

**DISMINUYENDO LA BRECHA ENTRE LAS DEMANDAS LABORALES
ACTUALES Y EL ENFOQUE ACADÉMICISTA TRADICIONAL DE LA
UNIVERSIDAD MEDIANTE EL FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS
GENÉRICAS: INSERCIÓN LABORAL EFECTIVA, UN AVANCE**

Alejandro Eduardo García Mora

Mónica Alejandra Osorio Vargas

Silbana Yaneth Muñoz Méndez

Carlos Alberto Caamaño Silva

Eliana Olga de las Mercedes Muñoz Martínez

Paola Soledad González Valderrama

Katherin Andrea Quintana Silva

Universidad de Chile

agarcia@uchile.cl

Resumen

La actividad curricular electiva “Inserción Laboral Efectiva” (ILE) surgió como una necesidad frente a las dificultades que enfrentan los egresados de Ingeniería Forestal (IF) de la Universidad de Chile en su proceso de inserción socio-laboral, dadas por: a) la condición vulnerable generalizada de los estudiantes en aspectos formativos previos y su contexto socio-económico-cultural, gatillante en algunos casos de deserción académica, b) los singulares desafíos propios del quehacer forestal actual en un mundo globalizado sujeto a grandes cambios como el calentamiento global o la existencia de traslapes en el quehacer profesional con otras carreras, y c) la evolución de la oferta académica y profesional en Chile, producto de las secuelas aún latentes de la liberalización de la educación universitaria en décadas pasadas. El enfoque de ILE comprende el fortalecimiento de competencias genéricas mediante metodologías activas de aprendizaje, simulando procesos complejos y extensivos de postulación a: a) fuentes laborales y b) escenarios concursables *freelance*, acordes a las demandas del mundo laboral actual, lo cual implica el despliegue de competencias genéricas que muchas veces exceden a las declaradas en el currículo vigente de IF y que no habían sido atendidas suficientemente en el pasado debido al enfoque vertical que caracterizaba a la enseñanza impartida tradicionalmente. Una primera versión llevada a cabo en el año 2016 con estudiantes de noveno semestre de la cohorte 2012, dejó en evidencia los desafíos y los avances logrados, orientando mejoras para actuales y futuras versiones de ILE y su posible expansión al resto de la Universidad, en cuyo proceso estamos trabajando activamente, dado que la excelencia, tradición y reconocimiento de la institución de origen, por sí solos ya no son suficientes para garantizar una adecuada inserción socio-laboral que estimule el rol de movilidad social y que inhiba la deserción o abandono en la educación superior.

Descriptor o Palabras Clave: Inserción Laboral, Competencias Genéricas, Curriculum Vitae, Freelance, Selección Laboral

1. Introducción

Las dinámicas de la actual sociedad y mercado laboral, insertas en un mundo globalizado e informatizado, son altamente complejas e impredecibles, suponiendo retos y desafíos para los nuevos egresados de la educación superior, quienes además de poseer los conocimientos y las competencias propias de su área de formación, deben desplegar una serie de competencias genéricas cuyo desarrollo no había sido atendido de manera suficiente en la formación tradicional universitaria, marcada por el academicismo, logro de objetivos y asimilación de conocimientos en un enfoque de enseñanza vertical (Caballero *et al.*, 2014).

Históricamente en Chile, la inserción laboral dependía del prestigio y la experiencia de la universidad en donde se formaban los candidatos a Ingenieros Forestales, más que en sus propias competencias y conocimientos específicos de la disciplina. El espacio de trabajo de la IF estuvo bien definido hasta hace dos décadas, cuando el auge de las plantaciones exóticas, sus exportaciones y la industria asociada absorbía gran parte de la oferta profesional proveniente exclusivamente de universidades tradicionales. Durante los años 80, aumentó la oferta profesional producto del surgimiento de universidades privadas, llegando a 16 escuelas que impartían la carrera hacia el año 2000 (CIFAG, 2017; Fig. 1), generando una baja en la empleabilidad y las expectativas económicas (CIFAG, 2010a). Al mismo tiempo la IF fue percibida tradicionalmente por los empleadores bajo la connotación profesional de “nicho”, lo cual limitaba su expansión laboral a otras áreas de la economía (CIFAG, 2010b).

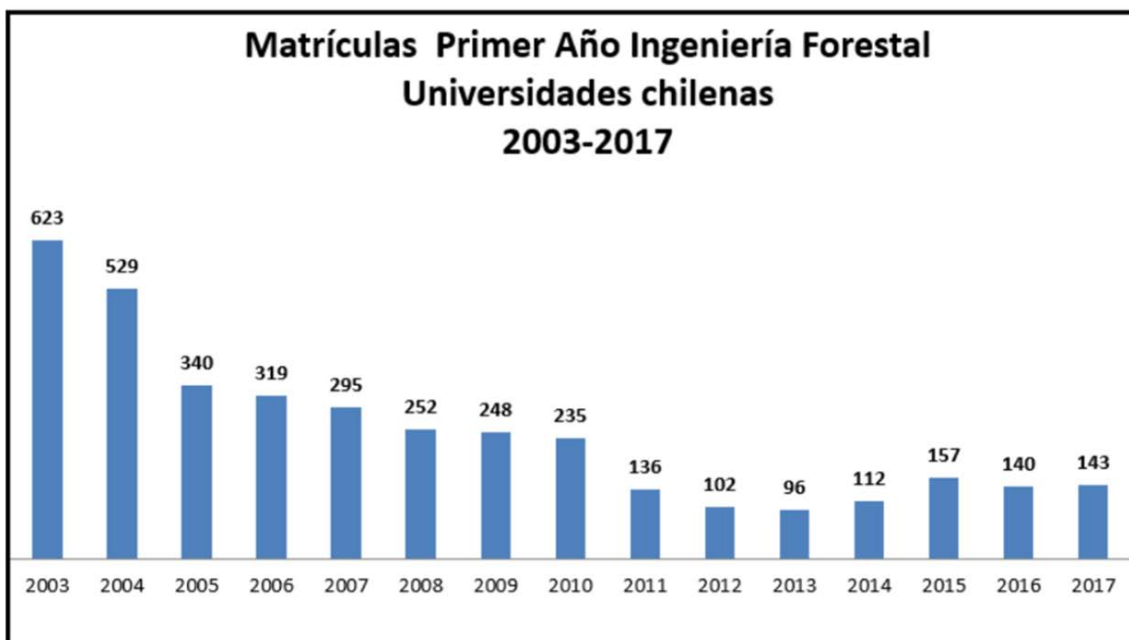


Figura 1. Evolución del número de matriculados en IF en el período 2003-2017. Fuente: CIFAG (2017)

En contraste, la situación actual del mercado laboral asociado a la IF es muy dinámica y sujeta a fluctuaciones marcadas por nuevos desafíos profesionales y la existencia de candidatos pertenecientes a carreras con campos laborales comunes y por ello se requiere, mediante el desempeño profesional, responder a problemáticas, tales como: el cambio climático en los diversos ecosistemas, la globalización y el surgimiento de nuevas posibilidades laborales en áreas emergentes como la evaluación de impactos ambientales, la biotecnología, tecnologías de la información, el ecoturismo, el paisajismo, el secuestro de carbono, la generación de productos forestales no tradicionales, el análisis de sistemas, la planificación estratégica, la bioenergía, la gestión empresarial o la silvicultura urbana (Julio, 2002; García *et al.*, 2016).

Ante esta contingencia, la creación de la asignatura ILE busca preparar a los futuros profesionales para enfrentar la búsqueda de trabajo y la conexión al mundo laboral, potenciando la habilitación de competencias genéricas y las virtudes de cada egresado, mediante la implementación de metodologías activas de aprendizaje asociadas a la inserción laboral, relacionadas directamente con el actual perfil de egreso de la carrera de Ingeniería Forestal. Para ello, el objetivo de este trabajo es describir el contexto de la creación de la asignatura, las metodologías implementadas durante su desarrollo y los testimonios de quienes la han cursado hasta ahora.

2. Antecedentes

Ya desde el año 1999, en la Declaración de Bolonia, se instala la idea de que la institución de educación superior es una vía clave para promover la movilidad social, la capacidad de obtención de empleo y el desarrollo general de los sujetos, según el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES, 1999).

Lo anterior llevó a 135 universidades a colaborar para la consolidación del EEES, que a su vez se centró en el desarrollo de competencias a través del proyecto Tuning. Este proyecto se expandió a Latinoamérica, cuando en el año 2003 la Universidad de Chile (UCH), en conjunto con otras 7 universidades pertenecientes al Programa ALFA, presentaron la propuesta para implementar este modelo a través de profundas reformas en los programas de pregrado (Beneitone *et al.*, 2007).

Lo indicado previamente se ve reflejado de manera formal en el Modelo Educativo promulgado en el año 2010, el cual se encuentra caracterizado por desarrollar competencias genéricas sello y promover estrategias metodológicas junto con dispositivos evaluativos adecuados para las competencias a desarrollar, entre otros aspectos (UCH, 2014).

Finalmente, la UCH concluye todo lo anterior en su Modelo de Desarrollo Integral del Estudiante, en que se plantea la relevancia de acompañar al estudiante en su formación universitaria, considerando no sólo el acceso y progreso, sino también el egreso e inserción social y laboral (Mora, 2013; UCH, 2013).

En respuesta al Programa Tuning, la Escuela de Pregrado de la Facultad de Ciencias Forestales y de la Conservación de la Naturaleza (FCFCN) de la UCH, implementó en el año 2012 un nuevo plan de formación basado en competencias con un perfil de egreso que difería significativamente del anterior (Fig. 2) y está basado en formación por competencias. Este plan da mayor énfasis a la empleabilidad de los estudiantes, contemplando el despliegue de 9 competencias seleccionadas de entre las 27 genéricas sello de la Universidad (UCH, 2012).



Figura 2. Evolución del perfil de egreso de la Carrera de IF de la UCH

Lo anterior es particularmente relevante, dado que actualmente la FCFCN capta estudiantes que se caracterizan por: el 95% proviene de establecimientos municipales o particulares subvencionados; con puntajes en la Prueba de Selección Universitaria 40 puntos menores que el resto de la UCH; el 90% responde al Índice de Vulnerabilidad Escolar; y 62% corresponde a primera generación universitaria (UCH, 2017). Esto implica diferencias de calidad educacional y preparación, complejizando la vinculación al mundo laboral (Redondo, 2005; Bellei, 2007; Redondo, 2009; Bassi y Urzúa, 2010).

3. Metodología

ILE potencia elementos útiles a demostrar en procesos de selección de personal y en la realización de propuestas en escenarios *freelance*, mediante metodologías activo-participativas, estructuradas en dos ejes:

3.1 Análisis de componentes relevantes

3.1.1 Búsqueda de empleo

Se incluye como contenidos: la caracterización del mercado laboral forestal chileno, principales desafíos, niveles de empleabilidad y renta, mediante un foro en el que participa un representante del Colegio de Ingenieros Forestales; descripción y uso de plataformas digitales con un experimentado administrador de una bolsa de trabajo universitaria; tipos de relaciones contractuales entre empleador y empleado, las que son investigadas y presentadas por los estudiantes en un seminario.

3.1.2 Postulación

Se focalizaron esfuerzos en: orientación del autoconocimiento para la empleabilidad; la transmisión y enseñanza de aspectos formales de la preparación de escritos tales como *Curriculum vitae*, cartas de presentación o correos electrónicos formales dirigidos a potenciales empleadores. Para ello, se trabajaron aspectos formales (ortografía, adecuada estructura, redacción y organización de la información) y de contenidos (presencia de información reiterativa, evitar el uso de jerga interna, ausencia de actividades relevantes en su formación y excesivos datos no atingentes) del *curriculum vitae*, mediante una retroalimentación colectiva, analizando el producto de cada uno de los

estudiantes desde el punto de vista de un potencial empleador. Los productos fueron corregidos y revisados en clases, utilizando la metodología de estudio de casos.

3.1.3 Selección laboral

Se inculcó a los estudiantes las principales exigencias de una entrevista laboral y de los mecanismos de evaluación psicológica usados para ello, en forma complementaria, se orientó a los estudiantes respecto del uso adecuado de herramientas comunicacionales con potenciales empleadores.

3.2 Simulación de procesos de postulación en diferentes escenarios mediante *role playing*

3.2.1 Proceso de postulación y selección laboral

Se utilizaron puestos de trabajo basados en casos reales, los que además consideraban desempeñarse profesionalmente en un ministerio público, en empresas privadas o en localidades distantes geográficamente, a objeto de describir un escenario laboral potencial con particulares contingencias desafiantes para el candidato y competencias profesionales claramente declaradas en los respectivos perfiles publicados en medios de difusión masiva. Este proceso incluyó el envío de cartas de presentación y *curriculum vitae* acordes a una oferta laboral real, la subsecuente aplicación de evaluaciones psicológicas y cognitivas a través de un inventario de personalidad, desarrollo de entrevistas personales en formatos individuales y grupales, para finalmente determinar, en base al desempeño de los candidatos, aquellos que serían seleccionados. La calificación incluyó en el diseño de rúbricas, aspectos tales como: presentación personal, urbanidad, puntualidad, valoración profesional, asertividad, experiencia previa, expectativas salariales, interés por el cargo y contingencia territorial aplicada al desempeño de los perfiles profesionales usados.

3.2.2 Proceso de postulación para la adjudicación de un proyecto *freelance*

Se emuló una convocatoria para proyectos en formato de licitación pública a objeto que los estudiantes mostraran sus habilidades para adjudicarse un proyecto *freelance*. Las rúbricas de evaluación consideraron aspectos tales como: puntualidad y manejo del tiempo, comunicación efectiva y presentación personal, madurez en la elaboración de objetivos y fundamentación técnica del proyecto, conocimientos del área, calidad técnica de la propuesta, valoración económica de la propuesta y dedicación horaria.

Finalmente se aplicó una encuesta de satisfacción cuyos resultados se describen en el siguiente apartado.

4. Resultados

Respecto de la primera versión de ILE se pudo constatar que: el 85% de los estudiantes que cumplían el requisito decidió tomar la asignatura; no hubo desvinculación durante el semestre; el 100% de ellos aprobó satisfactoriamente y el programa se cumplió en un 90% según los objetivos iniciales propuestos.

En relación con las 27 competencias genéricas definidas en el Proyecto Tuning (Beneitone et al., 2007) para América Latina, 13 de estas son abordadas directa e indirectamente en esta actividad curricular, logrando en los estudiantes un adecuado desarrollo de los diferentes contenidos insertos en el programa, relativos a caracterización del mercado laboral forestal chileno, autoconocimiento y preparación para la inserción social y laboral, procesos de postulación, selección y gestión profesional.

Algunas de las percepciones de los estudiantes fueron: “Permitió preparar un buen *curriculum vitae*”; “Permitió reconocer fases, vías y aspectos de la postulación a un cargo profesional”; “Ofrece un valioso punto de vista de la profesión, que no se plasma en otras asignaturas”; “Permitió darme cuenta en qué cosas debo fijarme y poner énfasis para que la transición universidad-trabajo sea más

exitosa”; “La interacción con un equipo docente multidisciplinario enriqueció cada una de las clases”; “... al finalizar cada una de las sesiones, salí sabiendo algo nuevo”; “Que la asignatura sea incorporada entre las actividades curriculares obligatorias de la carrera.”; “Felicitamos al equipo docente por proponer instancias de desarrollo como futuros profesionales”, entre otras.

5. Conclusiones

ILE constituye una respuesta a elementos propios de un proceso de selección laboral en un contexto actual, no incorporado en las mallas curriculares de la carrera de IF, por ende no desarrolladas durante el proceso de formación inicial de la carrera, aportando elementos útiles al momento de postular e insertarse laboralmente en el mundo profesional, potenciando el desarrollo de competencias genéricas directamente relacionadas. Cabe mencionar que las 13 competencias trabajadas por esta actividad curricular, comprenden incluso un número mayor al conjunto de 9 competencias genéricas que actualmente la Escuela de Pregrado de FCFCN declara en su currículo vigente.

La metodología implementada permitió que los estudiantes reflexionaran respecto de sus habilidades y competencias, identificando a su vez aquellas que debían ser potenciadas y mejoradas en respuesta a los desafíos que actualmente la inserción social y laboral demanda en un mundo globalizado, complejo e impredecible.

La percepción general de los estudiantes en su primera versión es positiva, motivando al equipo docente a perfeccionar y continuar esta experiencia, ampliándola posiblemente a todos los estudiantes de IF y eventualmente a otras carreras de la UCH. Frente a ello ha existido una evolución positiva del perfil de egreso del Ingeniero Forestal de la UCH conforme a estas nuevas demandas. El seguimiento de la situación laboral de los nuevos egresados con el nuevo currículo permitirá evaluar la asertividad y efectividad de ILE.

Referencias

- Bassi, M. y Urzúa, S. (2010). Educación en Chile: el desafío está en la calidad. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Bellei, C. (2007). Expansión de la educación privada y mejoramiento de la educación en Chile. Evaluación a partir de la evidencia. *Pensamiento Educativo* 40(1), 285-311.
- Beneitone, P., Esquetini, C., González, J., Marty, M., Siufi, G., y Wagenaar, R. (2007). Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Informe Final - Proyecto Tuning - América Latina 2004 - 2007. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Caballero, G., López-Miguens, M. y Lampón, J. (2014). La universidad y su implicación con la empleabilidad de sus graduados. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 146, 23-46.
- Colegio de Ingenieros Forestales Asociación Gremial. (2010a). Las causas de la crisis de la educación forestal, aportes para su análisis. *Revista Mundo Forestal* Año 6 nov/dic 2010, 20-24.
- Colegio de Ingenieros Forestales Asociación Gremial. (2010b). La crisis forestal en Chile. *Revista Mundo Forestal* Año 6 nov/dic 2010, 24-26.
- Colegio de Ingenieros Forestales Asociación Gremial. (2017). Matrículas primer año Ingeniería Forestal 2017. Extraído el 20 de Mayo de 2001 desde <http://cifag.cl/matriculas-primer-ano-ingenieria-forestal-2017>.
- Espacio Europeo de Educación Superior. (1999). Declaración conjunta de los ministros europeos de enseñanza. Declaración de Bolonia. Obtenido de <http://ees.umh.es/contenidos/Documentos/DeclaracionBolonia.pdf>. Consulta 20/05/2017.
- García, A., Osorio, M., Muñoz, E., Caamaño, C. y Álvarez, N. (2016). Implementación de la actividad curricular “Inserción laboral efectiva”, una necesidad actual para futuros egresados de Ingeniería Forestal. Libro de resúmenes IV Congreso Internacional de Formación y Gestión del Talento Humano - CIFCOM 2016, Cancún, México, 26 - 28 octubre de 2016. 14 p.
- Julio, G. (2002). El desarrollo de la educación forestal como respuesta a las inquietudes del medio nacional e internacional. I Congreso de Ciencias Forestales, Santiago de Chile. Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Forestales. 6 p.

Mora, M. (2013). Memoria 2013-2013. Equidad y Calidad: El Compromiso de la Universidad de Chile con el País. Santiago de Chile: Universidad de Chile.

Redondo, J. (2005). El experimento chileno en educación: ¿conduce a mayor equidad y calidad en la educación? Última Década 22, 95-110.

Redondo, J. (2009). La educación chilena en una encrucijada histórica. Diversia. Educación y Sociedad, 13-40.

Universidad de Chile. (2012). Reglamento y Plan de Estudios conducente al grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Forestales y al Título Profesional de Ingeniero(a) Forestal. Santiago: Unidad de Coordinación e Información Jurídica, Universidad de Chile.

Universidad de Chile. (2013). Memoria 2013-2013. Equidad y Calidad: El Compromiso de la Universidad de Chile con el País. Santiago de Chile: Universidad de Chile.

Universidad de Chile. (2014). Modelo Educativo de la Universidad de Chile. Santiago de Chile: Departamento de Pregrado, Universidad de Chile.

Universidad de Chile. (2017). Informe de admisión y caracterización de estudiantes nuevos 2016. Facultad de Ciencias Forestales y de la Conservación de la Naturaleza. Santiago: Departamento de Pregrado, Vicerrectoría de Asuntos Académicos.