

---

**BECA LABORAL UNIVERSIDAD DE CHILE.  
Mecanismo de formación del talento y retención académica.**

Línea temática: Políticas nacionales e institucionales.

Fleet, Ann – González, Paola.

Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios.

Vicerrectora de Asuntos Académicos.

Universidad de Chile.

[annfleet@uchile.cl](mailto:annfleet@uchile.cl)

**Resumen.**

El presente trabajo aborda las principales características del Programa de Beca Laboral de la Universidad de Chile, dando a conocer el impacto de su implementación en la formación de talento humano y la contribución a la retención de los estudiantes en el sistema de educación superior. Este mecanismo de apoyo, busca diversificar las alternativas laborales de aquellos estudiantes que requieren complementar e incrementar sus ingresos, como también, favorecer las relaciones que establece la Institución con sus estudiantes aportando al mejoramiento de su calidad de vida y adecuada trayectoria estudiantil.

La Dirección de Bienestar Estudiantil (de ahora en adelante DBE), organismo responsable de generar políticas que promuevan el desarrollo estudiantil y de brindar soportes socioeducativos que favorezcan condiciones de mayor igualdad para la inclusión en la vida universitaria, reconoce la existencia de estudiantes que realizan actividades remuneradas no calificadas y precarizadas, realizadas en ámbitos disímiles a su proceso formativo y con dificultad de ser compatibilizadas con su carga horaria, impactando su rendimiento académico y transformándose en un factor de riesgo para el tránsito universitario exitoso.

Considerando lo anterior el año 2013 la Universidad de Chile crea la Beca Laboral, con la finalidad de ofrecer alternativas remuneradas a los estudiantes de nuestra Casa de Estudios en actividades compatibles con su situación académica, dando un impulso a la adecuación e integralidad de los sistemas de ayudas estudiantiles, incorporando a los estudiantes trabajadores que requieren condiciones que amplíen sus destrezas, experiencias, habilidades, conocimientos y aptitudes vinculadas a las carreras que cursan, como también, beneficien su permanencia y faciliten su egreso oportuno.

**Descriptor o Palabras Clave:** Inserción laboral, Desarrollo integral, Experiencia significativa, Talento humano, Retención.

## **1. Introducción**

Creada el año 1842, la Universidad de Chile es la institución de carácter nacional y pública más antigua del país. Favorece el liderazgo en la formación de profesionales comprometidos(as) con vocación de servicio, promoviendo el ejercicio ciudadano crítico, desde el respeto, fomento y preservación de la diversidad en todos los ámbitos de su quehacer.

La Universidad a través de sus distintos estamentos y equipos de trabajo, ha implementado acciones que favorecen la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y egreso de las y los jóvenes, en el marco del Modelo de Desarrollo Integral del Estudiante el cual pone énfasis en aquellos estudiantes que provienen de contextos en situación de vulnerabilidad y diversidad.

Esto ha obligado a la institución a afrontar una realidad estudiantil más compleja y transversal, en relación a sus características sociales, económicas, culturales y educativas desde los pilares de la equidad e inclusión. En este escenario la Casa de Estudios a través de la DBE, promueve de manera continua el diseño de soportes socioeducativos que respondan a las necesidades estudiantiles generadas por la diversificación de los perfiles de ingreso, implementando programas inclusivos que promuevan la formación de talento, en espacios que impliquen una experiencia significativa para las y los jóvenes, en sinergia con los ejes académicos, el bienestar estudiantil y la futura inserción laboral.

Esta aspiración se concreta con la creación de la Beca Laboral el año 2013.

A continuación, se presenta la experiencia de su implementación en la Universidad de Chile, analizando las variables cuantitativas vinculadas al total de los beneficiarios de los periodos 2015- 2016. La metodología se aborda desde un prisma exploratorio y descriptivo utilizando fuentes primarias asociadas a la revisión normativa y el levantamiento de los protocolos de procesos aplicados, dando cuenta de sus características, perfil de los beneficiarios, e impacto en el proceso de formación de talento y retención estudiantil.

## **2. Contextualización y creación de la Beca Laboral de la Universidad de Chile.**

La séptima Encuesta Nacional de la Juventud aplicada el año 2012 por el Instituto Nacional de la Juventud, identifica a 340.000 estudiantes de educación terciaria que realizan actividades remuneradas, ya sea para cubrir gastos personales, apoyar a sus familias o financiar los aranceles de estudios (total o parcialmente), ejecutando actividades flexibles part -time en el ámbito de las ventas, servicios, atención de público y trabajos de baja calificación. De acuerdo a la clasificación socioeconómica de este segmento, el 58% de los estudiantes pertenece a los estratos medios bajos y bajos cuyos ingresos familiares fluctúan entre los \$245.000 y \$560.000.

Al focalizar esta realidad en los y las estudiantes de la Universidad de Chile, en el proceso de actualización socioeconómica del periodo 2016, 943 declararon realizar actividades remuneradas permanentes, cifra que se triplica respecto a los estudiantes que declaraban trabajar el año 2012 (364 estudiantes). Estos datos dan cuenta de un fenómeno en crecimiento que implica una resignificación de las necesidades estudiantiles, resultando por tanto relevante la generación de acciones de apoyo que permitan a los estudiantes compatibilizar las actividades remuneradas con su vida universitaria, a fin de que no se transformen en un obstáculo para la permanencia y egreso oportuno. Las acciones de apoyo, deben permitir favorecer nuevos aprendizajes que faciliten la inserción profesional y susciten la autonomía de las personas.

Desde esta premisa, la DBE asume el desafío de promover y ajustar los mecanismos de soporte que fomentan la inclusión en la vida universitaria de los y las estudiantes trabajadores(as), incorporando el nuevo sistema de apoyo denominado Programa de Beca Laboral, normado a través del Decreto Universitario Exento N°0043258 de fecha 21.11.2013, permitiendo agregar esta iniciativa al Fondo de Atención Económica.

El Programa de Beca Laboral ofrece opciones de trabajo flexible en distintos procesos corporativos desarrollados por diversos organismos de la Universidad, como también, en espacio externos de interés institucional. Estas actividades implican la contratación de estudiantes por periodos acotados de tiempo, como también, la necesidad de contar con un equipo permanente acorde a la disponibilidad horaria de los estudiantes y a la formación académica para el desarrollo de la labor. En la medida que los estudiantes avanzan en formación académica y laboral, son integrados a funciones de mayor complejidad, acciones que favorecen a que los estudiantes una vez egresados cuenten con experiencia, aspecto que las organizaciones y empresas valoran positivamente.

### **3. Características y aplicación del Programa.**

El Programa corresponde a la asignación de becas mensuales dirigida a estudiantes que realizan actividades en distintos organismos de la Universidad, con un tope horario de hasta 33 horas. El monto a cancelar es hasta los \$350.000 mensuales, sin embargo, éste puede ser superior de acuerdo a la naturaleza y relevancia del proyecto en el que se puede insertar él o la estudiante.

Está dirigido a estudiantes regulares (incluye alumnos en actividades finales de titulación), quienes mediante carta compromiso, asumen el cumplimiento de tareas de acuerdo a su disponibilidad horaria, según las ofertas de los diversos organismos. Programadas las actividades laborales, se realizan los trámites jurídicos para garantizar el pago oportuno a los beneficiarios.

El año 2015 comienza la implementación de becas dirigidas a estudiantes que desarrollan tareas en la DBE, Dirección de Pregrado y actividades adscritas al Fondo de Fortalecimiento financiado por el Ministerio de Educación. Desde el año 2016 se incorporan las ofertas laborales de las Direcciones de Comunicaciones, de Relaciones Internacionales y de Deportes y Actividad Física, ampliando las áreas de formación hacia el apoyo de eventos, producción, acompañamiento en torneos deportivos, atención estudiantil, traducción para estudiantes extranjeros y actividades de inserción a la vida universitaria, participando activamente 4 Vicerrectorías (Estudiantil, Académica, Financiera y de Extensión). A partir del presente año, se ha ampliado los ejes de formación mediante el vínculo con organismos estatales a través del Programa de Desarrollo Cultural, fortaleciendo la alianza pública - privada

### **4. Características de los participantes.**

Durante el periodo 2015-2016 han participado del Programa 1.060 estudiantes, distribuidos en 314 estudiantes durante el proceso 2015 y 746 beneficiarios el periodo 2016. Podemos apreciar que el año 2015 los estudiantes provienen mayoritariamente del Instituto de Asuntos Públicos, en segundo lugar de la Facultad de Medicina y Ciencias Sociales y en tercer lugar los estudiantes que cursan estudios en la Facultad de Derecho. Para el año 2016 aumenta la participación de estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales y se mantiene el alto número de beneficiarios de las Facultades de Medicina y Derecho. Adicionalmente, los estudiantes que estudian Ingeniería triplican la participación respecto al periodo anterior. Al revisar globalmente la tasa de participación según las Unidades Académicas de procedencia, se observa que el Programa concentra estudiantes de las Facultades de Ciencias Físicas y Matemáticas, de Medicina, de Ciencias Sociales y de Derecho. No obstante lo anterior, el Programa logra cobertura en estudiantes pertenecientes a las 17 Unidades Académicas de la Universidad.

Tabla 1

*Distribución por Facultad del total de participantes del Programa de Beca Laboral periodo 2015-2016.*

FACULTAD	Total	%
Programa Académico de Bachillerato	13	1,2
Facultad de Ciencias Forestales y de la Conservación de la Naturaleza	20	1,9
Facultad de Artes	21	2,0
Facultad de Ciencias Agronómicas	33	3,1
Facultad de Ciencias Veterinarias y Pecuarias	38	3,6
Instituto de la Comunicación e Imagen	39	3,7
Facultad de Odontología	45	4,2
Facultad de Ciencias	50	4,7
Facultad de Filosofía y Humanidades	62	5,8
Facultad de Arquitectura y Urbanismo	63	5,9
Facultad de Economía y Negocios	73	6,9
Instituto de Asuntos Públicos	78	7,4
Facultad de Ciencias Químicas y Farmacéuticas	79	7,5
Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas	85	8,0
Facultad de Derecho	107	10,1
Facultad de Medicina	118	11,1
Facultad de Ciencias Sociales	136	12,8
Total general	1060	100,0

Fuente: Elaboración DBE

En lo específico respecto a las carreras o programas académicos que cursan las/os estudiantes que han sido parte del Programa, se observa un incremento de la participación de 51 carreras para el año 2015 a 66 carreras para el periodo 2016, concentrándose principalmente la representación en estudiantes que cursan Derecho Administración Pública, Psicología, Química y Farmacia e Ingeniería Comercial, en orden decreciente respectivamente. El crecimiento de los beneficiarios de Beca Laboral el año 2016, visibilizan como carreras en alza: Ingeniería y Ciencias – Plan Común y Odontología.

Por tanto según la evidencia de los datos presentados (2015 y 2016), las ofertas laborales son utilizadas transversalmente por las distintas Unidades de la Universidad, ampliado la diversificación de carreras de los participantes, siendo atractivas las labores propuestas, ya que se logran compatibilizar con los planes de estudios de los beneficiarios.

Al identificar el nivel de estudios que están cursando los y las beneficiarios(as) del Programa, se identifica que el 31,4% está cursando sus últimos años de estudios o solo le restan actividades vinculadas a Tesis, Práctica o Memoria, en tanto, quienes se encuentran en un nivel intermedio correspondiente al tercer y cuarto año de carrera alcanzando el 44,4% del total, los estudiantes asociados a los niveles iniciales alcanzan un 16,5% de representación. Por lo anterior, no necesariamente la carga académica es un factor para acceder a las ofertas laborales, dado que los estudiantes que están cursando niveles intermedios tienen una carga horaria que oscila entre las 30 y 40 horas pedagógicas semanales.

De acuerdo a la distribución por género, el 61% de las beneficiarias durante el periodo 2015-2016 son mujeres porcentaje muy superior a la tendencia nacional, que señala que un 42% de las mujeres compatibiliza trabajo con estudios superior según la séptima Encuesta de la Juventud del Instituto Nacional de la Juventud (2012).

A nivel general se observa que un tercio de los estudiantes, que declara realizar trabajos remunerados en la actualización socioeconómica 2016, accedería a estas instancias a través del Programa de Beca Laboral, siendo un factor explicativo del aumento de estudiantes que concilian las actividades académicas con mecanismos laborales.

Tabla 2 *Distribución por Carrera del total de participantes del Programa de Beca Laboral periodo 2015-2016.*

CARRERA	N° 2015	N° 2016	TOTAL	% TO- TAL
Derecho	29	78	107	10,1
Administración Pública	37	41	78	7,4
Psicología	13	44	57	5,4
Química y Farmacia	16	41	57	5,4
Ingeniería Comercial	14	40	54	5,1
Ingeniería y Ciencias - Plan Común	11	34	45	4,2
Odontología	15	30	45	4,2
Antropología-Arqueología	9	29	38	3,6
Medicina Veterinaria	9	29	38	3,6
Periodismo	14	21	35	3,3
Sociología	10	21	31	2,9
Tecnología Médica	8	18	26	2,5
Geografía	9	17	26	2,5
Obstetricia y Puericultura	4	18	22	2,1
Medicina	8	14	22	2,1
Ingeniería Forestal	3	17	20	1,9
Lengua y Literatura Hispánica	9	11	20	1,9
Ing. En Inf y Cont de Gestión y/o Cont. Audit	2	17	19	1,8
Arquitectura	7	12	19	1,8
Diseño	5	13	18	1,7
Historia	5	13	18	1,7
Ingeniería En Recursos Naturales Renovables	7	11	18	1,7
Enfermería	3	12	15	1,4
Ingeniería Agronómica	3	12	15	1,4
Ingeniería En Biotecnología Molecular	3	11	14	1,3
Lic. En Ciencias Mención Biología	7	7	14	1,3
Programa Académico De Bachillerato	5	8	13	1,2
Geología	2	9	11	1,0
Terapia Ocupacional	3	8	11	1,0

Otras Carreras	44	110	154	14,5
Total general	314	746	1060	100,0

Fuente: Construcción Dirección de Bienestar Estudiantil.

## 5. Aporte a la retención académica.

Para establecer las tasas de retención académica de los participantes del Programa, entendida como la continuidad de la calidad de estudiantes regulares finalizada el periodo 2016, se realizó la revisión por nivel de estudios a cursar para cada periodo. En términos generales el 97,5% de los participantes mantiene matrícula finalizando el periodo, en tanto, al revisar por año, se observa que los beneficiarios del año 2016 tienen mejor tasa promedio de retención, que aquellos estudiantes adscritos al programa el año 2015.

Al focalizar respecto a la tasa de retención de los participantes de primer año, esta alcanza un 85,7% para los estudiantes que recibieron el apoyo el año 2015 y un 96,6% para los estudiantes beneficiarios durante el año 2016, porcentajes superiores a la tasa de retención institucional. Por otra parte se puede observar, que para ambos periodos se incrementa el porcentaje de tasas de retención a mayor nivel de estudios de los participantes, situación que es comparativamente mayor respecto a las cifras institucionales, como se puede apreciar para el periodo 2015. También es superior la tasa de retención de los beneficiarios, al realizar la comparación con las tasas a nivel nacional de la cohorte 2015 entregadas en el último Informe del Servicio de Información de Educación Superior (SIES). La retención para el total del sistema de educación superior alcanza un 71,3% y un 77,2% en las universidades.

Tabla 3 Tasas de retención por nivel periodo 2015-2016.

BENEFICIARIOS 2015					BENEFICIARIOS 2016				
Nivel	Alumnos	Mantiene Matrícula (N°)	Retención (%)	Retención UCH (%)	Nivel	Alumnos (N°)	Mantiene Matrícula (N°)	Retención (%)	Retención UCH (%)
Primer año	7	6	85,7	82,00	Primer año	29	28	96,6	82,89
Segundo año	49	44	89,8	82,50	Segundo año	90	87	96,7	S/I
Tercer año	63	59	93,7	83,40	Tercer año	162	160	98,8	S/I
Cuarto año	61	60	98,4	72,50	Cuarto año	153	151	98,7	S/I
Quinto año	0	0	No aplica	70,30	Quinto año	113	111	98,2	S/I
Ultimo años	134	133	99,3	72,70	Ultimo años	199	195	98	S/I
TOTAL	314	302	96,2	77,23	TOTAL	746	732	98,1	

Fuente: Construcción Dirección de Bienestar Estudiantil a partir de Informe SIES 2016

Si revisamos el avance académico (ramos aprobados respecto a los ramos inscritos) el 76,4% de los beneficiarios 2015 alcanza los indicadores establecidos como satisfactorios para el Ministerio de Educación (60% de avance para primer año y 70% para curso superior), en tanto, el 89,1% de los beneficiario 2016 logra este estándar, lo que favorece las altas tasas de finalización oportuna de los participantes del Programa. En este sentido, los beneficiarios que concluyeron las actividades finales de titulación dentro de la duración oficial de la carrera declarada en la Oferta Académica ante el Ministerio de Educación, alcanzan un 69,9% para los beneficiarios 2015 y un 65,1% para los beneficiarios 2016.

Tabla 4

*Porcentaje de beneficiarios con egreso académico oportuno 2015-2016.*

ESTADO	BENEFICIARIOS 2015	BENEFICIARIOS 2016
Finalización estudios	79	109
Dentro duración oficial	55	71
% Finalización dentro duración oficial	69,6	65,1

Fuente: Elaboración Propia DBE.

El Programa se constituye como un soporte de apoyo socioeconómico significativo, que contribuye la retención y finalización de los estudios, producto de su flexibilidad y adaptación a los requerimientos académicos de los participantes, como también, de las habilidades personales y factores personales que confluyen para el desarrollo de una trayectoria académica exitosa.

## **5. Aportes del Programa a la formación del Talento Humano.**

En la actualidad el escenario laboral se enmarca en un contexto cambiante con influencia permanente de los aspectos económicos, tecnológicos, demográficos y sociales, entre otros, lo que implica una redefinición de las trayectorias laborales y de las características de las y los profesionales que integrarán los organismos públicos y privados, como quienes se desempeñen por cuenta propia, implicando la consideración de atributos no solo técnicos o formativos propios del área de especialización, si no la necesidad de habilidades, actitudes, conocimientos, experiencias y valores que integren el concepto de Empleabilidad de las personas. La empleabilidad requiere por tanto, “el autoconocimiento y una clara visión del proyecto personal que se quiere alcanzar, donde la valorización de estas cualidades son significativas en las propias organizaciones”. (Ulrich, 2005).

La inserción temprana en ámbitos vinculados a los futuros desafíos profesionales, favorece el desarrollo de espacios de aprendizaje y crecimiento individual. Asimismo, potencia atributos positivos como la capacidad de adaptación, el trabajo en equipo, la tolerancia a la frustración; lo que se ve reforzado por ser una experiencia voluntaria, a diferencia de las actividades obligatorias asociadas a pasantías y prácticas profesionales establecidas en las mallas curriculares, definiéndose como un proceso de “profesionalización espontánea”. (Planas & Enciso, 2014).

El espacio en la institución concebido por el Programa brinda protección al estudiante, ya que se forja desde la cooperación de todos y todas los(as) participantes involucrados(as), que aspira por una parte, a que se desempeñen de manera eficiente poniendo en práctica la formación de excelencia y visión crítica que han ido adquiriendo en su trayectoria académica, como también, apunta a incrementar sus atributos positivos para el mundo laboral, al poder reconocer sus debilidades y fortalezas tempranamente. De igual forma, se reduce la precarización que podrían experimentar en espacios laborales externos, dado que al mantener la condición de estudiantes, cuentan con los resguardos administrativos asociados a la protección de salud, oportunidad en el pago y claridad del ámbito de acción de sus funciones, siendo la premisa del Programa sustentarse en relaciones de respeto, confianza y horizontalidad, componentes primordiales en la conformación de equipos laborales.

Por otra parte, los montos que perciben mensualmente los estudiantes son superiores a los que pueden lograr externamente, los que en promedio de acuerdo a las actividades en las que se insertan, no sobrepasan el sueldo mínimo que para el presente año alcanza los \$257.500, considerando que para el logro de este monto deben dedicar un tiempo superior a las 33 horas tope establecidas en el Programa. Asimismo dado que existe flexibilidad en el sistema, los jóvenes pueden ir modificando sus horarios, como también, realizar actividades desde sus propios hogares optimizando sus tiempos, sin perder la calidad del trabajo que aportan.

En el caso de los organismos participantes, también se nutren de una experiencia favorable, ya que la retroalimentación que aportan los estudiantes en las respectivas dependencias en que se insertan, contribuyen en la mejora continua de procesos, propuestas y compromisos, porque ellos han vivenciado y seguirán recepcionando las acciones corporativas de las que hoy son integrantes. Se reconoce la existencia un compromiso intrínseco de los estudiantes con los objetivos y metas corporativas constituyéndose lo anterior en una ventaja competitiva.

## **Conclusiones.**

El Programa de Beca Laboral de la Universidad de Chile, se ha establecido y arraigado como una práctica exitosa, que favorece al desarrollo integral del estudiante, beneficiando su permanencia y futura inserción laboral, desde el “aprender haciendo”. Esto se observa a partir del aumento de los estudiantes participantes, mediante la incorporación de nuevas carreras y programas de pregrado adscritos, como también, la afiliación de diversos organismos que acogen al sistema del Programa, lo cual conlleva una valorización positiva del mecanismo. Por otra parte, los estudiantes participantes logran una alta tasa de retención y rendimiento académico, acompañado de positivos indicadores de egreso oportuno.

Para seguir avanzando y posicionando esta iniciativa, resulta necesario contar con un catastro de actividades a nivel institucional que requieran recursos humanos como apoyos parciales y flexibles, aumentando las opciones de desempeño laboral de los y las estudiantes interesados(as) que cumplan con los perfiles requeridos. De esta forma, se pretende brindar acceso al total de estudiantes que requiere contar con alternativas laborales y favorecer el tránsito entre beneficios para quienes egresan de los Programas de Residencia, Programa Preescolar y Fondo de Atención Económica.

Asimismo, se ha iniciado un trabajo para establecer alianzas públicas –privadas, que permitan incrementar la participación de estudiantes y diversificar las ofertas laborales acorde a los distintos ámbitos del conocimientos. Un ejemplo concreto es la materialización en el desarrollo de actividades mediadas en el Museo de la Memoria, con la participación de estudiantes del ámbito de las Humanidades.

Favorecerá exitosamente al Programa, contar con la elaboración de un sistema dirigido de progreso laboral, que colabore en la inserción gradual desde tareas de menor complejidad a tareas de mayor dificultad y responsabilidad, a fin de ir construyendo trayectorias de empleabilidad sólidas, que junto a una planificación gradual permitan una vinculación más cercana a las y los estudiantes. Resulta necesario complementar la Beca Laboral con mecanismos de apoyo asociados a la implementación de cursos de capacitación dirigidos, seminarios, trabajos en red, entre otras iniciativas, las cuales complementen el proceso laboral en una integralidad que dé cuenta de la “realidad” académica – laboral del estudiante.

Por tanto se deben concebir estrategias, que permitan aumentar la participación de los estudiantes pertenecientes a los primeros años de estudios, a través, de actividades laborales focalizadas, con el propósito de aportar al ingreso temprano a su “vida laboral” y promoción de su autonomía, Asimismo es relevante establecer coordinación en los soportes que apoyan a los estudiantes a la organización de sus tiempos, por lo que se requiere contrapartes definidas en las respectivas Unidades Académicas y a nivel central, asegurando la sustentabilidad del Programa en tiempo. A dos años de la puesta en marcha del Programa, se debe sistematizar la experiencia de los participantes, de tal manera de establecer medidas correctivas y potenciar las prácticas que resultan favorables, como también, favorecer la participación de carreras y programas de Pregrado, que permitan constituir la beca laboral en un mecanismo institucional.



## Referencias.

Aubry, M., Barreto, M., Acevedo, J., Foster, B., & Lobos, F. (2012). Séptima encuesta nacional de juventud. Santiago.

Castro, M. (2010). Actividad laboral de los jóvenes universitarios. Talca.

Planas-Coll, J., & Enciso-Ávila, I.-M. (2014). Los estudiantes que trabajan: ¿tiene valor profesional el trabajo durante los estudios? En Itinerarios universitarios, equidad y movilidad ocupacional (ITNEQMO-México) (págs. 23-45). Guadalajara.

Servicio de Información para la Educación Superior (SIES). (2016). Retención de primer año de pregrado, cohortes 2011-2015. Santiago.

Ulrich, D. (2005). La propuesta de valor de Recursos Humanos: La próxima agenda de RR.HH. En D. Ulrich, & W. Borckbank, The HR Value Proposition (pág. 60). Boston.

Universidad de Chile. (1982). Reglamento del fondo del programa de atención económica para los estudiantes de la universidad de Chile. Obtenido de [www.uchile.cl: http://www.uchile.cl/documentos/reglamento-del-fondo-del-programa-de-atencion-economica-para-los-estudiantes-de-la-universidad-de-chile\\_112604\\_1\\_3704.pdf](http://www.uchile.cl/documentos/reglamento-del-fondo-del-programa-de-atencion-economica-para-los-estudiantes-de-la-universidad-de-chile_112604_1_3704.pdf)

Universidad de Chile. (2016). Manual operativo de la beca de apoyo laboral. Santiago.