

# EMPLEO Y TRABAJO DE GRADUADOS EN CHILE. ¿QUÉ SABEMOS Y NECESITAMOS SABER?

**Natalia Orellana Galarce**

Candidata a Doctora en Educación Superior, programa conjunto Universidad Diego Portales (Chile) y Universidad de Leiden (Holanda). Gestora académica, Facultad de Letras, Pontificia Universidad Católica de Chile.

*norellanag@uc.cl*

## Introducción

La información sobre el mercado laboral en Chile se ha ubicado tradicionalmente bajo la responsabilidad y alcance del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (Mintrab) y del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). Estas entidades están llevando a cabo iniciativas de carácter nacional para fortalecer la inserción laboral y las trayectorias académicas y laborales en Chile. El SENCE se encuentra promoviendo el desarrollo de un Sistema Nacional Integrado de Información sobre el Mercado de Trabajo y lidera en la configuración de una Política Pública Nacional de Intermediación Laboral, para superar las falencias informativas existentes. Dichas falencias tienen que ver con: falta de articulación a nivel nacional entre las entidades que recopilan e informan sobre destinos y oportunidades ocupacionales de la población, y con la ausencia de información detallada sobre

procesos de búsqueda de empleo, transiciones laborales, condiciones de trabajo, uso de competencias. Entre otros aspectos que pueden contribuir a retroalimentar el sistema educativo, ampliar políticas de capacitación, desarrollar políticas de desarrollo de carrera y orientación profesional a lo largo de la vida y, en suma, contribuir a incrementar el potencial de empleo y trabajo para todos.

## Diagnóstico y desafíos

En el ámbito de la educación superior, las iniciativas que ponen de relieve la necesidad de información sobre los graduados se introdujeron alrededor de 2006, con el establecimiento del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, que incluyó la creación de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) y del Servicio de Información sobre la Educación Superior (SIES) mediante la Ley N° 20.129 de 2006. En este sen-

tido, la CNA –que certifica la calidad de los programas de estudio y de los proveedores– introdujo la necesidad de obtener información sobre el desempeño de los graduados en el sistema de empleo, para proporcionar retroalimentación sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje. Por otra parte, el SIES fue configurado para desarrollar y mantener un sistema nacional de información que dispusiera, para el público general, datos cuantitativo-estructurales del sistema y estudios derivados.

Sin embargo, en la actualidad, la información sobre empleo y trabajo de graduados es muy limitada. En primer lugar, porque Chile no tiene estudios de seguimiento a nivel nacional. En segundo lugar, porque la información disponible se limita a las características cuantitativas básicas del empleo de los graduados, sobre la base de información obtenida de las instituciones de educación superior (que informan quiénes son sus exalumnos) y del Servicio de Impuestos Internos, que cuenta con la información de los ingresos declarados anualmente por ellos.

La entidad responsable de la información proporcionada a nivel de sistema es el Ministerio de Educación, a través del SIES y, específicamente, por medio de la página web Mi Futuro ([www.mifuturo.cl](http://www.mifuturo.cl)). La plataforma es activa en la elaboración de comunicados de prensa, informes y estudios. Además, configura rankings sobre lo que denomina “empleabilidad e ingresos” por tipo de programas de estudio e institución educativa. Actualmente, es la principal fuente de información sobre el empleo de los graduados en el país.

La información que ofrece Mi Futuro tiene solo un papel referencial, es decir, no prospectivo. Se centra en una noción economicista de empleabilidad

(basada en estado ocupacional, salario y tiempo invertido en la inserción laboral) para abordar lo relacionado con empleo y trabajo de graduados. Sin considerar información sobre: procesos de búsqueda; transición de la educación superior al empleo y empleos posteriores; condiciones de trabajo; uso y percepción de conocimientos y habilidades; satisfacción con la calidad y contenidos de los programas de estudio; prospección de las necesidades del mercado laboral de los egresados por regiones del país, disciplina, y capacitación profesional y sectores económicos; transformación, eliminación y emergencia de las áreas ocupacionales y los perfiles profesionales. Tampoco considera el impacto de las condiciones de enseñanza, los planes de estudio y los modelos de enseñanza y aprendizaje.

---

“

La ausencia de una diferenciación explícita entre *empleo* y *empleabilidad* ha traído dificultades en la forma como se captura y socializa la información en las organizaciones educativas

”

---

La instalación de la empleabilidad como concepto, instrumento de política y práctica en la educación superior ha sido altamente influenciada por órganos de gobierno, a partir de premisas de la teoría del capital humano, al destacar los aspectos cuantitativos de la relación entre la educación superior y el mundo del trabajo. Adicional a lo visto sobre el SIES, otro ejemplo, en este sentido, es la operacionalización de la empleabilidad aplicada por la CNA como un indicador de calidad, integrado explícita y formalmente en los criterios de evaluación externa. Ello, en ausencia de una diferenciación explícita entre empleo (como estatus ocupacional) y empleabilidad (como destrezas, habilidades y atri-

butos para las trayectorias ocupacionales a lo largo de la vida), lo que ha traído dificultades en la forma como se captura y socializa la información en las organizaciones educativas.

En este contexto, las instituciones de educación superior se enfrentan al desafío de generar respuestas a la necesidad de indicadores de empleabilidad, en los términos economicistas provistos por los órganos coordinadores del sistema, particularmente, por la CNA y el SIES. Como consecuencia, estas respuestas tienden a posicionar la empleabilidad como atributo informativo de calidad, relevante para el prestigio organizacional y, por tanto, para la diferenciación de tipo ranking entre las instituciones educativas. Este fenómeno es de gran significancia en la medida en que las características del sistema chileno (altamente competitivo y orientado al mercado) propician la introducción de la empleabilidad como aspecto referencial de desempeño (normalmente atribuido tanto a los graduados como a los programas de estudio), que se manifiesta como dispositivo dominante para la activación y visibilidad de diversas iniciativas específicas por parte de las entidades educativas.

“

Cada institución de educación superior tiene la autonomía para diseñar y administrar los estudios de seguimiento a graduados que considere apropiados para su uso interno ”

A nivel organizacional, cada institución de educación superior tiene la autonomía para diseñar y administrar los estudios de seguimiento a graduados que considere apropiados para su uso interno, así como también para la rendición de cuentas.

Aunque, los criterios que guían ese quehacer son altamente condicionados por requerimientos de la CNA, que demanda la existencia de estudios formales de ese tipo para obtener información, acerca de lo que denomina “las características de empleabilidad”. Sin embargo, no existen directrices para una comprensión común de dichas “características de empleabilidad”.

En consecuencia, los estudios de seguimiento a graduados están bajo la responsabilidad de los distintos proveedores de educación superior y, en la mayoría de los casos, son administrados por las unidades centrales responsables de la recopilación, el procesamiento y el análisis de datos institucionales (las oficinas de análisis institucional o equivalentes); por otras unidades de gestión responsables a la vinculación con exalumnos; y por otras unidades de gestión relacionadas con aspectos académicos y curriculares. Este tipo de estructuras comprenden capacidades de gestión relativamente nuevas en el panorama organizacional de las casas de estudio de nivel terciario.

“

Con frecuencia, las encuestas de graduados también se diseñan y aplican a nivel local, desarticuladamente de los esfuerzos de nivel central para generar instrumentos y resultados estandarizables ”

A pesar de que en la mayoría de las instituciones de educación superior existe unidades de nivel central encargadas del seguimiento a graduados, esas nuevas capacidades de gestión no han logrado evitar por completo la superposición de esfuerzos a nivel de la Unidad Académica, ya que, con frecuencia, las encuestas de graduados también se diseñan y aplican

a nivel local, desarticuladamente de los esfuerzos de nivel central para generar instrumentos y resultados estandarizables. La base de este problema frecuente puede explicarse por la ausencia de una integración orgánica de valores y orientaciones respecto de este tipo de iniciativas, que finalmente suelen ser llevadas a cabo por académicos y profesionales de la gestión, que representan diferentes culturas de trabajo y enfoques del quehacer académico.

Entonces, autoridades, académicos y profesionales de la gestión se enfrentan a los retos de: i) reflexionar sobre la pertinencia de los instrumentos de seguimiento a graduados y su adaptación a las características organizacionales particulares, protegiendo su coherencia interna; ii) articular e integrar los esfuerzos organizativos para utilizar permanentemente los datos recolectados para sus procesos de autoevaluación y la configuración de mecanismos de aseguramiento interno de la calidad; y iii) coordinar esfuerzos de colaboración interinstitucional, a fin de permitir la multiplicación de capacidades y el análisis comparativo de datos.

Ciertamente, también están en juego otras cuestiones, en específico: la ausencia de micro-políticas que guíen las capacidades y actividades relacionadas con las tecnologías organizacionales a este respecto. Junto con la necesidad de articulación de sus propósitos con la naturaleza del quehacer de las unidades académicas en el diseño y aplicación de encuestas, de modo que logren resguardar las características de cada nivel de estudio y tipo de programa. Ya que uno de los principales problemas en el seguimiento a graduados radica en conside-

rar al pregrado como referencia para los niveles de postgrado, pasando por alto las diferencias de la naturaleza del tipo de proceso formativo y, luego, en las características de la transición, inserción y las trayectorias académico-laborales de jóvenes investigadores y doctorandos, por ejemplo.



Chile necesita proporcionar información significativa sobre transición al empleo, inserción laboral, características de las secuencias académico-profesionales y condiciones de trabajo



---

## Conclusiones

Es evidente que la información sobre el empleo y el trabajo de los graduados se enfrenta a enormes desafíos, ya que no existe un sistema nacional de seguimiento que permita generar información y estudios más completos, sistemáticos y comparables. Chile necesita proporcionar información significativa sobre transición al empleo, inserción laboral, características de las secuencias académico-profesionales, condiciones de trabajo y otros aspectos relevantes de la enseñanza y el aprendizaje de sus graduados, en relación con su preparación para la vida activa. Esto para potenciar una comprensión más compleja y amplia de las formas en que están cambiando las oportunidades de trabajo en la actualidad, los patrones de trayectorias académicas y laborales de los graduados, y las implicancias que todo ello tendría para la educación superior.