

Educación y Empleabilidad



~~empresas~~
~~personas~~
Sur – V Región - Santiago

Conclusiones de Foros realizados en el marco de las Ferias Laborales 2006

TEMAS ANALIZADOS

1. Relación Universidad Empresa
2. Prácticas Profesionales
3. Educación Dual – Educación Continua
4. Mallas Curriculares v/s necesidades de las empresas
5. Competencias



Relación Universidad - Empresa. ¿Existe?

Han existido **acercamientos puntuales** de instituciones de educación que piden opiniones a las empresas para estudios relacionados a sus mallas curriculares, egresados y otras materias.

Sin embargo, las **conclusiones** de estos estudios no son publicados ni entregadas a las empresas para su apreciación final.

Esto genera que muchos de estos informes **no logren** de manera eficiente su **objetivo final** cual es incrementar el grado de empleabilidad de los estudiantes y actualización de las mallas curriculares.



Relación Universidad - Empresa. ¿Existe?

Si bien se reconoce que existen acercamientos puntuales entre universidad y empresa, esta relación **está lejos de ser constante y fluida** en el tiempo.

Las instituciones de educación superior no le han dado la suficiente importancia a la **empleabilidad** de sus alumnos y cómo educar futuros técnicos y profesionales que aporten nuevas ideas al mercado laboral.

Existen casos concretos de trabajo en ciertas áreas y carreras donde las empresas han apoyado la elaboración de **cursos y talleres** de capacitación orientados a temas de software y tecnologías.

Hay consenso acerca de que los **constantes cambios** en estas disciplinas hacen muy difícil que la universidad este modificando todos los años su malla curricular.



Relación Universidad - Empresa. ¿Existe?

Las empresas enfrentan **realidades y necesidades distintas**, por lo cual se hace imposible reorientar las carreras técnicas y profesionales hacia temas específicos que sólo abarquen una pequeña parte del mercado laboral.

Se percibe que **no existe un ánimo de adaptación** por parte de las instituciones de educación superior, a las necesidades actuales del mercado laboral ni tampoco la intención de sentarse a trabajar con las empresas en pos de una educación orientada a temas más prácticos y menos teóricos.

La relación empresa - universidad vive hoy una situación que se podría catalogar de “**divorcio amistoso**”, es decir, ambos necesitan el uno del otro para desempeñarse en sus sectores (educacional y empresarial respectivamente) pero no hay intención de ir más allá en pos de un trabajo conjunto.



Prácticas Profesionales - ¿Un Aporte?

Más del **80% de las empresas** (OIT) consideran que existe una dicotomía entre el mundo del saber y el hacer, ésta sólo se puede zanzar con la experiencia **PREVIA** en terreno.

Razones de empresas que valoran las practicas

Alternativa más barata de reclutamiento y selección.

Encontrar potenciales talentos. (semillero)

Semillero para futuras contrataciones.

Formación de futuros profesionales y empleados de la compañía.



Prácticas Profesionales - ¿Un Aporte?

Si bien hay instituciones que tienen una **política de prácticas concretas**, la situación general del mercado educacional es bastante básica en esta materia.

Las facultades cada vez le dan más importancia a que sus futuros egresados cumplan con este requisito para poder **insertarse** de mejor manera en el mercado laboral.

Las prácticas profesionales han sido por mucho tiempo un “**trámite**” para el alumno que egresar, sin importar en el tipo o calidad de la empresa e incluso sin chequear si la práctica realmente se había realizado.

Hay ocasiones en que para la empresa el abrir sus puertas para que alumnos hagan sus prácticas se transforma en un **trabajo engorroso** con pocos beneficios concretos para la organización.



Prácticas Profesionales - ¿Un Aporte?

Existe la percepción de que la correcta realización de las prácticas profesionales es **100% responsabilidad de la empresa**.

Las universidades **exigen a las empresas planes de trabajo** especiales adecuados a las necesidades de su carrera. Las empresas deben generar informes por cada alumno, evaluando los resultados obtenidos y su desempeño. ¿Quién debiera hacer este Trabajo?

Es necesario generar un **trabajo conjunto** entre empresas y universidades para crear una política permanente de prácticas profesionales donde ambas partes reconozcan sus beneficios.



Prácticas Profesionales - ¿Un Aporte?

Más que prácticas profesionales, el mercado educacional debe tender a una “**educación dual**” donde el alumno participe activamente del mercado laboral durante su etapa de estudiante.

Esto se ha dado con bastante **éxito** a nivel de algunos **colegios técnicos** profesionales donde hoy en día sus egresados a los 18 años poseen mejores competencias laborales que personas de 21 años egresados de algunos institutos profesionales.

Perfeccionamiento Profesional; cursos, postgrados, diplomados.



Considerando el **Tratado de Bolonia**, existe el desafío de generar en las empresa las condiciones básicas para incorporar un buen aterrizaje del concepto “Educación Permanente” en nuestro mercado laboral.

Dado los constantes cambio que vive el mercado laboral y las necesidades de capacitación que enfrentan los trabajadores chilenos para mantenerse vigentes, se hace necesario **generar una política concreta** que apunte hacia una educación práctica y permanente compatible con la vida laboral.

La mayor oferta de cursos de perfeccionamiento profesional, requiere del apoyo de las empresas para que sus trabajadores puedan complementar vida laboral y **Educación Continua**.

Perfeccionamiento Profesional; cursos, postgrados, diplomados.



Las empresas están dispuestas a entregar todas las facilidades para que el concepto de **educación permanente** sea compatible con la vida laboral.

Solución frente a la obsolescencia de algunas materias y/o carreras que puedan afectar el nivel de “empleabilidad” del trabajador.

En cuanto a la **oferta académica**, existe la sensación de que en su generalidad se encuentra orientada más a temas teóricos que prácticos.

Las empresas necesitan profesionales que **aporten nuevas ideas** y soluciones concretas a su gestión y no personas expertas en libros y materias que tienen poca “aplicabilidad” en el mundo real.

Los cursos de perfeccionamiento profesional debieran ser impartidos por un porcentaje mayor de **profesores part time** con experiencia en el mundo real.

Perfeccionamiento Profesional; cursos, postgrados, diplomados.



El alto costo en tiempo y dinero de las carreras de pre grado, hacen que la oferta académica de estudios de post grados y post títulos sea accesible sólo a una pequeña parte del mercado laboral.

Es necesario generar las **condiciones económicas** para que se logre un perfeccionamiento transversal que involucre tanto a carreras científicas, humanistas y técnicas, y de esta manera se satisfagan las reales necesidades de formación y perfeccionamiento de capital humano.



Malla Curricular v/s Necesidades Reales de la empresa

- ✓ No existe “complementariedad” entre las mallas curriculares y las necesidades reales de las empresas
- ✓ Muy pocos cursos, talleres o áreas de estudios son relevantes para las empresas.
- ✓ No exigencia de obligatoriedad de inglés para titulación.
- ✓ Aprendizaje de nuevas tecnologías
- ✓ Años de estudio.
- ✓ Habilidades Sociales.
- ✓ Competencias.

Círculo Capital Humano y Rectores de Universidades



Objetivos Generales:

1. Generar un punto de encuentro entre las empresas (demandantes de M.O) y las Universidades e institutos del país.
2. Generar una instancia de debate acerca de temas relacionados al mundo de los recursos humanos.
3. Formación de una mesa de trabajo permanente para plantear diversos puntos de vista a entidades académicas. Generación de un informe acerca de las necesidades de M.O calificada en cuanto a conocimientos y competencias.
4. Entregar a la opinión pública conclusiones concretas de los foros realizados por estos círculos, acerca de temas relevantes para el mercado laboral.



Contenidos - Macro Estudio Mercado Laboral Chileno



- N° Meses en conseguir el primer empleo por carrera. (Hombre – Mujeres)
- Tiempo de permanencia en 1º empleo.
- Carreras más demandadas (Por región e industrias)
- Postulantes a ofertas (Análisis Exceso Oferta y demanda de trabajo)
- Rotación Laboral
- Movilidad entre industrias.
- Diferencias Salariales
- Expectativas salariales
- Rotación en cargos
- Influencia Nivel de Inglés
- Universidades Públicas v/s Privadas
- Colegios Privados – Subvencionados – Municipalizados.

El Mercurio.com - Microsoft Internet Explorer

File Edit View Favorites Tools Help

Back Forward Stop Home Search Favorites Refresh Print Mail Stop

Address http://diario.elmercurio.com/2006/11/13/economia_y_negocios/reportajes_lunes/noticias/EF0CBF1D-8A0C-4793-8276-C85A8BB60C8A.htm?id={EF

EMOL El Mercurio Las Últimas Noticias La Segunda Diarios Regionales Avisos Económicos

EL MERCURIO

www.emol.com

Santiago de Chile, lunes 13 de noviembre de 2006, actualizado a las 6:36 hrs.

Secciones	Inicio	Revistas	Clasificados	Ediciones Anteriores	BuscAvisos	Ayuda
Editorial	ECONOMÍA Y NEGOCIOS					
Nacional	Lunes 13 de noviembre de 2006					
Claves	ESTUDIO LABORAL El incierto futuro de los técnicos y profesionales que vienen:					
Internacional	Ingenieros, los que más ganan; psicólogos y periodistas, los que más rotan					
Economía y Negocios	Pablo Obregón Castro					
Deportes	Civiles que al quinto año de agredados cuadruplican a los humanistas en términos de ingresos; profesionales que suman casi cuatro empleadores distintos en los tres primeros años de carrera y unas pocas carreras en que ellas ganan más que ellos configuran el actual panorama laboral.					
Vida Social						
Actividad Cultural	PABLO OBREGÓN CASTRO					
Espectáculos	En materia de oferta y demanda de técnicos y profesionales, el panorama no da como para brindar. Todos y cada uno de los preconceptos que cualquier lego maneja respecto al futuro laboral que espera a cientos de miles de jóvenes chilenos, son ciertos: alta rotación durante los primeros años de carrera, brechas salariales superiores a 30% entre hombres y mujeres, carreras saturadas, bajos salarios para las disciplinas propias de las humanidades y las ciencias sociales, predominio sin contrapeso de las ingenierías, necesidad urgente de modernizar los modelos educativos y acercarlos a lo que el mundo del trabajo exige...					
Internet	El estudio de mercado laboral que presenta Economía y Negocios es un proyecto desarrollado por Trabajando.com con la colaboración de José Joaquín Brunner y Patricio Meller, que se elaboró sobre la base de 550 mil currículos y 41 universidades que representan al 85% de los técnicos y profesionales de Chile.					
Ciencia y Tecnología						
Vida y Salud						
Educación						
Línea directa						
Reportajes						
Artes y Letras						
Revista de Libros						
Blogs						
Blog Cartas						
Noticias en fotos						
Opinión						
Cartas al Director						
Foros						
Encuestas						
Otros Servicios						
El Tiempo						
Defunciones						
Ediciones anteriores						
Puzzle						
Imagen portada						
Suscripciones						
Empleos						
Productos especiales						
Contratar publicidad						
Club de Lectores						
Clase Ejecutiva						
El Mercurio - Aguilar						
Alternativas						
Académicas						

HERRAMIENTAS

ENVIAR POR MAIL

IMPRESION AMISTOSA

Servicios El Mercurio

Suscripciones:
Suscríbese a El Mercurio via Internet y acceda a exclusivos descuentos.

InfoMercurio:
Todos los artículos publicados en El Mercurio desde 1900.

Club de Lectores:
Conozca los beneficios que tenemos para mostrar.

Done

start Economía Lanzamiento Expo KH... Educación y Empleabil... Economía y Negocios ...



Salarios - Macro Estudio Mercado Laboral Chileno



Carrera	Sueldo al 5° de Experiencia Laboral			
	promedio	Mujeres	Hombres	Cuanto más ganan los hombres v/s Mujeres
Agronomía / Agroindustria / Ing. Agrícola	\$ 786.268	652.735	852.019	23,4%
Ingeniería Civil / Civil	\$ 1.283.613	1.044.318	1.359.689	23,2%
Ingeniería	\$ 843.146	700.282	896.719	21,9%
Abogacía / Derecho / Leyes	\$ 902.754	794.628	1.005.589	21,0%
Ingeniería Comercial	\$ 1.097.415	970.028	1.211.540	19,9%
Arquitectura	\$ 889.068	777.682	969.575	19,8%
Contador Auditor / Auditoría	\$ 724.738	647.990	805.938	19,6%
Administración de Empresas	\$ 496.560	442.350	547.018	19,1%
Construcción Civil	\$ 1.044.035	922.944	1.065.972	13,4%
Ingeniería Civil Industrial	\$ 1.294.713	1.162.683	1.335.890	13,0%
Psicología	\$ 854.772	828.981	932.601	11,1%
Diseño Gráfico	\$ 516.603	497.246	537.561	7,5%
Contador General / Contabilidad	\$ 377.936	364.901	391.883	6,9%
Ingeniería en Informática / Sistemas	\$ 935.750	895.700	953.619	6,1%
Ingeniería Forestal	\$ 698.313	665.508	705.882	5,7%
Publicidad	\$ 630.574	641.485	619.435	-3,6%
Periodismo / Comunicación Social	\$ 639.754	653.711	607.467	-7,6%
Diseño Industria / Dibujo Proyectos	\$ 671.296	738.004	620.689	-18,9%
Diseño	\$ 564.336	605.590	483.889	-25,2%
Comunicación Social / Empresarial	\$ 759.090	837.731	664.722	-26,0%



Movilidad - Macro Estudio Mercado Laboral Chileno



CARRERA Hacer por bloque de años 02 03 y 04 05 resta del 1 y 5 año	N° Empresas			Total empleos al 5° Año
	N° de empleos al 1° año de egresado	N° Empleos entre 2° y 3° Año	N° Empleos entre 4° y 5° Año	
Contador General / Contabilidad	1,6	0,6	0,4	2,7
Secretariado	1,7	0,6	0,4	2,6
Administración de Empresas	1,8	0,7	0,4	2,9
Contador Auditor / Auditoría	1,9	0,6	0,4	2,9
Abogacía / Derecho / Leyes	1,9	0,4	0,4	2,7
Ingeniería	1,9	0,8	0,4	3,2
Ingeniería Comercial	2,0	0,8	0,5	3,2
Ingeniería en Informática / Sistemas	2,0	0,8	0,5	3,3
Publicidad	2,0	0,8	0,4	3,3
Ingeniería Civil Industrial	2,1	0,8	0,5	3,5
Diseño Gráfico	2,1	0,9	0,5	3,6
Recursos Humanos	2,2	0,9	0,6	3,7
Ingeniería Forestal	2,2	0,7	0,6	3,6
Prevención de Riesgos	2,2	1,2	0,9	4,3
Arquitectura	2,3	0,8	0,4	3,5
Ingeniería Civil / Civil	2,3	1,1	0,5	3,9
Construcción Civil	2,4	1,0	0,7	4,1
Agronomía / Agroindustria / Ing. Agrícola	2,4	0,9	0,5	3,8
Psicología	2,5	1,1	0,8	4,5
Periodismo / Comunicación Social	2,7	0,9	0,7	4,3



Educación y Empleabilidad

Muchas Gracias



Conclusiones de Foros realizados en el marco de las Ferias Laborales 2006