

E2: EMPLEABILIDAD TEMPRANA Y EMPRENDIMIENTO. DOS GRANDES DESAFÍOS EN LA FORMACIÓN SUPERIOR EN CHILE

Claudia Aliaga, Ana Schalk¹

RESUMEN

El siguiente artículo tiene como propósito relevar el binomio emprendimiento-empleabilidad temprana como un nuevo activo y valor agregado en la formación superior chilena. Se presentan así, los resultados preliminares de una propuesta que integra en un solo modelo “E2” (Modelo EmprénDT y Modelo Movile, de la Universidad del Pacífico) una estrategia que desarrolla las competencias básicas, transversales a todas las áreas de formación profesional, de empleabilidad y emprendimiento en aquellos estudiantes que se incorporarán al mundo del trabajo, ya sea de manera dependiente o de forma independiente. Esta formación complementaria y voluntaria incluye un conjunto de habilidades sintonizadas con el mercado laboral que busca reducir la brecha entre la consecución de la práctica profesional, el egreso y la primera inserción laboral profesional y/o generación de autoempleabilidad (emprendimiento).

Palabras clave: emprendimiento, empleabilidad temprana, educación superior, inserción laboral.

E2: EARLY EMPLOYMENT AND ENTREPRENEURSHIP: TWO CHALLENGES FOR CHILEAN HIGHER EDUCATION

ABSTRACT

This article is aimed to show the relationship between Entrepreneurship/Early Employment Opportunity – “E2” – as an add value and a new asset for the Chilean higher education system. It presents the preliminary findings of a proposal included in a unique model “E2” (Modelo EmprénDT y Modelo Movile, by Universidad del Pacífico). It is a strategy developing basic competences across all areas of professional formation for early employment and entrepreneurship in those students entering into the world of work as dependant or independent workers. This supplementary and voluntary education includes a set of skills adequate for the labor market and intended to close the gap among the internship, the graduation and the first professional job and/or free lance work (entrepreneurship).

Key words: entrepreneurship, early employment opportunity, higher education.

¹ Vicerrectoría de Planificación y Desarrollo. Universidad del Pacífico, Chile.
Contacto: caliaga@upacifico.cl

E²: EMPLEABILIDAD TEMPRANA Y EMPREDIMIENTO. DOS GRANDES DESAFÍOS EN LA FORMACIÓN SUPERIOR EN CHILE

1. Introducción y antecedentes

Los cambios actuales están produciendo transformaciones y efectos importantes relacionados con el rápido avance del conocimiento humano y la facilidad de acceso a la información; con la manifestación de los contextos culturales; con un nuevo ordenamiento económico y social, y, especialmente, dado el siguiente artículo, con los mercados laborales y la educación superior.

Las tendencias actuales relacionadas con la formación y el empleo destacan la demanda en la reforma de los procesos de formación de recursos humanos para hacerlos más competitivos en este nuevo entorno económico. Así, temas como la globalización, el cambio científico-tecnológico, la nueva estructuración de las empresas, la transformación del contenido del trabajo, la empleabilidad y la certificación, entre otros, plantean nuevas exigencias adicionales a los sistemas educativos y de formación.

Tal como señala Thieme (2007), los cambios en el mercado del trabajo, con una alta competitividad, muestran por un lado una disminución en la estabilidad del empleo, y por otro, un aumento de los requerimientos educacionales, de información y de conocimiento para las distintas ocupaciones. La flexibilidad se convierte en un imperativo, y la movilidad, el emprendimiento y la reconversión laboral son algunos de los nuevos elementos que se suman a este mercado.

Todos estos aspectos están generando que se produzca una redefinición del vínculo educación–trabajo. Junto con ello, el impacto de esta redefinición influye en el sentido y rumbo del quehacer de las instituciones de educación superior y su vínculo efectivo con el mundo productivo.

Este vínculo, desde hace décadas, no ha estado exento de polémica y desencuentros, especialmente cuando se habla de los jóvenes y el empleo, y de qué manera las instituciones de educación superior asumen la tarea de prepararlos para el mercado laboral, junto con entregarles un título.

Berkeley (1995) es enfático al señalar que con demasiada frecuencia la enseñanza y la formación se han utilizado para expresar las divisiones de la sociedad y no como medios para unirla en busca de un objetivo común.

A pesar de que queda claro que la intervención y participación de las empresas aumentan la sensibilización de los estudiantes hacia el mundo laboral, sigue representando un elemento marginal de la experiencia educativa y no una base a partir de la cual construir la preparación para la empleabilidad a lo largo de toda la vida.

Existía una idea preconcebida (Ángeles, 2004) de que una institución cumplía su cometido si aseguraba la formación en competencias elementales para una economía de baja productividad y escasa competencia externa. Se requería una adquisición de cuerpos relativamente estables de conocimiento para un mundo de información lenta y escasa; y el desarrollo de destrezas técnicas específicas relacionadas con el oficio u ocupación. La misma autora plantea que lo anterior está siendo cuestionado y sustituido por un enfoque que enfatiza la formación en competencias fundamentales, el desarrollo de competencias cognitivas superiores y la formación de competencias de empleabilidad requeridas para funcionar en economías que cambian rápidamente y bajo fuerte presión competitiva.

Vargas (2008) señala que la relación entre educación y desarrollo tiene su base en la creciente necesidad de los sistemas económicos de impulsar el empleo y de hacer eficientes los procesos productivos. Esa relación es compleja y continúa moviéndose en un ámbito de incertidumbre y nuevos cuestionamientos sobre el papel y la pertinencia de la educación superior en el mundo contemporáneo.

Estas nuevas tendencias, producto de la integración económico-sociocultural y enfocada a la formación y el empleo, están planteando

a las instituciones de educación superior nuevas exigencias y la formulación de estrategias innovadoras y complementarias tendientes a la formación de capital humano capacitado y sintonizado con las demandas del mundo laboral. Las nuevas formas de trabajo y la necesidad para muchas personas de cambiar varias veces de ocupación y adaptarse a situaciones inesperadas exigen capacidades que rebasan las competencias proporcionadas por la formación específica o las disciplinas escolares o universitarias (Ángeles, 2004).

De ahí que la inclusión del binomio empleabilidad temprana y emprendimiento (desarrollados generalmente en dos áreas de gestión distintas) se plantee como activos que forman parte de una estrategia proactiva y de agregación de valor en la formación de los estudiantes para el mundo del trabajo.

Por ello, resulta pertinente definir, previamente, qué se entiende por empleabilidad y competencias de empleabilidad, empleabilidad temprana y finalmente, emprendimiento. Todos ellos nos permitirán establecer las relaciones vinculantes entre ambas áreas en un modelo integrado que se retroalimente y vaya configurando la generación de un foco de desarrollo –dentro de la formación de los estudiantes en este nuevo siglo– para insertarse en su mundo laboral desde sus inicios en el sistema académico superior.

La empleabilidad es un concepto contemporáneo recientemente acuñado en el léxico colectivo (siglo XXI). Un gran aporte a su definición realiza Vargas (2008) al referirlo como un concepto amplio que se relaciona con actitudes y cualidades propicias para obtener y conservar un empleo más allá de las aptitudes que el puesto de trabajo específico requiera. Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), esta definición implica un nexo conceptual y práctico con el empleo. Abarca las calificaciones, conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían, e integrarse más fácilmente en el mercado del trabajo en diferentes períodos de su vida.

En un comienzo se asoció con la identificación de competencias necesarias para un puesto específico de trabajo (competencia laboral), excluyendo las competencias académicas más comúnmente enseñadas. Hoy este término no sólo comprende estas competencias académicas básicas (*Foundation skills*), sino además una variedad de actitudes y hábitos esenciales para poder funcionar en contextos tecnológicos y productivamente exigentes.

Se entiende por competencias de empleabilidad un conjunto de capacidades esenciales para aprender y desempeñarse eficazmente en el puesto de trabajo, incluyendo capacidades de comunicación y relación interpersonal, de resolución de problemas y manejo de procesos organizacionales y de organización de los propios comportamientos en función de los requerimientos de la actividad profesional o del puesto de trabajo.

La OIT (2004) considera que un joven es empleable si es capaz de

- Conseguir un trabajo
- Permanecer en el trabajo, aprender y progresar en él, mostrando disposición al cambio
- Procurar un nuevo trabajo si dejó el anterior
- Poseer la flexibilidad suficiente para salir y entrar de la fuerza de trabajo, según las distintas etapas de la vida.

Mucho se ha hablado de las características del trabajador en el siglo XXI, entre las cuales se considera un conjunto de competencias “soft” o “blandas” tales como la capacidad para trabajar en equipo, la capacidad de resolución de problemas y toma de decisiones, autonomía y responsabilidad, capacidad para la organización del trabajo, liderazgo y ser capaz de dirigir equipos, así como la habilidad comunicativa y el autoaprendizaje. Todas estas competencias se consideran necesarias y transversales a todos los campos de trabajo profesional. También, se dispone de un modelo de competencias relacionadas con la empleabilidad basado en las experiencias de Europa, Australia y Estados Unidos, que sistematizó el programa “Preparado” que lidera la Fundación Chile, y que se presenta en el siguiente cuadro esquemático:

Cuadro n.º 1

Áreas	Competencias
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Expresarse con claridad en forma oral y escrita • Escuchar y leer con entendimiento • Actuar asertivamente • Negociar y persuadir
Iniciativa y emprendimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Enfrentar nuevas situaciones flexiblemente • Actuar creativamente • Traducir ideas en acciones • Mantener la energía en el logro de un objetivo
Planificación y gestión de proyectos	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar proyectos con metas alcanzables • Identificar y conseguir recursos • Monitorear y controlar el avance de un proyecto
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar objetivos y coordinarse con otros • Colaborar y generar confianza en el equipo • Resolver problemas en equipo
Efectividad personal	<ul style="list-style-type: none"> • Autoconocimiento y gestión de sí mismo • Gestionar el desarrollo de la propia carrera • Trabajar con confianza y seguridad
Aprender a aprender	<ul style="list-style-type: none"> • Interesarse y motivarse por aprender • Observar el proceso del propio aprendizaje • Aplicar nuevos aprendizajes al contexto
Resolución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> • Recolectar, organizar y analizar la información que resuelve el problema • Aplicar alternativas de solución de problemas • Resolver problemas interpersonales
Uso de las TICs	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar destrezas básicas para el uso del PC • Manejar aplicaciones básica de un PC • Usar internet • Aprender y transferir al trabajo el uso de nuevas TICs

Fuente: Programa “Preparado”, Fundación Chile.

Precisamente, la transición de la educación al trabajo, unida a la mejor forma de organizar la enseñanza de competencias de empleabilidad, son dos aspectos interrelacionados que están hoy en el centro del debate sobre políticas educacionales, formación profesional o capacitación, y en general para la preparación para el mundo laboral (Ángeles, 2004).

Berkeley (1995) califica esta preparación para el mercado dentro de la formación estudiantil como un elemento marginal, ineficiente e incoherente dentro de la experiencia educativa. Ello debido a que no se explican los resultados obtenidos a los interesados, no se planifica la progresión a seguir en el proceso de aprendizaje relacionado con

el trabajo o se evalúa formalmente éste de manera de mantener la pertinencia de las cualificaciones una vez terminado el proceso de enseñanza obligatorio.

Wompner (2008) señala que “lo importante es conectar la educación que reciben los jóvenes con competencias y habilidades requeridas en el mundo del trabajo y que entreguen a la educación universitaria una mayor significación y eficacia”. Y se puede concordar que ésta es la orientación declarada que ofrecen las universidades en Chile. Sin embargo, los resultados de este esfuerzo no cuentan aún con una sistematización robusta y un conjunto de evidencias que permitan asegurar que dicha conexión es una realidad en este escenario nacional.

Por ello, la inclusión del concepto de la empleabilidad temprana y su definición dentro de una política es de interés, ya que la misma se entiende y justifica como un proceso prospectivo, de acompañamiento inicial, centrado en la persona (estudiante), cuyo objetivo es ir acondicionando y preparando, progresiva y gradualmente, en la manera de encontrar, desarrollar las cualificaciones exigidas y desempeñarse en el futuro, con autonomía, en el mercado laboral.

Respecto de la definición de emprendimiento, se hace referencia a la capacidad que posee un individuo para generar ideas, identificar oportunidades y definir los escenarios adecuados para convertirlas en realidad a través del proceso de creación de empresas sostenibles; también se relaciona con la capacidad de adaptarse a equipos de trabajo existentes, generar nuevos equipos y saber liderar bajo diferentes escenarios teniendo en cuenta sus fortalezas y debilidades (Lanzas, 2006); complementando esta definición, se incluye la posibilidad de materializar una idea propia, cultivada en los años de estudio, generando un encuentro, una dinámica que beneficia a varios actores y favorece el autosustento, la autonomía, la capacidad de liderazgo, la capacidad de decisión; entre otras. El emprendimiento es una actitud, y es un saber hacer “haciéndolo”. Es decir, cada experiencia de emprendimiento es, en sí misma, una nueva experiencia aun cuando comparta elementos comunes del proceso.

En un país en desarrollo como el nuestro, los titulados universitarios deben convertirse en generadores de trabajo para sí y para otros y no cifrar sus esperanzas de futuro en encontrar un buen empleo en las empresas ya consolidadas (Wompner, 2008). En los últimos 20 años, el sistema de innovación y emprendimiento chileno se ha sofisticado de gran forma, cubriendo casi toda la cadena de valor para que se creen nuevas empresas, e incluso se ha trabajado para crear negocios innovadores; pero se ha avanzado poco con los emprendedores, con las personas. Nos hemos preocupado por los caballos, pero hemos puesto menos atención en tener jinetes². Ahora bien, cuando hablamos de emprendimiento nos referimos también al emprendimiento corporativo (al interior de las organizaciones) (Schalk, 2008) y al emprendimiento social³.

A juicio de las autoras, ésta es la oportunidad de la que disponen las instituciones de educación superior: integrar una formación que promueva la empleabilidad temprana y el emprendimiento desde su primer día de formación. Focalizar la mirada en las posibilidades y conectarla a lo largo de la formación superior, con espacios, conocimientos, experiencias y vinculaciones que generen un sistema integrado de empleabilidad y autofinanciamiento. Por otra parte, respecto de las políticas de desarrollo que sustentan esta propuesta se pueden mencionar al Ministerio de Educación⁴, para fomentar el emprendimiento y la empleabilidad temprana, el cual precisa en sus vinculaciones con el mundo del trabajo y/o la autoempleabilidad (emprendimiento), focalizarse en cuatro aspectos:

- preparar a los egresados (terceros o cuartos años) para el mundo del trabajo
- escuchar al sector laboral
- desarrollar competencias transversales
- articular una educación para toda la vida (*Life Long Learning*) (OECD, 2007).

2 <http://www.endeavor.cl/2010/03/27/emprendedores-de-alto-impacto-el-eslabon-perdido/>

3 <http://www.un-emprendedor.com/categorias/emprendimiento-verde/137-emprendimiento-verde-y-emprendimiento-social-iuna-combinacion-ganadora>

4 Evolución de la política pública para la educación superior y sus vinculaciones con el mundo del trabajo. División de Educación Superior. Ministerio de Educación. Seminario Internacional CSE-CNA: La Educación Superior y el mundo del trabajo. Noviembre, 2007

Ambas dimensiones, tanto el emprendimiento como la empleabilidad temprana, requieren de estos cuatro focos. Por tanto, ¿cómo enriquecer desde la formación superior actual, perfiles de egreso que permitan el desarrollo de éstos?

Elaborar un modelo integrado que difunda, promueva, vincule, experimente, el seguimiento y sistematice el impacto de su accionar llevado a cabo desde los protagonistas, que son los estudiantes, como beneficiarios directos. Es decir, levantar indicadores de éxito relacionados con lo que los estudiantes valoran y no sólo con los estándares de la institucionalidad.

La enseñanza de las competencias de empleabilidad se facilita cuando el proceso de formación se acerca o replica rasgos del mundo real del trabajo y del emprendimiento, cuando además de intencionar la formación, se disponen espacios, personas y actividades que les permitan desarrollar sus iniciativas.

Para la consecución exitosa de una política o diseño curricular o institucional debieran considerarse los siguientes aspectos:

- Adopción del enfoque de competencias de empleabilidad como combinación de capacidades fundamentales de orden cognitivo superior y genéricas
- Existencia de estándares exigentes para la formación de dichas competencias
- Enseñanza basada en los lugares de trabajo
- Sólidos vínculos entre empleadores y centros de estudios.

2. Diagnóstico y cómo la propuesta se vincula con la misión y visión institucional

La Universidad del Pacífico (www.upacifico.cl) ha explicitado en su Plan Estratégico 2009-2013 y en su modelo educativo –como reflejo y sistematización de más de 30 años de servicio educativo– promover de manera intencionada la innovación, la creatividad y el emprendimiento.

La Vicerrectoría de Planificación y Desarrollo, encargada de implementar proyectos que fortalecen la propuesta institucional, crea y promueve el Centro de Egresados y Empleabilidad, y la Unidad de Emprendimiento bajo la gestión de la Dirección de Desarrollo y Emprendimiento. Ambas unidades realizan sus actividades con un carácter voluntario por parte de los estudiantes.

A continuación se desarrollan las principales líneas de acción:

Centro de Egresados y Empleabilidad, CEE

El Centro de Egresados y Empleabilidad tiene como misión ser una instancia que convoque, prepare y vincule, voluntaria y tempranamente, a los estudiantes con el mercado del trabajo mediante una formación complementaria. Paralelamente, el CEE desarrolla el seguimiento de egresados de la Universidad del Pacífico en el área de la empleabilidad.

Uno de sus objetivos es preparar, prospectiva y gradualmente (formación temprana), a los estudiantes haciendo énfasis en el conocimiento (desarrollo campo profesional) y en aquellas habilidades que serán relevantes en su aporte al mundo laboral y al lugar donde se desempeñen (empleabilidad).

Desarrolla su labor de empleabilidad temprana a través del modelo transversal MOVILE (Modelo de Vinculación Laboral del Estudiante).

Este modelo presenta cuatro campos de acción:

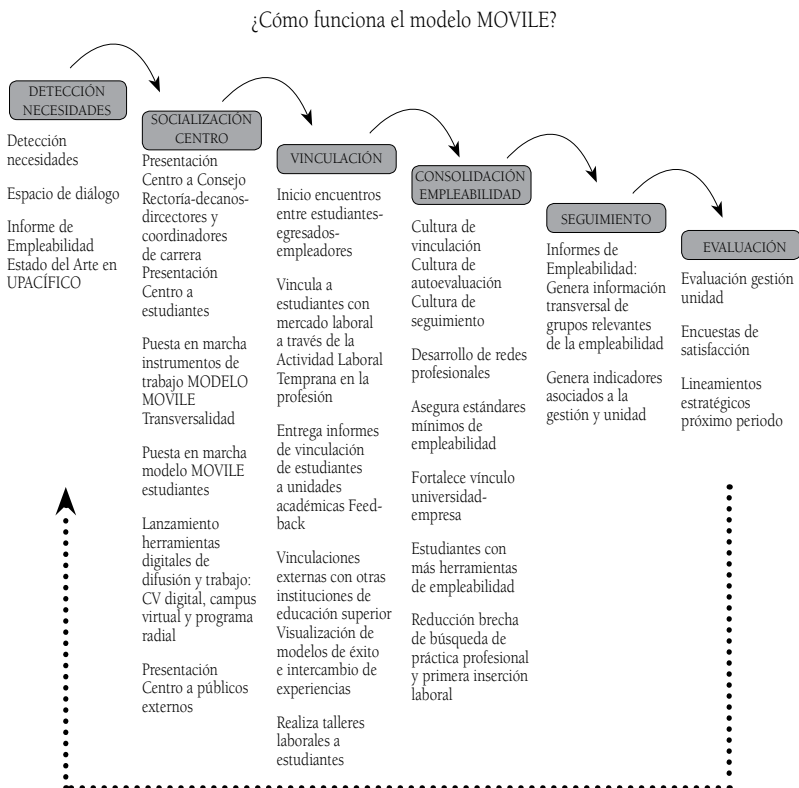
- Formación temprana en estudiantes para la consecución exitosa de su práctica profesional y primera inserción laboral profesional
- Vinculación temprana de estudiantes en inserción laboral en la profesión a través de la actividad laboral temprana en la profesión
- Vinculación y encuentros con sectores de la industria y áreas disciplinarias de la universidad para la obtención de información del mercado laboral.

Estos campos de acción se han concretado en:

- Talleres laborales: desde el año 2008 el CEE ha desarrollado para los alumnos los talleres enfocados en dos grandes áreas: Gestión de la empleabilidad y Desarrollo de habilidades de comunicación
- Expo Laboral: este año 2010, el foco de la Expo estará orientado hacia el binomio emprendimiento-empleabilidad temprana, y a aquellos estudiantes que requieren más apoyo para generar una red virtuosa de contactos laborales tempranos
- Actividad laboral temprana en la profesión: esta actividad, de carácter voluntario por parte del estudiante, busca realizar un trabajo temprano previo a la práctica final y con un empleador relacionado con el área de estudio
- Herramientas de apoyo digital (aula virtual, CV digital, programa radial ¡Listo!)
- Estudio de empleabilidad temprana en estudiantes: este primer estudio 2010 pretende conocer información relacionada con trabajos desempeñados y posibles emprendimientos incipientes en los estudiantes de pregrado
- Optativo de gestión de mi empleabilidad: esta experiencia piloto trabajó con un grupo de ocho estudiantes, pertenecientes a la Facultad de Comunicaciones, en el desarrollo de sus habilidades laborales y vinculación temprana entre ellos, como área disciplinaria afín, y con un empleador, por un periodo determinado, con miras a la obtención de una práctica profesional.

En el siguiente esquema se refleja la estructura de acción de esta unidad con su Modelo MOVILE (Aliaga, 2008):

Cuadro n.º 2. Esquema MOVILE.



Resultados obtenidos durante el 2009 y primer semestre del 2010:

- a) Vinculaciones actividad laboral temprana: hasta la fecha se han vinculado a actividades laborales tempranas 28 estudiantes de tres facultades: Diseño: 2 estudiantes, Comunicaciones: 21 estudiantes, Negocios y MKT: 1 estudiante.
- b) Talleres laborales: estructurados en dos módulos de formación activa con metodología participativa, donde los estudiantes desarrollan su capacidad de gestión de la propia empleabilidad y calce laboral y otro con presentaciones efectivas: “El cuerpo como vehículo de comunicación”.

Tabla n.º 1. Resultados Talleres laborales.

Laboral/sede/campus	Número participantes
Primero Melipilla	29
Segundo Melipilla	29
Tercero Melipilla	42
Primero Las Condes	46
Segundo Las Condes	40
Primero Baquedano	24
Primero Lyon	11

- c) Currículum digital: 467 estudiantes que disponen de su currículum digital en la plataforma de gestión de la empleabilidad temprana.
 - d) Programa de radio⁵: programa dirigido a los estudiantes de la universidad que entrega claves para llegar mejor preparado al mercado laboral.
- Se han realizado, a la fecha, 11 programas cuyas temáticas están enfocadas en: dar datos de empleabilidad de egresados de la universidad, tratar temas relacionados con el empleo y los jóvenes, presentar testimonios de estudiantes que trabajan además de estudiar, y *tips* laborales.

Unidad de Emprendimiento

Por su parte, la Unidad de Emprendimiento de la Dirección de Desarrollo y Emprendimiento realiza un modelo denominado “EmprenDT”, que consiste en tres vectores de trabajo institucional: la difusión del emprendimiento en la comunidad universitaria, la vinculación de la universidad con organizaciones y personalidades que lideran el tema del emprendimiento nacional e internacional, y finalmente la orientación y colaboración directa en la preincubación de microemprendimientos por parte de los estudiantes para ir desarrollando sus competencias relacionadas con esta actividad de autosustentabilidad. Mantener el espíritu emprendedor que se fomenta en los programas académicos de la formación universitaria, promover la “pasión por emprender” y estrechar los vínculos con

5 <http://www.upatv.cl/web/?p=1414>

experiencias y empresas exitosas es el mecanismo por el cual, esta unidad favorece y aporta al desarrollo de los emprendedores.

En el tema de emprendimiento, durante 2009 y hasta julio de 2010 se realizaron actividades de difusión, de vinculación y de apoyo a proyectos de emprendimiento. A continuación se presentan los resultados obtenidos en las siguientes actividades (Moro, 2009, 2010):

- Encuentros de difusión del emprendimiento:

Tabla n.º 2. Participación estudiantes en seminarios y charlas.

		AÑO	
	Sede/campus	Fecha	Participantes
1	Las Condes	24-09-2009	77
2	Las Condes (Comunicaciones)	22-10-2009	28
3	Lyon	03-11-2009	68
4	Melipilla	17-11-2009	76
5	Baquedano	24-11-2009	55
		Total estud.	304

		AÑO	
	Sede/campus	Fecha	Participantes
1	Lyon	12-05-2010	54
2	Melipilla	29-06-2010	63
3	Baquedano	26-08-2010	71
		Charlas	
4	Las Condes	01-07-2010	172
5	Lyon	18-08-2010	40
6	Colegio Andrew La Florida	26-08-2010	300
7	MBA Contest.	29-07-2010	20
8	3er Seminario	19-08-2010	35
			567

- Presentación de proyectos e iniciativas de los estudiantes 2009-2010:

Tabla n.º 3. Proyectos asesorados.

UPA Emprende : Proyectos de Emprendimiento			
	Sede/campus	Facultad	Descripción del proyecto
1	Melipilla	Medicina Veterinaria	Hogar para animales abandonados
2	Melipilla	Medicina Veterinaria	Clínica veterinaria a precios razonables
3	Melipilla	Educación Física	Proyecto de venta de alimentos o juegos plaza de Melipilla
4	Melipilla	Medicina Veterinaria	Peluquería canina
5	Lyon	Negocios y Marketing	Revista de música clásica distribución gratuita
6	Lyon	Negocios y Marketing	Confección y venta de páginas web
7	Lyon	Negocios y Marketing	Revista de espacio radial
		Negocios y Marketing	Proyecto de magia
8	Las Condes	Diseño	Comercialización de artesanía rapanui y polinésica
9	Melipilla	Escuela Agronomía	Comercialización de productos apícolas (miel de abeja) y quínoa orgánica, sal de cochayuyo, vinagre de manzana
10	Melipilla	Trabajo Social	Comedor solidario
11	Melipilla	Agronomía	Comercialización de productos naturales
12	Lyon	Facultad Negocios y MKT	Gestionador y desarrollador de sitios web. Productora audiovisual
13	Melipilla	Facultad de Negocios y MKT	Página web para vender clases particulares

- Programa de radio: Pasión por Emprender, que se realiza todos los jueves a las 11.00 a.m. a través de la radio institucional.

Los resultados de esta iniciativa son:

Tabla n.º 4. Resultados obtenidos en programa de radio.

Pasión por Emprender			
Internet	Desde el 08-04-2010 al 02-09-2010	Programa de radio	392
		(392 visitas, 310 visitas únicas)	
		Tiempo promedio de las visitas 03:23)	
		Total	392

- Difusión y participación en concursos nacionales:

Tabla n.º 5. Resultados obtenidos en convocatorias a concursos nacionales.

	Concursos		
Todos los <i>campus</i> y sedes	23-04-2010	Desafío Joven de Shell (inscritos inicialmente)	60
Todos los <i>campus</i> y sedes	19-06-2010	I Grand Prix 2 (Santiago Innova)	2
Todos los <i>campus</i> y sedes	31-08-2010	Bayer "El Futuro lo Creas Tú"	
		Total	62

3. Discusión y desafíos

El binomio emprendimiento-empleabilidad temprana es activo para la oferta de una formación superior vinculada con las necesidades productivas y de desarrollo del país.

Se propone en este artículo que este binomio sea desarrollado en un modelo integrado que enriquezca la formación profesional de los estudiantes.

Implementar en los procesos de enseñanza superior la formación y desarrollo de habilidades relacionadas con la empleabilidad y el emprendimiento en la aplicación concreta de los conocimientos que se van adquiriendo durante el periodo de estudios, es decir, acortar la distancia entre aprendizaje y experiencia favoreciendo una permanente vinculación con organizaciones productivas (de bienes o servicios) como elementos indispensables en la actualización de cada currículum, entre otros.

En virtud de las experiencias analizadas y de los desafíos para enfrentar, en estos temas se sugiere que las universidades e instituciones de educación superior:

- Incorporen el binomio emprendimiento-empleabilidad temprana al currículum de formación del estudiante generando modelos con un enfoque sistémico, transversal y prospectivo al interior de las instituciones de educación superior
- Propendan a la articulación y compromiso entre el sistema educativo y otros sectores de la economía y sociedad integrando mesas de trabajo con actores intersectoriales para desarrollar proyectos de vinculación efectivos
- Generen alianzas estratégicas y promuevan convenios con las organizaciones, con el fin de que permitan a los estudiantes vincularse a la empresa de manera temprana, efectiva y eficiente, y en distintos ámbitos
- Promuevan la relación ente los empleadores y las instituciones de educación superior, permitiendo una retroalimentación y colaboración mutua en procesos estratégicos relevantes

- Articulen transferencias (a nivel de conocimiento, tecnológicas, de capital humano, etc.) que beneficien a todos los involucrados
- Generen una red virtuosa entre las instituciones de educación superior que permita la implementación de una política común e iniciativas productivas enfocadas en el desarrollo pertinente de competencias de empleabilidad y emprendimiento en los estudiantes, y el diseño de sistemas de prospectiva sobre las necesidades de capital humano
- Favorezcan unidades formales en toda institución de educación superior dedicada a la formación laboral temprana y al emprendimiento que incluya: desarrollo de competencias, vínculos con empresas y organizaciones de rubros específicos, seguimiento durante la experiencia y retroalimentación (empleador-estudiante-unidad académica)
- Asuman el desafío de fortalecer el vínculo entre el sistema educativo y el mundo del trabajo junto con los temas de la educación permanente, la movilidad y el vínculo con empleadores, entre otros, como desafíos impostergables para el quehacer de la educación superior en este nuevo siglo. Por tanto, tender hacia una actualización (o de ser necesario implementar una reforma) curricular es el gran desafío para realizar, en que los principios del cambio se movilizan en la operacionalización de la movilidad-legibilidad, la empleabilidad temprana y el emprendimiento.

4. Consideraciones finales

A través de este artículo, se realiza una propuesta con caracterizaciones generales en el contexto de la formación superior y el empleo y la experiencia en la implementación de un modelo que incluye la empleabilidad temprana y el emprendimiento, facilitando y compartiendo con las instituciones de educación superior la consideración de ciertos elementos que favorezcan el diseño y puesta en marcha de planes, estrategias y líneas de acción concretas que permitan la estimulación para crear la riqueza, el crecimiento personal y la cohesión social, a través del desarrollo del potencial humano de todos los estudiantes.

Para ello, es necesario fomentar las disposiciones emocionales, técnicas y de relación que les permitan la consecución de los objetivos que se han planteado, bien en una actividad de empleo temprano, o bien en un ejercicio de emprendimiento. Cada una de ellas, además de determinar con claridad el rol y responsabilidad del estudiante, le posibilite ir creando un aporte para su autofinanciamiento.

Por lo tanto debieran generarse espacios de ejercitamiento permanente (entornos de aprendizaje previo) para facilitar la inserción laboral, la vinculación temprana con el campo laboral y/o en su caso, el fomento al emprendimiento.

Crear la cultura del emprendimiento, y más aun de la empleabilidad temprana, en las instituciones de educación superior, es un proceso que toma largo tiempo y exige la implementación de estrategias integrales que favorezcan el involucramiento de todos los actores y unidades de la comunidad (directivas, docentes y estudiantiles).

La puesta en marcha será exitosa en la medida que se expliciten ambas temáticas, tanto la del emprendimiento como la de la empleabilidad temprana dentro de las políticas y planes de desarrollo de las universidades; se comprometan recursos para su desarrollo y se trabaje de manera colaborativa, coordinada y eficiente como elemento importante del quehacer institucional. Sería interesante considerar que a partir de esta premisa las instituciones de educación superior se focalizaran no sólo en la reflexión y desarrollo de un perfil de egreso, sino también en un perfil de empleabilidad, de desempeño profesional exitoso; esto podría ser a la luz de modelos transversales de formación que favorezcan la empleabilidad temprana y el emprendimiento.

Referencias bibliográficas

- Aliaga, C. (2008) *Presentación Modelo MOBILE para Universidad del Pacífico*. Santiago: Universidad del Pacífico.
- Angeles, O. (2004) *Universidad Pedagógica Nacional de México*. Recuperado el mayo de 2010, de: <http://www.lie.upn.mx/modules.php?name=News&file=article&sid=57>

- Berkeley, J. (1995) En busca de la empleabilidad durante toda la vida: prioridades en materia de formación inicial, *Formación Profesional No. 5 CEDEFOP*, pp. 58-66.
- Lanzas, V. (2006) Modelo Administrativo para una unidad de Emprendimiento en Instituciones Públicas de Educación superior, *Scientia et Technica año XII n.º 30*.
- Moro, F. (2010) *Informe Actividades de Emprendimiento Dirección de Desarrollo y Emprendimiento*; Santiago: Universidad del Pacífico.
- Moro, F. (2009) *Informe Segundo Encuentro de Emprendedores*; Santiago Chile: Universidad del Pacífico.
- OECD (2007) "The Role of National Qualifications Systems in promoting Lifelong Learning. An OECD activity. Report from Thematic Group 2: Standards and quality assurance in qualifications with special reference to the recognition of non-formal and informal learning". <http://www.oecd.org/dataoecd/57/27/354376318.pdf>
- OIT; Molpeceres, M. (2004) *Identidades y Formación para el trabajo en los márgenes del sistema educativo: escenarios contradictorios en la garantía social*; Montevideo: Cinterfor.
- Schalk, A. (2008) Claves del Emprendimiento Corporativo: cuando la iniciativa de un empleado se transforma en agregación de valor. *Trend Management. Mención Honrosa*.
- Thieme, C. (2007) El desarrollo de competencias de empleabilidad en dos universidades chilenas. Un estudio empírico. *OIKOS*, 47-72.
- Vargas, M. (2008) *Perfiles de empleabilidad y desempeño profesional*. Obtenido de IX Congreso Nacional de Investigación Educativa: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoria/v9/ponencias/at10/PRE1178332449.pdf>
- Wompner, F. (2008) Educación Superior para el Emprendimiento, Serie Indagación, n.º 19, Expansiva Chile. <http://www.expansiva.cl/media/publicaciones/indagacion/documentos/20080730162222.pdf>

Recibido: 14/04/2010

Aceptado: 11/11/2010