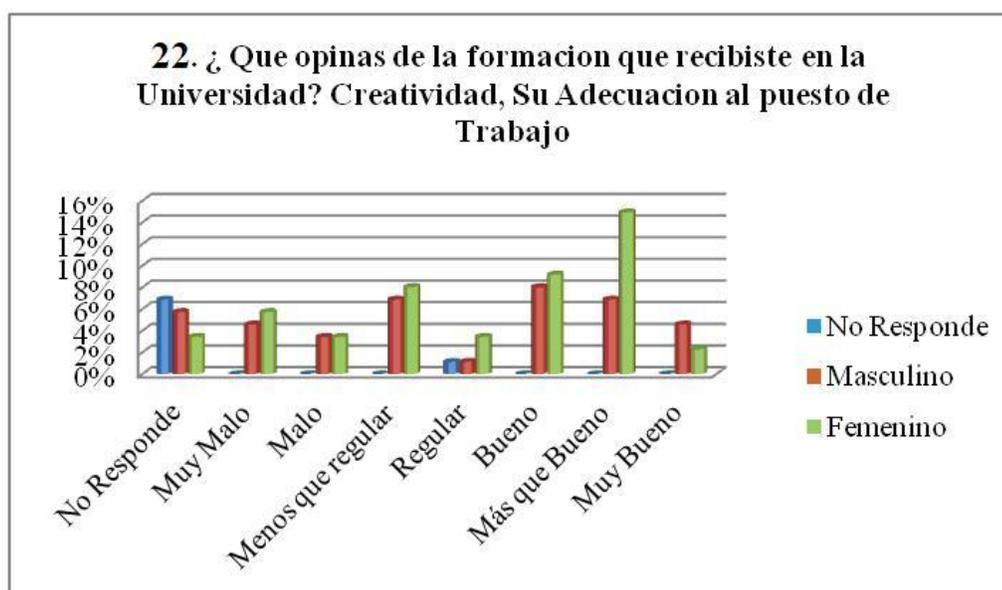
Fuente: Elaboración Propia

Ahora bien, la creatividad, parecer ser una competencia poco desarrollada por los encuestados dado la baja valoración manifestada en la formación universitaria. Llama la atención que se exista un 10% que la valore como muy malo y menos regular (15%). Sin embargo, se mantiene un porcentaje de aprobación considerable con Bueno (17%) y Más que Bueno (22%).

⁸ <http://alfpa.upeu.edu.pe/creatividad/creatividad.htm>

Desde la perspectiva de género, las mujeres concentran sus respuestas en bueno y más que bueno con un 9% y 15% respectivamente, sumando un 24% de aprobación respecto a la adecuación de la creatividad al puesto de trabajo. Por su parte, el género masculino concentra sus preferencias entre bueno y más que bueno los rangos con 8% y 7% respectivamente, alcanzado sólo un 15% de aprobación respecto a la adecuación, lo anterior se visualiza en el gráfico N°22.

Gráfico 22: Resultados Percepción Formación Creatividad y su Adecuación al Puesto de Trabajo.



Fuente: Elaboración Propia

4.1.12. Percepción de la formación en Pensamiento Crítico y su adecuación al puesto de trabajo.

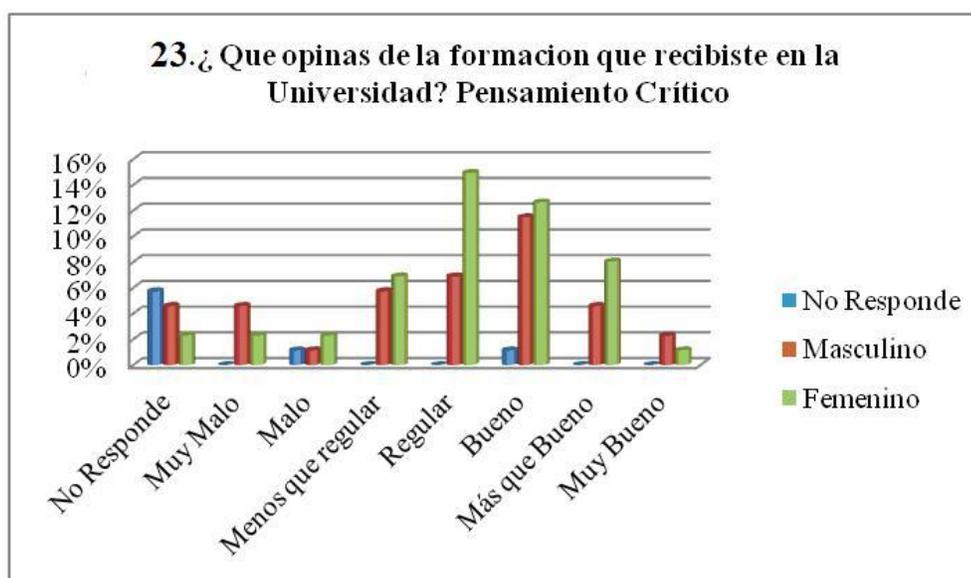
El pensamiento (etimológicamente del latín pensare, que significa pensar) es una actividad intelectual, que implica imaginar, crear, abstraer, analizar, sintetizar, y solucionar situaciones problemáticas. A través del pensamiento se produce el conocimiento. El pensamiento crítico es el que evalúa el conocimiento adquirido, lo analiza, lo repiensa, para saber si es cierto, válido, creíble; o descartarlo por falso, inválido, no ético o ineficaz. Se trata de lograr la mayor objetividad posible en la búsqueda de lo verdadero, bueno, justo y sustentable.⁹

⁹ <http://deconceptos.com/general/pensamiento-critico>

En cuanto a la opinión de los encuestados, respecto a la formación en pensamiento crítico, ellos consideran que fue Menos que Regular (13%); Regular (22%) y Bueno (25%).

El grupo femenino, es quien mejor valora la formación crítica Regular (15%) y Bueno (13%), en contraste con el género masculino, que evalúa la formación entre la clasificación Regular y Bueno con un 7% y 11% respectivamente, como se puede observar en el gráfico N°23.

Gráfico 23: Resultados Percepción Formación Pensamiento Critico

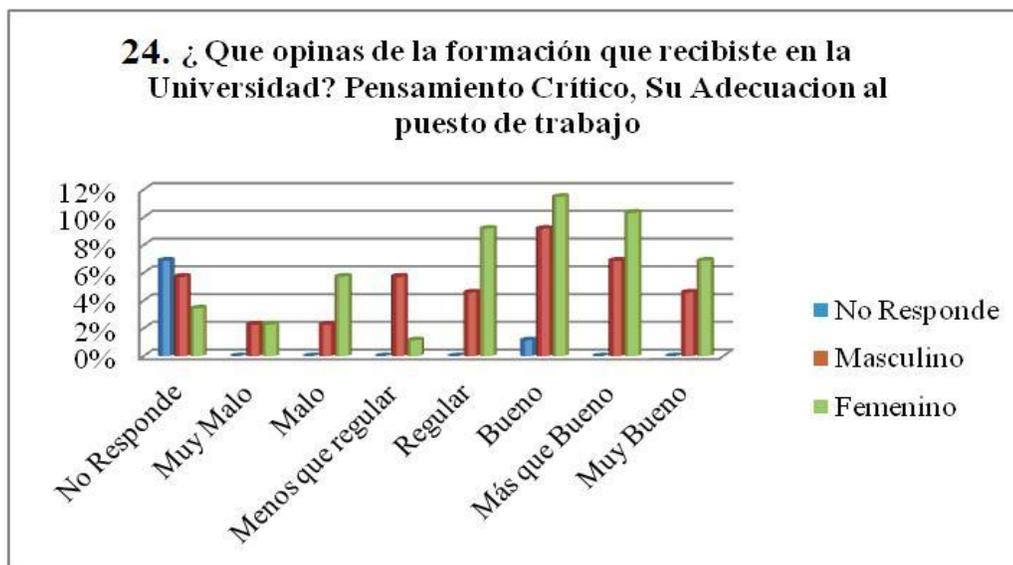


Fuente: Elaboración Propia

A pesar, de la evaluación crítica respecto a la formación en la adecuación en el puesto de trabajo, se aprecia una relativa mejoría, en términos de evaluación por parte de los encuestados. El pensamiento crítico se aplica de forma que un 22% opina que la adecuación de la formación fue buena, un 17% más que buena y un 11% muy buena.

En cuanto a la valoración por género, lo femenino sostiene que la adecuación fue buena (11%) y más que buena (10%) mientras que en el grupo masculino las mismas opciones obtienen porcentajes de 9% y 7% respectivamente.

Gráfico 24: Resultados Percepción Formación Pensamiento Crítico y su adecuación al puesto de trabajo.



Fuente: Elaboración Propia

4.1.13. Percepción de la formación en Competencias Instrumentales /Informática y su adecuación al puesto de trabajo.

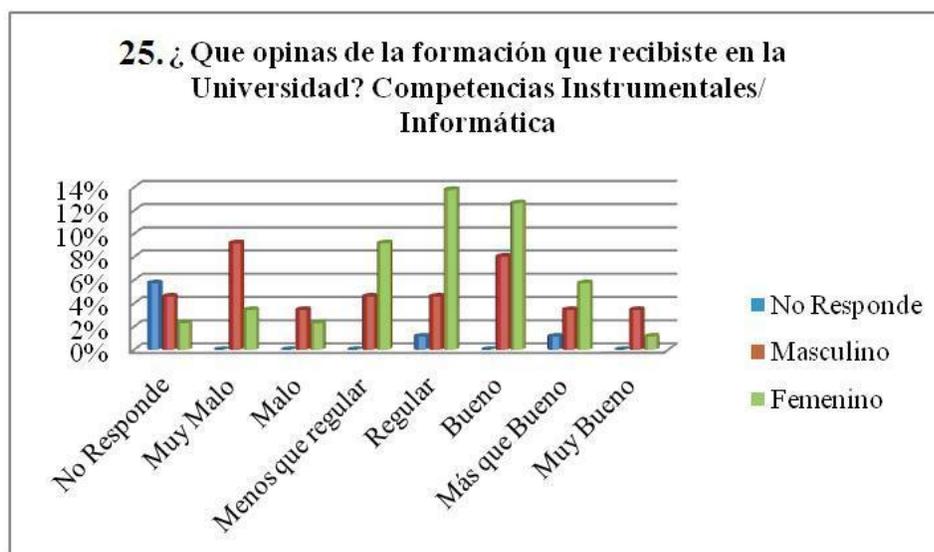
Las competencias informáticas son el conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que capacitan a los individuos para saber cómo funcionan las TIC, para qué sirven y cómo se pueden utilizar para conseguir objetivos específicos.¹⁰

Se puede apreciar que la percepción sobre las competencias en informática es heterogénea, sin embargo un 21% de los encuestados considera que la formación fue buena, seguida por un 20% que la evalúa como regular.

Desde la perspectiva de género, las encuestadas evalúan las competencias instrumentales/informática mayoritariamente como regular y bueno, con un 14% y 13% respectivamente. Por el contrario, el género masculino es más crítico en su evaluación, un 5% considera que la formación fue regular y sólo un 8% manifiesta que fue buena.

¹⁰ http://www.uc3m.es/portal/page/portal/informatica/Competencias_informaticas_informacionales

Gráfico 25: Resultados Percepción Competencias Instrumentales/Informática



Fuente: Elaboración Propia

En relación, a la adecuación de la informática al puesto de trabajo, se registra un cambio drástico respecto a la formación, puesto que la mayoría de las respuestas se concentran entre bueno y más que bueno con un 22% en ambos casos.

En cuanto al análisis por género, se observa una clara tendencia positiva por parte del género femenino, con clasificaciones de bueno y más que bueno, ambos con un 14% de aprobación. En contraste, con el género masculino quienes evalúan la adecuación con un 16% entre bueno (8%) y más que bueno (8%).

Gráfico 26: Resultados Percepción Formación Competencias Instrumentales/Informática y su adecuación al puesto de trabajo



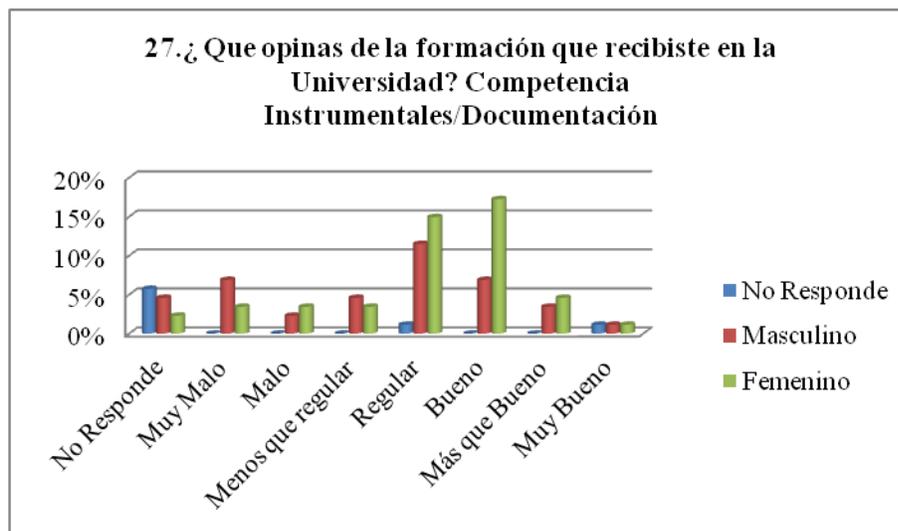
Fuente: Elaboración Propia

4.1.14. Percepción de la formación en Competencias Instrumentales/ Documentación y su adecuación al puesto de trabajo.

Se entiende por documentación, aquella capacidad instrumental de organizar de manera eficiente los distintos documentos de tipo comercial, con los cuales estos profesionales trabajan diariamente, es decir, la forma eficiente de trabajar la información de tal forma que permita optimizar el trabajo en todos sus ámbitos.

De acuerdo a la percepción y opinión de los encuestados, la formación es considerada mayoritariamente como regular (28%) y muy mala (10%), concluyéndose la existencia de un alto número de encuestados insatisfechos con esta competencia. Si se analiza por género, se mantiene la tendencia de una valoración más positiva del grupo femenino, quienes evalúan la formación en documentación como regular (15%) y buena (17%), mientras que los varones muestran porcentajes de 11% en la opción regular y sólo un 7% de los encuestados lo considera bueno.

Gráfico 27: Resultados Percepción Formación Competencias Instrumentales/Documentación.

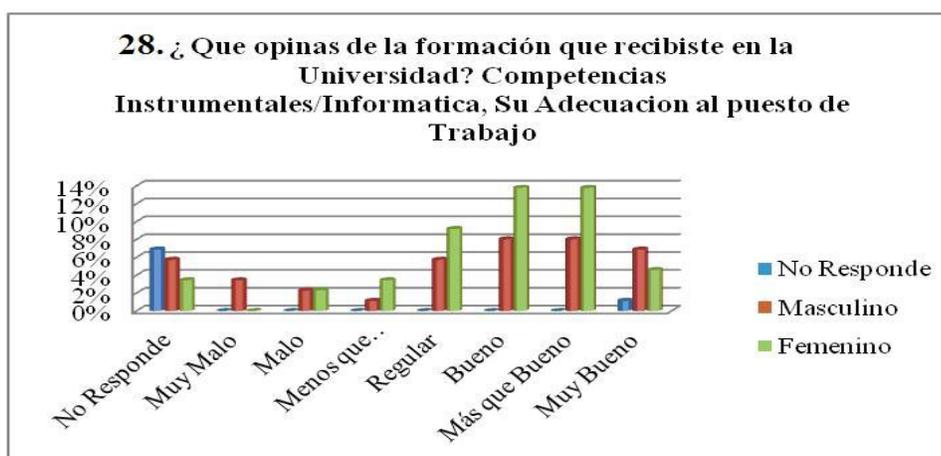


Fuente: Elaboración Propia

Respecto a la adecuación de la competencias instrumentales/informática al puesto de trabajo, se observa una óptima adecuación destacándose las opciones bueno (25%) y más que bueno (16%).

De acuerdo a la percepción y opinión de las encuestadas, la adecuación de la formación es considerada mayoritariamente como regular (11%), buena (14%) y más que buena (11%). El género masculino, presenta menores porcentajes de aprobación respecto a la adecuación al puesto de trabajo, un 8% la considera regular, un 11% buena y sólo un 5% en más que buena.

Gráfico 28: Resultados Percepción Formación Competencias Instrumentales/Documentación y su adecuación al puesto de trabajo.



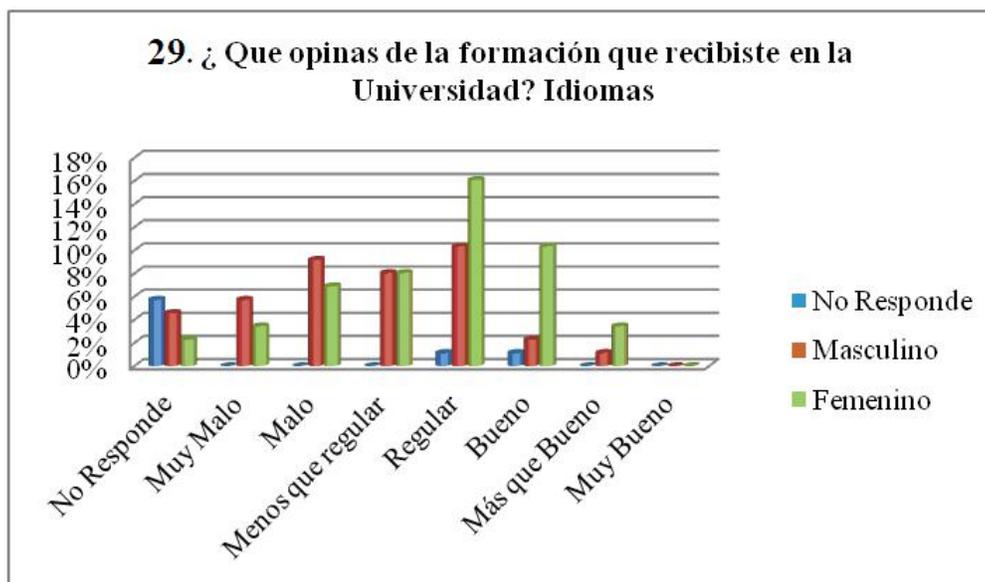
Fuente: Elaboración Propia

4.1.15. Percepción de la formación en Idiomas y su adecuación al puesto de trabajo

Según los encuestados, la formación en idiomas, es uno de los aspectos más débiles en la formación universitaria, quienes evalúan su formación desde muy malo (9%), malo (16%), menos que regular (16%) y regular (28%).

En cuanto al género, el grupo que mejor valora la formación en idiomas es el femenino, concentrando sus respuestas en: regular (16%) y bueno (10%); mientras que el grupo masculino se sitúa mayoritariamente en las clasificaciones regular (10%) y malo (9%).

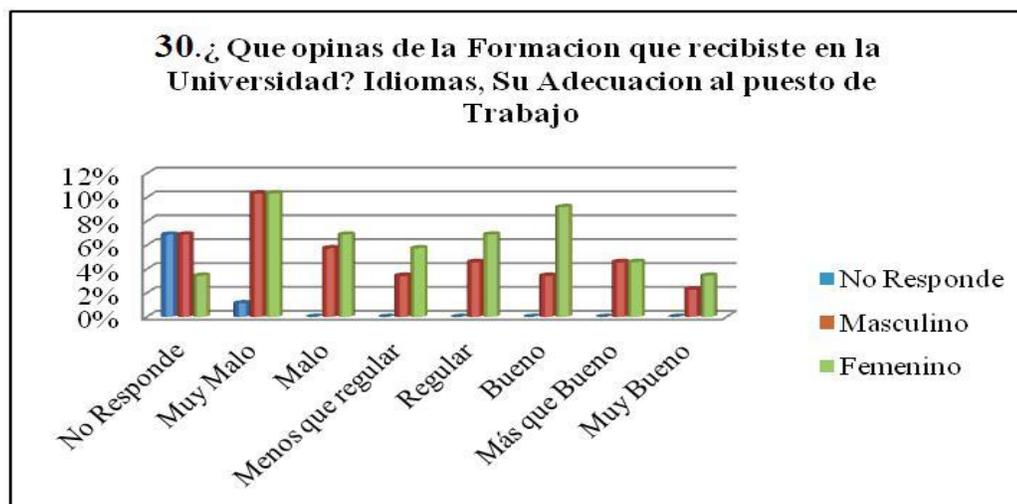
Gráfico 29: Resultados Percepción Formación Idiomas



Fuente: Elaboración Propia

La adecuación de esta competencia, es la peor valorada de todas las estudiadas hasta este momento. Al respecto, la opción muy mala concentra un alto porcentaje de las respuestas (22%), mala (13%) y regular (11%), solo un bajo porcentaje lo califica como muy buena (6%). De acuerdo a la percepción y opinión de las encuestadas, la adecuación de la formación es considerada mayoritariamente como muy mala (10%), mala (7%), regular (7%) y buena (9%). El género masculino, presenta menores porcentajes de aprobación respecto a la adecuación al puesto de trabajo, con un 10% en muy mala, un 6% en mala, un 5% regular y sólo un 3% en buena.

Gráfico 30: Resultados Percepción Formación Idiomas y su adecuación al puesto de Trabajo.



Fuente: Elaboración Propia

4.2. Análisis Situación Laboral Titulados Ingeniería Comercial

A continuación, se presentaran los resultados de la encuesta aplicada que dan cuenta de la realidad respecto a la remuneración obtenida por los titulados, en el primer cargo. En cuadro 4.2, se pueden observar diferencias de sueldo en el primer cargo. Los valores van desde menos de \$300.000 a entre \$450.000 y \$600.000, indicando que los sueldos no son altos en el primer empleo.

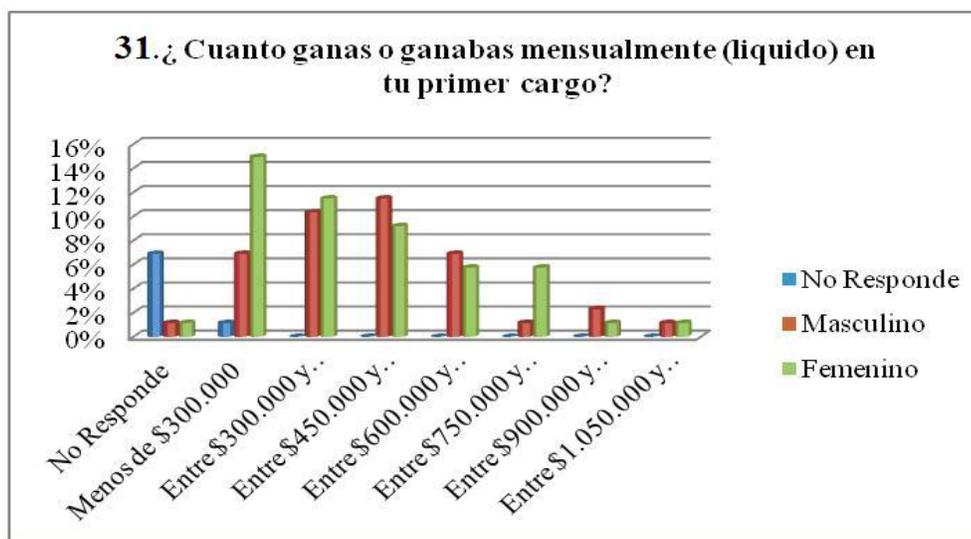
Cuadro 4.2. Resultado Remuneración Mensual Primer Cargo.

4.2. ¿Cuánto ganas o ganabas mensualmente (líquido) en tu primer cargo?									
	No Responde	Menos de \$300.000	Entre \$300.000 y \$450.000	Entre \$450.000 y \$600.000	Entre \$600.000 y \$750.000	Entre \$750.000 y \$900.000	Entre \$900.000 y \$1.050.000	Entre \$1.050.000 y \$1.250.000	Total
No Responde	7%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	8%
masculino	1%	7%	10%	11%	7%	1%	2%	1%	41%
Femenino	1%	15%	11%	9%	6%	6%	1%	1%	51%
Total	9%	23%	22%	21%	13%	7%	3%	2%	100%

Fuente: Elaboración Propia

Desde la perspectiva de género, se puede apreciar una brecha en términos salariales entre los titulados de Ingeniería Comercial de la Universidad de La Frontera. Según la muestra el 15% de las tituladas manifestó encontrarse dentro del rango que va desde los menos \$300.000, en el primer cargo. Por el contrario, sólo un 7% de los encuestados pertenecientes al género masculino respondió encontrarse dentro del rango mencionado anteriormente. Registrándose una brecha del 8% entre ambos géneros.

Gráfico 31: Resultado Remuneración Mensual Primer Cargo.



Fuente: Elaboración Propia

Para brindar respuesta empírica a las actividades desarrolladas por los titulados de Ingeniería Comercial, se analizaron las preguntas números 8.1, 9, 10,13, 18.1, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25 y 26, las cuales fueron seleccionadas, puesto que entregan información relacionada con la situación laboral de los Ingenieros Comerciales de la Universidad de La Frontera, en el primer cargo.

Al observar el Cuadro 4.3, se puede apreciar que el 56% de los encuestados, manifiesta que su primer empleo se vinculaba de manera directa con la formación profesional.

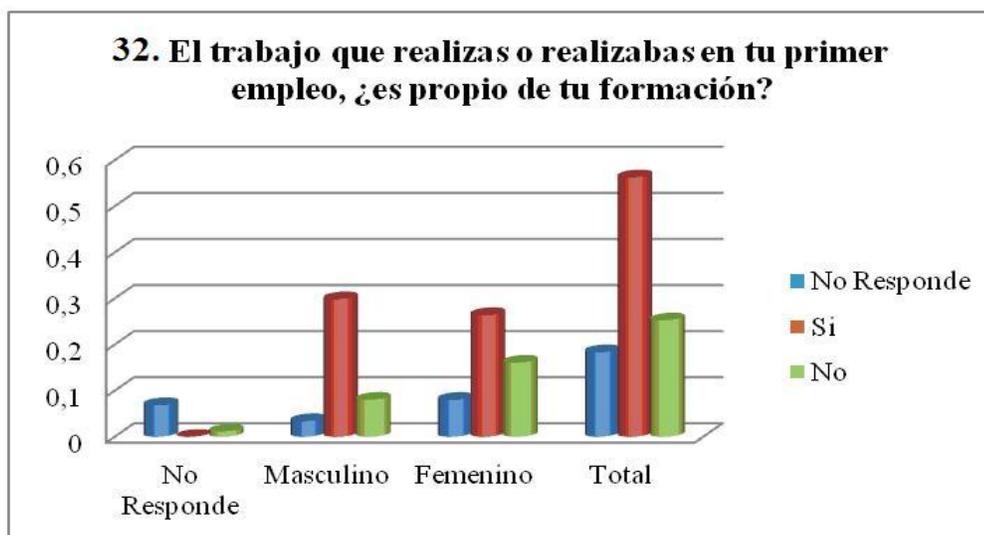
Cuadro 4.3. Resultados Actividad Primer Empleo.

	No Responde	Si	No	Total
No Responde	7%	0%	1%	8%
Masculino	3%	30%	8%	41%
Femenino	8%	26%	16%	51%
Total	18%	56%	25%	100%

Fuente: Elaboración Propia

Desde la perspectiva de género, se puede observar que el 26% de las encuestadas expreso que su primer trabajo fue propio de su formación. Bajo la misma línea, el 30% de los encuestados pertenecientes al género masculino manifestaron acceder a puestos vinculado con su formación, lo anterior se ve reflejado en el gráfico N°32.

Gráfico 32. Resultados Actividad Primer Empleo.



Fuente: Elaboración Propia

Ahora bien, se considera pertinente conocer a que rama de actividad económica pertenecía o pertenece la empresa del primer empleo. De acuerdo cuadro 4.4, un 32% de los encuestados manifiesta haber desempeñado labores en otras actividades económicas que no fueron consideradas dentro del instrumento aplicado. En segundo lugar, se encuentra situado el sector

financiero con un 29%, seguido por el comercio detallista con un 15% y por último, un 7% de los encuestados señala haber desempeñado actividades en el comercio mayorista.

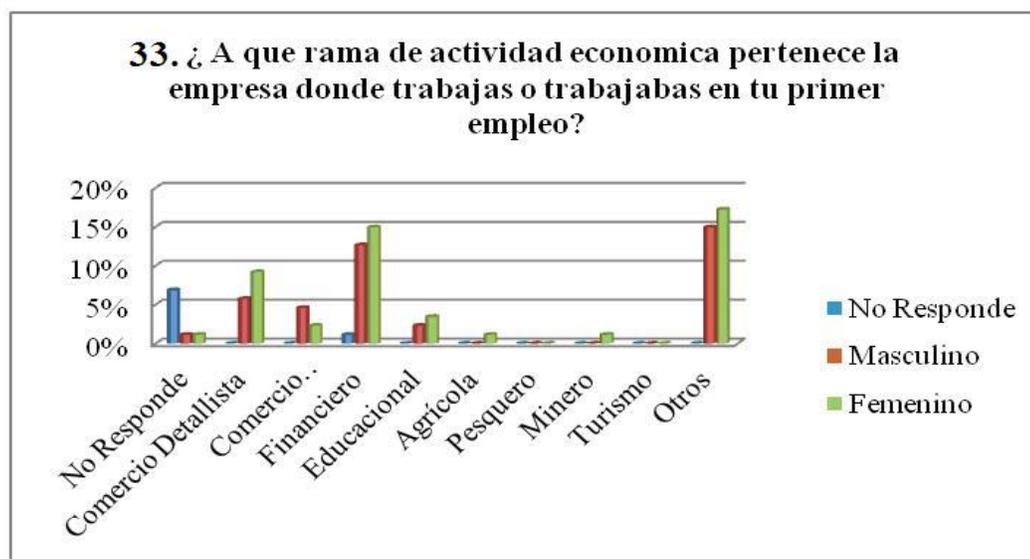
Cuadro 4.4. Resultados Rama de Actividad Económica Primer Empleo.

4.4. ¿A qué rama de actividad económica pertenece la empresa donde trabajas o trabajabas en tu primer empleo?											
	No Responde	Comercio Detallista	Comercio Mayorista	Financiero	Educacional	Agrícola	Pesquero	Minero	Turismo	Otros	Total
No Responde	7%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	8%
Masculino	1%	6%	5%	13%	2%	0%	0%	0%	0%	15%	41%
Femenino	1%	9%	2%	15%	3%	1%	0%	1%	0%	17%	51%
Total	9%	15%	7%	29%	6%	1%	0%	1%	0%	32%	100%

Fuente: Elaboración Propia

Al analizar por genero, se puede observa que el grupo femenino expreso una alta participación en el sector determinado como otros con un 17%, seguido por un 15% en el sector financiero y por último, un 9% de las encuestadas señala desarrollar, o haberse desempeñado, en el comercio detallista. El género masculino, registró una elevada participación en el sector otros con un 15%, seguido por un 13% en el sector financiero y en tercer lugar, se encuentra el comercio detallista con un 6%.

Gráfico 33: Resultados Rama de Actividad Económica Primer Empleo.



Fuente: Elaboración Propia

Respecto a las funciones que actualmente realizan o realizaban los encuestados en su primer cargo, se ubican dentro de los tres primeros lugares funciones Comerciales/ logística con un 36% de participación, en segundo lugar se sitúa la opción otras funciones y en tercer lugar, se encuentran funciones de dirección/gestión.

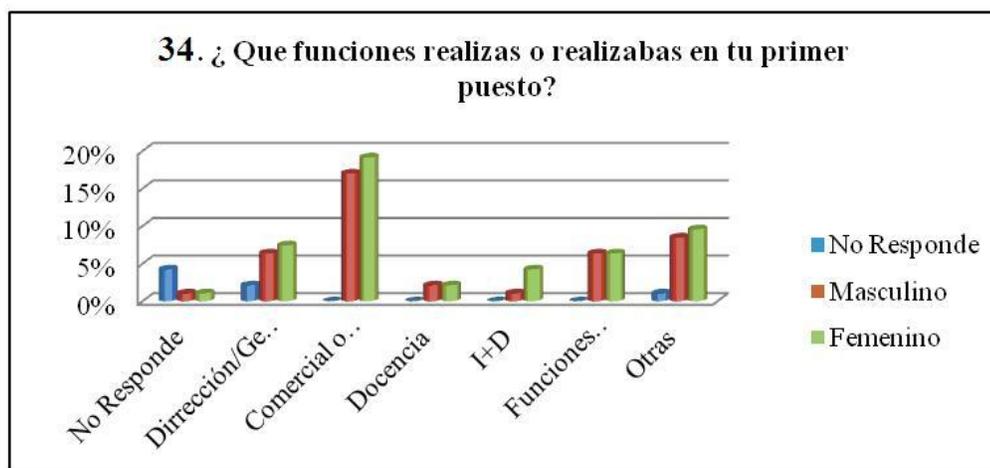
Cuadro 4.5. Resultados Funciones Primer Cargo.

	No Responde	Dirección/Gestión	Comercial o Logística	Docencia	I+D	Funciones Técnicas	Otras	Total
No Responde	4%	2%	0%	0%	0%	0%	1%	7%
Masculino	1%	6%	17%	2%	1%	6%	9%	43%
Femenino	1%	7%	19%	2%	4%	6%	10%	50%
Total	6%	16%	36%	4%	5%	13%	19%	100%

Fuente: Elaboración Propia

Desde la perspectiva de Género, y según el cuadro 4.5 y el gráfico N° 34, el 19% de las tituladas encuestadas señala que desarrollaron funciones Comerciales o de logística. En segunda ubicación, se encuentran otras funciones con un 10% y un 7% desempeño funciones directivas o de gestión. El grupo masculino, desempeño principalmente funciones de tipo Comerciales o de logística (17%), seguido por otras funciones (10%) situando en tercera ubicación a funciones directivas o de gestión.

Gráfico 34: Resultados Funciones Primer Cargo.



Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo al cuadro 4.6, los encuestados se desempeñaron principalmente en el sector privado, con un 74% de participación en ese sector.

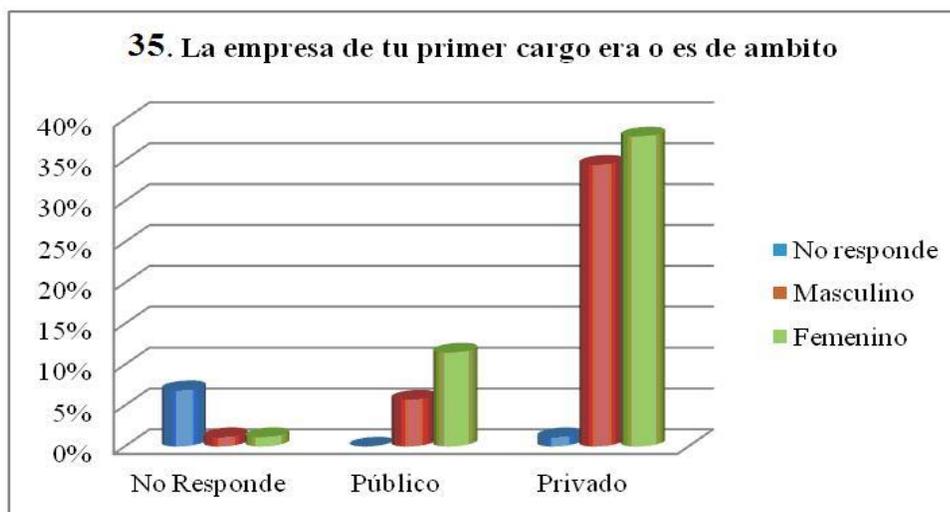
Cuadro 4.6. Resultado Participación Empresa Primer Cargo.

4.6. La empresa de tu primer cargo era o es de ámbito				
	No Responde	Público	Privado	Total
No responde	7%	0%	1%	8%
Masculino	1%	6%	34%	41%
Femenino	1%	11%	38%	51%
Total	9%	17%	74%	100%

Fuente: Elaboración Propia

Respecto a la participación de los encuestados por género, se mantiene la tendencia de mayor participación en el ámbito privado, registrándose un 38% para el género femenino y un 34% para el género masculino. Todo lo anterior según consta en el cuadro 4.6 y el grafico adjunto N° 35.

Gráfico 35: Resultado Participación Empresa Primer Cargo.



Fuente: Elaboración Propia

El cuadro 4.7, nos permite conocer los niveles jerárquicos en los cuales se encuentran en la actualidad, los encuestados. En primer lugar, se encuentran los cargos medio/administrativo con un 54% de participación, seguidos por cargos directivo/gerenciales con un 28%.

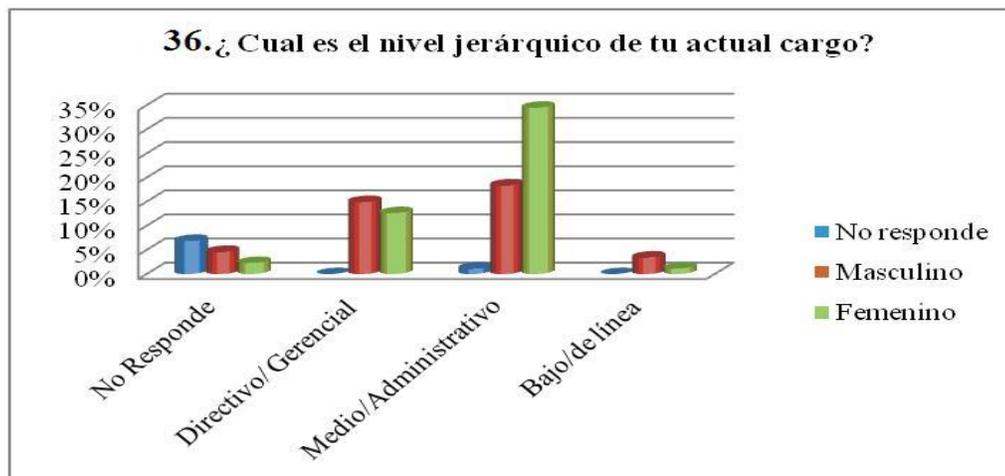
Cuadro 4.7. Resultados Nivel Jerárquico Actual Cargo

4.7. ¿Cuál es el nivel jerárquico de tu actual cargo?					
	No Responde	Directivo/ Gerencial	Medio/Administrativo	Bajo/de línea	Total
No responde	7%	0%	1%	0%	8%
masculino	5%	15%	18%	3%	41%
Femenino	2%	13%	34%	1%	51%
Total	14%	28%	54%	5%	100%

Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo a la opinión de las encuestadas, el 34% señalan desempeñar actividades de nivel jerárquico medio/administrativo y sólo un 13% actividades de tipo directivo/gerencial. Por el contrario, el género masculino tuvo una participación de un 18% en cargos medio/administrativos y un 15% en cargos directivo/gerencial (ver gráfico N° 36).

Gráfico 36: Resultados Nivel Jerárquico Actual Cargo



Fuente: Elaboración Propia

4.3. Percepción y valoración de los Factores de Contratación de los titulados de Ingeniería Comercial

Ahora bien, es importante conocer la percepción de los encuestados, respecto a la valoración de los factores de contratación al momento de acceder al primer empleo, presentados en el instrumento aplicado a los titulados de Ingeniería Comercial de la Universidad de La Frontera.

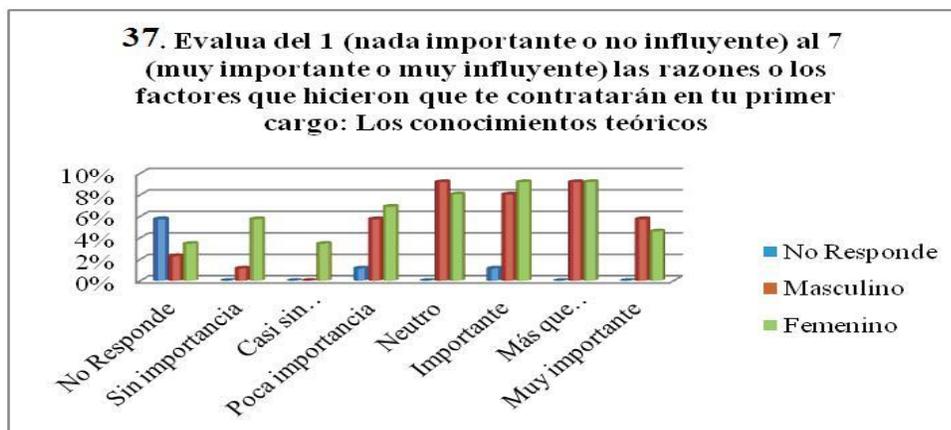
Respecto a los conocimientos teóricos, los encuestados consideraron importante y más que importante este factor, al momento de encontrar su primer trabajo, con un 18% en ambos casos. Presentando un comportamiento homogéneo en el nivel de importancia asignado tanto por el género femenino como masculino, lo cual se aprecia en el cuadro 4.8 y en el gráfico N° 37.

Cuadro 4.8. Resultados Factor de Contratación, Conocimientos Teóricos.

4.8. Evalúa del 1 (nada importante o no influyente) al 7 (muy importante o muy influyente) las razones o los factores que hicieron que te contrataran en tu primer cargo: Los conocimiento teóricos									
	No Responde	Sin importancia	Casi sin importancia	Poca importancia	Neutro	Importante	Más que importante	Muy importante	Total
No Responde	6%	0%	0%	1%	0%	1%	0%	0%	8%
Masculino	2%	1%	0%	6%	9%	8%	9%	6%	41%
Femenino	3%	6%	3%	7%	8%	9%	9%	5%	51%
Total	11%	7%	3%	14%	17%	18%	18%	10%	100%

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 37: Resultados Factor de Contratación, Conocimientos Teóricos.



Fuente: Elaboración Propia

En cuanto a los conocimientos prácticos, el 60% de los encuestados considera que son un factor de contratación de gran relevancia en el primer empleo. El mencionado porcentaje, se distribuye de la siguiente manera: importante (15%), más que importante (25%) y muy importante (20%), según consta el cuadro 4.9.

Cuadro 4.9. Resultados Factor de Contratación, Conocimientos Prácticos.

4.9. Evalúa del 1 (nada importante o no influyente) al 7 (muy importante o muy influyente) las razones o los factores que hicieron que te contrataran en tu primer cargo: Los conocimiento prácticos										
	No Responde	Sin Importancia	Casi sin importancia	Poca importancia	Neutro	Importante	Más que importante	Muy importante	Total	
No Responde	6%	0%	0%	1%	0%	0%	1%	0%	8%	
masculino	2%	1%	0%	2%	7%	7%	14%	8%	41%	
Femenino	5%	6%	1%	2%	7%	8%	10%	11%	51%	
Total	13%	7%	1%	6%	14%	15%	25%	20%	100%	

Fuente: Elaboración Propia

En cuanto a las diferencias por género, el 29% de las encuestadas lo considera un factor de preponderancia al momento de la contratación, entre los rangos que van desde Importante (8%), Más que Importante (10%) a Muy Importante (11%). De manera conjunta, el 29% de los encuestados, considera que los conocimientos prácticos son Importante (7%), Más que Importante (14%) y Muy Importante (8%).

Gráfico 38: Resultados Factor de Contratación, Conocimientos Prácticos.



Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo a cuadro 4.10, sólo el 7% de la muestra considera que la formación en idiomas, es muy importante al momento de la contratación. Las respuestas de los encuestados, se encuentran concentradas mayoritariamente en rangos tales como: sin importancia (38%) y casi sin importancia (11%) y poca importancia (14%).

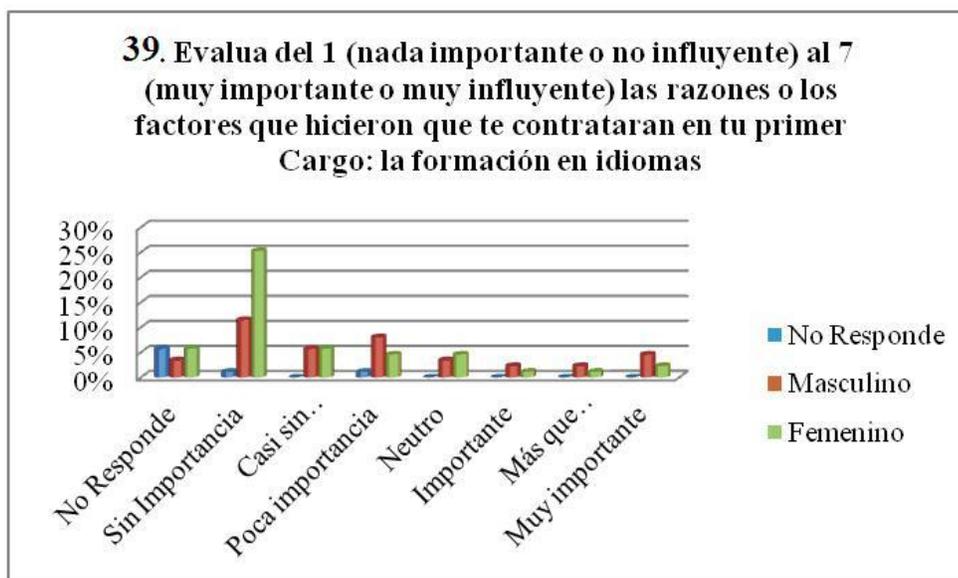
Cuadro 4.10. Resultados Factor de Contratación, Formación en Idiomas.

4.10. Evalúa del 1 (nada importante o no influyente) al 7 (muy importante o muy influyente) las razones o los factores que hicieron que te contrataran en tu primer cargo: La formación en idiomas									
	No Responde	Sin Importancia	Casi sin importancia	Poca importancia	Neutro	Importante	Más que importante	Muy importante	Total
No Responde	6%	1%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	8%
masculino	3%	11%	6%	8%	3%	2%	2%	5%	41%
Femenino	6%	25%	6%	5%	5%	1%	1%	2%	51%
Total	15%	38%	11%	14%	8%	3%	3%	7%	100%

Fuente: Elaboración Propia

Al analizar por género, se observa que para ambos sexos, no es un factor de relevancia a la hora de la primera contratación. El 25% de las encuestadas, señala que es un factor sin importancia, mientras que el género masculino es menos crítico en la valoración de la formación en idiomas con sólo 11% en la clasificación sin importancia, lo anterior puede ser apreciado en el gráfico N°39.

Gráfico 39: Resultados Factor de Contratación, Formación en Idiomas.



Fuente: Elaboración Propia

La formación en uso de la informática y de las nuevas tecnologías, parece no ser un factor determinante a la hora de obtener un primer contrato. Lo anterior, se fundamenta en la distribución heterogénea de las respuestas, como se observa el cuadro 4.11. Sin embargo, el 18% de los encuestados, lo destaca como muy importante.

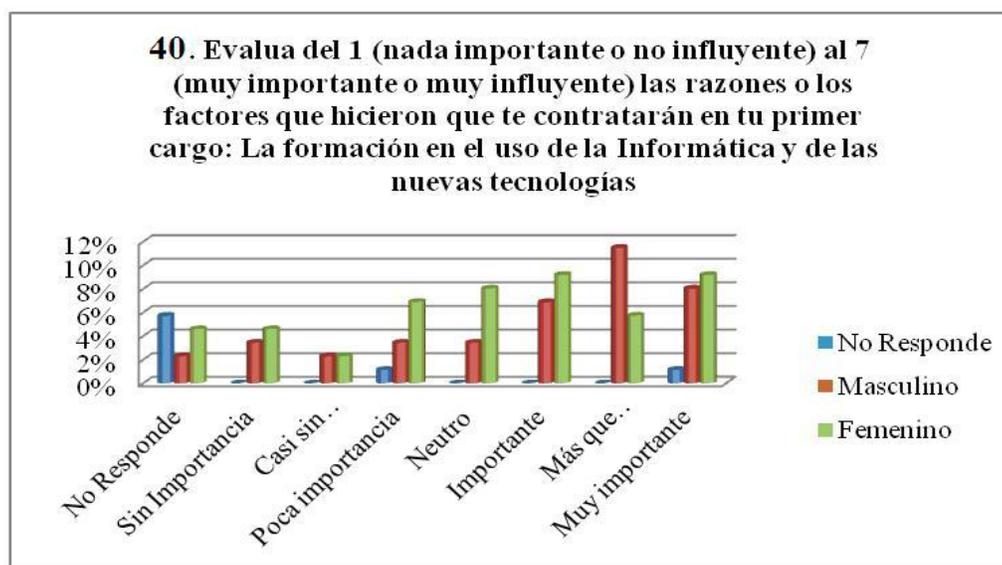
Desde la perspectiva de género, el 9% de las tituladas señala este factor como muy importante, en contraste, las respuestas del género masculino, se encuentran concentradas en la clasificación más que importante con un 11%.

Cuadro 4.11. Resultados Factor de Contratación, Formación en el Uso de Informática y Nuevas Tecnologías.

4.11. Evalúa del 1 (nada importante o no influyente) al 7 (muy importante o muy influyente) las razones o los factores que hicieron que te contrataran en tu primer cargo: La formación en el uso de la Informática y de las nuevas tecnologías									
	No Responde	Sin Importancia	Casi sin importancia	Poca importancia	Neutro	Importante	Más que importante	Muy importante	Total
No Responde	6%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	1%	8%
masculino	2%	3%	2%	3%	3%	7%	11%	8%	41%
Femenino	5%	5%	2%	7%	8%	9%	6%	9%	51%
Total	13%	8%	5%	11%	11%	16%	17%	18%	100%

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 40: Resultados Factor de Contratación, Formación en el Uso de Informática y Nuevas Tecnologías.



Fuente: Elaboración Propia

Un factor considerado de gran relevancia por los encuestados es la manera de ser: personalidad, habilidades sociales y comunicación, al momento de la contratación. Lo anterior, se fundamenta en las respuestas de los encuestados, las cuales se concentraron en las opciones, más que importante (21%) y muy importante (51%).

Tanto en damas como en varones, este factor, resulta fundamental a la hora de obtener un contrato de trabajo, el 35% de las encuestadas considera este factor como más que importante (5%) y muy importante (30%). Sin embargo, el género masculino confiere mayor importancia a este tipo de habilidades con un 36% de aprobación en rangos que van desde, más que importante (16%) y muy importante (20%).

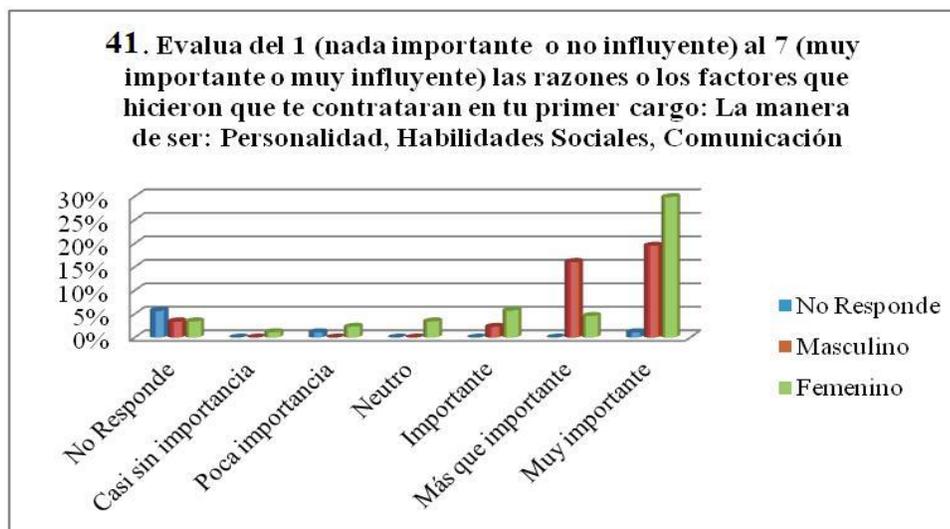
Cuadro 4.12. Resultados Factor de Contratación, Manera de Ser.

4.12. Evalúa del 1 (nada importante o no influyente) al 7 (muy importante o muy influyente) las razones o los factores que hicieron que te contrataran en tu primer cargo: La manera de ser: Personalidad, habilidades sociales, comunicación

	No Responde	Casi sin importancia	Poca importancia	Neutro	Importante	Más que importante	Muy importante	Total
No Responde	6%	0%	1%	0%	0%	0%	1%	8%
Masculino	3%	0%	0%	0%	2%	16%	20%	41%
Femenino	3%	1%	2%	3%	6%	5%	30%	51%
Total	13%	1%	3%	3%	8%	21%	51%	100%

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 41: Resultados Factor de Contratación, Manera de Ser.



Fuente: Elaboración Propia

Al igual que el factor anterior, la capacidad de gestión y planificación resulta imprescindible para los profesionales encuestados, ya que, como se puede apreciar en la tabla N° 4.13 la valoración esta en Más que Importante (25%) y Muy Importante (41%).

Cuadro 4.13. Resultados Factor de Contratación, Capacidad de Gestión y Planificación.

4.13. Evalúa del 1 (nada importante o no influyente) al 7 (muy importante o muy influyente) las razones o los factores que hicieron que te contrataran en tu primer cargo: La capacidad de gestión y planificación									
	No Responde	Sin Importancia	Casi sin importancia	Poca importancia	Neutro	Importante	Más que importante	Muy importante	Total
No Responde	6%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	1%	8%
masculino	2%	0%	0%	0%	1%	7%	14%	17%	41%
Femenino	3%	1%	1%	3%	1%	6%	11%	23%	51%
Total	11%	1%	1%	5%	2%	13%	25%	41%	100%

Fuente: Elaboración Propia

El grupo que valora de manera más positiva la capacidad de gestión y planificación al momento de la contratación es el femenino con un 40% distribuido entre las opciones: importante (6%), más que importante (11%) y muy importante (23%). El género masculino, en su conjunto obtiene un 38%, entre los rangos importante (7%), más que importante (14%) y muy importante (17%), lo anterior, se claramente ratificado en el gráfico N° 42.

Gráfico 42: Resultados Factor de Contratación, Capacidad de Gestión y Planificación.



Fuente: Elaboración Propia

En el Cuadro 4.14, respecto al factor de trabajo en equipo al momento de la contratación, las respuestas de mayor preponderancia son: más que importante y muy importante con un 21% y 47% respectivamente.

Cuadro 4.14. Resultados Factor de Contratación, Capacidad de Trabajar en Equipo.

4.14. Evalúa del 1 (nada importante o no influyente) al 7 (muy importante o muy influyente) las razones o los factores que hicieron que te contrataran en tu primer cargo: La capacidad de trabajar en equipo							
	No Responde	Poca Importancia	Neutro	Importante	Más que importante	Muy importante	Total
No Responde	6%	1%	0%	0%	0%	1%	8%
masculino	2%	0%	0%	6%	13%	21%	41%
Femenino	5%	2%	5%	6%	8%	25%	51%
Total	13%	3%	5%	11%	21%	47%	100%

Fuente: Elaboración Propia

Desde la perspectiva de género, los titulados expresan una mejor valoración general respecto a la capacidad de trabajar en equipo, con un 40%, distribuido en las alternativas: importante (6%), más que importante (13%) y muy importante (21%). Por su parte, el género femenino concentro sus respuestas en las clasificaciones importante (6%), más que importante (8%) y muy importante (25%).

Gráfico 43: Resultados Factor de Contratación, Capacidad de Trabajar en Equipo.



Fuente: Elaboración Propia

Finalmente, en relación a información global recibida en la universidad, y como impacta en el primer contrato, es considerada fundamental. Tal como se observa en el cuadro 4.15, las respuestas con mayor porcentaje son: importante (26%), más que importante (18%) y muy importante (14%).

Cuadro 4.15. Resultados Factor de Contratación, Formación Global recibida en la Universidad.

4.15. Evalúa del 1 (nada importante o no influyente) al 7 (muy importante o muy influyente) las razones o los factores que hicieron que te contrataran en tu primer cargo: En definitiva, el papel de la formación global recibida en la universidad en tu contratación										
	No Responde	Sin importancia	Casi sin importancia	Poca importancia	Neutro	Importante	Más que importante	Muy importante	Total	
No Responde	6%	1%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	8%
masculino	5%	1%	1%	1%	5%	10%	14%	5%		41%
Femenino	5%	1%	3%	5%	7%	16%	5%	9%		51%
Total	15%	3%	5%	7%	11%	26%	18%	14%		100%

Fuente: Elaboración Propia

Desde la perspectiva de género, se puede observar que el 30% de las encuestadas expreso que la formación global recibida fue: importante (16%), más que importante (5%) y muy importante (9%). Bajo la misma línea, el 29% de los encuestados pertenecientes al género masculino, manifestaron en términos generales, que la formación global fue un factor de relevancia para el ingreso al mundo laboral. El mencionado porcentajes, se distribuyo entre las opciones importante (10%), más que importante (14%) y muy importante (5%).

Gráfico 44: Resultados Factor de Contratación, Capacidad de Trabajar en Equipo.



Fuente: Elaboración Propia

CAPÍTULO 5
CONCLUSIONES

Capítulo 5. Conclusiones

En el presente estudio, se ha analizado la situación actual de los titulados de Ingeniería Comercial Universidad de La Frontera, periodo 2002 a 2011. La base para el análisis han sido las respuestas obtenidas mediante la aplicación de la “Encuesta 2012: Titulados Ingeniería Comercial, Universidad de La Frontera”.

El enfoque de la presente investigación se encuentra centrado en el análisis de la Empleabilidad en el Primer Cargo, de los Titulados de Ingeniería Comercial de La Universidad de La Frontera, Periodo 2002 a 2011, considerando una perspectiva de género. Como resultado, se ha mostrado una descripción respecto a los ejes centrales de la empleabilidad de los mencionados titulados, focalizados esencialmente en la formación, las competencias de empleabilidad y la situación laboral de los encuestados, en relación al primer cargo.

Al analizar las estadísticas en torno a la inserción laboral de los titulados de Ingeniería Comercial de la Universidad de La Frontera, se puede concluir con un 64% de respaldo, que éstos ingresan al mercado laboral antes de 12 meses post titulación. Desde la perspectiva de género, se concluye que las tituladas encuentran trabajo antes que los titulados, registrándose una brecha a favor del género femenino del 7%.

Respecto a la formación, en términos generales, los titulados valoran positivamente las competencias profesionales entregadas por la Universidad, destacándose por su positiva evaluación, las siguientes: Formación en Gestión (72%), Formación Resolución de Problema (67%), Formación Expresión Oral (64%), Formación Teórica (63%) y Formación Trabajo en Equipo (63%). Por el contrario, aquellas que resultaron con menor porcentaje de aprobación, encontrándose con evaluaciones de regulares a muy malas son: Formación en Creatividad (30%), Formación en Documentación (38%) y Formación en Idiomas (31%). Al respecto, a nivel general (mujeres y hombres) las competencias de trabajo en equipo, resolución de problemas, gestión, toma de decisiones y expresión oral, coinciden con una alta valoración tanto en la formación recibida como en la importancia que tienen en la adecuación al cargo de los titulados, reflejando

que tanto la formación como los requerimientos de competencias se encuentran en sintonía favoreciendo una alta empleabilidad e inserción laboral de los encuestados.

Respecto al género, la percepción de las tituladas fue mayoritariamente optimista en relación a la formación recibida. Por el contrario, el género masculino fue más crítico respecto a su evaluación en torno a la formación recibida por la Universidad.

Al analizar de manera global la situación de los encuestados, se puede concluir que la formación ha permitido a los titulados una óptima adecuación al primer puesto de trabajo, demostrada mediante su rápida inserción laboral. Por lo cual se puede concluir que lo planteado por Becker (1946) y Schultz (1971) sobre la teoría de capital humano, se evidencia en el estudio que es correcto puesto que: "...las personas son recompensadas con buenos trabajos, en consonancia con sus credenciales educativas. De esta manera, eleva la adquisición de lo que actualmente se denominan competencias desarrolladas en centros de formación en la altura de otros componentes materiales como los medios de producción".

De acuerdo a los resultados de la investigación, la posición de los titulados de Ingeniería Comercial de la Universidad de La Frontera, en el primer cargo fue la siguiente: se desempeñaron principalmente en empleos vinculados a su formación (56%), con una marcada participación en empresas pertenecientes al ámbito privado (74%), desarrollando funciones de tipo Comercial Logístico (36%) en ramas de actividad determinadas como Otros (32%), seguidos por el Sector Financiero (29%). Actualmente, los titulados de Ingeniería Comercial de La Universidad de la Frontera, se encuentran en puestos de nivel jerárquico medio/administrativo (54%). Las principales diferencias en torno al género, se visualizan esencialmente en la participación en ramas de la actividad económica y nivel jerárquico distintos al género masculino. El género femenino, registró una mayor participación en el sector financiero (17%) y el desarrollo de funciones esencialmente de tipo medio/administrativo (34%) y sólo una participación del 13%, en cargos de tipo directivo/gerencial. Por el contrario, el género masculino evidenció una participación menor en el sector financiero alcanzado un 13%, con cargos mayoritariamente de tipo directivo/gerencial (15%) y con un 18% de participación en cargos medio/administrativo.

Respecto a los factores de contratación en el primer cargo, los mejor evaluados son la: Manera de Ser (72%), Formación Práctica (60%), la Capacidad de Gestión (66%) y el Trabajo en Equipo (69%). Por el contrario, el factor peor evaluado corresponde a la Formación en Idiomas, con un 38% de opiniones, que lo evalúan como sin importancia. Desde la perspectiva de los factores de contratación, no se registran grandes diferencias respecto a la evaluación en el grado de importancia de los factores de contratación entre ambos géneros. Sin embargo, las únicas diferencias de consideración que se registran se encuentran vinculadas con el Trabajo en Equipo y la Formación en Idiomas. El primer factor mencionado, es considerado de mayor importancia por el género masculino (40%), en contraste con el 30% de importancia otorgado por el género femenino. En relación, a la formación en idiomas, las encuestadas consideran prácticamente sin importancia este factor (25%), por el contrario, los varones son más discretos en su evaluación con solo un 11% de categorización sin importancia.

Es importante destacar, que la mayoría de los titulados de Ingeniería Comercial de la Universidad de La Frontera, manifiesta una valoración positiva de los conocimientos recibidos tanto desde su perspectiva como desde la percepción de sus empleadores. Sin embargo, se detectan falencias en los titulados, vinculadas al inglés y el uso de la tecnología e informática, por lo cual, se sugiere desarrollar programas que permitan mejorar estas deficiencias, de manera de lograr mayores ventajas al momento de ingresar al mundo laboral. Aunque, de acuerdo a la percepción de los titulados, no reviste una gran importancia a la hora de acceder al primer puesto de trabajo, actualmente estos requisitos son ampliamente demandados por los empleadores reflejándose en diversos anuncios de trabajo, a través de medios tales como: diarios, revistas, páginas laborales, entre otros.

En el mismo sentido, es conveniente desarrollar talleres que fomenten las competencias relacionadas con el diseño de la carrera profesional y el acceso al mercado laboral, con actividades que le permitan a los estudiantes y titulados adquirir competencias como por ejemplo: detectar oportunidades laborales, confección de curriculum atractivos y actuar adecuadamente en entrevistas de trabajo, entre otras.

Desde la perspectiva de género y en términos generales, se aprecia una homogenización, respecto a la valoración positiva de los titulados, es decir, no se presentan grandes diferencias entre el género femenino y masculino, en torno a la valoración de la formación y su adecuación al puesto de trabajo. Por ende, se puede concluir que los titulados de Ingeniería Comercial de la Universidad de La Frontera, Temuco, periodo 2002 a 2011, sienten que sus expectativas han sido satisfechas, en relación a las competencias que aumentan su empleabilidad siendo evaluados de manera positiva por los encuestados.

En contraste, con la Teoría de Capital Humano (Becker 1964), se puede concluir que la inversión en educación, permite al capital humano acceder a mejores condiciones de empleo, y a su vez, logra mejorar los ingresos de las personas. Desde la perspectiva de las empresas, contar con capital humano más preparado proporciona beneficios en términos económicos, producto del mayor conocimiento, las personas cuentan con mayores herramientas en torno a la innovación, creatividad, entre otros.

Cabe mencionar, que actualmente las líneas de investigación orientadas al género tienen gran preponderancia, desde esta perspectiva parece interesante lo que la Universidad de La Frontera, pueda desarrollar en función de la potenciación de los titulados de Ingeniería Comercial. Es decir, de qué forma logra promover la participación de estudiantes mediante la creación o potenciación de sus habilidades más destacadas, de acuerdo a las perspectivas de los titulados, abordando de la mejor manera las falencias detectadas en esta investigación.

Finalmente, es importante destacar que los cambios que se visualicen en torno a la empleabilidad, deben centrarse en una formación académica y profesional, que considere los rápidos y constantes cambios del mercado laboral. Procediendo de manera constante y racional, en el diseño de planes de estudio que tomen en consideración, el mayor número de factores considerados por los empleadores al momento de la contratación, con el objetivo de satisfacer las expectativas tanto de los titulados como de los empleadores.

Por último, es importante destacar que existen factores que escapan a las competencias de empleabilidad de los titulados de Ingeniería Comercial, originando situaciones de desempleo de los mencionados profesionales, estos factores exógenos se vinculan directamente con los vaivenes de la economía.

A partir de la presente investigación, se pueden desarrollar diversas líneas investigativas desde el campo de acción de los Ingenieros Comerciales, sería interesante futuras investigaciones que permitan describir el impacto de las políticas de empleo en las condiciones de empleabilidad de los titulados de Ingeniería Comercial de la Universidad de La Frontera, o bien, Comparar las competencias de empleabilidad de los titulados de Ingeniería Comercial de la Universidad de La Frontera con otras casas universitarias.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

Agencia per a la Qualit del Sistema. Universitari de Catalunya. (2003). “Educació Superior I treball a Catalunya. Anàlisi dels Factors D’Inserció Laboral”. Agencia per a la Qualit del Sistema. Universitari de Catalunya. Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones. Barcelona.

Agencia per a la Qualit del Sistema Universitari de Catalunya. (2011). Gènere I Inserció Laboral. Dones i homes deu anys després de graduar-se, iguals o diferents?. Agencia per a la Qualit del Sistema Universitari de Catalunya. Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones. Barcelona.

Agencia per a la Qualit del Sistema Universitari de Catalunya (2011). “Universitat I Treball A Catalunya. Estudi de la inserció laboral de la població titulada de les universitats catalanes”. Agencia per a la Qualit del Sistema Universitari de Catalunya. Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones. Barcelona.

Agencia per a la Qualit del Sistema Universitari de Catalunya (2011). “Treballar Després De La Universitat, La Qualitat de L’ Ocupació de la Població Graduada”. Agencia per a la Qualit del Sistema Universitari de Catalunya. Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones. Barcelona.

Alejandra Faúndez, Elizabeth Guerrero y Soledad Quiroz. (2010). “Guía: ¿Cómo incorporar el enfoque de género en el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo?”. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo e Inclusión y Equidad Consultora. Santiago.

Alonso, L.E., Fernández, C.J. y Nyssen, J.M. (2009). “El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.” ANECA, Madrid.

Amorós, J. E., M. Guerra y O. Pizarro (2010). “Mujeres y Actividad Emprendedora Chile 2009-2010”. *Global Entrepreneurship Monitor*, Ediciones Universidad del Desarrollo. Santiago.

Asociación Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) (2009). “Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España”. ANECA, Madrid.

Arrow, K. (1973). "Higher education as a filter". *Journal of Public Economics*. **Vol. 2**, 193 - 216.

Becker G., Chiswick B., (1966). “Education and the Distribution of Earnings”. *The American Economic Review* N°1 / 2. **Vol.56**, 358-369.

Bohle S., Paredes L., (2007). “Análisis exploratorio de los planes de estudio de Ingeniería Comercial en Chile”. *Revista Pensamiento y Gestión*. N° **23**, ISSN 1657-6276.

Bonardo, D., Ocampo, M. E. (2010). “La Formación Profesional de los Recursos Humanos y el Papel de la Universidad en el Desarrollo Local”. Universidad Nacional del Comahue. *Revista Pilquen*. N°**13**.

Brunner, J.J. (2001). Competencias de empleabilidad. www.geocities.com/brunner_cl/empleab.html. Santiago. Consultado el 30 de octubre de 2011.

Brunner, J.J, Ferrada, R. (2011). “Educación Superior en Iberoamérica. Informe 2011”. Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA), Santiago.

Campos, G. (2003b). “Implicancias del concepto de empleabilidad en la reforma educativa.” *Revista Iberoamericana de educación*. OEI. http://www.campos_oei.org/revista/edu_tra2.html. Madrid. Consultado el 28 de octubre de 2011.

Centro Medición Mide UC (2008). “Informe Final Percepción de la Calidad Actual de los Titulados y Graduados de la Educación Superior Chilena”. Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago.

Chigó, G., Olgún M. (2006). “Competencias y Habilidades Blandas Claves para Ingenieros Comerciales de la Universidad de Chile”. Facultad de Economía y Negocios, Universidad de Chile, Santiago.

Consejo Nacional de Educación CNED (2010). “Descripción de criterios presentes en la selección de instituciones y carreras de educación superior, y su segmentación por género”. Departamento de Investigación e Información Pública. Santiago.

Consejo Nacional de Educación CNED (2010). “Perspectivas en Educación”. *Boletín CNED*. N°1, Sept. 2010

Desarrollo Humano en Chile (2010). “Género: los desafíos de la igualdad”. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Santiago.

Fundación para la Capacitación Laboral INFOCAL Bolivia (1999), Instituto Nacional de Aprendizaje – Programa For Mujer, Costa Rica (2000). ”Incorporación de la Perspectiva de Género en la Formación Profesional. (Materiales Didácticos) Guía para transversalizar la perspectiva de género en la Formación Profesional”. Organización Internacional del Trabajo. (Cinterfor/OIT 2001). Montevideo.

Fundación Chile (2004). “Competencias Laborales para Chile.1999-2004, Capital Humano: Productividad y Desarrollo de las Personas”. Fundación Chile, memoria 2000 – 2004. Santiago.

Guzmán, Virginia; Irigoín, María E. (2000). “Módulos de formación para la empleabilidad y la ciudadanía: documento de base para el diseño curricular”. Cinterfor/OIT. (FORMUJER). Montevideo.

Guzmán, Virginia; Irigoín, María E. (2000). “Aprendizaje permanente, formación por competencias, para la empleabilidad y la ciudadanía y género”. Cinterfor/OIT, Montevideo.

Hernández, E., Ramos, Y., Negrín, F., Ruiz, C. y Hernández, B. (2011). “Empleabilidad Percibida y Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo en Universitarios”. Universidad de la

Laguna. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Vol. 27, Nº 2, 131-142.

Herrera S. (2010). “La importancia de la Educación en el Desarrollo: La Teoría del Capital Humano y el Perfil Edad – Ingresos por Nivel Educativo en Viedma y Carmen Patagones”. *Revista Pilquen*, Sección Ciencias Sociales, Año XII, Nº13.

Irigoin, M; Vargas, F. (2002). “Competencia Laboral: Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud”. Cinterfor: Montevideo.

UNESCO/IESALC (2006). “Informe Sobre la Educación Superior en América Latina y el Caribe 2000-2005. La Metamorfosis de la Educación Superior”. Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC). Caracas.

Martínez, J. A. (2010). La naturaleza de las competencias en el Espacio Europeo de Educación Superior. Cuadernos de educación y desarrollo, 2(22). <http://www.eumed.net/rev/ced/22/jamg.htm>. Tenerife. Consultado el 1 de noviembre de 2011

Martínez E. (2008). “La Gestión del Conocimiento a través del E-Learning. Un Enfoque basado en Escenarios”. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*. Vol. 15, Nº 13, 2009, 29-44, ISSN: 1135-2523.

Medina, R. y García, M. (2005). “La formación de competencias en la Universidad”. *Revista Electrónica Inter-universitaria de Formación del Profesorado*, 8(1), 1-4. <http://www.aufop.com/aufop/revistas/indice/digital/114>. Zaragoza. Consultado el 3 de noviembre de 2010.

Meller, P., Brunner, J. (2010). “Profesionales y Técnicos en Chile: Información Fundamental”. Futuro laboral. Santiago.

Meneses, F., Rolando, R., Valenzuela, M. y Vega, M.A. (2010). “Ingreso a la Educación Superior: La Experiencia de la Cohorte de Egreso 2005”. Servicio de Información Educación Superior (SIES). Santiago.

MINEDUC (2009). “Titulados de Pregrado 2009 de Educación Superior”. Servicio de Información de la Educación Superior. Santiago.

Moser, Caroline. (1995). “Planificación de género y desarrollo. Teoría, práctica y capacitación”. Red Entre Mujeres. Flora Tristán Ediciones. Lima.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). (2001). “Competencies For The Knowledge Economy”. Chapter 4. OCDE. Washington.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). (2006). “La Definición y Selección de Competencias Clave”. Resumen Ejecutivo. OCDE. México.

Oficina Internacional Del Trabajo (OIT). (2011). “El Desafío de la Recuperación del Empleo”. OIT. Ginebra.

Prades, A., Bernáldez L., Rodríguez, S., Sánchez, S. (2009). “Sobre la empleabilidad de los Graduados Universitarios en Catalunya: del diagnóstico a la acción”. Universidad de Barcelona. Barcelona.

Perrenoud, P. (2008). Construir las competencias, ¿es darle la espalda a los saberes? Red U. *Revista de Docencia Universitaria, número monográfico*. Santiago de Compostela. http://www.redu.m.es/Red_U/m2. Consultado el 6 de noviembre.

Rappoport D., Benavente J., Meller P., (2004). “Ranking de Universidades Chilenas según los Ingresos de sus Titulados”. Banco Central de Chile. Santiago

Rentería, E (2001) El modelo educativo tradicional y los perfiles de competencias según las modalidades y tendencias del trabajo actuales. En: asociación Universitaria Iberoamericana de Postgrados AUIP (2001) Vinculación universidad – empresa a través del postgrado. Editora de la AUIP. Salamanca.

Rentería, E. (2004). “Empleabilidad: una lectura psicosocial”. *Seminario: Los Trabajos de la Globalización*. Escuela Nacional Sindical ENS, Medellín.

Rentería, E. (2006). “Empleabilidad: Versiones e implicaciones. Una lectura desde la psicología Social”. Tesis de Doctorado en Psicología Social, Departamento de Psicología Social y del Trabajo. Universidad de São Paulo. São Paulo.

Rentaría E. y Andrade V. (2007). “Representaciones y acciones de los alumnos universitarios frente a la empleabilidad”. *Rev. Psicología desde el caribe*, N° 20, 130-155.

Ríos, G. (2003). “Implicaciones Económicas del Concepto de Empleabilidad”. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México. pp. 101-111. Puebla.

Rodríguez, S. (2010). “Sobre la empleabilidad de los graduados universitarios en Catalunya: del diagnóstico a la acción”. *Revista de Educación*, N° 351, 107-137

Scheele, J., Brunner, J. (2009). “Educación terciaria y Mercado laboral – Formación profesional, empleo y empleabilidad. Revisión de la literatura internacional”. Centro de Políticas Comparadas de Educación. Universidad Diego Portales. Santiago.

Thieme, C. (2007). “El desarrollo de competencias de empleabilidad en dos universidades chilenas”. *Revista OIKOS*, N° 24, 47-72.

Tokma A. (2011) “Mujeres en Puestos de Responsabilidad Empresarial”. Servicio Nacional de la Mujer (Sernam). Santiago.

Torre, G. (2011). “Perspectivas en Educación”. Consejo Nacional de Educación CNED. Santiago.

Weiner, F. (2004). Concepto de competencia: una aclaración conceptual. En D. Rychen y L.S. Salganik (Eds.). Definir y seleccionar las competencias fundamentales para la vida. (pp. 94-127). Fondo de Cultura Económica. México.

Yorke, M. (2004). “Employability in higher education: what it is - what it is not.” *Learning and Employability Series*. **ESECT: LTSN Generic Centre**.

Zapata, G., Tejada, I. (2009). “Aseguramiento de la Calidad: Políticas Públicas y Gestión Universitaria. Informe Nacional – Chile”. Educación Superior y Mecanismos de Aseguramiento de la Calidad. Santiago.

ANEXOS

Anexo A

Encuesta 2012: Titulados Ingeniería Comercial Universidad De La Frontera

Titulado de Ingeniería Comercial Universidad de La Frontera:

A continuación se presenta una serie de preguntas relacionados con la formación de pre-grado de la carrera de Ingeniería Comercial realizada en la Universidad de La Frontera y empleabilidad de la primera contratación. La encuesta posee fines exclusivos de investigación, además de ser un instrumento de diagnósticos para mejoras en la actual malla curricular de la carrera, agradeceremos su participación, la cual es vital para la retroalimentación en el aprendizaje de los futuros titulados

IDENTIFICACIÓN

Primer nombre: _____ Segundo nombre: _____

Apellido paterno: _____ Apellido Materno: _____

Edad actual : _____ Año Titulación : _____

Establecimiento(s) donde curso la Enseñanza Media: _____

Establecimiento(s) donde curso la enseñanza Básica: _____

Marque con una X la respuesta correcta

1. ¿Trabajas actualmente o has trabajado?

- (1) Si
- (2) No, pero he tenido trabajo anteriormente
- (3) Nunca (Pasar a la pregunta 35)

2. ¿Trabajaste durante los dos últimos años de la carrera?

- (1) No, era estudiante a tiempo **completo**
- (2) Sí, estudie y trabaje a tiempo parcial relacionado con los estudios
- (3) Sí, estudie y trabaje a tiempo **parcial** no relacionado con los estudios
- (4) Sí, estudie y trabaje a tiempo **completo** relacionado con los estudios
- (5) Sí, estudie y trabaje a tiempo **completo** no relacionado con los estudios

3. ¿Tu primer trabajo después de titularte es el actual?

- (1) Si
- (2) No

En relación con tu PRIMER TRABAJO DESPUES DE TITULARTE

(pregunta 4 a la 26):

4. ¿Cuánto tiempo te costó encontrar el primer trabajo luego de titularte?

- (1) Trabajaba antes de acabar la carrera
- (2) Menos de 1 mes
- (3) Entre 1 y 3 meses
- (4) Entre 4 y 6 meses
- (5) Entre 7 meses y 12 meses
- (6) Más 12 meses y menos de 24 meses
- (7) Más de 24 meses y menos de 36 meses
- (8) Más de 36 meses y menos de 48 meses
- (9) más de 48 meses

5. ¿Cómo encontraste el primer empleo?

- (1) Contactos (personales, familiares)
- (2) Anuncios de prensa escrita
- (3) Opción / concurso público
- (4) Servicios de la universidad (oficina vinculación, dirección de carrera)
- (5) Creación de empresa u otro trabajo en forma independiente
- (6) Por prácticas de estudio realizadas anteriormente
- (7) Internet
- (8) Empresas de selección
- (9) Otros

6. ¿En qué año empezaste a trabajar en tu primer empleo? (*dos dígitos*)

7. ¿Qué requisito es (era) necesario para el primer trabajo?

- (1) Tu titulación además de estudios específicos en alguna área (Pasar a la pregunta 8.1)
- (2) Sólo ser titulado
- (3) No hacía falta titulación universitaria (Pasar a la pregunta 8.2)

8.1 El trabajo que realizas o realizabas en tu primer empleo, ¿es propio de tu formación?

- (1) Si
- (2) No

8.2 Para el trabajo que realizas o realizabas en tu primer empleo, ¿crees es necesario ser titulado de Ingeniería Comercial?

- (1) Si
- (2) No

- 9** ¿A qué rama de actividad económica pertenece la empresa donde trabajas o trabajabas en tu primer empleo?
- (1) Comercio detallista
 - (2) Comercio Mayorista
 - (3) Financiero
 - (4) Educacional
 - (5) Agrícola
 - (6) Pesquero
 - (7) Minero
 - (8) Turismo
 - (9) Otros Especificar_____
- 10** ¿Qué funciones realizas o realizabas en tu primer puesto? (puede marcar más de una opción)
- (1) Dirección/gestión
 - (2) Comercial o Logística
 - (3) Docencia
 - (4) I+D
 - (5) Funciones Técnicas
 - (6) Otras
- 11** ¿Posee o poseía una jornada laboral a tiempo completo en tu primer empleo?
- (1) Si
 - (2) No (tiempo parcial....)
- 12** ¿Qué duración tiene o tenía el contrato de tu primer trabajo?
- (1) Menos de 6 meses
 - (2) Entre 6 meses y 1 año
 - (3) Más de 1 año
 - (4) Contrato indefinido
 - (6) Trabajo a honorarios, sin tiempo definido.
- 13** La empresa de tu primer cargo era o es de ámbito :
- (1) Público
 - (2) Privado
- 14** ¿Cuánto ganas o ganabas mensualmente (liquido) en tu primer cargo?
- (1) Menos de \$300 000
 - (2) Entre \$300 000 y \$450 000
 - (3) Entre \$450 000 y \$ 600 000
 - (4) Entre \$600 000 y \$750 000
 - (5) Entre \$750 000 y \$900 000
 - (6) Entre \$900 000 y \$ 1 050 000
 - (7) Entre \$ 1 050 000 y \$1 250 000
 - (8) Entre 1 250 000 y \$ 2000 000
 - (9) Más de \$ 2000 000

15 ¿Cuántos trabajadores tenía o tiene la empresa de tu primer empleo?

- (1) Menos de 10
- (2) Entre 10 y 50
- (3) Entre 51 y 100
- (4) Entre 101 y 250
- (5) Entre 251 y 500
- (6) Más de 500

16 ¿Dónde trabajas o trabajabas (provincia o país) en tu primer empleo?

- (1) Región de Arica y Parinacota
- (2) Región de Tarapacá
- (3) Región Antofagasta
- (4) Región de Atacama
- (5) Región de Coquimbo
- (6) Región de Valparaíso
- (7) Región de O Higgins
- (8) Región del Maule
- (9) Región del Bío Bío
- (10) Región de La Araucanía
- (11) Región de los Ríos
- (12) Región de Los Lagos
- (13) Región de Aysén
- (14) Región de Magallanes
- (15) Región Metropolitana
- (16) Fuera de Chile

17. ¿Cuál era o es el nivel jerárquico en relación a tu primer empleo?

- (1) Directivo/ Gerencial
- (2) Medio/Administrativo
- (3) Bajo/de línea (¿Hace referencia a cargos de baja instrucción?)

18. ¿Continuas en el cargo de tu primer trabajo?

- (1) SI (Pasar a la pregunta 19)
- (2) No (contestar 18.1)

18.1 ¿Cuál es el nivel jerárquico de tu actual cargo?

- (1) Directivo/ Gerencial
- (2) Medio/Administrativo
- (3) Bajo/de línea

VALORACIÓN DE LOS FACTORES DE CONTRATACIÓN PRIMER CARGO

Evalúa del 1 (nada importante o no influyente) al 7 (muy importante o muy influyente) las razones o los factores que hicieron que te contrataran en tu primer cargo:

19. Los conocimientos teóricos	
20. Los conocimientos Prácticos	
21. La Formación en Idiomas	
22. La formación en el uso de la Informática y de las nuevas tecnologías	
23. La manera de ser: Personalidad, habilidades sociales, comunicación	
24. La capacidad de gestión y planificación	
25. La capacidad de trabajar en equipo	
26 En definitiva, el papel de la formación global recibida en la universidad en tu contratación	

VALORACIÓN DE LA FORMACIÓN RECIBIDA Y SU ADECUACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO PRIMER CARGO

27¿Qué opinas de la formación que recibiste en la universidad? Evalúa del 1 (muy bajo) al 7 (muy bueno) el nivel de formación recibido en la universidad / su utilidad para el trabajo:

	Formación recibida en la Universidad	Su Adecuación al puesto de Trabajo
Formación Teórica		
Formación Práctica		
Expresión Oral		
Expresión Escrita		
Trabajo en Equipo		
Liderazgo		
Gestión		
Resolución de Problema		
Toma de Decisión		
Creatividad		
Pensamiento Crítico		
Competencias Instrumentales /Informática		
Competencia Instrumentales/ Documentación		
Idiomas		

28. Si tuvieras que empezar de nuevo, ¿escogerías la misma carrera? (1) Sí (2) No

29. Si tuvieras que empezar de nuevo, ¿escogerías la misma universidad? (1) Sí (2) No

FORMACIÓN CONTINUA

30. Desde que terminaste los estudios de pregrado ¿has seguido o sigues estudiando?

- (1) No (Pasar a la 32) (2) Sí, cursos especializados (3) Sí, una licenciatura
(4) Sí, un magister (5) Sí, un doctorado (6) otros

31. ¿Lo cursas o lo has cursado en la misma universidad? (1) Sí (2) No

RENDIMIENTO ACADÉMICO Y ESTATUS SOCIOECONÓMICO

32. ¿Cuál es el nivel de estudios más elevado de tus padres?

- (1) Ninguno posee estudios
(2) Solo uno posee estudios primarios
(3) Ambos tienen sólo estudios primarios
(4) Uno de los dos tiene estudios medios
(5) Ambos tienen estudios medios
(6) Uno de los dos tiene estudios superiores
(7) Ambos tienen estudios superiores

33. Con respecto al empleo actual o pasado de tu padre:

Trabajaba como

- (1) Independiente 33.1. ¿Es un trabajo que requiera nivel universitario? (1) Sí (2) No
(2) Dependiente 33.2. ¿Qué nivel?
(1) Dirección/gestión
(2) Técnico superior
(3) Cualificado
(4) No cualificado

34. Con respecto al empleo actual o pasado de tu madre:

Trabajaba como

- (1) Independiente 34..1. ¿Es un trabajo que requiera nivel universitario? (1) Sí (2) No
(2) Dependiente 34.2. ¿Qué nivel?
(1) Dirección/gestión
(2) Técnico superior
(3) Cualificado
(4) No cualificado

EN CASO DE DESEMPLEO

(sólo “Nunca” de la pregunta 1)

35. ¿Actualmente estás buscando trabajo?

- (1) Si Pasar a la pregunta 37
- (2) No

36. En caso de que NO, ¿por qué motivos?

- (1) Seguir estudiando
- (2) Maternidad/familia

36.1 En caso de “Maternidad/familia” ¿tienes expectativas de buscar trabajo una vez terminada la misma?

- (1) Sí fin de la encuesta
- (2) No fin de la encuesta
- (3) Otros

SOLO EN CASO DE DESEMPLEO PERO ESTAN BUSCANDO TRABAJO

(PREGUNTA 37 A LA 48)

(Responde sólo quién está buscando trabajo: “Sí” de la pregunta 35)

37. ¿Cuánto tiempo hace que buscas trabajo?

- (1) Menos de 6 meses (2) Entre 6 meses y 1 año (3) Entre 1 y 2 años (4) Más de 2 años

38. ¿Qué medios usas para buscar trabajo? (puedes señalar más de una opción)

- (1) Contactos personales o familiares
- (2) Iniciativa personal (entregando currículos, solicitando entrevistas)
- (3) Anuncios de prensa
- (4) Oposición/concurso público
- (5) Servicios de colocación
- (6) Creación de empresa o despacho propio
- (7) Servicios de la universidad (bolsa de trabajo...)
- (8) Convenios de cooperación educativa
- (9) Colegio o asociación profesional
- (10) Internet
- (11) Otros

Evalúa del 1 (nada importante) al 7 (muy importante) cada uno de los siguientes elementos en cuanto a tus dificultades para encontrar trabajo:

39 Carencia en la formación universitaria percibida	
40 Actividades Personales que impiden Trabajar (Seguir estudiando, familiar, otras)	
41 Falta de práctica profesional	
42 Exigencia en tener un trabajo que me guste	
43. Falta de de conocimientos sobre el mercado laboral	
44 Exigencia de tener un trabajo con un adecuado nivel retributivo/ en términos monetarios	
45 Falta de conocimiento en idiomas	
46 Falta de conocimientos en Informática	
47 Falta de habilidades o conocimientos complementarios	

48. Desde que te titulaste ¿Cuántos trabajos has rechazado por considerarlos pocos adecuados? _____

Anexo B

Carta Solicitud

-----Mensaje original-----

De: [Karina Sandoval](#)

Fecha: 28-11-2011 12:58:57

Para: info@aqu.cat

Asunto: Solicitud autorización de uso de encuesta

Temuco 28 de noviembre 2011

Agencia per a qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU)

Presente

De mi consideración:

Junto con saludarlos me dirijo a ustedes en calidad de académica de la Universidad de La Frontera ubicada en la ciudad de Temuco, región de La Araucanía, Chile, estoy en el proceso de investigación para realizar mi tesis de magister en pedagogía universitaria. El estudio analiza la empleabilidad de titulados en la carrera de ingeniería comercial de la casa de estudio mencionada.

En el proceso de revisión de la literatura el artículo de los autores Sebastián Rodríguez Espinar, Anna Prades Nebot, Lorena Bernádez Arjona y Sergio Sánchez Castiñeira, titulado "Sobre la empleabilidad de los graduados universitarios en Catalunya: del diagnóstico a la acción" posee como instrumento una encuesta de titulados realizado el 2004, construida por AQU la cual sería un aporte valioso a la investigación que he de desarrollar, por ello solicito permiso para utilizar el instrumento mencionado y anexado al mail. Su autorización para su aplicación sería para fines de investigación dejando claramente estipulado el origen de este, entregando un aporte para ustedes para futuros artículos diseñados para revistas científicas vinculadas al área.

Esperando una respuesta favorable a la petición

Saluda atentamente a usted

Karina Andrea Sandoval Henríquez

Académica Departamento de Administración y Economía

Universidad de La Frontera

Chile

Anexo C

Respuesta Carta Solicitud

-----Mensaje original-----

De: [PR Agencia Qualitat](#)

Fecha: 11-01-2012 10:08:08

Para: [Karina Sandoval](#)

Asunto: RE: Reenviar: Solicitud autorización de uso de encuesta

Estimada señora,

Ante todo, disculpe por la demora en contestarle, pero creíamos que alguien de nuestra agencia ya se había puesto en contacto con usted.

De acuerdo con su petición, le informamos que AQU Catalunya le autoriza a hacer uso en su investigación del artículo "Sobre la empleabilidad de los universitarios en Catalunya: del diagnóstico a la acción" siempre y cuando se haga mención explícita de la procedencia y de la autoría del mismo.

Atentamente,

Susana Garcia López

Àrea de Planificació i Comunicació

Via Laietana, 28, 5a planta, 08003 Barcelona

Tel.: +34 93 268 89 24 Fax: +34 93 268 89 51

sgarcia@aqu.cat www.aqu.cat



Aquest missatge, i també qualsevol document que s'hi adjunti, és d'ús exclusiu de la persona o l'entitat a la qual va dirigit i pot contenir informació considerada confidencial. Si no en sou el destinatari legítim, us informem que està prohibit copiar-lo, difondre'l o fer-ne sentir el contingut. I us demanem que ens ho comuniqueu immediatament i que destruiu aquest missatge i tot el seu contingut.

Este mensaje, así como cualquier documento que se adjunte, es de uso exclusivo para la persona o entidad a la que está dirigido y puede contener información considerada confidencial. Si usted no es su legítimo destinatario, le informamos que está prohibido copiarlo, difundirlo o utilizar su contenido, y le pedimos que nos lo comuniqués inmediatamente y que destruya este mensaje y todo su contenido.

This e-mail, together with any attached document, is for the sole use of the intended recipient(s), and it may contain confidential information. Any unauthorized review, use, disclosure or distribution of this e-mail or its contents is strictly prohibited. If you are not the intended recipient, please contact the sender by reply mail and destroy the original and all copies of the original.

 Abans d'imprimir aquest missatge, penseu si és necessari / Antes de imprimir este mensaje, piense si es necesario / Think whether it is really necessary before printing this message.