



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

***“Empleabilidad de los titulados de la carrera de
Ingeniería Comercial de la Facultad de Ciencias
Empresariales de la Universidad del Bío-Bío sede
Chillán, modalidad Diurna”***

MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE INGENIERO COMERCIAL

Estudiante: Gabriel Alejandro Pérez Pincheira

Profesor Guía: Carolina Elena Leyton Pavez

Chillán, 2015



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA INGENIERÍA COMERCIAL

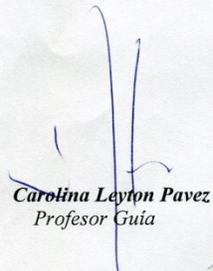
Chillán, 28 de agosto de 2015.

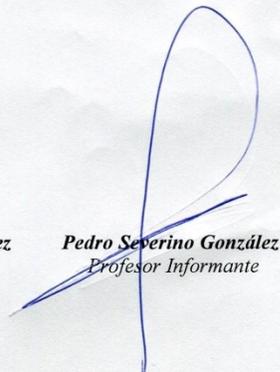
Informe: Memoria de Título

En relación a la evaluación de la Memoria para optar al Título de Ingeniero Comercial, denominada "EMPLEABILIDAD DE LOS TITULADOS DE LA CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO SEDE CHILLÁN, MODALIDAD DIURNA", del alumno Gabriel Alejandro Pérez Pincheira.

Teniendo en cuenta las exigencias de la Carrera de Ingeniería Comercial y en especial las referidas a la actividad de titulación, la comisión de examinación califica el presente informe con 6,3 puntos (escala de 1 a 7).

Atentamente,


Carolina Leyton Pavez
Profesor Guía


Pedro Severino González
Profesor Informante


Omar Acuña M.
Director de Escuela

CC. - Director de Escuela Ingeniería Comercial
- Alumnos(as)
- Archivo

Contenido

Resumen.....	5
Introducción de la Investigación	7
ANTECEDENTES GENERALES DE LA INVESTIGACION.....	7
JUSTIFICACION DEL TEMA	8
Objetivo General	9
Objetivos Específicos.....	9
1. CAPITULO I: MARCO TEÓRICO.....	10
1.1 La empleabilidad	10
1.2 Necesidad de Desarrollar Empleabilidad	13
1.3 Elementos de Contempla la Empleabilidad	14
1.4 Las actitudes.....	18
1.5 Las competencias personales.....	18
1.6 Las competencias profesionales	19
1.7 Los elementos laborales.....	19
1.8 Los elementos sociales.....	20
1.9 Definición de la Carrera de Ingeniería Comercial.....	22
1.10 Perfil del Ingeniero Comercial que pretende desarrollar la Universidad del Bío-Bío	24
1.11 Perfil de Egreso Ingeniería Comercial	25
1.12 Perfil del Licenciado	26
1.13 Competencias Específicas:	26
1.14 Competencias Genéricas:.....	27
1.15 Mercado del Trabajo del Ingeniero Comercial.....	28
2 CAPITULO III: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	31
2.1 Metodología	31
2.2 Tamaño de la muestra.....	33
2.3 Diseño y Validación del Instrumento	34
3 CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	37
3.1 Análisis de las respuestas obtenidas en las encuestas.....	37
3.2 Comparación de resultados entre las diversas caracterizaciones que se quiere estudiar.	

4	CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	56
4.1	Conclusiones obtenidas mediante el Análisis Estadístico	56
4.2	Limitaciones y sugerencias.....	60
4.3	Conclusión	61
	Bibliografía	63
	ANEXOS	66
	Anexo 1 Tablas de Resultados.....	66
	Anexo 2 Gráficos de Resultados.....	95
	Anexo 3 Opiniones de los Profesionales Titulados	109

Resumen

La presente investigación consiste principalmente en determinar el nivel de empleabilidad que poseen los ingenieros comerciales titulados modalidad diurna de la Universidad del Bío-Bío sede Chillán de los años 2010 a 2014.

Para dar cumplimiento al objetivo general, anteriormente expuesto, se debió dar cumplimiento a los objetivos específicos, tales como la caracterización del perfil del ingeniero comercial titulado de la Universidad del Bío-Bío, así como también obtener información acerca del rubro, ubicación geográfica y nivel de ingresos mensuales de los sujetos de estudio. Por último determinar la percepción de los profesionales titulados acerca de la formación de las competencias entregadas por la Universidad del Bío-Bío.

Para lograr lo anteriormente puntualizado, se recopiló información a nivel primario por medio de un instrumento validado utilizado en una investigación de similares características, el cual se aplicó a un tamaño muestral determinado mediante el cálculo de un tamaño muestral de una muestra finita. De un total de 177 titulados entre el 2010 y 2014, se obtuvo una muestra significativa, del 95% de confianza, de 121 personas.

Este documento cuenta con cuatro capítulos en donde se proporciona la información necesaria para la resolución de los objetivos planteados para este estudio. El primer capítulo es acerca del marco teórico, en donde se describen distintas definiciones de empleabilidad, a la necesidad de desarrollar esta, así como también los elementos que esta contempla, posteriormente en el mismo capítulo se refiere acerca del perfil del ingeniero comercial que pretende lograr la Universidad del Bío-Bío, así como también de sus competencias y el mercado del trabajo en la actualidad del ingeniero comercial.

En el capítulo dos se muestra la metodología usada para la elaboración de esta investigación, en donde se detalla claramente el cálculo del tamaño de la muestra, se detalla el número de titulados por año, en donde se aprecia una creciente cantidad de titulados mediante pasan los años, así como se explica el método de muestreo, según las condiciones de trabajo que existieron en este estudio.

En el capítulo tres se analiza claramente las variables estudiadas mediante la aplicación del instrumento, en donde se muestran los tiempos que destinaron los profesionales titulados para la búsqueda de su primer y actual empleo, así como también para las demás variables como lo son, el lugar geográfico, sector, tipo de contrato, rubro de la empresa, entre otros. Además de poder conocer la percepción de los profesionales titulados en relación a la formación recibida de la universidad en su periodo estudiantil. Así como también conocer su nivel de satisfacción laboral.

Así también se hace un análisis de las distintas caracterizaciones que se quieren realizar con la finalidad de lograr inferencias estadísticas.

Por ultimo en el capítulo cuatro se hacen conclusiones en base a las variables analizadas en el capítulo anterior, así como también se hace referencia a las limitaciones del estudio y a las recomendaciones dadas a los potenciales investigadores.

Introducción de la Investigación

ANTECEDENTES GENERALES DE LA INVESTIGACION

Como bien se sabe, en la actualidad las empresas se están viendo enfrentadas a un entorno altamente inestable y competitivo, lo que las ha llevado a reformular constantemente sus esquemas de negocios y desarrollar “nuevos modelos de colaboración” con su gente. Con el objetivo de convertir en realidad lo anteriormente expuesto, es que las empresas se han visto en la necesidad de variar y aumentar las exigencias a los profesionales que deseen formar parte de ellas, del mercado laboral. Todo esto, sumado a la amplia oferta profesional que existe, es que se planteó en realizar un análisis de cómo, lo anteriormente dicho, afecta a los profesionales titulados desde el año 2010 a 2014 de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad del Bío-Bío, sede Chillán, modalidad diurna, queriendo obtener su nivel de “empleabilidad”.

La empleabilidad, está directamente relacionada con variables, tales como conocimientos, capacidades, habilidades y competencias (Aptitudes) que hacen atractivo a un profesional y que le permitan desempeñar un trabajo superior a la media de sus pares. Se debe expresar que estas variables están relacionadas de manera directa con características de carácter técnico y humano, siendo en la actualidad, variables fundamentales para una mayor generación de oportunidades, afectando por ejemplo; al tiempo que tardan los profesionales en conseguir su primer trabajo, al nivel de incertidumbre laboral, a la calidad de vida personal y profesional, etc. Entre las características de carácter humano se pueden mencionar aquellas que contribuyen directamente al desarrollo personal, como son el manejo del idioma, la creatividad, comunicación, capacidad de liderazgo, capacidad de innovación, motivación, adaptación al cambio, ética profesional, entre otras.

Actualmente se tiene la necesidad de contar con información que permita a la universidad tener conocimiento de sus titulados, además de saber si las competencias entregadas en el transcurso educativo de estos, han sido efectivos en el tiempo. Es por esto que se plantean varias interrogantes como lo son: ¿Cuentan los profesionales egresados de la Universidad del Bío-Bío con las herramientas necesarias para alcanzar o establecer elementos diferenciadores con sus pares?, ¿Qué nivel de desarrollo profesional pueden o

alcanzar a obtener dichos profesionales en el tiempo? ¿Qué nivel de aprobación o satisfacción poseen para con la universidad? Entre otras interrogantes que se quieren resolver por medio de esta investigación y que dieron origen al tema planteado.

JUSTIFICACION DEL TEMA

La Globalización ha impactado considerablemente en el mundo y ha producido cambios significativos para el desarrollo de una nueva era, donde el trabajo y el empleo han cambiado de forma abrupta debido a que hoy no existen fronteras para las comunicaciones, economías y relaciones culturales diversas, haciendo que el mercado del trabajo haya ido evolucionando y a su vez exigiendo mayores competencias de los trabajadores y de las personas en general.

Es por esto que se habla de empleabilidad, haciendo directa alusión a las competencias que tienen o podrían llegar a tener las personas para el ingreso, desarrollo y mantención de un puesto de trabajo, queriendo decir que estas competencias deben ser desarrolladas durante toda la vida ya que el mercado laboral ya no es estable como en el pasado, sino más bien, dinámico.

Para el caso de esta investigación se cuestiona el nivel de empleabilidad que poseen los profesionales titulados entre los años 2010 a 2014 de la carrera de Ingeniería Comercial de la Facultad de Ciencias Empresariales modalidad diurna de la Universidad del Bío-Bío, sede Chillan, además de interrogarse si las competencias técnicas entregadas en el periodo académico han sido favorables para el desarrollo profesionales a analizar.

En concreto, esta investigación se efectuará con el propósito de obtener información relevante que permita establecer el nivel de empleabilidad de las distintas generaciones a estudiar, poder identificar si sus competencias adquiridas en la universidad han sido de ayuda, en gran medida, para su desarrollo laboral, y si la adquisición de competencias en el mercado laboral mediante la experiencia, les ha entregado beneficios que les permita ser personas con mayormente empleables.

Objetivo General

Determinar el nivel de empleabilidad de los titulados entre los años 2010 a 2014 de la carrera de la Ingeniería Comercial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad del Bío-Bío Sede Chillan, modalidad diurna.

Objetivos Específicos

1. Caracterizar el perfil de los titulados entre los años 2010 a 2014 de la carrera de la Ingeniería Comercial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad del Bío-Bío Sede Chillan, modalidad diurna.
2. Identificar los principales rubros, ubicación geográfica y nivel de ingreso actuales de los sujetos de estudio.
3. Identificar la percepción de la formación de competencias entregadas por la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad del Bío-Bío sede Chillan a los profesionales titulados y su relación con la empleabilidad.

1. CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 La empleabilidad

A pesar de que el término “Empleabilidad” ha ganado una gran atención desde los años noventa, esto no quiere decir que es precisamente nuevo. Existe una revisión acerca de la evolución histórica del concepto desde su origen en los años 50 hasta la actualidad. Como se data en las primeras utilizaciones del concepto (Feintuch, 1955)

Posterior a la segunda guerra mundial y hasta la década de 1980, el empleo para las personas era por lo general un contrato de por vida entre el empleado y la empresa. Esta idea, de carácter “paternalista” se destacaba por ser un contrato psicológico en el que la lealtad y el compromiso de los empleados se recompensaba con la seguridad en el trabajo y un sistema de mejoras.

Consiguiente en el tiempo, la crisis del mercado de trabajo se manifestó con un limitado crecimiento de los puestos de trabajo y una excesiva oferta de la fuerza laboral, a mediados de la década de 1980. Es en esta época donde se incrementaron las tasas de desempleo, se debilitó la capacidad de negociación de los sindicatos y se perdieron importantes beneficios en los paquetes de prestaciones conseguidas con anterioridad, estos paquetes de prestaciones correspondían a una serie de protecciones adicionales, con la finalidad de promover el bienestar laboral y recompensarlo.

Es así, que desde ese entonces, y en el mundo de hoy en día, las relaciones laborales ya no son tan estables y/o duraderas como en el pasado. Los trabajos que solían ser “para siempre” han pasado a la historia y el tiempo de empleo es, a relativamente corto. La idea de una vida dedicada a la empresa y el puesto seguro ya no es aplicable en el día a día.

Cabe mencionar que el concepto de empleabilidad posee una enorme actualidad y pertenece a una realidad social y personal que tiene que ser abordada de una manera rigurosa y continua (Formichella-London, 2005)

Para Erico Rentería Pérez (2004). Profesor de Psicología de la Universidad del Valle. Cali-Colombia. “El concepto “empleabilidad” proviene de la palabra inglesa **employability**, un constructo asociado al empleo. Desde esta versión simplista de la empleabilidad, quiere decir que ser empleable significa que se tiene la habilidad de poseer un empleo, y no serlo, significa lo contrario”. Es en este sentido. Campos (2003) profundiza que. “La palabra empleabilidad no existe en la lengua castellana y constituye una síntesis de **employ** (que se traduce como empleo) y de **ability** (habilidad). Es así como el significado literal que se le otorgaba a esta palabra era la habilidad para obtener y/o conservar un empleo y así para evitar el desempleo”.

Posteriormente al término “empleabilidad” se lo otorgo de más contenido y riqueza, siendo de esto modo definido como la capacidad o aptitud de una persona para tener un empleo que satisficiera sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo a lo largo de su vida.

A continuación se presenta otra definición de empleabilidad. (Harvey, 1999) Advierte acerca de qué. “La definición que se adopte de este concepto determinará su operacionalización”. Este define como la empleabilidad de un joven que ha terminado su educación superior como:

“La propensión del graduado de exhibir atributos que los empleadores anticipan que serán necesarios para el efectivo funcionamiento futuro de su organización”

Otra definición que asienta con la anteriormente expuesta por Harvey es la que proponen los holandeses (Grip, Loo, & Sanders, 2004).

“La empleabilidad se refiere a la capacidad y la disposición de los trabajadores de permanecer atractivos para el mercado laboral (factores de oferta), para reaccionar y anticipar los cambios en las tareas y en el ambiente de trabajo (factores de demanda), facilitada por los instrumentos de desarrollo de recursos humanos disponibles para ellos (instituciones)”

Por último y en una reciente definición del concepto “Empleabilidad” se encuentra la que realiza la Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Resolución sobre el Desarrollo de Recursos Humanos. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 88ª reunión. Ginebra, junio de 2000. Párrafo 9:*

“La empleabilidad se define en términos generales uno de los resultados fundamentales de una educación y formación de alta calidad y de la ejecución de varias otras políticas. Abarca las calificaciones, los 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 de trabajo en diferentes períodos de su vida. Las personas son más empleables cuando han adquirido una educación, una formación de base amplia, calificaciones básicas y transferibles de alto nivel, incluidos el trabajo en equipo, la capacidad para resolver problemas, las tecnologías de la comunicación y la información, el conocimiento de idiomas, la comunicación y capacidad para aprender a aprender, así como competencias para protegerse a sí mismos y proteger a sus compañeros contra los riesgos y las enfermedades profesionales. La combinación de estas calificaciones les permite adaptarse a los cambios en el mundo del trabajo”.

Según lo mencionado anteriormente es que se puede llegar a una definición acerca del constructo del cual se está haciendo referencia, como:

La empleabilidad no es acerca de proveer capacidades para conseguir empleo. Por el contrario, empleabilidad es acerca de cómo la Educación Superior desarrolla estudiantes críticos, reflexivos y empoderados.

Entonces, podemos concluir que la “empleabilidad” no sólo abarca el acceso al empleo sino que también a la generación de empleo; en otras palabras: abarca tanto la inserción, adaptación y la actitud emprendedora de la persona.

1.2 Necesidad de Desarrollar Empleabilidad

(Ann, 1998). Se refiere a que la necesidad de desarrollar empleabilidad surge de la competitividad que existe en el mercado, lo cual genera la necesidad de ser un potencial empleado atractivo, en este caso, un trabajador atractivo para el mercado laboral. El poseer altos niveles de empleabilidad y actitud emprendedora trae consigo ventajas tanto como para el empleado como para la organización empleadora.

A continuación se presentan las ventajas que conlleva tener altos niveles de empleabilidad para el empleado.

- Se obtiene es la mejor valoración en el mercado, esto quiere decir que los empleados que presentan estas características serán más valorados en el mercado laboral, lo cual les permite mejorar su conciliación profesional, sus opciones de promoción y desarrollo dentro de la empresa donde se desenvuelvan.
- Mayor opción de mejores beneficios laborales, lo que quiere decir que este valor de mercado les ofrecerá a estas personas mayores posibilidades de establecer acuerdos de empleo personalizados que tengan en cuenta sus necesidades y preferencias.

En consecuencia, para el caso de una organización (empresa), también se presentan las ventajas que existen por tener altos niveles de empleabilidad.

- Mejores esfuerzos de capacitación, esto quiere decir que a la organización le permite ajustar mejor los esfuerzos de capacitación y desarrollo del empleado dentro de la empresa. De esta manera, el empleador asegura una estrategia efectiva para atraer, motivar y retener a los empleados más valiosos para la organización, en un contexto de relaciones laborales mucho menos colectivas y más personalizadas.
- Mejora en la gestión, puesto que permite mejorar la gestión de la empresa en general ya que tanto las personas como los procesos son más competitivos.

1.3 Elementos de Contempla la Empleabilidad

Tal y como ha sido mencionado con anterioridad, la empleabilidad ha pasado -durante el tiempo y sometiéndose a variadas definiciones en el concepto- de ser considerada un simple mecanismo que regulaba la oferta y la demanda de trabajo, a ser admitida como una habilidad o una capacidad personal estrictamente supeditada a la obtención de un empleo o a impedir la pérdida de éste. Posterior a eso se consideró que la empleabilidad era una habilidad de carácter personal, hasta que finalmente ha sido concebida como una competencia personal de responsabilidad social.

En la actualidad la empleabilidad se caracteriza por constituir una competencia personal, no solo una habilidad, ser una persona con una responsabilidad individual y también social, poseer mayor riqueza de contenido, proceso y relación interpersonal y también poseer una visión de futuro integrada en un proyecto que vaya más allá de la obtención y/o mantenimiento de un empleo determinado, sino más bien que apunte a la satisfacción de la necesidad que se da hoy en día en un mercado altamente inestable y dinámico, teniendo un alto nivel de empleabilidad.

La pregunta a responder según lo expuesto es ¿Qué es una competencia y Por Qué la empleabilidad establece una competencia?

Según expone (Perrenoud, 2004) y (Gracó, 2008).

Opinan que... “poseer conocimientos o disponer de capacidades asociadas al empleo no implica que el sujeto sea competente para ser empleable. Por ejemplo, podemos conocer las técnicas o las reglas de gestión contable y no saberlas aplicar con eficacia en un momento y contexto determinado; y podemos conocer el derecho comercial y redactar mal los contratos; incluso podemos ser conocedores de cómo cumplimentar un currículum o realizar una entrevista de trabajo y no poder obtener un empleo. De hecho la experiencia demuestra que las personas que están en posesión de conocimientos o de capacidades no siempre las saben movilizar de forma pertinente y en el momento oportuno, ni siquiera pueden demostrar sus competencias profesionales durante el proceso de selección de personal: no poseen, pues, competencia para la empleabilidad”.

Además, las competencias y las habilidades asociadas a la empleabilidad no son la misma cosa. Para Climent, J. B. (2010). *Reflexiones sobre la Educación basada en competencias. Revista complutense de educación*, 21(1), 91-106, existen importantes diferencias entre las habilidades y las competencias que para efectos de este estudio merecen ser destacadas a continuación:

- Las habilidades forman parte de las competencias, son constructores de éstas.
- Por el contrario, las competencias no son componentes de las habilidades.
- La identificación y desarrollo de las habilidades debe hacerse desde temprana edad, a través de la infancia, la adolescencia y la juventud.
- Para el desarrollo de habilidades el contexto puede ser secundario, para las competencias es siempre crítico.
- Mientras las habilidades se descubren y ejercitan, las competencias se cultivan y perfeccionan.
- Las habilidades conciernen al aprendizaje y a la educación de los individuos en todas las etapas de la vida
- Las competencias, en cambio, se circunscriben a la formación de las personas adultas.
- No todas las habilidades individuales son relevantes para el desarrollo de las competencias de una persona.
- La práctica de una habilidad no significa la práctica de una competencia.
- La comprensión es determinante para cualquier tipo de competencia, pero no para cualquier tipo de habilidad.
- Los valores son el soporte fundamental de las competencias. Las habilidades, salvo por el valor que sí mismas representan, carecen de éstos.
- Pueden existir habilidades al margen de intereses económicos y sociales.
- Es posible diseñar competencias, pero no diseñar habilidades.

Siguiendo con las aportaciones literarias, se pasará a citar a (Martinez, 2010) afirma. “que en la actualidad las competencias de empleabilidad se caracterizan ya que:

- Incluyen aspectos cognitivos vinculados al saber: conocer las características del mercado de trabajo, comprender el sistema y procesos asociados a la búsqueda y obtención de un empleo, creencias, teorías, percepciones, etc. Se incluyen en este apartado todos aquellos aspectos y procesos esencialmente cognitivos vinculados al diseño e implementación de una carrera profesional, con sus correspondientes aspectos asociados al corto y el largo plazo, contextuales o personales.
- Incluyen cuestiones conativas relativas al saber hacer: hábitos y procesos especialmente útiles para diseñar y desarrollar la propia carrera profesional, tales como tomar decisiones, realizar planes de carrera, organizarse, etc.
- También incluyen, cada vez más, cuestiones vinculadas al saber ser y al saber estar: actitudes, rasgos, valores, relaciones, inteligencia emocional y otros factores que son especialmente útiles para el diseño y puesta en práctica del proyecto de carrera profesional.
- La competencia de empleabilidad ha de demostrarse, como en realidad sucede con cualquier competencia, en un contexto determinado vinculado al empleo. Esto significa que sólo es competente en términos de empleabilidad el sujeto que efectivamente diseñe una carrera profesional y la ponga en práctica con acierto. Y esto admite grados: se puede ser más o menos competente desde el punto de vista de la empleabilidad.
- Aunque el primer responsable de su empleabilidad es el propio sujeto, hoy casi nadie discute que la Administración y los agentes sociales son responsables de favorecer un marco favorable a la empleabilidad”

Como han señalado algunos investigadores García, M. R. (2006). *Las competencias de los alumnos universitarios. Revista inter-universitaria de formación del profesorado*; y Rodríguez M. (2006). Evaluación, Balance y formación de competencias laborales transversales. Propuesta para mejorar la calidad en la formación profesional y en el mundo del trabajo)

El término competencia - y por ende la competencia para la empleabilidad - constituye un concepto amplio y difícil de definir y de evaluar, además de ser multimedia y

multidisciplinar. Amplio porque, cada vez más, recordemos, incluye aspectos vinculados al ser (valores, actitudes, etc.), no sólo al saber o al saber hacer. Difícil de definir porque, entre otras cosas, incluye elementos internos y externos al sujeto

Empleabilidad interna: El cual determina el nivel de competitividad de un trabajador dentro de la empresa y está enfocado en las habilidades que el trabajador debe desarrollar para que eleve su productividad dentro de la empresa.

Empleabilidad externa: La cual determina el nivel de competitividad de un trabajador en el entorno del mercado laboral.

Según González y Wagenaar (2005). *Tuning educational structures in Europe*, García, J. V. y (Pérez, 2008a). *Espacio Europeo de Educación Superior, competencias profesionales y empleabilidad. Revista Iberoamericana de Educación y (2008b). El Grado en Turismo: un análisis de las competencias profesionales*, desde un punto general, conciben que:

“La competencia de empleabilidad es el buen desempeño del sujeto en contextos diversos y auténticos asociados a la carrera profesional y al empleo, basado aquel en la integración y la activación de conocimientos, normas, técnicas, procedimientos, destrezas, actitudes y valores. Su visión sistémica incluye los términos de input y output: los input se refieren a los conocimientos, habilidades y actitudes, entre otros elementos, mientras que el output estaría representado por el dominio competencial asociado a la empleabilidad, demostrado en un contexto determinado”.

Rentaría E. y Andrade V. (2007). *Representaciones y acciones de los alumnos universitarios frente a la empleabilidad* insisten en que:

Las personas no sólo deberán incorporar en sus vidas conceptos y contenidos específicos de su profesión u oficio, sino que deberán desarrollar estrategias y competencias suficientes y necesarias para afrontar su ingreso y permanencia en el mercado laboral.

En conclusión y siguiendo a los autores anteriormente mencionados es que se puede afirmar que la competencia para la empleabilidad incluye dos grandes áreas; competencia

para la empleabilidad referente al diseño de la carrera y el acceso al empleo; y a las habilidades para conservar el empleo y obtener mejoras en él.

Después de revisar algunas definiciones de diversos autores de literaturas, ensayos, revistas etc. Es que se debe hacer la pregunta de ¿Por qué la Empleabilidad contempla todos estos elementos? A continuación se detalla la funcionalidad, estrategia y/o descripción de estos elementos.

1.4 Las actitudes

La manera en que una persona se adecúa respecto al entorno y a sí misma, condiciona sus intereses, motivaciones, expectativas generales y también hacia el empleo. Según el valor y significado que se les dé así será el grado de aproximación al empleo.

Es así como una actitud positiva hacia el empleo supone otorgar un valor al trabajo que empuja a una persona a implicarse en el propio proceso de inserción. Una expectativa positiva hacia el empleo tiene como efecto principal la esperanza de acceder y evita o suaviza frustraciones, bloqueos y estancamientos en el proceso de búsqueda o en la propia situación en relación con el mercado de trabajo.

1.5 Las competencias personales

Las habilidades y destrezas que se puedan llegar a tener influyen en la capacidad de posicionarse ante el empleo, de modo que cuanto más se tengan y, éstas estén directamente relacionadas con lo que demanda el mercado de trabajo, se estará en mejores condiciones para acceder y permanecer en el mercado del trabajo.

Las competencias se adquieren y se desarrollan con la propia dispersión en el entorno, de modo que todas las personas tienen una serie de capacidades que han de reconocer y saber que pueden transferirlas al mercado del trabajo.

Existen tres tipos de competencias personales, las cuales se pasaran a detallar a continuación para que consiguientemente se pase a la explicación de las competencias profesionales.

- Competencias transversales: iniciativa, responsabilidad, organización.
- Competencias básicas: fluidez verbal, numérica, habilidad natural, capacidad creativa.
- Competencias relacionales: facilidad de relación, capacidad de persuasión, trabajo en equipo.

1.6 Las competencias profesionales

La relación entre las competencias profesionales, adquiridas a través de la formación (académica, ocupacional o de otro tipo) y/o experiencia laboral (acumulada a lo largo de la vida) de una persona y los requerimientos del mercado de trabajo determinarán un mayor o menor acercamiento a las posibilidades de acceder a un empleo.

A las competencias personales inicialmente hay que agregarle los conocimientos profesionales necesarios para desempeñar un puesto de trabajo, ocupación o profesión, que pueden ir desde un primer conocimiento técnico para desarrollar una tarea a la especialización. En cualquier caso, es necesario contar con un mínimo conocimiento profesional que, según el puesto de trabajo o la oferta existente en el mercado habrá que desarrollar más para estar en óptimas condiciones para destacar sobre la multitud y así poder acceder al empleo de una manera más fácil.

1.7 Los elementos laborales

Existen una serie de elementos relacionados con el comportamiento del mercado de trabajo que influyen en las posibilidades que tienen las personas de acceder al empleo. Estos elementos están estrechamente relacionados con la oferta y con la demanda.

Posicionarse favorablemente en el mercado del trabajo supone, además de tener en cuenta los elementos de empleabilidad vistos hasta ahora, gestionar adecuadamente estos dos factores, los cuales son la Oportunidad y la Concurrencia. No sólo es suficiente tener una buena actitud ante el empleo o desarrollar las competencias profesionales o, incluso conocer técnicas de búsqueda de empleo. Es necesario saber desenvolverse en esa oferta y destacar sobre el resto de personas que se interesan por ella.

Por este motivo, hay que considerar además en el desarrollo de la empleabilidad la capacidad de gestionar el acceso al empleo teniendo en cuenta cómo se presenta la oferta para crear nuestras propias oportunidades y destacar sobre la competencia.

Si nos detenemos en las características de la demanda no es lo mismo una persona cuya relación con el mercado de trabajo se caracteriza por una situación de primer empleo que una persona parada de larga duración con la obsolescencia que puede provocar, además del estrés, frustración y bloqueo por la situación de estancamiento en que se encuentre.

1.8 Los elementos sociales

Las actitudes y las competencias personales y profesionales de las personas están condicionadas en parte por su propia situación familiar, social y personal. De este modo, existe una serie de elementos de carácter familiar, económico y/o personales (tipo de unidad familiar, ingresos de la unidad familiar, Enfermedades, dependencias, discapacidades) que influyen en la situación social de cada persona que, en algunos casos, están sujetos a una primera intervención social (por ejemplo la cobertura de primeras necesidades) antes de iniciar un proceso de inserción para que éste puede realizarse y, en otros, ésta es paralela o no es necesaria. En cualquier caso, estos elementos son propios a cada persona y han de tenerse en cuenta para aminorar los efectos que producen de cara a un efectivo acceso al empleo.

Conocer los condicionantes sociales de una persona para el desarrollo de su empleabilidad es fundamental como punto de referencia para trabajar el resto de elementos que la conforman: las actitudes, las competencias personales y profesionales y los elementos laborales.

Las actitudes son la forma en que una persona se asienta respecto al entorno y a sí misma, condiciona sus intereses, motivaciones y expectativas.

En consecuencia a la revisión de las distintas definiciones de empleabilidad y a la ilustración de los elementos que esta contempla, además de la necesidad de desarrollarla, es que se puede decir, a modo de resumen que:

.

“Empleabilidad es más bien una actitud, es un entendimiento de que la carrera profesional es el mejor negocio propio, por lo tanto las personas son proveedores de servicios y que la empresa o las empresas que contratan dicho servicio son los mejores clientes, desde este punto de vista es que las personas sientan la necesidad de tener una actitud distinta hacia el trabajo. Entender que la responsabilidad nos es solamente hacerlo bien, sino que es hacerlo cada vez mejor; que las empresas no pagan solamente por ir a trabajar, sino más bien por agregar valor a la está, por hacer cosas concretas, por alcanzar logros, los cuales son previamente acordados con los empleadores.

Además se debe tener un Curriculum siempre al día, pero no como una herramienta que se utiliza para buscar trabajo solamente, sino como la mejor herramienta para registrar los resultados, avances laborales.

Se debe tener una red de contactos activa, ya que al final de cuentas en el mundo profesional es el boca a boca el que hace que se generen nuevas posiciones, recomendaciones, mantenerse vigentes, hacerse conocidos, que exista una marca personal y que esta sea reconocida y bien distinguida en el mercado.

El ser empleable obliga a estar actualizados, y no solamente si la empresa paga un curso, es responsabilidad de cada uno que el producto o servicio que las personas ofrecen al mercado en el cual están insertos, finalmente este actualizado, tomando cursos, yendo a congresos, seminarios, leyendo libros e incluso leyendo el periódico diariamente, es decir hay que ser contingente. Mantenerse en vigencia, ser competitivos, bien referidos con una buena imagen, buena reputación, ser reconocidos y valorados en la especialidad en donde se desenvuelve o en el lugar en donde se quiera estar en el futuro, eso da el poder al proyecto de carrera, poder escoger donde se quiere trabajar, que se desea hacer finalmente, buscando siempre el éxito, entendido como satisfacción personal y laboral.”

1.9 Definición de la Carrera de Ingeniería Comercial

La carrera de ingeniería comercial es una disciplina de las ciencias económicas y administrativas que estudia relaciones comerciales, tanto nacionales como internacionales de una empresa o una nación, aplicando conocimientos tales como, matemáticas, estadísticas, investigación de operaciones, economía, administración, finanzas, investigación de mercados, ingeniería de procesos, ingeniería de proyectos y tecnologías de la información, entre otros. La finalidad de esto es lograr la solución de los problemas sociales y organizacionales. Dado a lo explicado anteriormente, es que esta carrera posee un campo de acción muy amplio.

Basándose ahora en el plan de estudio que ésta emplea, es que se tiene que decir que ésta carrera universitaria está basada en la formación de conocimientos generalistas, en ámbitos económicos y administrativos, necesarios para comprender en forma integral la gestión empresarial. La disciplina que fundamenta esta área de estudios es la gestión de recursos, entendida tanto en sentido general, como en las áreas específicas de Gestión, Marketing y Comercialización, Finanzas, Producción y Logística, Recursos Humanos, Proyectos, entre otras. De esta manera, la carrera de Ingeniería Comercial pretende formar un profesional integral que sea capaz de enfrentar con eficiencia, las diversas y crecientes oportunidades en la gestión empresarial, contribuyendo a resolver los desafíos de eficiencia, globalización, innovación y responsabilidad social en las distintas organizaciones. Para esto, serán competencias relevantes las capacidades para planificar, organizar, dirigir y controlar en un medio altamente competitivo y cambiante.

Es por esto que se debe decir, basado en las áreas de conocimientos que posee y debe manejar el egresado de Ingeniería Comercial, es que éste es un profesional del área de las ciencias económicas y administrativas, que reúne competencias en gestión estratégica y gestión operacional, con énfasis en mercadotecnia, investigación de mercado y negocios que aplica métodos cuantitativos para su actividad laboral, de ahí que, y debido a la utilización de estas áreas de conocimientos es que ésta es considerada como una de las ramas dentro de la Ingeniería y es por esto que en el caso de Chile, ésta es una de las especialidades reconocidas por el Colegio de Ingenieros de Chile.

En consecuencia, se tiene que decir que existen dos líneas esenciales de especialización de manera intrínseca en la carrera de Ingeniería Comercial; Economía y Administración.

La carrera tiene una duración estimada de diez semestres. El régimen de estudios de la modalidad diurna puede ser semestral, anual o modular con currículum basado en un sistema de prerrequisitos por asignatura. Generalmente, el plan de estudios tiene una duración de seis a ocho semestres con asignaturas obligatorias; esto representa aproximadamente entre el 60% y el 80% del currículum. Adicionalmente, los alumnos realizan algunos cursos electivos, de formación general o de tipo recreacional.

Según (Bohle & Rojas, 2007). “Para hablar de su origen hay que remontarse al año 1903, cuando la Universidad Libre de Bruselas comienza a dictar la carrera en su **Ecole de Commerce Solvay** (escuela de negocio o comercio).”

En Chile, es precisamente la Universidad de Chile quien comienza a impartirla en el año 1935, con la creación de la Escuela de Ingeniería Comercial. Cabe mencionar que según antecedentes previos, se señala que en el año 1924 se inicia la carrera de Administración de Empresas en la Universidad Católica, como un programa precursor de las carreras de gestión empresarial. Posterior a lo acontecido es que esta iniciativa es tomada después en el año 1953 por la Universidad Adolfo Ibáñez, la Universidad de Concepción en el año 1957, Universidad de Valparaíso en 1958 y la Universidad de Santiago de Chile en el año 1980.

Es en este caso y a diferencia de otros países de Iberoamérica, es que los poseedores del título de Ingeniero Comercial requieren haber obtenido previamente en alguna universidad chilena reconocida por el Estado el grado académico de Licenciado en Ciencias Económicas o Licenciado en Ciencias en la Administración de Empresas, o a fin lo estipulado en el artículo 12° del Decreto con Fuerza de ley N°1 de 1980 del Ministerio de Educación de Chile.

En la actualidad la carrera de Ingeniería Comercial se dicta en otras universidades de Latinoamérica, por ejemplo Argentina, Colombia, San Marino, Nicaragua, Ecuador, Panamá, Paraguay, Perú, México, Bolivia y Guatemala.

1.10 Perfil del Ingeniero Comercial que pretende desarrollar la Universidad del Bío-Bío

La Universidad del Bío-Bío imparte la carrera de Ingeniería Comercial en el Campus Concepción, sede Concepción y en el Campus Fernando May, sede Chillan, en la Facultad de Ciencias Empresariales (FACE). El régimen de estudio que posee esta carrera es semestral la cual otorga el título de Ingeniero Comercial con el grado académico de Licenciado en Ciencias de la Administración. Además tiene una duración de 10 semestres.

En la actualidad, para ingresar la carrera tiene como requisito haber rendido la Prueba de Selección Universitaria (PSU), rindiendo las pruebas de Lenguaje y Comunicación y Matemáticas, con una ponderación de 10% y 30% respectivamente, además de las pruebas optativas de Historia y Ciencias Sociales y/o Ciencias, con un 10% de ponderación, ambas. En el caso de que el postulante haya rendido ambas pruebas se considerara, para efecto de selección, el mejor puntaje entre ambas. Además de estas ponderaciones exigidas por la universidad se encuentran las de Notas de Enseñanza Media con un 10% de ponderación y Ranking de Notas con un 40% de ponderación.

Tabla Ponderación Ingreso

NOTAS DE ENSEÑANZA MEDIA	RANKING	LENGUAJE Y COMUNICACIÓN	MATEMÁTICA	HISTORIA Y CIENCIAS SOCIALES	CIENCIAS	VACANTES 2015
10%	40%	10%	30%	10%	0	10%
						50

Fuente: ubiobio.cl

Misión “Formar profesionales de excelencia en ciencias administrativas y económicas, emprendedores y comprometidos socialmente con el medio”

Visión “Ser reconocida regional y nacionalmente por la excelencia en la formación profesional en las ciencias de la administración y economía, con sello de emprendimiento y responsabilidad social, y por estar vinculada con el medio.”

A continuación se presentan la descripción y los objetivos que posee la Universidad del Bío-Bío acerca de la carrera de Ingeniería Comercial.

“La carrera de Ingeniería Comercial te forma científica y técnicamente en las áreas de Economía y Administración de empresas, potenciándote en el ejercicio profesional y/o académico al más alto nivel de excelencia. Su rigurosa formación académica constituye la base para llegar a ser creador de conocimientos científicos, innovador, emprendedor y con visión de futuro. Hacemos de ti un profesional dotado de capacidades científicas, técnicas y operacionales en las disciplinas económico-administrativas, habilitado para desempeñarte en forma eficaz en funciones relacionadas con la planificación, organización, dirección y control de todo tipo de unidades económicas”.

El perfil del egresado de Ingeniería Comercial de la Universidad del Bío-Bío se encuentra vigente desde el año 2011. Con anterioridad a esta fecha la carrera contaba con el perfil de egreso definido desde su origen en el año 1990. La definición del perfil ha tenido una validación en 2014 y no se han realizado aún modificaciones. El perfil se aplica para todos los programas de Ingeniería Comercial que imparte la Universidad del Bío-Bío, y establece lo siguiente:

1.11 Perfil de Egreso Ingeniería Comercial

“El Ingeniero Comercial egresado de la Universidad del Bio Bio se distingue por su sólida formación en las ciencias de la administración y de la economía, con énfasis en la creación y administración de empresas y organizaciones, en un ámbito nacional y global.

Con sentido crítico y analítico, este profesional es capaz de trabajar colaborativamente e interdisciplinariamente, dirigir y administrar recursos para tomar decisiones con una visión holística.

Formado en una universidad comprometida con el desarrollo regional y nacional, nuestro egresado tiene como sello el emprendimiento, innovación y la responsabilidad social, que le permiten contribuir al desarrollo del país.”

1.12 Perfil del Licenciado

“El Licenciado en Ciencias de la Administración de la Universidad del Bio Bio es un profesional con una formación sólida en las ciencias de la administración y economía, preparado para administrar procesos empresariales.

Formado en la Universidad del Bio Bio, nuestros licenciados se distinguen por su mirada crítica y analítica de la sociedad y sus sistemas, haciéndose cargo de sus responsabilidades en ellos, y por estar preparados para liderar o formar parte de equipos de trabajo que les permitan contribuir con el desarrollo del país.”

La carrera, para cumplir con sus objetivos, otorga al titulado una variedad de competencias para que éste se pueda desenvolver óptimamente en el mundo laboral y a su vez pueda sobresalir como un profesional altamente capacitado. En consecuencia se presentarán las competencias, tanto específicas como genéricas, que la universidad y la carrera en sí, pretenden desarrollar en el profesional durante su periodo académico dentro de la universidad.

1.13 Competencias Específicas:

- Aplicar disciplinas básicas para la profesión: Administración, Economía, Finanzas, Formulación y Evaluación de Proyectos, Marketing, Matemáticas, Recursos Humanos, Ingles, entre otras.
- Comunicar información, elaborar propuestas y diseñar procedimientos que permita a la organización tomar decisiones en las distintas áreas funcionales.

- Evaluar oportunidades de negocios considerando las necesidades de los clientes, la evolución del mercado y las condiciones organizacionales para su realización.
- Realizar diagnósticos que permitan elaborar, coordinar y realizar programas de cambio planificado y contribuir a la administración efectiva de este proceso ayudando a las personas y a la empresa a construir valores organizacionales compartidos.
- Participar en las decisiones organizacionales a nivel directivo y/o asesora a los máximos cargos en materia de las distintas áreas funcionales de la empresa.
- Diseñar e implementar estrategias a nivel corporativo y de negocios, utilizando las informaciones disponibles en el mercado, de acuerdo a las necesidades y requerimientos de los distintos grupos de interés.
- Realizar o asesorar la planificación de la empresa, considerando el nivel de riesgo, la oportunidad, el ambiente competitivo, en escenarios de corto y largo plazo.
- Participar en el análisis de inversiones de corto y largo plazo, valorando las diversas opciones para utilizar el dinero.
- Dirigir proyectos de inversión tanto de corte público como privados.
- Visualizar las necesidades de transformación cultural de la organización, generando cambios en sus objetivos, estructuras, procesos, tecnologías y recursos humanos, respetando las características culturales pasadas y actuales.
- Realizar análisis de la coyuntura económica tanto nacional como internacional, entregando informes relevantes para la toma de decisiones de carácter económico.

1.14 Competencias Genéricas:

- Utilizar las herramientas de la tecnología de la información en la solución de problemas organizacionales.
- Solucionar problemas, manejando el conflicto y tomando decisiones en pos de beneficios comunes.
- Trabajar y articular equipos de trabajo.
- Liderar nuevas ideas.
- Poseer disposición para enfrentar diferentes escenarios y apertura al aprendizaje permanente.
- Poseer habilidades directivas: empatía, asociatividad, adaptación, participación y capacidad para influir en los demás.

- Poseer un comportamiento ético y responsable en el ámbito laboral y social.

1.15 Mercado del Trabajo del Ingeniero Comercial

En el año 2014 aproximadamente 9.700 personas iniciaron sus estudios en Ingeniería Comercial en Chile. En su totalidad, sumado con esta cifra, más de 42 mil personas forman parte del contingente de estudiantes de esta carrera en alguna universidad nacional.

Si se hace una comparación entre el año 2009 y 2014 se puede decir que existe una tendencia la cual va al alza, ya que en 2009 la totalidad de estudiantes era algo así de 29 mil personas, con una cantidad de matriculados de 7.900 aproximadamente. Es decir que durante ese periodo, la cantidad de matriculados en la carrera de Ingeniería Comercial ha aumentado cerca de un 45% y de matriculados nuevos (primer año) ha sido de 23%. Cabe destacar que la mayor parte del aumento de la matrícula total proviene de las universidades privadas, quienes reúnen el 60%.

El país ha experimentado un aumento de la demanda por profesionales en general, esto es un efecto de un fenómeno de oferta y demanda de manera simultánea. Si sumamos a eso la ductilidad que tienen los ingenieros comerciales para hacer frente a las tareas en empresas, instituciones públicas y emprendimientos por cuenta propia de distinto tipo, solamente se puede concluir que el mercado laboral da una señales de forma continua de que se necesitan más y mejores ingenieros comerciales. Es por esto y a lo señalado anteriormente que las universidades, especialmente las privadas, han reaccionado a dicha necesidad ofreciendo un número significativo de nuevos cupos.

Según los datos de Mi Futuro, entidad del Ministerio de Educación, un egresado de esta carrera recibe en promedio un sueldo de \$1.100.000 brutos y tiene un 92% de probabilidad de conseguir trabajo el primer año. El 25% mejor pagado obtiene un ingreso que se acerca a \$1,4 millones y al quinto año supera los \$2 millones, aunque el promedio de estos profesionales tiene que esperar hasta el octavo año para alcanzar esas cifras. Es por esto que se puede decir que la situación a la que se ven enfrentados los ingenieros comerciales es promisorio y así lo revelan los datos anteriormente expuestos. Además se puede señalar que el aumento de los sueldos para dichos profesionales tiene un comportamiento

relacionado a un crecimiento de forma lineal en el tiempo, desde el primer año de egreso hasta el décimo año.

Es entonces, que se puede decir que un ingeniero comercial es útil tanto para crear valor a una empresa cuando la economía va bien, como para defender valor cuando la economía experimenta un período de vacas flacas.

Según datos de Mi Futuro el ingreso promedio bruto mensual de los titulados varía de forma ascendente con el transcurso de los años. Esta afirmación se hace en base a la gráfica que se muestra a continuación.

Estadística por Carrera - Ingeniería Comercia – Ingreso Promedio.



Fuente: MiFuturo,cl

Para finalizar se muestra de forma particular la realidad de la Universidad del Bio Bio en donde se muestran datos en donde se puede apreciar claramente que la universidad posee un alto nivel de empleabilidad con respecto a sus titulados, ya que estos al primer año de egreso generan un porcentaje de empleabilidad de un 83,9%, es decir que mas del 80% de los estudiantes que egresa de la Universidad del Bío-Bío obtiene trabajo al primer año de haber egresado, alcanzando un ingreso promedio al cuarto año de haber egresado de \$900.000 a \$1.000.000.

Empleabilidad Ingeniero Comercial

Institución	Acreditación de la institución	Carrera	% alumnos de Establecimientos Subvencionados	Deserción de 1 ^{er} año	Duración real (semestres)	Empleabilidad al 1 ^{er} año	Ingreso promedio al 4 ^o año	Arancel Anual 2014
Universidad del Bío-Bío	5 años	Ingeniería Comercial	97,8%	5,1%	13,0	83,9%	De \$900 mil a \$1 millón	\$2.249.667

Fuente: MiFuturo.cl

2 CAPITULO III: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Metodología

Según se muestra en el libro (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2006). Y para efectos de este estudio, se realizará un análisis descriptivo a partir de la información recopilada por medio de una encuesta realizada a los profesionales titulados en los años 2010 a 2014. Permitiendo la elaboración de estimadores que posibiliten la medición de la empleabilidad de los ingenieros comerciales titulados de la Universidad del Bío-Bío, sede Chillán modalidad diurna y elaborar ranking de las generaciones que tengan mejor nivel de empleabilidad.

La información será recabada principalmente de fuente primaria, con la aplicación de un instrumento (encuesta), anteriormente validado en un estudio de similares variables estudiadas, puesto que este se refiere a la "*Empleabilidad del Ingeniero Civil Industrial de la Universidad del Bío-Bío*" realizada en el año 2004. Este estudio se sometió a una prueba piloto aplicándose al 15% del estrato aleatoriamente, con la finalidad de lograr la validación. Posteriormente, una vez aplicado el instrumento se realizará un cálculo del tamaño de la muestra, cuya muestra se compone de 177 titulados entre los años 2010 a 2014.

Con lo cual se busca analizar información y diagnosticar resultados sobre el nivel de empleabilidad, que en el caso de esta investigación es el objetivo principal, así como también se buscará caracterizar a los individuos de estudio con la finalidad de obtener información que ayude a relacionar competencias técnicas o transversales y oportunidades académicas. Utilizando un análisis estadístico descriptivo con herramientas que permitan el análisis de los datos, como lo son pruebas de hipótesis, gráficos y análisis de varianzas. Otro punto a estudiar será identificar la tendencia de preferencia de los sectores laborales de los individuos a estudiar.

Es así como se planteara la siguiente metodología de trabajo:

- Identificar claramente el problema que se quiere atacar, que en este caso será el nivel de empleabilidad de los titulados entre los años 2010 a 2014 de la carrera Ingeniería Comercial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad del Bío-Bío, sede Chillán modalidad diurna.
- Recopilación y análisis de los datos obtenidos de fuentes secundarias (revistas, seminarios, tesis relacionados con tema, revisión de información on-line sobre índices, etc.).
- Determinar el tamaño de la población del universo de personas a encuestar.
- Aplicar el instrumento a los titulados de la carrera de Ingeniería Comercial.
- Recopilación de la información y análisis estadísticos de los resultados obtenidos de manera descriptiva, hacer pruebas de hipótesis y gráficos.
- Conclusiones y recomendaciones.

A modo de resumen del tema se debe decir que para el cumplimiento de los objetivos, se realizará un análisis descriptivo de acuerdo a los datos recopilados, los cuales serán obtenidos de fuentes primarias, mediante la aplicación de un instrumento que permita medir los distintos parámetros que necesitan ser respondidos.

Cabe señalar que estos datos obtenidos de fuentes primarias, son aquellos que se recolectan, específicamente, según el propósito de las necesidades de la investigación en desarrollo. Es decir, la encuesta será aplicada a los titulados del 2010 al 2014 de la carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad del Bío-Bío, sede Chillán modalidad diurna con la finalidad de obtener el nivel de empleabilidad, sectores, fuentes y renta promedio, y además poder determinar el nivel de satisfacción que poseen dichos sujetos de estudio hacia la carrera y la universidad.

2.2 Tamaño de la muestra

Determinar el tamaño de una muestra representa una parte esencial del método científico para poder llevar a cabo una investigación. El cálculo del tamaño de la muestra es uno de los aspectos a concretar en las fases previas de la investigación comercial y determina el grado de credibilidad que concederemos a los resultados obtenidos.

Al definir el tamaño de la muestra, se debe procurar que ésta información sea representativa, válida y confiable y al mismo tiempo represente un mínimo costo. Por lo tanto, el tamaño de la muestra estará delimitado por los objetivos del estudio y las características de la población, además de los recursos y el tiempo del cual se dispone.

Es decir, este es el número de sujetos que componen la muestra extraída de una población, necesarios para que los datos obtenidos sean representativos de la población. Para calcular el tamaño de una muestra hay que tomar en cuenta tres factores:

- El porcentaje de confianza con el cual se quiere generalizar los datos desde la muestra hacia la población total.
- El porcentaje de error que se pretende aceptar al momento de hacer la generalización.
- El nivel de variabilidad que se calcula para comprobar la hipótesis.

Para el caso de este estudio en donde la población total a estudiar es de 177 titulados, el tamaño de la muestra para la aplicación del instrumento se basará mediante la fórmula para el cálculo de la muestra de una población finita, ya que se dice que más de 100.000 es infinita y menos de 100.000 es finita.

La población total se compone de profesionales titulados del año 2010 a 2014.

Año	Titulados
2010	20
2011	28
2012	42
2013	44
2014	43
TOTAL	177

Entonces, para realizar el cálculo del tamaño de una muestra finita, tenemos que:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

n= tamaño de la muestra

N= 177 tamaño de la población

Z= 1,96 (si el nivel de confianza es de 95%)

p= 0,5 probabilidad de ocurrencia

q= (1-p) 0,5 probabilidad de que no ocurra

d= 0,5 error máximo de estimación

$$n = \frac{177 * 1,96^2 * 0,5 * 0,5}{0,05^2 * (177 - 1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = 121,387318$$

Es decir, para el caso de esta investigación y según lo muestra el cálculo del tamaño de la muestra, es que se aplicará el instrumento a 121 profesionales titulados de la carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad del Bío-Bío.

2.3 Diseño y Validación del Instrumento

El instrumento a ocupar tiene una validación previa en un estudio de similares características,

“Araneda Villa, Julio Horacio & Chamorro Suazo, Juan Carlo (2004) *EMPLEABILIDAD DEL INGENIERO CIVIL INDUSTRIAL DE LA UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO*”.

Dicho estudio se basa en la investigación acerca de la empleabilidad del ingeniero civil industrial de la Universidad del Bío-Bío.

Este instrumento fue diseñado de acuerdo a las variables a analizar, buscando establecer definir tanto el esquema como la secuencia de las preguntas que se pretendían realizar a los ingenieros titulados. La validación de éste se aplicó a través de un método de pre-muestreo, el cual consistió en aplicar la encuesta diseñada a una muestra piloto de profesionales pertenecientes a la población a estudiar (15% de la respectiva población de trabajo).

El instrumento se dividió en tres ítems, los cuales están completamente alineados a los objetivos que se quieren cumplir en este estudio. El primer ítem de este instrumento comprende preguntas en donde la primera pregunta hace referencia a la identificación del encuestado, estos se relacionan con el género del titulado, año en que inició y terminó la carrera.

Posterior a esto se preguntan datos relacionados con el primer empleo. Esta parte consta de preguntas abiertas, semi-abiertas y preguntas cerradas. La finalidad de estas preguntas es recopilar información sobre la situación laboral vivida por el titulado al ingresar a su primer empleo, en donde se pueden encontrar aspectos relevantes como lo son el tiempo de búsqueda del primer empleo, nivel jerárquico que desempeñó el titulado, renta promedio mensual, tipo de contrato, sector y rubro en el cual se desempeñó, entre otros.

Además y posterior al ítem uno se encuentra una pregunta tipo filtro el cual hace alusión a la condición actual del encuestado, permitiendo conocer si se encuentra en una situación de cesantía, trabajando aun en su primer empleo o si bien está inserto en otro empleo.

Siguiente a la pregunta tipo filtro se encuentra el segundo ítem del instrumento, el cual consta, al igual que ítem uno, con preguntas abiertas, semi-cerradas y cerradas con la finalidad de obtener información actual sobre la situación laboral del encuestado si es que éste se encuentra trabajando en un nuevo empleo. Los aspectos relevantes que se pueden encontrar son el tiempo de búsqueda destinado al nuevo empleo, el nivel jerárquico que desempeña, renta promedio mensual, tipo de contrato, sector y rubro en el cual se desempeña, entre otros.

El objetivo de este ítem es poder realización un análisis acerca de la evolución laboral en la cual se ven afectados los titulados de la carrera de Ingeniería Comercial, saber si dicha evolución es favorable para el desarrollo profesional de estos y poder tener una tendencia de hacia dónde va marcado el futuro de los ingenieros comerciales formados por la Universidad del Bío-Bío.

Por último, en el tercer ítem el cual hace alusión a la Satisfacción General con la Carrera y la Universidad, en donde se encuentran preguntas cuya finalidad es establecer el grado de satisfacción que posee el titulado con respecto a las competencias profesionales y personales entregadas por su casa de estudio, como también el grado de vinculación e identificación que estos poseen con respecto a la carrera estudiada y la universidad. Además de esto se hace espacio para que el encuestado pueda realizar una opinión concreta sobre la carrera, dando a conocer sus satisfacciones, anhelos y/o insatisfacciones para con la carrera, la casa de estudio y la universidad.

3 CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Análisis de las respuestas obtenidas en las encuestas

Pregunta 1 ¿Cuánto tiempo duró la búsqueda de su primer empleo?

Esta pregunta está dirigida a determinar el intervalo de tiempo que destinan los Ingenieros Comerciales recién titulados de la universidad del Bío-Bío a la búsqueda de su primer empleo. Es por esto que en el grafico se muestra el porcentaje por cada intervalo de tiempo que destinan para encontrar su primer empleo. Obteniendo como resultado que el 23,1% afirmo haber conseguido empleo en un periodo menor a 1 mes, el 31,4% dijo que estimo entre 1 y 3 meses, el 28,9% entre 3 y 6 meses, 10,7% entre 6 y 12 meses, 3,3% entre 12 y 18 meses y solamente el 2,5% no ha encontrado trabajo aún (Ver Tabla N° 1 - Grafico N° 1)

Pregunta 1.2 Región en la cual realizo su primer empleo

Esta pregunta está destinada a conocer el destino laboral que los titulados escogieron en su primera etapa laboral. Los resultados obtenidos muestran que la gran mayoría de los titulados escogieron como destino para su primer empleo la Región del Bío-Bío con un 65,3% y un 21,2% la Región Metropolitana. (Ver tabla N° 2 - grafico N° 2)

Pregunta 1.3 Nivel jerárquico que desempeño en su primer empleo

Esta pregunta está dirigida a obtener información respecto al nivel jerárquico, puesto o cargo que ocupan u ocuparon los Ingenieros Comerciales de la Universidad del Bío-Bío en las empresas correspondientes a su primer empleo.

Los resultados obtenidos muestran que la gran parte del total de los titulados se desempeñó como operativo en su respectiva empresa, según la tabla N° 3 se determina que el 33,1% dijo haberse desempeñado como Operativo, un 22,9% como Ejecutivo, un

9,3% como Jefe de Departamento y Asistente (administrativo, de operaciones, de ventas), un 6,8% selecciono la opción otro, es decir seleccionando una opción distinta a las detalladas en las opciones de la pregunta, ya sea como profesional de apoyo, docente, agente, entre otros. Lo siguen con un 4,2% como Independiente – Empresario y por ultimo han dicho desempeñarse como Analista y Subgerente de Área un 2,5% cada una. (Ver tabla N° 3 – Grafico N° 3)

Pregunta 1.4 Tipo de Contrato que tuvo en su primer empleo

Esta pregunta tiene como objetivo directo determinar cuál es el tipo más común de contrato con el que empiezan a trabajar los ingenieros comerciales de la Universidad del Bío-Bío.

Los resultados obtenidos dicen que el 39% de los encuestados afirmo haber tenido un contrato Temporal en su primer empleo, lo siguen con un 29,7% contrato Indefinidos, 28% contrato por Honorarios y por último el 3,4% afirmo tener un contrato de tipo independiente. (Ver Tabla N° 4 – Grafico N° 4)

Pregunta 1.5 Sector donde fue Empleado

Tiene como objetivo recabar información respecto a qué sector los titulados prefieren ir a trabajar, ya sea público o privado, así como también poder hacer una posterior comparación sobre sus rentas con respecto al sector donde se encuentren trabajando.

Los resultados que se obtienen marcan una clara preferencia los encuestados hacia el sector privado, ya que el 61,9% afirmaron que desempeñaban sus laborales en este sector, en cambio el 38,1% de los encuestados afirmo que su primer empleo fue en el sector público. (Ver tabla N° 5 – Grafico N° 5)

Pregunta 1.6 rubro al que pertenece la empresa de su primer empleo

La finalidad principal que tiene esta pregunta es poder determinar a qué rubros pertenecen las empresas en donde se desempeñan los profesionales titulados de la Universidad del Bío-Bío. Como es de esperarse y debido al gran campo ocupacional que poseen los

ingenieros comerciales es que se puede observar que existen variados rubros en donde se desempeñaron en su primer empleo.

Las observaciones obtenidas dicen que el 33,1% de los titulados se encuentra trabajando en una empresa del rubro de administración pública, ya sea en instituciones gubernamentales, municipios, entre otros, lo sigue con un 18,6% las empresas pertenecientes al rubro de Servicios Financieros y Empresariales, luego con un 15,3% en el término "Otro" en donde se encuentran rubros tales como la salud y educación (publica) fundación, maderera, forestal, restaurant, entre otros. También se encuentra la industria de los retail 7,6% junto con el rubro agropecuario. Pasando al porcentaje de menos participación laboral por parte de los titulados, existe el rubro de la minería y automotriz, con un 1,7% cada una. (Ver tabla N° 6 – Grafico N° 6)

Pregunta 1.7 ¿podría usted señalar su renta (liquida) promedio mensual recibida durante su primer empleo?

La intención que tiene esta pregunta es poder categorizar por rango el ingreso promedio de los ingenieros comerciales titulados de la Universidad del Bío-Bío, con el objeto de poder realizar una comparación entre los ingresos de los titulados en años anteriores, viendo la evolución del salario de estos profesionales al primer año o primer empleo de estos.

Según la tabla N° 7 y el grafico N° 7, el porcentaje de titulados que están o estuvieron en el rango de menos de \$400.000 corresponden al 5,9%, para el rango entre \$400.000 y \$599.999 corresponde al 41,5% del total de los datos. Así como también se tiene que el 30,5% afirmaron que su renta líquida estaba entre \$600.000 y \$749.999, el 18,6% afirmo que en su primer empleo su renta líquida de \$750.000 y 999.999 y tan solo el 3,4% de los encuestados afirmo que en su primer empleo alcanzando un ingreso promedio mensual que se encuentra entre \$1.000.000 y \$1.499.999

Pregunta 1.8 ¿Cuántas personas trabajan aproximadamente en su empresa? (primer empleo)

El objetivo principal de esta pregunta es poder determinar el porcentaje de profesionales que desarrollaron en su primer empleo en las distintas categorías de tamaño de una

empresa. Esto quiero decir que el 35,6% trabaja o trabajó en su primer empleo en una Pequeña Empresa, a su vez el mismo porcentaje recae en los titulados que en su primer empleo trabajaron o trabajan en una Mediana Empresa y por último el porcentaje de personas que afirmaron que en su primer empleo trabajaron en una Empresa Grande es de 28,1%. (Ver tabla N° 8 – grafico N° 8)

Pregunta 1.9 ¿Cuántas personas posee a su cargo (en forma directa) en su primer empleo?

La finalidad de esta pregunta es obtener una tabla resumen que nos muestre datos estadísticos, media, mediana, moda, desviación estándar, mínimo, máximo, entre otras. Se tiene que recordar que para este tipo de pregunta no se utilizará una tabla de frecuencia puesto que esta pregunta no es una variable categórica sino más continua.

Los resultados obtenidos muestran que el promedio de personas a cargo durante el primer empleo del total de encuestados es de 4,17 personas. Además se observa una mediana de 0,50 personas, una moda de 0 personas, es decir que la mayoría de los encuestados no poseía personas a cargo durante su primer empleo. Además se obtiene una desviación estándar de 89,766 personas, la cantidad mínima de personas a cargo fueron 0 y la máxima de 70. Y por último se tiene que el 70% del total de encuestados afirmo tener a lo más 3,3 personas. (Ver tabla N° 9– grafico N° 9)

Pregunta 1.10 Su primer trabajo fue producto a una gestión de:

Esta pregunta tiene como objetivo directo determinar el nivel en que está involucrada la universidad en el grado de inserción laboral o en la obtención del primer empleo de sus titulados. Según los resultados obtenidos se tiene que el 83,1% ha obtenido su primer empleo por medio de una gestión personal, lo siguen con un 11% las personas que han obtenido su primer empleo mediante una vinculación familiar, un 3,4% afirmo que la gestión por la cual ingresaron en su primer empleo fue la alternativa “Otro”, ya sea por concurso público, trabajo independiente, entre otros, y tan solo un 2,5% afirmo que mediante una gestión de la universidad. (Ver tabla N° 10 – Grafico N° 10)

Pregunta 2 ¿Cuál es su situación actual?

La finalidad de esta pregunta es simplemente saber cuál es la situación actual de los ingenieros comerciales titulados de la Universidad del Bío-Bío. Obtener el porcentaje de quienes se encuentran en su primer empleo aun o ya poseen un empleo actual o en su defecto si se encuentran cesantes. Según los datos obtenidos, el 43,8% afirmo encontrarse trabajando en su primer empleo, en cambio el 35,5% dijo estar en un actual empleo y por último se tiene que el 20,7% afirmo encontrarse cesante en la actualidad. (Ver tabla N° 11 – grafico N° 11)

Según la tabla N° 12, se muestra que los titulados en el año 2010, 3 personas afirmaron estar trabajando en su primer empleo en la actualidad, 11 personas en un actual empleo y 4 cesantes.

- De los titulados en el año 2011, 5 personas afirmaron estar trabajando en su primer empleo en la actualidad, 10 personas en un actual empleo y 1 cesante.
- De los titulados en el año 2012, 10 personas afirmaron estar trabajando en su primer empleo actualmente, 7 personas en un actual empleo y 6 cesantes.
- De los titulados en el año 2013, 17 personas afirmaron estar trabajando en su primer empleo actualmente, 9 personas en un actual empleo y 4 cesantes.
- De los titulados en el año 2014, 18 personas afirmaron estar trabajando en su primer empleo actualmente, 6 personas en un actual empleo y 10 cesantes

Pregunta 2.1 ¿Cuánto tiempo duró la búsqueda de su actual trabajo?

Esta pregunta tiene como objetivo estimar el tiempo que destinan los titulados de Ingeniería Comercial de la Universidad del Bío-Bío. Según se observa en los resultados si tiene que el 37,2% afirmo haber destinado menos de un mes en la búsqueda del su actual trabajo, 23,3% selecciona haber tardado entre 1 y 3 meses, un 20,9% tardo entre 3 y 6 meses, 11,6% entre 6 12 meses y un 7% afirmó haberse tardado entre 12 y 18 meses para encontrar su actual empleo. (Ver tabla 13 – grafico 12)

Pregunta 2.2 Región en la cual realiza su actual empleo

Según los resultados obtenidos el 46,5% de los encuestados afirmaron que la región en donde se desempeñan, es la Región del Bío-Bío, en cambio el 39,5% afirmó que se

encuentran en la Región Metropolitana. Las otras regiones en donde afirmaron estar trabajando actualmente con un 2,3% cada uno son las regiones de Antofagasta, Coquimbo, Valparaíso, O'Higgins, La Araucanía y la Región de Los Lagos. (Ver tabla N° 14 – grafico N° 13)

Pregunta 2.3 Nivel jerárquico que desempeña en su actual trabajo

Esta pregunta está dirigida a obtener información respecto al nivel jerárquico, puesto o cargo que ocupan los ingenieros comerciales de la Universidad del Bío-Bío quienes han afirmado encontrarse en un nuevo lugar de trabajo.

Los resultados obtenidos muestran que la gran parte del total de los titulados se desempeña como ejecutivo en su actual empleo con un porcentaje de 37,2%, lo siguen con un 30,2% los titulados que se desempeñan como Jefe de Departamento, luego un 11,6% como Subgerente de Área, 7% como Consultor, 4,7% como Analista y la opción Otro (como profesional de apoyo, docente, agente, entre otros). Por último se tiene que como Consultor se desempeña un 2,3% de los titulados que se han cambiado a un actual empleo, así como también Independiente con 2,3%. (Ver tabla N° 15 – Grafico N° 14)

Pregunta 2.4 Tipo de contrato que tiene en su actual empleo

La pregunta está destinada a saber qué tipo de contrato es el más común para los profesionales titulados de la Universidad del Bío-Bío, que han cambiado a un actual trabajo. Según los resultados se obtiene que el 81,4% afirmó tener un contrato de tipo Indefinidos, lo siguen con un 11,6% contrato tipo Temporal, 4,7% Honorarios y 2,3% afirmo estar trabajando de forma Independiente. (Ver tabla N°16 – gráfico N° 15)

Pregunta 2.5 Sector donde fue empleado

El objetivo principal es poder saber en qué sector han sido empleados los ingenieros comerciales titulados de la Universidad del Bío-Bío que se encuentran en un actual puesto de trabajo. Según los resultados de afirma que el 65,1% se encuentra trabajando en la actualidad en el sector Privado y el 34,9% en el sector Público. (Ver Tabla N° 17 – Gráfico N° 16)

Pregunta 2.6 Rubro al que pertenece su actual empresa

La finalidad principal que tiene esta pregunta es poder determinar a qué rubros pertenecen las empresas en donde se desempeñan actualmente los profesionales titulados de la Universidad del Bío-Bío que han decidido cambiarse de trabajo. Como es de esperarse y debido al gran campo ocupacional que poseen los ingenieros comerciales es que se puede observar que existen variados rubros en donde se desempeñan actualmente.

Las observaciones obtenidas dicen que el 30,2% de los titulados se encuentra trabajando en una empresa del rubro de administración pública, ya sea en instituciones gubernamentales, municipios, entre otros, lo sigue con un 23,3% las empresas pertenecientes al rubro de Servicios Financieros y Empresariales, luego con un 16,3% en el término "Otro" en donde se encuentran rubros tales como la salud y educación (publica) fundación, maderera, forestal, restaurant, entre otros. También se encuentra la industria Bancaria con 9,3%, los Retail y Transportes y Comunicaciones con un 7% ambas, 4,7% en Educación Pasando al porcentaje de menos participación laboral por parte de los titulados, se encuentra el rubro Agropecuario con un 2,3%. (Ver tabla N° 18 – Grafico N° 17)

Pregunta 2.7 ¿Podría usted señalar su renta (liquida) promedio mensual recibida durante su actual empleo?

La intención que tiene esta pregunta es poder categorizar por rango el ingreso promedio de los ingenieros comerciales titulados de la Universidad del Bío-Bío, que hayan decidido cambiarse a un actual empleo.

Según los resultados obtenidos, el 9,3% de titulados que están actualmente en un nuevo trabajo, afirmaron que están en el rango de \$400.000 y \$599.999, 11,6% está en el rango entre \$600.000 y \$749.999, el 46,5% afirmaron que su renta líquida está entre \$750.000 y \$999.999, el 27,9% afirma que en su actual empleo la renta líquida se encuentra en el rango de \$1.000.000 y 1.499.999 y el 4,7% de los encuestados afirma que en su actual empleo su ingreso promedio mensual que se encuentra en el rango de Más \$1.500.000. (Ver Tabla N° 19 – Gráfico N° 18)

Pregunta 2.8.- ¿Cuántas personas trabajan aproximadamente en su empresa?

El objetivo principal de esta pregunta es poder determinar el porcentaje de profesionales que han decidido establecerse en un actual empleo en las distintas categorías de tamaño de una empresa. Según lo expuesto en los resultados, se tiene que el 41,9% afirmó ser parte de la actualidad de una Empresa Grande, un 39,5% en una Mediana Empresa y tan solo un 18,6% dijo pertenecer a una Pequeña Empresa. (Ver tabla N° 20 – grafico N° 19)

Pregunta 2.9 ¿Cuántas personas trabajan aproximadamente en su empresa?

La finalidad de esta pregunta es obtener una tabla resumen que muestre datos estadísticos, media, mediana, moda, desviación estándar, mínimo, máximo, entre otras. Se tiene que recordar que para este tipo de pregunta no se utilizará una tabla de frecuencia puesto que esta pregunta no es una variable categórica sino más continua.

Los resultados obtenidos muestran que el promedio de personas a cargo durante el primer empleo del total de encuestados es de 11,19 personas. Además se observa una mediana de 5 personas y una moda de 0 personas. Además se obtiene una desviación estándar de 17,564 personas, la cantidad mínima de personas a cargo fueron 0 y la máxima de 90 personas. Y por último se tiene que el 70% del total de encuestados afirmó tener a lo más 10 personas a cargo. (Ver tabla N° 21 – grafico N° 20)

Pregunta 3 Indique el nivel de preparación que cree haber recibido de su Universidad en las diferentes áreas del Conocimiento.

Esta pregunta está dirigida a obtener una percepción de la satisfacción que poseen los titulados de Ingeniería Comercial de la Universidad del Bío-Bío, con respecto a la calidad de la educación recibida.

Es importante decir que la satisfacción está relacionada con el placer, con el cumplimiento del deseo o del gusto, sentir que algo es lo suficientemente bueno, sentir realizados sus deseos y aspiraciones, por lo que el sentirse satisfecho, se relaciona con el estar feliz, contento, saciado, muy conforme.

La definición anterior, nos permite relacionar el grado de preparación que afirman haber recibido los ingenieros comerciales en las diversas áreas del conocimiento expuestas, con el nivel de satisfacción y de conformidad que poseen respecto a la educación recibida por parte de la universidad en la cual estudiaron.

La percepción que posee un profesional con respecto al nivel de la educación recibida, es un factor que incluye fuerte y directamente en el nivel de confianza que este pueda tener al momento de iniciar la búsqueda de su primer empleo. Un alto nivel de satisfacción afectará positivamente al grado de confianza con que éste puede enfrentar una entrevista personal, aumentará la capacidad de iniciativa propia, la capacidad que se pueda tener para solucionar problemas, para emitir opiniones, para adaptarse a los cambios, etc. Por lo tanto, empeñarse por mejorar las deficiencias que dejan al descubierto las opiniones de cada uno de éstos profesionales, se debe transformar en uno de los principales objetivos de cada universidad.

Las áreas del conocimiento que fueron evaluadas por los profesionales en esta parte de la encuesta, corresponden a los campos del conocimiento que un ingeniero comercial debe dominar, con objeto de desempeñar en forma eficiente y eficaz las diferentes funciones que pudiera cumplir dentro de una empresa.

Estas áreas son las siguientes:

- Formulación y Evaluación de Proyectos.
- Matemáticas y Estadística Predictiva.
- Finanzas.
- Micro y Macroeconomía.
- Marketing.
- Recursos Humanos.
- Costos.
- Administración.
- Planificación y Operaciones. (Administración de la Producción)
- Sistemas de Información y Manejo del PC (Software)
- Manejo de Idiomas.
- Control de Gestión.

Con los resultados obtenidos se puede apreciar que los titulados de la carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad del Bío-Bío poseen distintos niveles de satisfacción hacia la preparación que cree haber recibido por parte de la universidad en las distintas áreas de conocimientos.

Formulación y Evaluación de Proyectos: se puede observar que del total de los encuestados, el 18,2% dice estar poco preparado, 73,6% afirma estar preparado y el 8,3% muy preparado. (Ver tabla N° 22)

Matemáticas y Estadística Predictiva: se puede observar que del total de los encuestados, el 1,7% dice estar No preparado, el 24% dice estar poco preparado, 60,3% afirma estar preparado y el 14% muy preparado. (Ver tabla N° 23)

Planificación y Operaciones (Administración de la Producción): se puede observar que del total de los encuestados, el 2,5% dice no estar preparados, el 34,7% dice estar poco preparado, 57,9% afirma estar preparado y el 5% muy preparado. (Ver tabla N° 24)

Finanzas: se puede observar que del total de los encuestados, el 1,7% afirma no estar preparados, el 27,5% dice estar poco preparado, 58,3% afirma estar preparado y el 12,5% muy preparado. (Ver tabla N° 25)

Macro y Microeconomía: se puede observar que del total de los encuestados, el 1,7% selecciono la opción No Preparado, el 17,5% dice estar poco preparado, 70,8% afirma estar preparado y el 10% muy preparado. (Ver tabla N° 26)

Marketing: se puede observar que del total de los encuestados, tan solo el 0,8% afirma no estar preparado, el 23,3% dice estar poco preparado, 58,3% afirma estar preparado y el 17,5% muy preparado. (Ver tabla N° 27)

Recursos Humanos: se puede observar que del total de los encuestados, el 9,2% dice estar poco preparado, 67,5% afirma estar preparado y el 23,3% muy preparado. (Ver tabla N° 28)

Costos: se puede observar que del total de los encuestados, el 2,5% afirma no estar preparado, el 33,1% dice estar poco preparado, 55,4% afirma estar preparado y el 9,1% muy preparado. (Ver tabla N° 29)

Administración; se puede observar que del total de los encuestados, tan solo el 0,8% afirma no estar preparado, el 1,7% dice estar poco preparado, 55,4% afirma estar preparado y el 42,1% muy preparado. (Ver tabla N° 30)

Sistema de Información y manejo de PC: se puede observar que del total de los encuestados, el 10% afirma no estar preparado, el 20,8% dice estar poco preparado, 60% afirma estar preparado y el 9,2% muy preparado. (Ver tabla N° 31)

Manejo de Idiomas: se puede observar que del total de los encuestados, el 23,1% afirma no estar preparado, el 31,4% dice estar poco preparado, 42,1% afirma estar preparado y el 3,3% muy preparado. (Ver tabla N° 32)

Control de Gestión: se puede observar que del total de los encuestados, el 2,5% afirma no estar preparado, el 14,9% dice estar poco preparado, 64,5% afirma estar preparado y el 18,2% muy preparado. (Ver tabla N° 33)

A continuación se presenta un cuadro resumen donde se aprecia el porcentaje de los titulados encuestados

Tabla N° 60

Nivel de Preparación Áreas de Conocimiento

	Respuestas		Porcentaje de casos	
	N°	Porcentaje		
\$GP1 ^a	No Preparado	57	3,9%	47,1%
	Poco Preparado	309	21,4%	255,4%
	Preparado	873	60,3%	721,5%
	Muy Preparado	208	14,4%	171,9%
Total	1447	100,0%	1195,9%	

Fuente: Elaboración Propia

Donde claramente se ve que el 60,3% del total de encuestados dice estar preparado en las áreas de conocimientos evaluadas en la encuesta.

Pregunta 3.1.1 ¿En qué área de conocimiento te sientes más preparado para enfrentar el mundo laboral?

Esta pregunta tiene como objetivo conocer el área de conocimiento en que los encuestados se sienten más preparados. Según los resultados las tres áreas de conocimiento en donde existe mayor conocimiento por parte de los encuestados son; en primer lugar Administración con un 30,6%, la sigue con 18,2% Finanzas y 12,4% Recursos Humanos. (Ver tabla 33 – gráfico 21)

Pregunta 3.1.2 ¿En qué área de conocimiento te sientes menos preparado para enfrentar el mundo laboral?

Esta pregunta tiene como objetivo conocer el área de conocimiento en que los encuestados se sienten menos preparados. Según los resultados las tres áreas de conocimiento en donde existe menor conocimiento por parte de los encuestados son; en primer lugar Manejo de Idiomas con un 29,8%, le sigue con 16,5% Planificación y Operaciones y 9,9% Matemáticas y Estadística Predictiva. (Ver tabla 34 – gráfico 22)

Pregunta 3.2 Realice una Autoevaluación cualitativa de ciertas habilidades, capacidades y competencias que le fueron proporcionadas en la Universidad indicando el nivel de preparación que usted cree haber recibido

Esta pregunta tiene como objetivo directo determinar el nivel de satisfacción o de conformidad que poseen los ingenieros comerciales, con respecto a las competencias recibidas de éstas.

Las competencias incluidas en esta parte de la encuesta fueron:

- Trabajo en Equipo
- Capacidad de Comunicación
- Capacidad de Adaptación al Cambio.
- Capacidad para Solucionar Problemas.
- Capacidad de Liderazgo.
- Capacidad de Emprendimiento.

- Capacidad de Negociación.
- Valores Ético-Profesionales.
- Capacidad para tomar Decisiones.
- Manejo de Idiomas.
- Capacidad de Análisis.
- Capacidad de Relacionarse Interpersonal mente.
- Creativo e Innovador

Según los resultados obtenidos, se puede decir que los porcentajes de satisfacción de los ingenieros comerciales titulados de la Universidad del Bío-Bío, con respecto a las competencias recibidas por la universidad son:

Trabajo en Equipo: se observa que del total de los encuestados el 2,5% afirma estar poco preparado, el 57% dice estar preparado y el 40,5% muy preparado. (Ver tabla N° 35)

Capacidad de Comunicación: se observa que del total de los encuestados, el 0,8 % dice no estar preparado, 7,4% afirma estar poco preparado, el 56,2% dice estar preparado y el 35,5% muy preparado. (Ver tabla N° 36)

Capacidad de Adaptación al Cambio: se observa que del total de los encuestados el 12,4% afirma estar poco preparado, el 49,6% dice estar preparado y el 38% muy preparado. (Ver tabla N° 37)

Capacidad de Solucionar Problemas: se observa que del total de los encuestados, el 0,8 dice no estar preparado, el 5,8% afirma estar poco preparado, el 62,8% dice estar preparado y el 30,6% muy preparado. (Ver tabla N° 38)

Capacidad de Liderazgo: se observa que del total de los encuestados el 13,2% afirma estar poco preparado, el 54,5% dice estar preparado y el 31,4% muy preparado. (Ver tabla N° 39)

Capacidad Emprendedora: se observa que del total de los encuestados, el 4,1% dice no estar preparado, el 24,8% afirma estar poco preparado, el 47,1% dice estar preparado y el 24% muy preparado. (Ver tabla N° 40)

Capacidad de Negociación: se observa que del total de los encuestados, el 4,1% dice no estar preparado, el 19,8% afirma estar poco preparado, el 52,1% dice estar preparado y el 24% muy preparado. (Ver tabla N° 41)

Valores Ético-Profesionales: se observa que del total de los encuestados el 2,5% afirma estar poco preparado, el 45,5% dice estar preparado y el 51,2% muy preparado. (Ver tabla N° 42)

Capacidad para tomar Decisiones: se observa que del total de los encuestados el 9,1% afirma estar poco preparado, el 56,2% dice estar preparado y el 33,9% muy preparado. (Ver tabla N° 43)

Manejo de Idiomas: se observa que del total de los encuestados, el 26,4% dice no estar preparado, el 28,1% afirma estar poco preparado, el 33,9% dice estar preparado y el 11,6% muy preparado. (Ver tabla N° 44)

Capacidad de Análisis: se observa que del total de los encuestados, el 7,4% afirma estar poco preparado, el 66,1% dice estar preparado y el 26,4% muy preparado. (Ver tabla N° 45)

Manejo de relaciones Interpersonales: se observa que del total de los encuestados, el 8,3% afirma estar poco preparado, el 53,7% dice estar preparado y el 37,2% muy preparado. (Ver tabla N° 46)

Creatividad e Innovación: se observa que del total de los encuestados, el 3,3% dice no estar preparado, el 21,5% afirma estar poco preparado, el 53,7% dice estar preparado y el 21,5% muy preparado. (Ver tabla N° 47)

A continuación se presenta una tabla resumen donde se muestra el porcentaje de encuestados donde evalúan las competencias descritas en la encuesta.

Tabla N° 61

Nivel de Preparación Habilidades, Capacidades y Competencias

	Respuestas		Porcentaje de casos
	N°	Porcentaje	
No Preparado	52	3,3%	43,0%
Poco Preparado	197	12,5%	162,8%
Preparado	833	53,0%	688,4%
Muy Preparado	491	31,2%	405,8%
Total	1573	100,0%	1300,0%

Fuente: Elaboración Propia

Pregunta 3.4 La relación que existe entre el trabajo que desarrolla y la carrera estudiada es

El objetivo de esta pregunta es conocer si el trabajo que realizan los titulados de Ingeniería Comercial de la Universidad del Bío-Bío tiene un alto o bajo grado de relación con lo que han estudiado. Como se muestra en los resultados el 4,1% de los encuestados afirmo que existe una muy baja relación entre el trabajo que realiza y la carrera que estudio, el 3,3% dice que la relación es baja, por otro lado el 34,7% afirma que el grado de relación existente entre su trabaja y la carrera es mediana, el 46,3% expone que la relación es alta y el 11,6% que la relación entre el trabajo y la carrera estudiada es muy alta. (Ver tabla N°48 - gráfico N°23)

Pregunta 3.4 ¿Cuál es el grado de Satisfacción Laboral que posee?

Esta pregunta tiene como finalidad conocer el grado de satisfacción laboral que poseen los titulados de la Universidad del Bío-Bío de la carrera de Ingeniería Comercial. Para esto se dan cinco alternativas para que el encuestado señale su grado de satisfacción. Según los resultados el 2,5% de los encuestados afirmo que su grado de satisfacción laboral es muy bajo, un 10,7% dijo que poseía un grado de satisfacción bajo, un 32,2% un grado de satisfacción medio, un 45,5% posee un grado de satisfacción alto y por ultimo un 9,1% afirmo que posee un grado de satisfacción laboral muy alto. (Ver tabla N° 49 – gráfico N° 24)

En caso de existir una baja o muy baja satisfacción laboral, según los resultados el 10,7% de los encuestados que afirmaron tener una baja o muy baja satisfacción es por aspectos personales y el 2,5% relaciona esta baja satisfacción a deficiencias en la formación. (Ver tabla N° 50 – gráfico N° 25)

Pregunta 3.7 En la actualidad. ¿Existe algún tipo de relación entre usted y la Universidad?

Según los datos el 17,4% de los encuestados tienen en la actualidad algún tipo de relación con la Universidad. De este porcentaje, el 4,8% dice tener una relación de prácticas y/o proyectos, el 52,4% afirma tener una relación con respecto a estudios de perfeccionamiento, el 19% posee una relación laboral, el 14,3% una relación personal y un 9,5% dice tener una relación referida a la opción “Otro”. (Ver tabla N° 51)

El 4,8% de estos tiene un interés bajo y muy bajo en mantener algún tipo de relación con la universidad, el 14,3% tiene un interés mediano, el 57,1% tiene un interés alto y el 19% tiene un interés muy alto por mantener la relación que tiene con la Universidad del Bío-Bío. (Ver gráfico N° 26)

Pregunta 3.8 Si tuviera nuevamente la oportunidad de elegir una carrera y la universidad en donde estudiaría. ¿Estudiaría nuevamente la misma carrera y en la misma Universidad?

De acuerdo a los datos obtenidos se puede decir que del total de los encuestados, 94 personas dijeron que si volverían a estudiar la misma carrera, de este total se obtiene que el 81,9% afirmaron que si tuvieran la oportunidad volverían a estudiar Ingeniería Comercial en la Universidad del Bío-Bío y el 18,1% estudiaría Ingeniería Comercial, pero en otra casa de estudio.

En el caso de los 26 encuestados que afirmaron que no estudiarían nuevamente Ingeniería Comercial, se obtiene que de tener la posibilidad de estudiar, el 69,2% de estos expuso que si estudiaría otra carrera en la Universidad del Bío-Bío y un 30,8% afirmó que de estudiar, estudiaría otra carrera y en otra casa de estudio. (Ver tabla N° 52)

Pregunta 3.10 Evalúe de 1 a 7 la formación entregada por la Universidad en las siguiente áreas

En esta última parte de la encuesta se pide evaluar la formación entregada durante la etapa académica los titulados de la carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad del Bío-Bío

Teórico: según los datos obtenidos mediante la aplicación de la encuesta, en una escala de 1 a 7, se ha obtenido una nota promedio de 5,77. También se aprecia que se obtuvo un mediana de 6 y una moda de igual cifra. Una desviación estándar de 0,873, una nota mínima que corresponde a un 2 y una nota máxima que corresponde a un 7. Además se puede observar que el 70% de los encuestados puso una nota igual o inferior a 6.

Practico: según los datos obtenidos mediante la aplicación de la encuesta, en una escala de 1 a 7, se ha obtenido una nota promedio de 4,6. También se aprecia que se obtuvo un mediana de 5 y una moda de igual cifra. Una desviación estándar de 1,351, una nota mínima que corresponde a un 1 y una nota máxima que corresponde a un 7. Además se puede observar que el 70% de los encuestados puso una nota igual o inferior a 5.

Capacidad, habilidades y competencias: según los datos obtenidos mediante la aplicación de la encuesta, en una escala de 1 a 7, se ha obtenido una nota promedio de 5,06. También se aprecia que se obtuvo un mediana de 5 y una moda de igual cifra. Una desviación estándar de 1,286, una nota mínima que corresponde a un 1 y una nota máxima que corresponde a un 7. Además se puede observar que el 70% de los encuestados puso una nota igual o inferior a 6. (Ver tabla N° 53)

3.2 Comparación de resultados entre las diversas caracterizaciones que se quiere estudiar.

Plantea comparar dos variables independientes con la finalidad para ver si su distribución es significativa al 95% de confianza. Para el caso de estas variables se plantea que los titulados que se encuentran trabajando actualmente en el sector privado tienen un ingreso mayor al de lo que trabajando en el sector público. Con un $\alpha=0.05$

Ho = los titulados que trabajan actualmente en el sector privado tienen un ingreso igual a la de los titulados que trabajan en el sector Público

H1 = los titulados que trabajan actualmente en el sector privado tienen un ingreso distinto a la de los titulados que trabajan en el sector Público

Según muestra la tabla de prueba de chi-cuadrado se muestra que la significación asintótica (bilateral) es de 0,030 (Ver tabla N° 54)

A continuación y con los valores obtenidos por la prueba de chi-cuadrado es que se puede inferir que los titulados que trabajan en el sector privado tiene mayor ingreso que los titulados que se encuentran trabajando en el sector público. Es decir se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna a un nivel de confianza de un 95%.

Se quiere comprobar si la variable de cuánto tiempo destinan los titulados a encontrar un nuevo trabajo sigue una distribución normal.

Ho = los datos proviene de una distribución normal

H1 = los datos no provienen de una distribución normal

Según los datos se infiere que la variable de cuánto tiempo destinan los titulados a encontrar un nuevo trabajo no posee una distribución normal, ya que al realizar una prueba de Kolmogorov-Smirnov para ver su normalidad, esta resultado tener una significación asintótica (bilateral) de 0,040 siendo este menos que el alfa, permitiendo rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna, es decir que la variable no posee una distribución normal. En un nivel de significancia del 95%. (Ver tabla N° 58 – gráfico N° 28)

Se plantea generar una hipótesis acerca de la satisfacción en la preparación que tienen los titulados con respecto a las distintas áreas de conocimientos que ha adquirido durante su formación académica, así como también se plantea otra hipótesis con respecto a la autoevaluación que los titulados creen haber recibido por parte de la universidad indicando el grado de preparación de estos.

A continuación se plantean dos hipótesis conforme a lo expuesto anteriormente, en donde se hace una comparación de medias de cada una de las áreas, habilidades, capacidades y competencias que fueron preguntadas en la encuesta. De acuerdo al análisis de comparación de medias mediante una prueba T se tiene la siguiente hipótesis

H_0 = las medias acerca de las áreas de conocimientos se encuentran en una evaluación igual a la opción "Preparado" por parte de los titulados.

H_1 = las medias acerca de las áreas de conocimientos se encuentran en una evaluación menor a la opción "Preparado" por parte de los titulados.

Para este tipo de prueba estadística se le dio un valor de prueba 3 el cual equivale a la opción Preparado en el instrumento. Según lo expuesto en la tabla N° 58 y revisando sus "Sig. (bilateral)" es que se afirma que solamente con las áreas de Marketing y Control de Gestión, se puede decir que se acepta la hipótesis nula a un nivel de confianza de 95%, ya que estas son las únicas dos áreas en donde "sig. (bilateral)" es mayor a $\alpha=0,05$. En las demás áreas de conocimiento se afirma que en todas se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna de que obtuvieron una puntuación menor a 3, ósea que no se encuentran "Preparado".

Para este tipo de prueba estadística se le dio un valor de prueba 3 el cual equivale a la opción "Preparado" en el instrumento. Según lo expuesto en la tabla N° 59 y revisando sus "Sig. (bilateral)" es que se afirma que solamente las habilidades, capacidades y competencias, Emprendedora, Negociación y Creatividad e Innovación, se puede decir que se acepta la hipótesis nula a un nivel de confianza de 95%, ya que estas son las únicas en donde "sig. (bilateral)" es mayor a $\alpha=0,05$. En las demás áreas de conocimiento se afirma que en todas se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna de que obtuvieron una puntuación menor a 3, ósea que no se encuentran "Preparado".

4 CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones obtenidas mediante el Análisis Estadístico

Este análisis se aplicó a un tamaño de muestra correspondiente a 121 personas, de las cuales, a 18 profesionales titulados el año 2010, 16 personas tituladas el año 2011, 23 personas tituladas el año 2012, 30 personas tituladas el 2013 y 34 personas tituladas el 2014. (Ver tabla N° 55) cabe recordar que este estudio no se hizo mediante un análisis estratificado, sino que mejor dicho este estudio está realizado mediante un muestro por conveniencia para efectos del tiempo en que la investigación está sujeta.

En términos de conclusión, por medio del análisis estadístico, es que se puede decir que el ingeniero comercial de la Universidad del Bío-Bío posee en la actualidad una alta y rápida incorporación al mundo laboral en donde 25 de 121 encuestados dijo estar cesante, lo que quiere decir que estos profesionales están expuestos a las consecuencias que trae el dinamismo y la alta competencia en el mercado del trabajo para el ingeniero comercial. Cabe destacar que el tiempo que estos le destinan a la búsqueda de empleo no es superior a 6 meses, en su gran mayoría, ya que según lo muestra la tabla N° 1, el 90% de ellos aproximadamente, le destina un periodo no superior a 6 meses en el primer empleo. Ahora bien los que han decidido cambiarse de trabajo siguen con la tendencia de no destinar mucho tiempo a la búsqueda de empleo, ya que aproximadamente el 80% de estos encuentra trabajo antes de los 6 meses.

El lugar en donde mayoritariamente los ingenieros comerciales de la Universidad del Bío-Bío inician su vida laboral es en la Región del Bío-Bío y en segundo lugar la Región Metropolitana con un 70% y 17% respectivamente. Cabe señalar que al pasar del tiempo y con la finalidad de emigrar, es que estos porcentajes van variando inversamente proporcional uno del otro, pero siempre manteniéndose el mayor porcentaje en la Región del Bío-Bío, ya que en su gran mayoría los que van egresando se quedan en la región trabajando por primera vez.

El nivel jerárquico que desempeñan los profesionales titulados de la Universidad del Bío-Bío, más específicamente de la Facultad de Ciencias Empresariales, es el de Operativo, en su primer empleo. Se debe destacar que al pasar de los años y desde que el ingeniero comercial deja la casa de estudio su nivel jerárquico dentro de una organización sufre evoluciones en su gran mayoría, pasando de ser operativo, analista o agente de una empresa, a ser ejecutivo, subgerente de área, jefe de departamento, entre otros. Por lo general los que han cambiado de cargo han sido los que sé que buscan nuevos rumbos, nuevas oportunidades. Así como también pasan de tener contratos temporales en gran mayoría en el primer empleo a tener un contrato indefinido. Este efecto se da generalmente en aquellos titulados que deciden cambiarse a un nuevo lugar de trabajo.

En la actualidad, de los 121 encuestados, 53 personas correspondientes al 43,8% de la muestra, se encuentra trabajando en su primer empleo, cabe destacar que de estas 53 personas 3 son titulados en el año 2010, 5 personas tituladas en el año 2011, 10 tituladas en el año 2012, 17 titulados en el año 2013 y finalmente 18 de los titulados que pertenecen en su primer empleo, es titulado en el 2014.

Los titulados que en la actualidad se encuentran en un nuevo (actual) empleo corresponden al 35,5% de la muestra, es decir, 43 personas de las cuales 11 se titularon el año 2010, 10 en el año 2011, 7 personas en el año 2012, 9 en el año 2013 y finalmente 6 personas tituladas en el año 2014 se encuentran trabajando en un actual empleo.

Además de las personas que se encuentran trabajando ya sea en su primer empleo o en uno actual, se tiene que exponer que el 20,7% correspondiente a 25 personas del total de la muestra se encuentra, en estos momentos, cesantes. Los cuales 4 se titularon en el año 2010, 1 persona en el año 2011, 6 personas del año 2012, 4 en el año 2013 y 10 personas en el año 2014. (Ver tabla N° 56 – gráfico N°27)

Para los titulados encuestados está sumamente claro cuál área de conocimiento creen ellos que la universidad les entregó más preparación y en cual área sienten que menos se les preparó en la etapa académica. En el área de conocimiento donde más sienten que se les preparó fue en el área de Administración, en donde el 30,6% correspondiente a 37 titulados, afirmo haber recibido una buena preparación por parte de la universidad, la

siguen con un 18,2% el área de Finanzas y en tercer lugar el área de Recursos Humanos con un 12,4%.

En cambio en las áreas en donde los titulados afirmaron haber recibido menos preparación por parte de la universidad, se encontraron en primer lugar el área de Idiomas con un 29,8% correspondiente a 36 encuestados, en segundo lugar el área de Planificación y Operaciones (Administración de la Producción) con un 16,5% y en tercer lugar el área de Matemáticas y Estadística Descriptiva con un 9,9%. (Ver tabla N° 33 – 34)

Los ingenieros comerciales titulados en la Universidad del Bío-Bío sede Chillán tiene un porcentaje promedio “bueno” de satisfacción laboral, ya que según se expuso anteriormente, con los datos obtenidos mediante un análisis estadístico descriptivo, que el 45,5% de los encuestados afirma tener una satisfacción laboral alta y el 9,1% dice tener una muy alta satisfacción laboral, dichos porcentajes correspondientes a las respuestas de 66 titulados encuestados. Por otra parte el 32,2% afirma tener una satisfacción laboral mediana y por último el 10,7% y el 2,5% afirman tener una satisfacción laboral baja y muy baja respectivamente. (Ver tabla N° 49)

El ingeniero comercial de la Universidad del Bío-Bío sede Chillán es un profesional altamente destacado por la rigurosidad en el conocimiento, posee una gran cantidad de elementos primordiales para el desarrollo de este en algún lugar de trabajo, el profesional de la universidad tiene un perfil emprendedor, socialmente responsable y con valores. Si bien carece de algunos elementos técnicos en el tema práctico, es un profesional con un alto grado de conocimiento, además de contar con un prestigio por parte de su casa de estudio en la Región del Bío-Bío.

Al momento de preguntarle a los encuestados si volverían a estudiar la misma carrera en la misma universidad, es posible encontrarse variadas opiniones al respecto. Lo más común entre las respuestas (abiertas) que se dieron fue el deseo de estudiar otra carrera con más demanda, no tan competitiva y más estable para el trabajar. Además de esto surgen algunas opiniones acerca de lo débil de la malla curricular, en términos de prácticas profesionales, horas de clases en terreno, necesidad de fortalecer el tema de inglés y así como también se habla de la poca preocupación por parte de la universidad hacia el recién egresado y su empleabilidad.

Por último, se le pregunta al encuestado si tiene alguna sugerencia para mejorar la calidad de la formación del ingeniero comercial, éste expone temas relacionados a la falta de manejo avanzado en programas estadísticos como Excel Avanzado, SPSS, SAP, entre otros. Así como también hace alusión sobre la necesidad de salir del aula y dirigirse a ver la realidad “in situ” con la finalidad de saber qué es lo que realmente sucede en una empresa. Conocer además las distintas realidades de ambos sectores, tanto público como privado. Otra sugerencia común que realizan los titulados es la falta de exigencia en ramos de idioma extranjero, los titulados que formaron parte de la malla curricular antigua tienen una alta expresión en esa área, así como también lo es el tema de las practicas, ya que en la malla se posee de 6 niveles de inglés más 2 prácticas profesionales.

4.2 Limitaciones y sugerencias

Las investigaciones están sujetas a limitaciones en su desarrollo, puesto que existen variables que son incontrolables en el proceso de elaboración de este. En el caso de esta investigación las limitaciones presentadas, fueron:

Obtener información completa de la población, ya que solamente se obtuvo el nombre de los profesionales titulados, con sus respectivas fechas de egreso, correo institucional que tenían en su periodo formativo y correo alternativo guardado en la base de datos de la universidad, cabe destacar que los mails de los encuestados se encontraban, en su mayoría, en desuso.

Obtener respuesta inmediata de los profesionales titulados, ya que muchos se excusaron de tener sobrecarga laboral y no poder responder una encuesta enviada en formato digital.

Dificultad en el análisis, ya que el instrumento está compuesto por una cantidad considerable de variables, las cuales fueron analizadas de manera descriptiva una por una.

De acuerdo a la investigación realizada, es que se presentan sugerencias respecto a la evolución de este documento a los potenciales investigadores. De acuerdo a lo expuesto se sugiere replicar, ampliar este estudio, o en su defecto, realizar comparaciones con los profesionales titulados de la carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad del Bío-Bío, sede Concepción u otras casas de estudio, con la finalidad de obtener una visión más amplia acerca de la empleabilidad de los ingenieros comerciales.

4.3 Conclusión

La presente investigación que busca identificar el nivel de empleabilidad de los profesionales titulados de la carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad del Bío-Bío, sede Chillán muestra que, según los objetivos planteados con anterioridad, se obtienen respuesta de cada uno ellos y se presentan a continuación.

De acuerdo al objetivo general de este estudio, el cual presenta la interrogante del nivel de empleabilidad que tienen los ingenieros comerciales titulados de la Universidad del Bío-Bío, sede Chillán de los años 2010 a 2014, se puede decir que el 79,3% se encuentra trabajando, correspondiente a una cantidad de 96 profesionales titulados en situación de empleo en la actualidad. De los cuales, 35,5% afirmo estar trabajando en su primer empleo y un 43,8% afirmó encontrarse en un nuevo empleo. Por otra parte se observa que el 20,7 del total de la muestra afirmo cesante en la actualidad. (Ver Gráfico N°11)

De acuerdo al perfil que se obtiene de los profesionales titulados se puede inferir que del total de la muestra, el ingeniero comercial titulado de la Universidad del Bío-Bío, sede Chillán es en su mayoría del género masculino (53,7%) y en su defecto el 46,3% es femenino. Además se obtiene que los profesionales titulados en su gran mayoría opten por un empleo perteneciente a la administración pública en su primer empleo, como lo muestran los resultados obtenidos, ya que el 32,2% afirmo haber trabajado por primera vez, como un profesional titulado, en el sector público, otro porcentaje significativo afirmo optar por una empresa perteneciente al rubro de Servicios Financieros y Empresariales, con un 18,2% de participación, otros rubros de los cuales los profesionales titulados afirmaron pertenecer son Agropecuario y retail (7,4%) y bancario (4,1). Así como también se obtiene que el sector predominante en el cual se desempeñan sea el sector privado, ya que según los resultados, se tiene que el 60,3% de los titulados encuestados afirmo pertenecer a este sector, en cambio el 37,2 dijo estar desempeñándose en el sector público.

De acuerdo a poder determinar los principales rubros, ubicación geográfica y nivel de ingreso actuales de los sujetos de estudio. Se obtiene que, según los resultados, los ingenieros comerciales titulados de la Universidad del Bío-Bío se encuentran principalmente en el rubro de la Administración Pública, en segundo lugar en las

empresas pertenecientes al rubro de Servicios Financieros y Empresariales, y por último en el rubro bancario, agropecuario y retail. La ubicación geográfica de los profesionales titulados, preferentemente se encuentra en la Región del Bío-Bío y la Región Metropolitana, predominante la estancia en la Octava Región, ya sea por motivos de cercanía familiar y la variada oferta que existe en dicha región. Por último se tiene que de los encuestados que afirmaron estar en un actual empleo, se puede apreciar el aumento en sus ingresos promedio mensuales, puesto que según los resultados muestran que el porcentaje mayor en las personas que afirmaban estar en su primer empleo se encontraban en el rango de “entre \$400.000 y \$749.999” en cambio las personas que afirman estar en un actual empleo, su ingreso promedio mensual se encuentra en gran porcentaje en los rangos “entre \$750.000 y \$1.499.999”

Para finalizar, en este estudio se pretende determinar la percepción de la formación de competencias entregadas por la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad del Bío-Bío sede Chillán a los profesionales titulados y su relación con la empleabilidad. Para esto en el instrumento se planteó una pregunta, la cual hace referencia acerca de cuál es el área de conocimiento en donde creen haber tenido mayor preparación por parte de la universidad hacia su formación, preguntándoseles en que área se sienten más y menos preparados los profesionales titulados. Según las respuestas obtenidas, el 30,6% afirmo encontrarse más preparado en área de Administración, el 18,2% en al área de Finanzas y el 12,4% dijo estar más preparado en el área de Recursos Humanos. En cambio en el 29,8% de los encuestados afirmo que en el área donde menos se siente preparado en el área de Ingles, 16,5% en el área de Planificación y Operaciones (Administración de la Producción) y 9,9% en el área de Matemáticas y Estadística.

Además se le pregunto a los encuestados el nivel de satisfacción laboral que poseen en la actualidad puesto la formación académica recibida juega un rol importante en la satisfacción que pueda poseer el profesional titulado, en donde y según las respuestas dirimidas por estos, se tiene que el 45,5% de los profesionales titulados tiene una satisfacción laboral Alta y un 9,1% afirmo tener una satisfacción laboral Muy Alta.

Bibliografía

1. Ann, M. L. (1998). Employability Skills Profile: What are Employers Looking for? . *Eric digest, ERIC*.
2. Bohle, S. L., & Rojas, L. P. (23 de Diciembre de 2007). *Analisis exploratorio de los planes de estudio deIngenieria Comercial en Chile*. Obtenido de Pensamiento y Gestión: <http://www.redalyc.org/pdf/646/64602303.pdf>
3. Feintuch. (1955). *Improving the employability and attitudes of "difficult-to-place" persons (Psychological monographs: general and applied)*.
4. Formichella-London. (2005). *Reflexiones acerca de la nocion de empleabilidad*. Obtenido de www.aaep.org.ar.
5. Gracó. (2008). Construir las competencias. ¿Es darle la espalda a los saberes? . *Red U. Revista de Docencia Universitaria*.
6. Grip, A. d., Loo, J. v., & Sanders, J. (2004). The Industry Employability Index: taking account of supply and demand characteristics. *International Labour Review*, Vol. 143.
7. Harvey, L. (1999). Employability: developing the relationship between higher education and employment. *Scarman House. Warwick University*.
8. Martinez, J. A. (2010). Espacio Europeo de Educacion Superior. *Cuadernos de educacion y desarrollo*.
9. Perrenoud. (2004). Diez Nuevas Competencias para enseñar. Barcelona.
10. Lantarón, B. (2014). *LA EMPLEABILIDAD EN LA UNIVERSIDAD ESPAÑOLA*. Journal for Educators, Teachers and Trainers: [http://www.ugr.es/~jett/pdf/Vol5\(2\)_020_jett_lantaron.pdf](http://www.ugr.es/~jett/pdf/Vol5(2)_020_jett_lantaron.pdf)
11. DYANE Versión 4 DISEÑO Y ANALISIS DE ENCUESTAS. Miguel Santesmases Mestre: <http://www.miguelsantesmases.com/linked/dyane%20versi%F3n%204%20-%20cap%EDtulo%201.pdf>
12. Pérez & Malvezzi. (2008). *EMPLEABILIDAD, CAMBIOS Y EXIGENCIAS PSICOSIACLES EN EL TRABAJO* Univ. Psychol,v.7 n.2 Bogotá: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1657-92672008000200002&script=sci_arttext&tlng=es

13. Araneda & Chamorro. (2004) *EMPLEABILIDAD DEL INGENIERO CIVIL INDUSTRIAL DE LA UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO* :
http://cybertesis.ubiobio.cl/tesis/2004/chamorro_j/html/index-frames.htm
14. Garcés Rodríguez, Carlos & Castillo Riquelme, Víctor (2104). *EMPLEABILIDAD, INGRESOS Y BRECHAS: UN ANALISIS COMPARATIVO DE LOS PROCESOS DE INSERCIÓN LABORAL EN CHILE*. La Plata:
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-88932014000100004&script=sci_arttext
15. Martínez González, J. (2011). *LA EMPLEABILIDAD: UNA COMPETENCIA PERSONAL Y UNA RESPONSABILIDAD SOCIAL*, en Contribuciones a las Ciencias Sociales: www.eumed.net/rev/cccss/15/
16. Hernández-Fernaud Estefanía, Ramos-Sapena Yeray, Negrín Fátima, Ruiz-de la Rosa Carmen Inés, Hernández Bernardo. (2011). *EMPLEABILIDAD PERCIBIDA Y AUTOEFICACIA PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO EN UNIVERSITARIOS*. Rev. psicol. trab. organ.: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622011000200005&lng=es
17. Gallom, Nancy Eliana, & Molina, Astrid Natalia. (2012). *LÍNEA DE BASE DEL PROGRAMA "PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA, INCLUSIÓN SOCIAL Y EMPLEABILIDAD EN JÓVENES"*. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-715X2012000100026&lng=en&tlng=es
18. Juan Pablo Gamboa Navarro. (2013) Valencia. "LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES COMO FACILITADORA DE LA OBTENCIÓN DE EMPLEOS DE CALIDAD" *Doctorado en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo*:
http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/34761/Tesis_JuanPabloGamboaNavarro_Final.pdf?sequence=1
19. José Alberto Martínez González. (2011). *LA EMPLEABILIDAD: UNA COMPETENCIA PERSONAL Y UNA RESPONSABILIDAD SOCIAL*. Escuela Universitaria de Turismo Iriarte de la ULL
<http://www.eumed.net/rev/cccss/15/jamg.html>

20. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Facultad de Administración de Empresas, Carrera Ingeniería Comercial:
http://www.espoch.edu.ec/Descargas/Pensum/INGENIERIA_COMERCIAL_d166b.pdf
21. López Bohle, Sergio; Paredes Rojas, Luis Análisis. (2007) exploratorio de los planes de estudio de Ingeniería Comercial en Chile Pensamiento & Gestión, núm. 23, pp. 58-71 Universidad del Norte Barranquilla Colombia:
<http://www.redalyc.org/pdf/646/64602303.pdf>
22. Mifuturo.cl MINISTERIO DE EDUCACIÓN , Gobierno de Chile, EMPLEABILIDAD E INGRESOS, ESTADÍSTICAS POR CARRERA:
<http://mifuturo.cl/index.php/futuro-laboral/buscador-por->
23. Ingeniería Comercial, Chillán. Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad del Bío-Bío. ADMISION:
[http://ubiobio.cl/admision/Ciencias_Empresariales/20/Ingenieria_Comercial_Chillán /](http://ubiobio.cl/admision/Ciencias_Empresariales/20/Ingenieria_Comercial_Chillán/)
24. Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. Obtenido de https://psicologiaysociologia.files.wordpress.com/2013/03/hernandez-fernandez-baptista-2006_metodologia-de-la-inves

ANEXOS

Anexo 1 Tablas de Resultados

Tabla N° 1

tiempo que duro la búsqueda del primer empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	menos de 1 mes	28	23,1	23,1	23,1
	entre 1 y 3 meses	38	31,4	31,4	54,5
	entre 3 y 6 meses	35	28,9	28,9	83,5
	entre 6 y 12 meses	13	10,7	10,7	94,2
	entre 12 y 18 meses	4	3,3	3,3	97,5
	no he encontrado trabajo	3	2,5	2,5	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Tabla N°2

Región en la que realizo su primer empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Región Metropolitana	25	20,7	21,2	21,2
	II Antofagasta	1	,8	,8	22,0
	IV Coquimbo	2	1,7	1,7	23,7
	V Valparaíso	2	1,7	1,7	25,4
	VI O'Higgins	2	1,7	1,7	27,1
	VII Maule	2	1,7	1,7	28,8
	VIII Biobío	77	63,6	65,3	94,1
	IX La Araucanía	3	2,5	2,5	96,6
	X Los Lagos	2	1,7	1,7	98,3
	XIV Los Ríos	2	1,7	1,7	100,0
	Total	118	97,5	100,0	
Perdidos	Sistema	3	2,5		
Total		121	100,0		

Tabla N°3

nivel jerárquico primer empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ejecutivo	27	22,3	22,9	22,9
	Jefe Departamento	11	9,1	9,3	32,2
	Operativo	39	32,2	33,1	65,3
	Consultor	11	9,1	9,3	74,6
	Subgerente de Área	3	2,5	2,5	77,1
	Independiente	5	4,1	4,2	81,4
	Asistente	11	9,1	9,3	90,7
	Analista	3	2,5	2,5	93,2
	Otro	8	6,6	6,8	100,0
	Total	118	97,5	100,0	
Perdidos	Sistema	3	2,5		
Total		121	100,0		

Tabla N° 4

tipo de contrato que alcanzo en su primer empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indefinidos	35	28,9	29,7	29,7
	Honorarios	33	27,3	28,0	57,6
	Temporal	46	38,0	39,0	96,6
	Independiente	4	3,3	3,4	100,0
	Total	118	97,5	100,0	
Perdidos	Sistema	3	2,5		
Total		121	100,0		

Tabla N° 5

sector donde fue empleado					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Público	45	37,2	38,1	38,1
	Privado	73	60,3	61,9	100,0
	Total	118	97,5	100,0	
Perdidos	Sistema	3	2,5		
Total		121	100,0		

Tabla N°6

rubro al que pertenece la empresa					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Administración Pública	39	32,2	33,1	33,1
	Minería	2	1,7	1,7	34,7
	Agropecuario	9	7,4	7,6	42,4
	Servicios Financieros y Empresariales	22	18,2	18,6	61,0
	Transportes y Comunicaciones	8	6,6	6,8	67,8
	Retail	9	7,4	7,6	75,4
	Bancario	5	4,1	4,2	79,7
	Automotriz	2	1,7	1,7	81,4
	Educación	4	3,3	3,4	84,7
	Otro	18	14,9	15,3	100,0
	Total	118	97,5	100,0	
	Perdidos	Sistema	3	2,5	
Total		121	100,0		

Tabla N° 7

renta líquida promedio de su primer empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Menos de \$400.000	7	5,8	5,9	5,9
	Entre \$400.000 y \$599.999	49	40,5	41,5	47,5
	Entre \$600.000 y \$749.999	36	29,8	30,5	78,0
	Entre \$750.000 y \$999.999	22	18,2	18,6	96,6
	Entre \$1.000.000 y \$1.499.999	4	3,3	3,4	100,0
	Total	118	97,5	100,0	
Perdidos	Sistema	3	2,5		
Total		121	100,0		

Tabla N° 8

cantidad de personas que trabajan en la empresa de su primer empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Pequeña Empresa	42	34,7	35,6	35,6
	Mediana Empresa	42	34,7	35,6	71,2
	Empresa grande	34	28,1	28,8	100,0
	Total	118	97,5	100,0	
Perdidos	Sistema	3	2,5		
Total		121	100,0		

Tabla N° 9

Estadísticos

personas a cargo en forma directa

N	Válidos	118
	Perdidos	3
Media		4,17
Mediana		,50
Moda		0
Desv. Típ.		9,474
Varianza		89,766
Mínimo		0
Máximo		70
Percentiles	10	,00
	70	3,30

Tabla N° 10

gestión para lograr su primer empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	de la Universidad	3	2,5	2,5	2,5
	Personal	98	81,0	83,1	85,6
	Familiar	13	10,7	11,0	96,6
	Otro	4	3,3	3,4	100,0
	Total	118	97,5	100,0	
Perdidos	Sistema	3	2,5		
Total		121	100,0		

Tabla N° 11

pregunta filtro: situación actual del titulado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Trabajando en mi primer empleo	53	43,8	43,8	43,8
	Trabajando en un actual empleo	43	35,5	35,5	79,3
	Cesante	25	20,7	20,7	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Tabla N° 12

Tabla de contingencia año termino carrera * pregunta filtro: situación actual del titulado

Recuento

		pregunta filtro: situación actual del titulado			Total
		Trabajando en mi primer empleo	Trabajando en un actual empleo	Cesante	
año termino carrera	2010	3	11	4	18
	2011	5	10	1	16
	2012	10	7	6	23
	2013	17	9	4	30
	2014	18	6	10	34
	Total	53	43	25	121

Tabla N° 13

tiempo que duro la búsqueda del actual empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	menos de 1 mes	16	13,2	37,2	37,2
	entre 1 y 3 meses	10	8,3	23,3	60,5
	entre 3 y 6 meses	9	7,4	20,9	81,4
	entre 6 y 12 meses	5	4,1	11,6	93,0
	entre 12 y 18 meses	3	2,5	7,0	100,0
	Total	43	35,5	100,0	
Perdidos	Sistema	78	64,5		
Total		121	100,0		

Tabla N° 14

Región en la que realizo su actual empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Región Metropolitana	17	14,0	39,5	39,5
	II Antofagasta	1	,8	2,3	41,9
	IV Coquimbo	1	,8	2,3	44,2
	V Valparaíso	1	,8	2,3	46,5
	VI O'Higgins	1	,8	2,3	48,8
	VIII Biobío	20	16,5	46,5	95,3
	IX La Araucanía	1	,8	2,3	97,7
	X Los Lagos	1	,8	2,3	100,0
	Total	43	35,5	100,0	
Perdidos	Sistema	78	64,5		
Total		121	100,0		

Tabla N° 15

nivel jerárquico actual empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ejecutivo	16	13,2	37,2	37,2
	Jefe Departamento	13	10,7	30,2	67,4
	Operativo	1	,8	2,3	69,8
	Consultor	3	2,5	7,0	76,7
	Subgerente de Área	5	4,1	11,6	88,4
	Independiente	1	,8	2,3	90,7
	Analista	2	1,7	4,7	95,3
	Otro	2	1,7	4,7	100,0
	Total	43	35,5	100,0	
Perdidos	Sistema	78	64,5		
Total		121	100,0		

Tabla N° 16

tipo de contrato que alcanzo en su actual empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indefinidos	35	28,9	81,4	81,4
	Honorarios	2	1,7	4,7	86,0
	Temporal	5	4,1	11,6	97,7
	Independiente	1	,8	2,3	100,0
	Total	43	35,5	100,0	
Perdidos	Sistema	78	64,5		
Total		121	100,0		

Tabla N° 17

sector donde fue empleado en su actual empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Público	15	12,4	34,9	34,9
	Privado	28	23,1	65,1	100,0
	Total	43	35,5	100,0	
Perdidos	Sistema	78	64,5		
Total		121	100,0		

Tabla N° 18

rubro al que pertenece la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Administración Pública	13	10,7	30,2	30,2
	Agropecuario	1	,8	2,3	32,6
	Servicios Financieros y Empresariales	10	8,3	23,3	55,8
	Transportes y Comunicaciones	3	2,5	7,0	62,8
	Retail	3	2,5	7,0	69,8
	Bancario	4	3,3	9,3	79,1
	Educación	2	1,7	4,7	83,7
	Otro	7	5,8	16,3	100,0
	Total	43	35,5	100,0	
	Perdidos	Sistema	78	64,5	
Total		121	100,0		

Tabla N° 19

renta líquida promedio de su actual empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Entre \$400.000 y \$599.999	4	3,3	9,3	9,3
	Entre \$600.000 y \$749.999	5	4,1	11,6	20,9
	Entre \$750.000 y \$999.999	20	16,5	46,5	67,4
	Entre \$1.000.000 y \$1.499.999	12	9,9	27,9	95,3
	Más de \$1.500.000	2	1,7	4,7	100,0
	Total	43	35,5	100,0	
Perdidos	Sistema	78	64,5		
Total		121	100,0		

Tabla N° 20

cantidad de personas que trabajan en la empresa de su primer empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Pequeña Empresa	8	6,6	18,6	18,6
	Mediana Empresa	17	14,0	39,5	58,1
	Empresa grande	18	14,9	41,9	100,0
	Total	43	35,5	100,0	
Perdidos	Sistema	78	64,5		
Total		121	100,0		

Tabla N° 21

Estadísticos

personas a cargo en forma directa

N	Válidos	43
	Perdidos	78
Media		11,19
Mediana		5,00
Moda		0
Desv. Típ.		17,564
Varianza		308,488
Mínimo		0
Máximo		90
Percentiles	10	,00
	70	10,00

Tabla N° 22

Formulación y Evaluación de Proyectos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco Preparado	22	18,2	18,2	18,2
	Preparado	89	73,6	73,6	91,7
	Muy Preparado	10	8,3	8,3	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Tabla N° 23

Matemáticas y Estadística Predictiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No Preparado	2	1,7	1,7	1,7
	Poco Preparado	29	24,0	24,0	25,6
	Preparado	73	60,3	60,3	86,0
	Muy Preparado	17	14,0	14,0	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Tabla N° 24

Planificación y Operaciones (Administración de la Producción)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No Preparado	3	2,5	2,5	2,5
	Poco Preparado	42	34,7	34,7	37,2
	Preparado	70	57,9	57,9	95,0
	Muy Preparado	6	5,0	5,0	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Tabla N° 25

Finanzas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No Preparado	2	1,7	1,7	1,7
	Poco Preparado	33	27,3	27,5	29,2
	Preparado	70	57,9	58,3	87,5
	Muy Preparado	15	12,4	12,5	100,0
	Total	120	99,2	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,8		
Total		121	100,0		

Tabla N° 26

Macroeconomía y Microeconomía

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No Preparado	2	1,7	1,7	1,7
	Poco Preparado	21	17,4	17,5	19,2
	Preparado	85	70,2	70,8	90,0
	Muy Preparado	12	9,9	10,0	100,0
	Total	120	99,2	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,8		
Total		121	100,0		

Tabla N° 27

		Marketing			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No Preparado	1	,8	,8	,8
	Poco Preparado	28	23,1	23,3	24,2
	Preparado	70	57,9	58,3	82,5
	Muy Preparado	21	17,4	17,5	100,0
	Total	120	99,2	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,8		
Total		121	100,0		

Tabla N° 28

		Recursos Humanos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco Preparado	11	9,1	9,2	9,2
	Preparado	81	66,9	67,5	76,7
	Muy Preparado	28	23,1	23,3	100,0
	Total	120	99,2	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,8		
Total		121	100,0		

Tabla N° 29

		Costos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No Preparado	3	2,5	2,5	2,5
	Poco Preparado	40	33,1	33,1	35,5
	Preparado	67	55,4	55,4	90,9
	Muy Preparado	11	9,1	9,1	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Tabla N° 30

		Administración			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No Preparado	1	,8	,8	,8
	Poco Preparado	2	1,7	1,7	2,5
	Preparado	67	55,4	55,4	57,9
	Muy Preparado	51	42,1	42,1	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Tabla N° 31

		Sistemas de Información y manejo de PC			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No Preparado	12	9,9	10,0	10,0
	Poco Preparado	25	20,7	20,8	30,8
	Preparado	72	59,5	60,0	90,8
	Muy Preparado	11	9,1	9,2	100,0
	Total	120	99,2	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,8		
Total		121	100,0		

Tabla N° 32

		Manejo de Idiomas			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No Preparado	28	23,1	23,1	23,1
	Poco Preparado	38	31,4	31,4	54,5
	Preparado	51	42,1	42,1	96,7
	Muy Preparado	4	3,3	3,3	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Tabla N° 33

área de conocimiento que se encuentre más preparado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Proyectos	9	7,4	7,4	7,4
	Matemáticas y Estadística	5	4,1	4,1	11,6
	Finanzas	22	18,2	18,2	29,8
	Macro y Micro	6	5,0	5,0	34,7
	Marketing	10	8,3	8,3	43,0
	RRHH	15	12,4	12,4	55,4
	Costos	2	1,7	1,7	57,0
	Administración	37	30,6	30,6	87,6
	Planificación y Operaciones	2	1,7	1,7	89,3
	Sistemas	1	,8	,8	90,1
	Control de Gestión	12	9,9	9,9	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Tabla N° 34

área de conocimiento que se encuentre menos preparado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Proyectos	7	5,8	5,8	5,8
	Matemáticas y Estadística	12	9,9	9,9	15,7
	Finanzas	11	9,1	9,1	24,8
	Macro y Micro	3	2,5	2,5	27,3
	Marketing	7	5,8	5,8	33,1
	RRHH	3	2,5	2,5	35,5
	Costos	11	9,1	9,1	44,6
	Administración	1	,8	,8	45,5
	Planificación y Operaciones	20	16,5	16,5	62,0
	Sistemas	7	5,8	5,8	67,8
	Idiomas	36	29,8	29,8	97,5
	Control de Gestión	3	2,5	2,5	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Tabla N° 35

Trabajo en Equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco Preparado	3	2,5	2,5	2,5
	Preparado	69	57,0	57,0	59,5
	Muy Preparado	49	40,5	40,5	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Tabla N° 36

Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No Preparado	1	,8	,8	,8
	Poco Preparado	9	7,4	7,4	8,3
	Preparado	68	56,2	56,2	64,5
	Muy Preparado	43	35,5	35,5	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Tabla N° 37

Adapt_Cambio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco Preparado	15	12,4	12,4	12,4
	Preparado	60	49,6	49,6	62,0
	Muy Preparado	46	38,0	38,0	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Tabla N° 38

		Solucionar Probl			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No Preparado	1	,8	,8	,8
	Poco Preparado	7	5,8	5,8	6,6
	Preparado	76	62,8	62,8	69,4
	Muy Preparado	37	30,6	30,6	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Tabla N° 39

		Liderazgo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No Preparado	1	,8	,8	,8
	Poco Preparado	16	13,2	13,2	14,0
	Preparado	66	54,5	54,5	68,6
	Muy Preparado	38	31,4	31,4	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Tabla N° 40

		Emprendedora			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No Preparado	5	4,1	4,1	4,1
	Poco Preparado	30	24,8	24,8	28,9
	Preparado	57	47,1	47,1	76,0
	Muy Preparado	29	24,0	24,0	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Tabla N° 41

		Negociación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No Preparado	5	4,1	4,1	4,1
	Poco Preparado	24	19,8	19,8	24,0
	Preparado	63	52,1	52,1	76,0
	Muy Preparado	29	24,0	24,0	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Tabla N° 42

		Valores_E_P			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No Preparado	1	,8	,8	,8
	Poco Preparado	3	2,5	2,5	3,3
	Preparado	55	45,5	45,5	48,8
	Muy Preparado	62	51,2	51,2	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Tabla N° 43

		Toma_Decisiones			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No Preparado	1	,8	,8	,8
	Poco Preparado	11	9,1	9,1	9,9
	Preparado	68	56,2	56,2	66,1
	Muy Preparado	41	33,9	33,9	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Tabla N° 44

		Manejo Idiomas			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No Preparado	32	26,4	26,4	26,4
	Poco Preparado	34	28,1	28,1	54,5
	Preparado	41	33,9	33,9	88,4
	Muy Preparado	14	11,6	11,6	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Tabla N° 45

		Análisis			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco Preparado	9	7,4	7,4	7,4
	Preparado	80	66,1	66,1	73,6
	Muy Preparado	32	26,4	26,4	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Tabla N° 46

		Manejo Relaciones			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No Preparado	1	,8	,8	,8
	Poco Preparado	10	8,3	8,3	9,1
	Preparado	65	53,7	53,7	62,8
	Muy Preparado	45	37,2	37,2	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Tabla N° 47

Creatividad I

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No Preparado	4	3,3	3,3	3,3
	Poco Preparado	26	21,5	21,5	24,8
	Preparado	65	53,7	53,7	78,5
	Muy Preparado	26	21,5	21,5	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Tabla N° 48

la relación que existe entre el trabajo realizado y la carrera estudiada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy Baja	5	4,1	4,1	4,1
	Baja	4	3,3	3,3	7,4
	Mediana	42	34,7	34,7	42,1
	Alta	56	46,3	46,3	88,4
	Muy Alta	14	11,6	11,6	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Tabla N° 49

grado de satisfacción laboral que posee el titulado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy Baja	3	2,5	2,5	2,5
	Baja	13	10,7	10,7	13,2
	Mediana	39	32,2	32,2	45,5
	Alta	55	45,5	45,5	90,9
	Muy Alta	11	9,1	9,1	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Tabla N° 50

en caso de existir una baja o muy baja satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos		105	86,8	86,8	86,8
	aspectos personales	13	10,7	10,7	97,5
	Deficiencias en la formación	3	2,5	2,5	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Tabla N° 51

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
relación, en la actualidad, entre el titulado y la universidad * en caso de existir alguna relación entre el titulado y la universidad	21	17,4%	100	82,6%	121	100,0%

Tabla de contingencia relación, en la actualidad, entre el titulado y la universidad * en caso de existir alguna relación entre el titulado y la universidad

	en caso de existir alguna relación entre el titulado y la universidad						Total
	prácticas y/o proyectos	estudios de perfeccionamiento	relación laboral	relación personal	Otro		
relación, en la actualidad, entre el titulado y la universidad	Si Recuento % dentro de relación, en la actualidad, entre el titulado y la universidad	1 4,8%	11 52,4%	4 19,0%	3 14,3%	2 9,5%	21 100,0%
	% dentro de en caso de existir alguna relación entre el titulado y la universidad	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total	Recuento % dentro de relación, en la actualidad, entre el titulado y la universidad	1 4,8%	11 52,4%	4 19,0%	3 14,3%	2 9,5%	21 100,0%

Tabla de contingencia relación, en la actualidad, entre el titulado y la universidad * en caso de existir alguna relación entre el titulado y la universidad

			en caso de existir alguna relación entre el titulado y la universidad					Total
			prácticas y/o proyectos	estudios de perfeccionamiento	relación laboral	relación personal	Otro	
relación, en la actualidad, entre el titulado y la universidad	Si	Recuento	1	11	4	3	2	21
		% dentro de relación, en la actualidad, entre el titulado y la universidad	4,8%	52,4%	19,0%	14,3%	9,5%	100,0%
		% dentro de en caso de existir alguna relación entre el titulado y la universidad	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	1	11	4	3	2	21
		% dentro de relación, en la actualidad, entre el titulado y la universidad	4,8%	52,4%	19,0%	14,3%	9,5%	100,0%
		% dentro de en caso de existir alguna relación entre el titulado y la universidad	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla N° 52

Tabla de contingencia si tuviera la posibilidad. ¿Estudiaría la misma carrera? * Si tuviera la posibilidad. ¿Estudiaría en la misma Universidad?

			Si tuviera la posibilidad. ¿Estudiaría en la misma Universidad?		Total
			Si	No	
Si tuviera la posibilidad. ¿Estudiaría la misma carrera?	Si	Recuento	77	17	94
		% dentro de si tuviera la posibilidad. ¿Estudiaría la misma carrera?	81,9%	18,1%	100,0%
		% dentro de si tuviera la posibilidad. ¿Estudiaría en la misma Universidad?	81,1%	68,0%	78,3%
	No	Recuento	18	8	26
		% dentro de si tuviera la posibilidad. ¿Estudiaría la misma carrera?	69,2%	30,8%	100,0%
		% dentro de si tuviera la posibilidad. ¿Estudiaría en la misma Universidad?	18,9%	32,0%	21,7%
Total	Recuento	95	25	120	
	% dentro de si tuviera la posibilidad. ¿Estudiaría la misma carrera?	79,2%	20,8%	100,0%	
	% dentro de si tuviera la posibilidad. ¿Estudiaría en la misma Universidad?	100,0%	100,0%	100,0%	

Tabla N° 53

Estadísticos				
		evaluación teórica	evaluación practica	capacidades, habilidades y competencias al momento de salir de la carrera
N	Válidos	121	121	121
	Perdidos	0	0	0
	Media	5,77	4,60	5,06
	Mediana	6,00	5,00	5,00
	Moda	6	5	5
	Desv. tít.	,873	1,351	1,286
	Varianza	,763	1,826	1,655
	Mínimo	2	1	1
	Máximo	7	7	7
Percentiles	70	6,00	5,00	6,00

Tabla N° 54

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,719 ^a	4	,030
Razón de verosimilitudes	15,079	4	,005
Asociación lineal por lineal	,194	1	,660
N de casos válidos	86		

Tabla N° 55

Tabla de contingencia año inicio carrera * año termino carrera

Recuento		año termino carrera					Total
		2010	2011	2012	2013	2014	
año inicio carrera	2004	9	0	1	0	0	10
	2005	9	7	1	0	0	17
	2006	0	6	6	5	1	18
	2007	0	3	12	9	0	24
	2008	0	0	3	16	4	23
	2009	0	0	0	0	29	29
Total		18	16	23	30	34	121

Tabla N° 56

Tabla de contingencia pregunta filtro: situación actual del titulado * año termino carrera

Recuento		año termino carrera					Total
		2010	2011	2012	2013	2014	
pregunta filtro:	Trabajando en mi primer empleo	3	5	10	17	18	53
situación actual del titulado	Trabajando en un actual empleo	11	10	7	9	6	43
	Cesante	4	1	6	4	10	25
Total		18	16	23	30	34	121

Tabla N° 57

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		tiempo que duro la búsqueda del actual empleo
N		43
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,28
	Desviación típica	1,278
Diferencias más extremas	Absoluta	,214
	Positiva	,214
	Negativa	-,159
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,400
Sig. asintót. (bilateral)		,040

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Tabla N° 58

Prueba para una muestra						
	Valor de prueba = 3					
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
					Inferior	Superior
Formulación y Evaluación de Proyectos	- 2,153	120	,033	-,099	-,19	-,01
Matemáticas y Estadística Predictiva	- 2,212	120	,029	-,132	-,25	-,01
Planificación y Operaciones (Administración de la Producción)	- 6,206	120	,000	-,347	-,46	-,24
Finanzas	- 3,039	119	,003	-,183	-,30	-,06
Macroeconomía y Microeconomía	- 2,057	119	,042	-,108	-,21	,00
Marketing	- 1,239	119	,218	-,075	-,19	,04
Recursos Humanos	2,799	119	,006	,142	,04	,24
Costos	- 4,793	120	,000	-,289	-,41	-,17
Administración	7,520	120	,000	,388	,29	,49
Sistemas de Información y manejo de PC	- 4,461	119	,000	-,317	-,46	-,18
Manejo de Idiomas	- 9,606	120	,000	-,744	-,90	-,59
Control de Gestión	-,276	120	,783	-,017	-,13	,10

Tabla N° 59

Prueba para una muestra						
	Valor de prueba = 3					
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
					Inferior	Superior
Trabajo_Equipo	7,798	120	,000	,380	,28	,48
Comunicacion	4,622	120	,000	,264	,15	,38
Adapt_Cambio	4,238	120	,000	,256	,14	,38
Solucionar_Probl	4,327	120	,000	,231	,13	,34
Liderazgo	2,693	120	,008	,165	,04	,29
Emprendedora	-1,240	120	,217	-,091	-,24	,05
Negociacion	-,584	120	,561	-,041	-,18	,10
Valores_E_P	8,743	120	,000	,471	,36	,58
Toma_Decisiones	3,962	120	,000	,231	,12	,35
Manejo_Idiomas	-7,711	120	,000	-,694	-,87	-,52
Analisis	3,785	120	,000	,190	,09	,29
Manejo_Relaciones	4,648	120	,000	,273	,16	,39
Creatividad_I	-,970	120	,334	-,066	-,20	,07

Anexo 2 Gráficos de Resultados

Gráfico N° 1

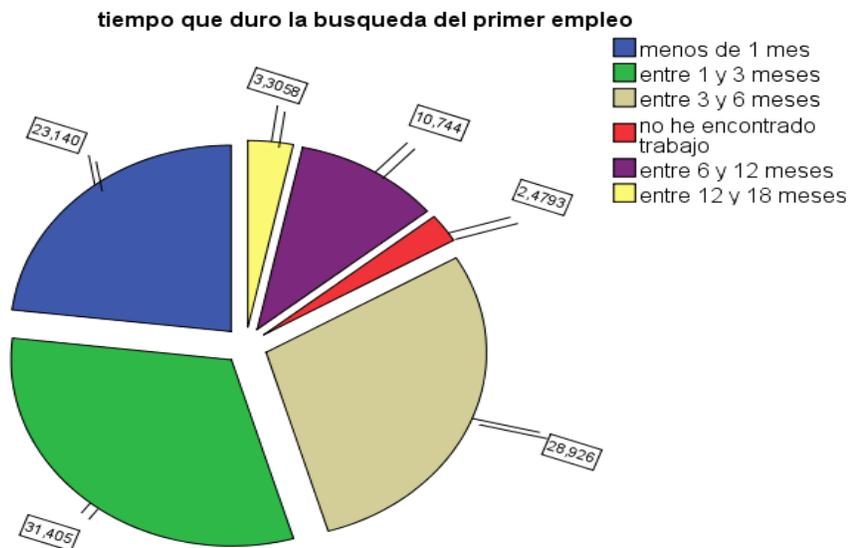


Grafico N° 2

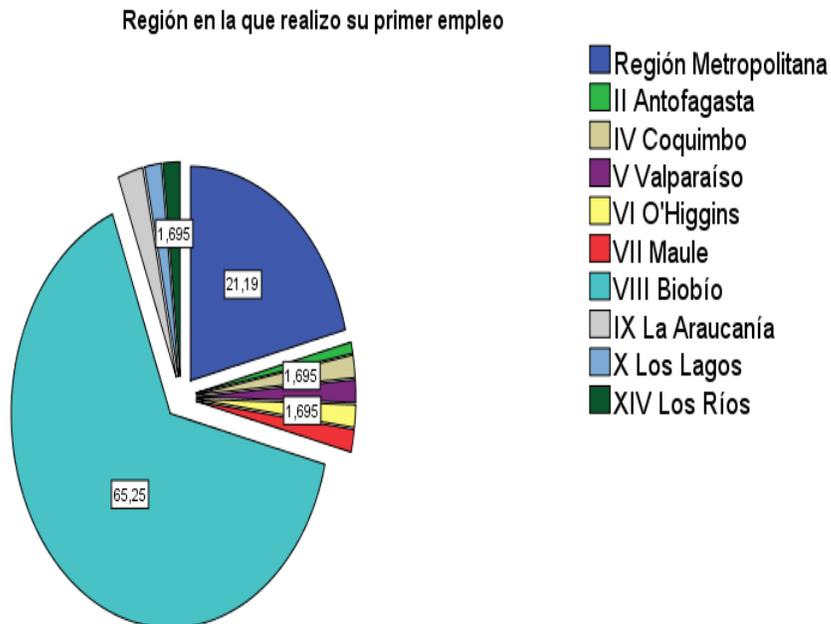


Grafico N° 3

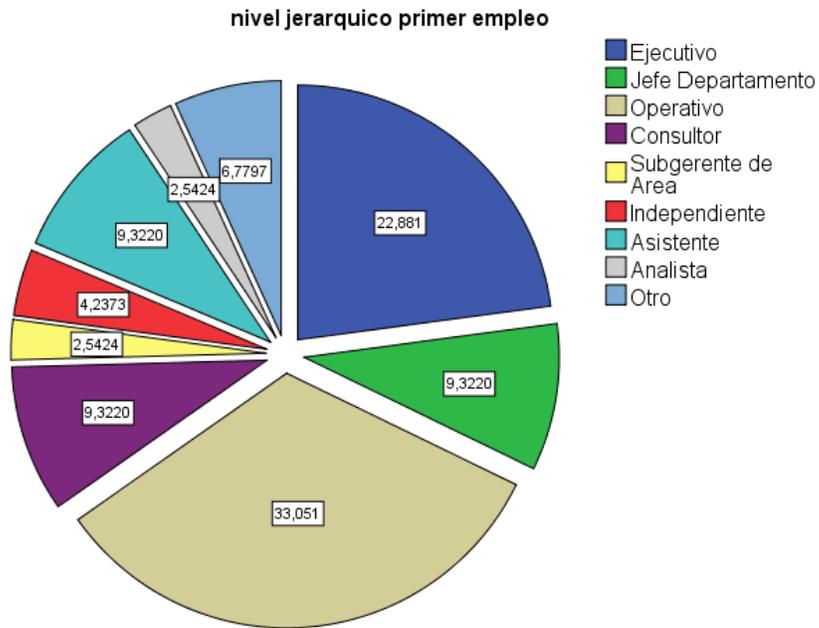


Grafico N° 4

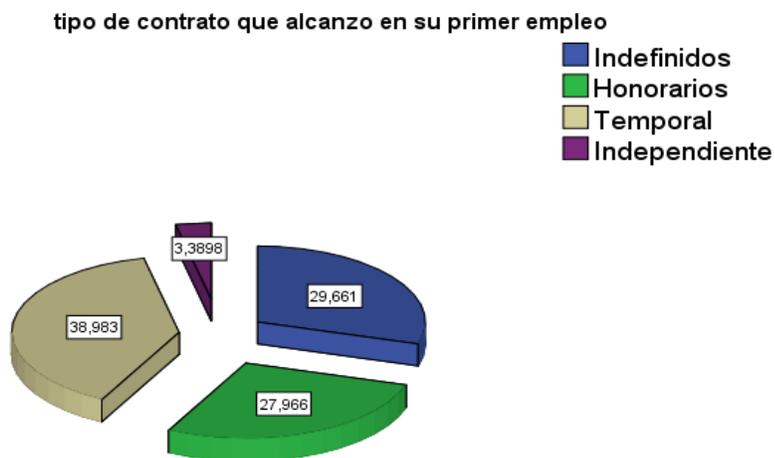


Grafico N° 5

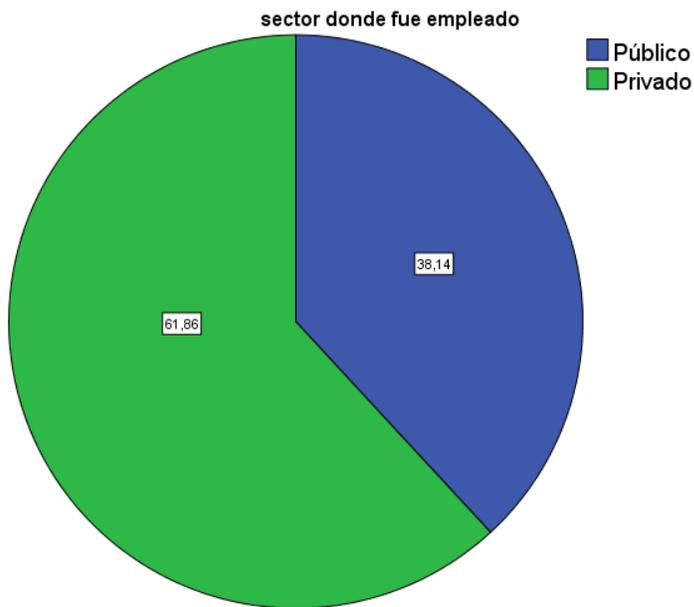


Grafico N° 6

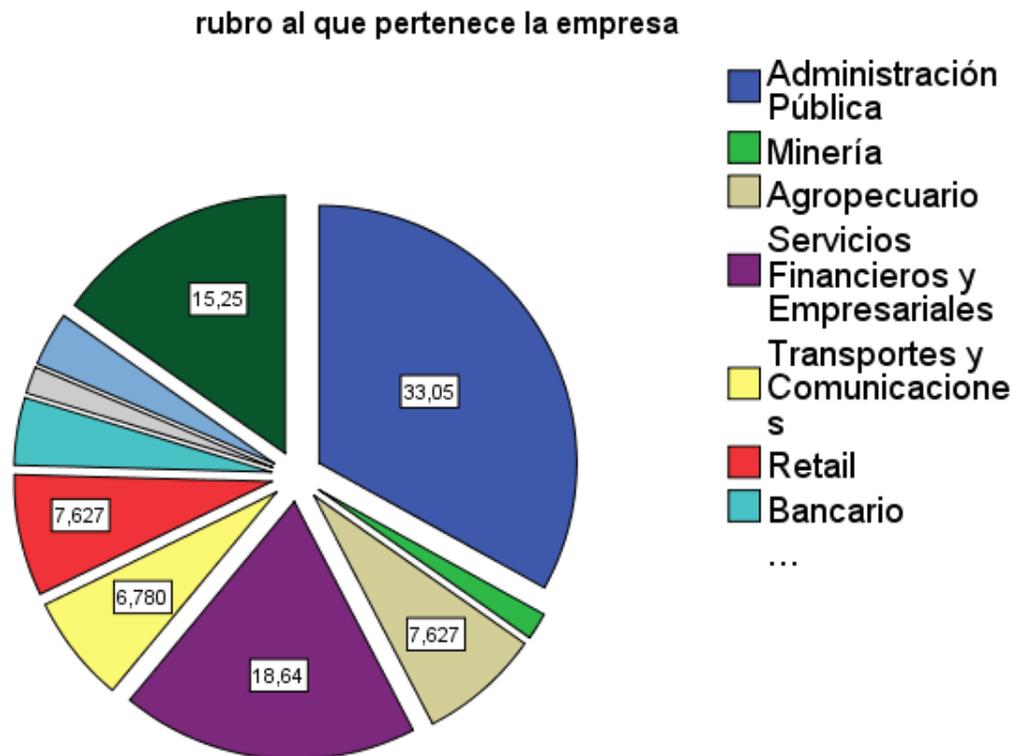


Grafico N° 7

rental liquida promedio de su primer empleo

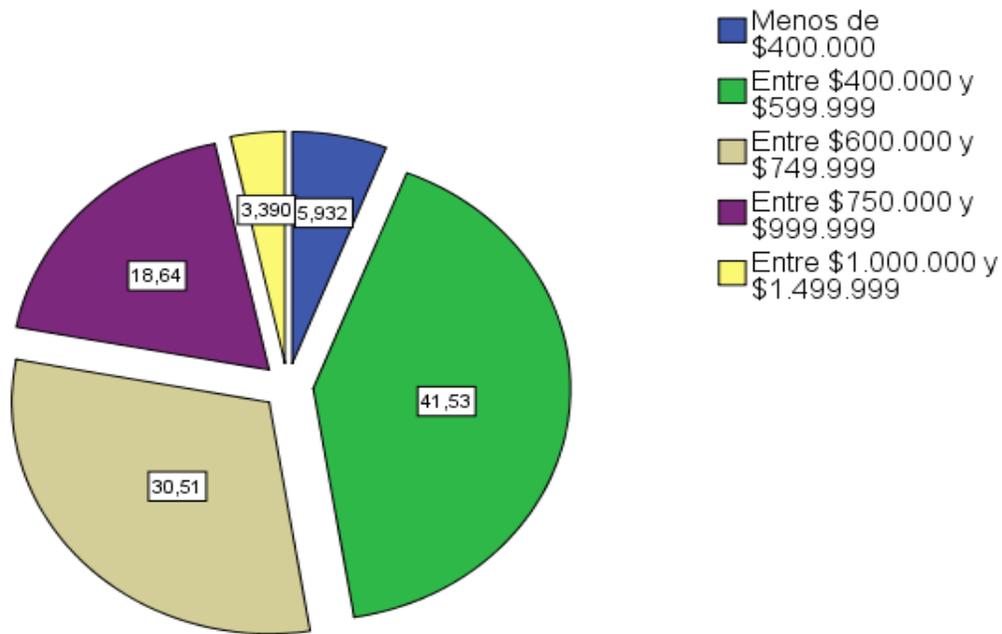


Grafico N°8

cantidad de personas que trabajan en la empresa de su primer empleo

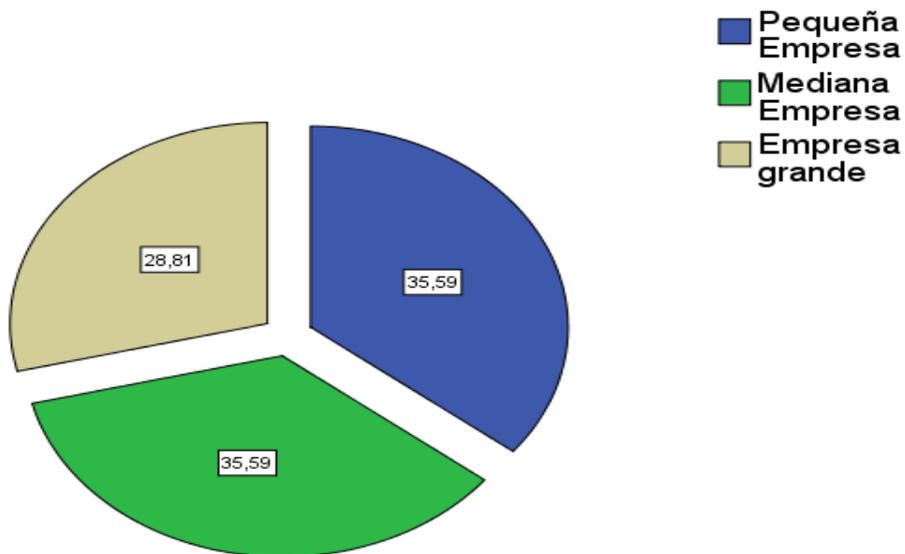


Grafico N° 9

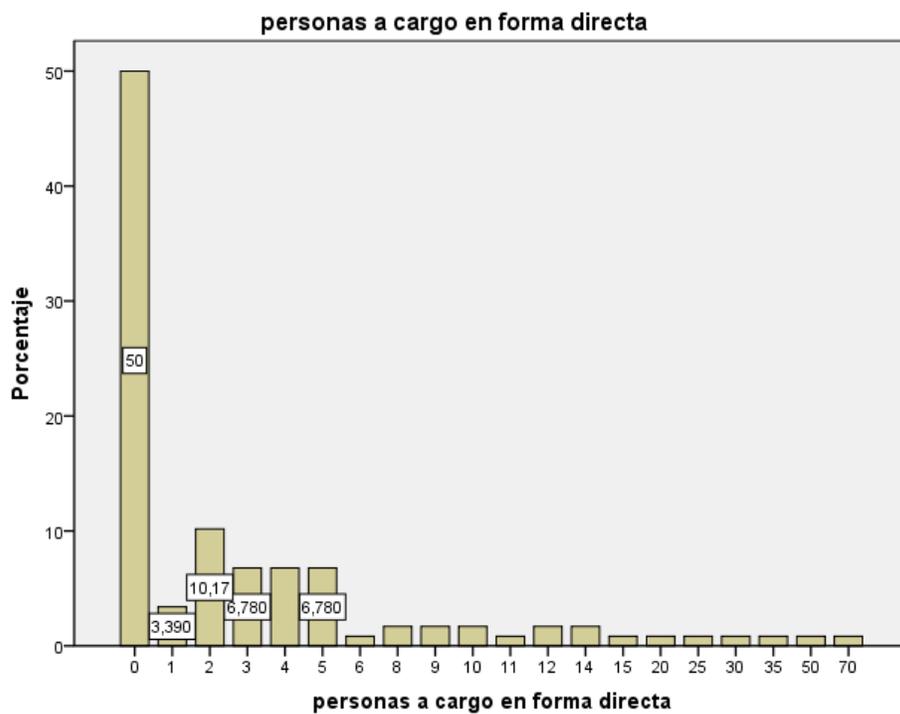


Grafico N° 10

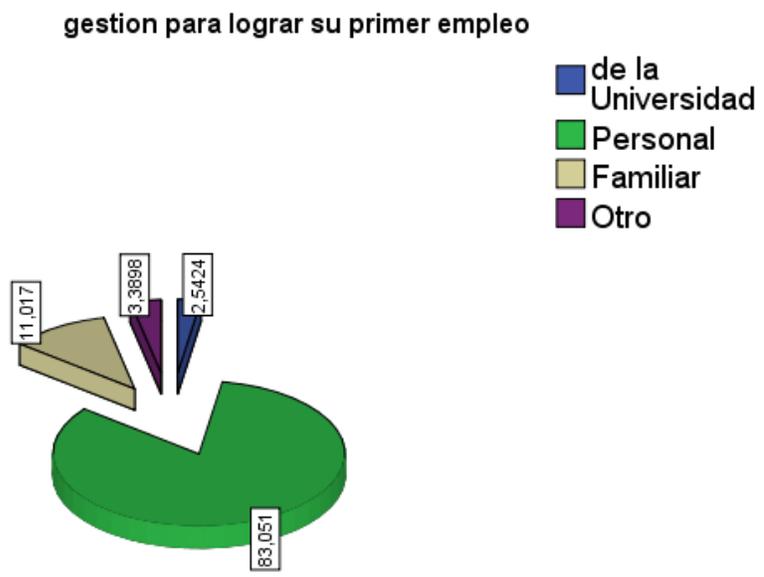


Grafico N° 11

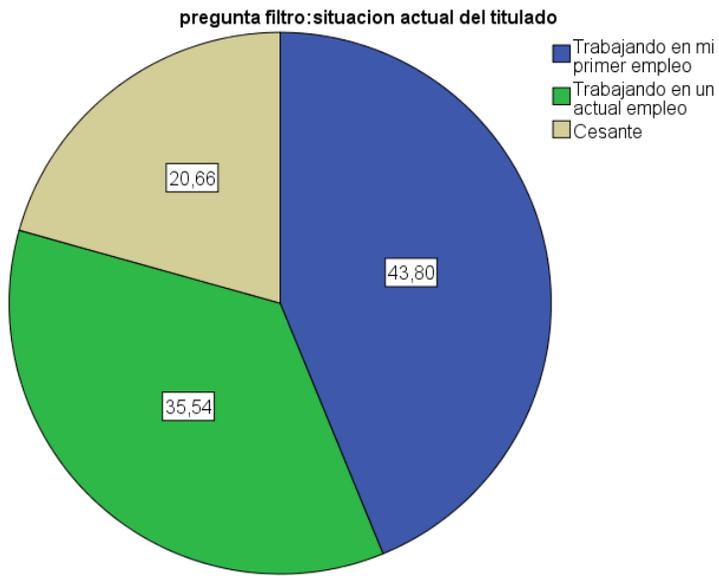


Grafico N° 12

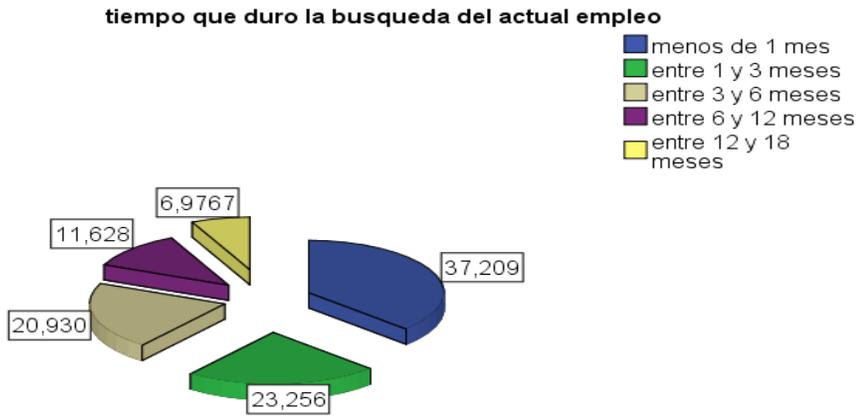


Grafico N° 13

Región en la que realizo su actual empleo

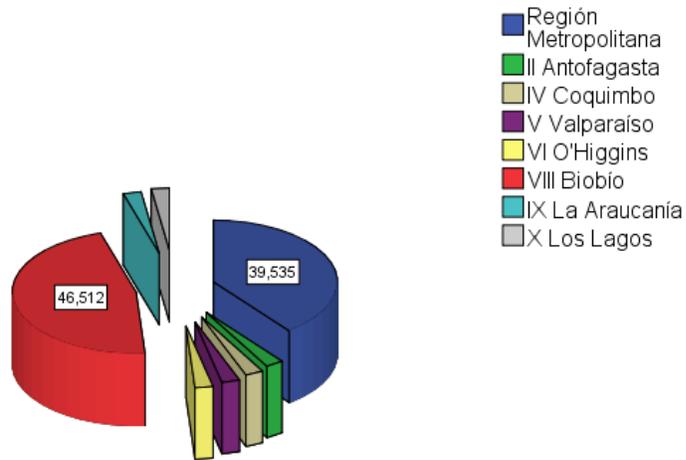


Grafico N° 14

nivel jerarquico actual empleo

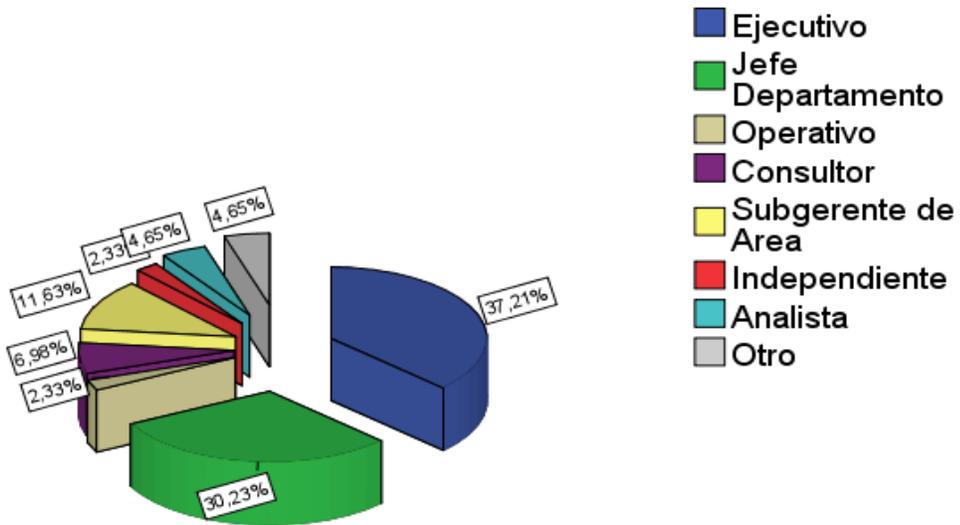


Grafico N° 15

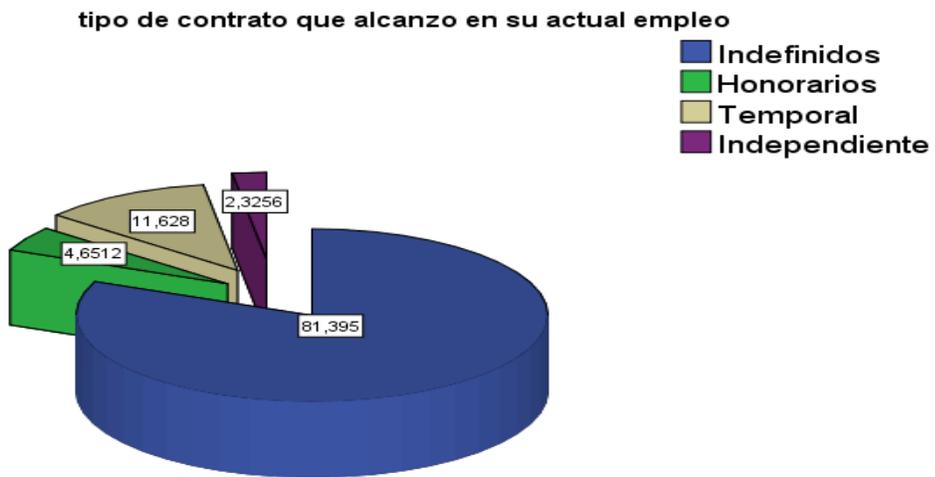


Grafico N° 16

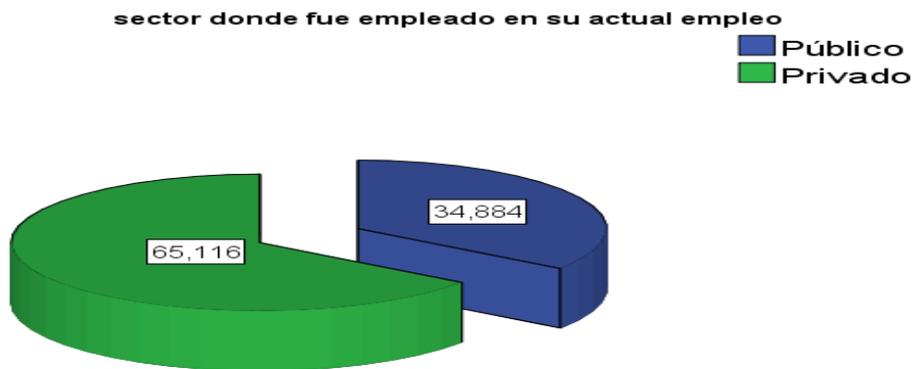


Gráfico N° 17

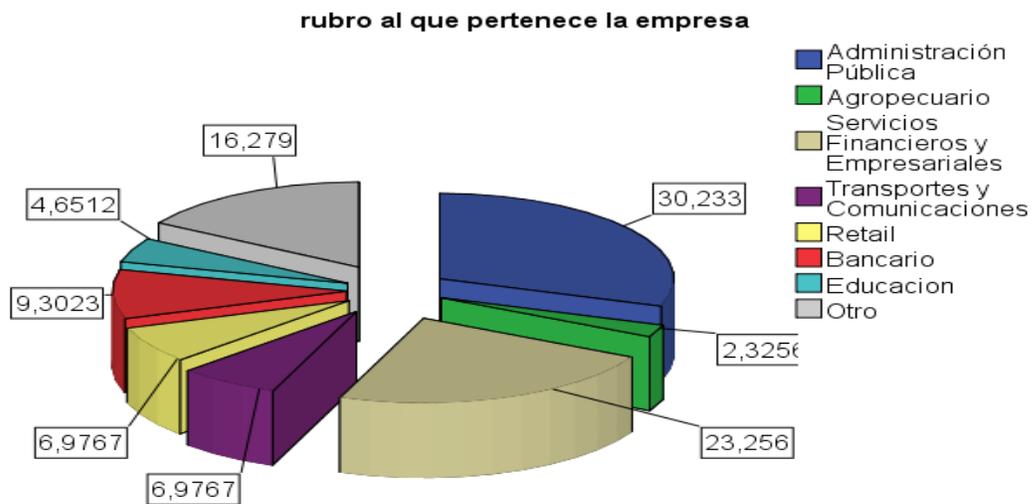


Gráfico N° 18

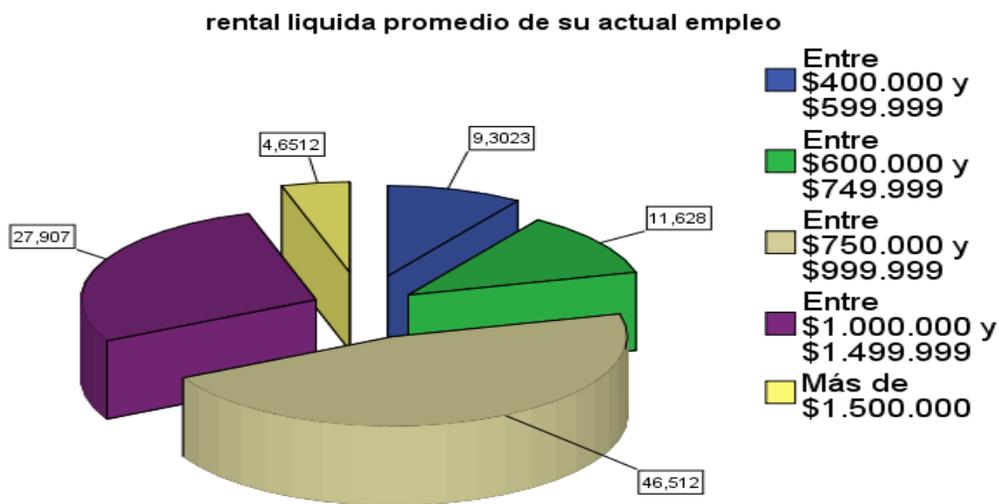


Gráfico N° 19

cantidad de personas que trabajan en la empresa de su primer empleo

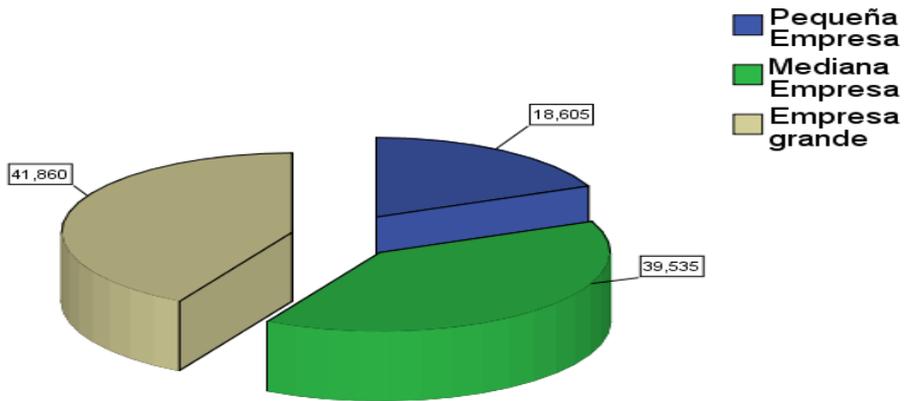


Gráfico N° 20

personas a cargo en forma directa

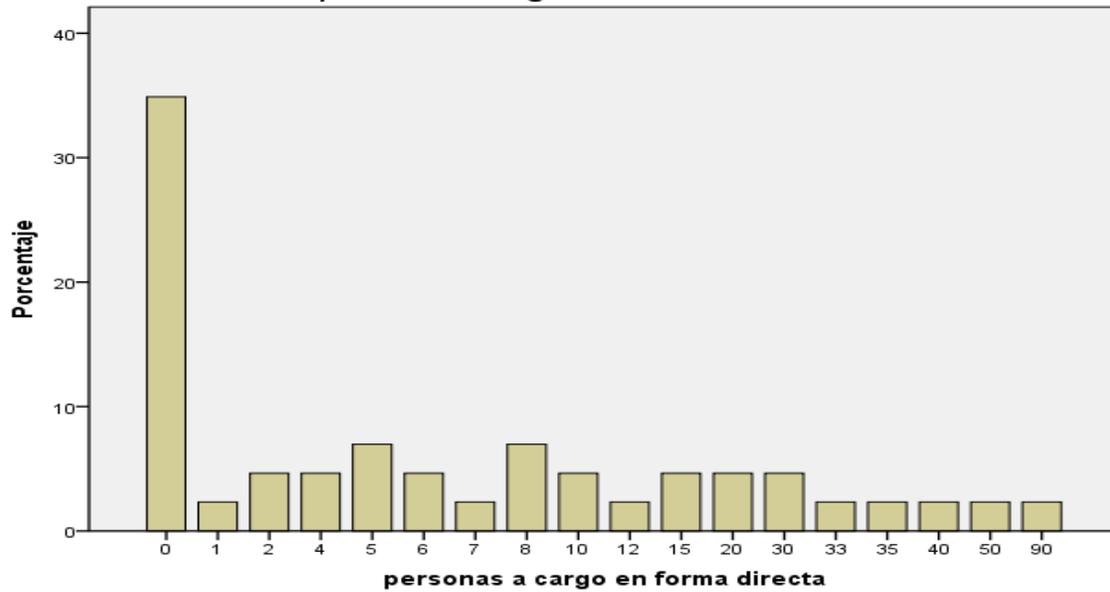


Gráfico N° 21

area de conocimiento que se encuentre más preparado

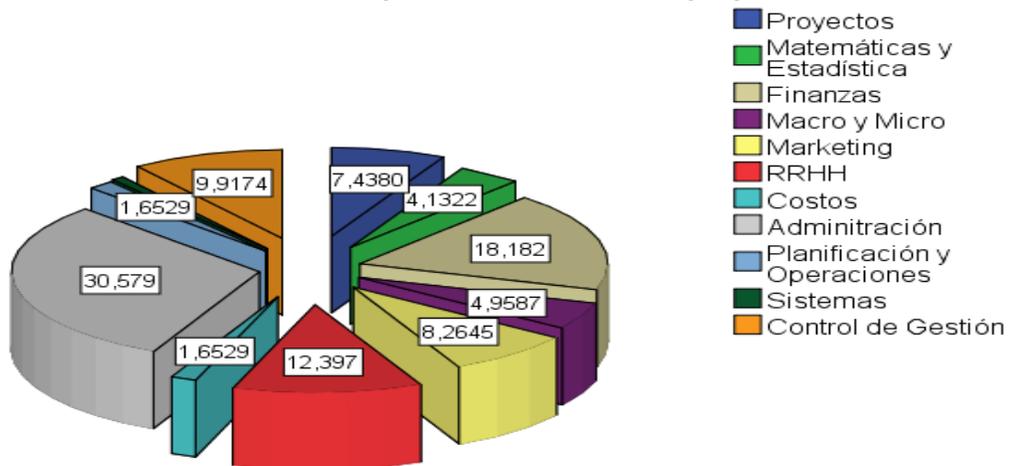


Gráfico N° 22

area de conocimiento que se encuentre menos preparado

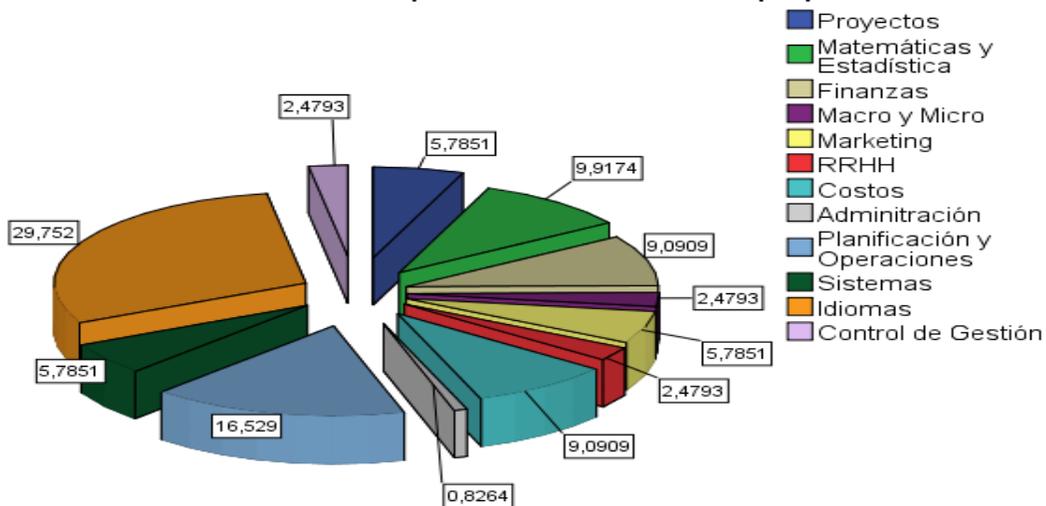


Gráfico N° 23

la relacion que existe entre el trabajo realizado y la carrera estudiada

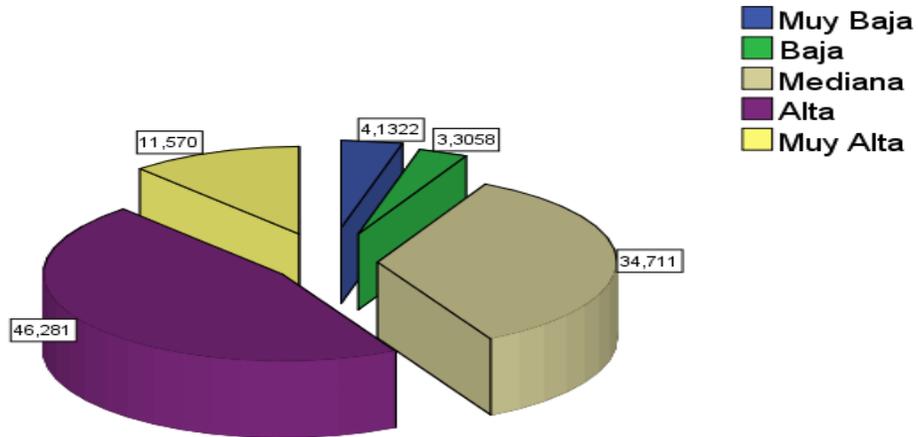


Gráfico N° 24

grado de satisfaccion laboral que posee el titulado

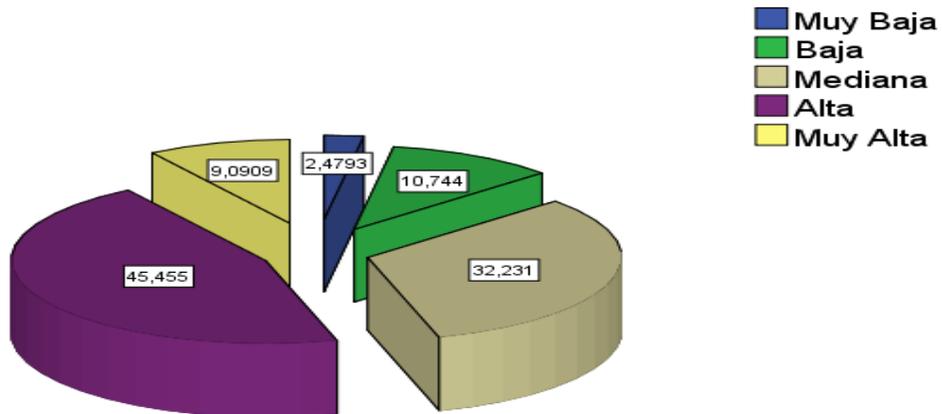


Gráfico N° 25

en caso de existir una baja o muy baja satisfaccion laboral

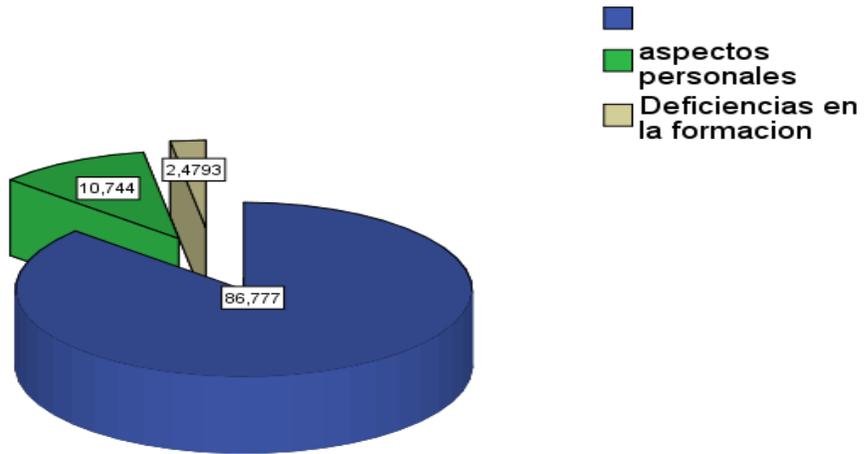


Gráfico N° 26

el grado de interes por parte del titulado de mantener dicha relacion conn la universidad

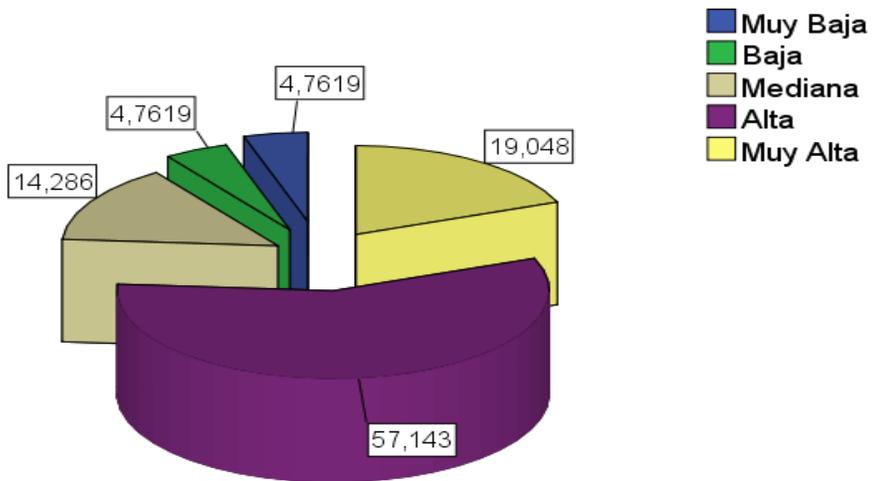


Gráfico N° 27

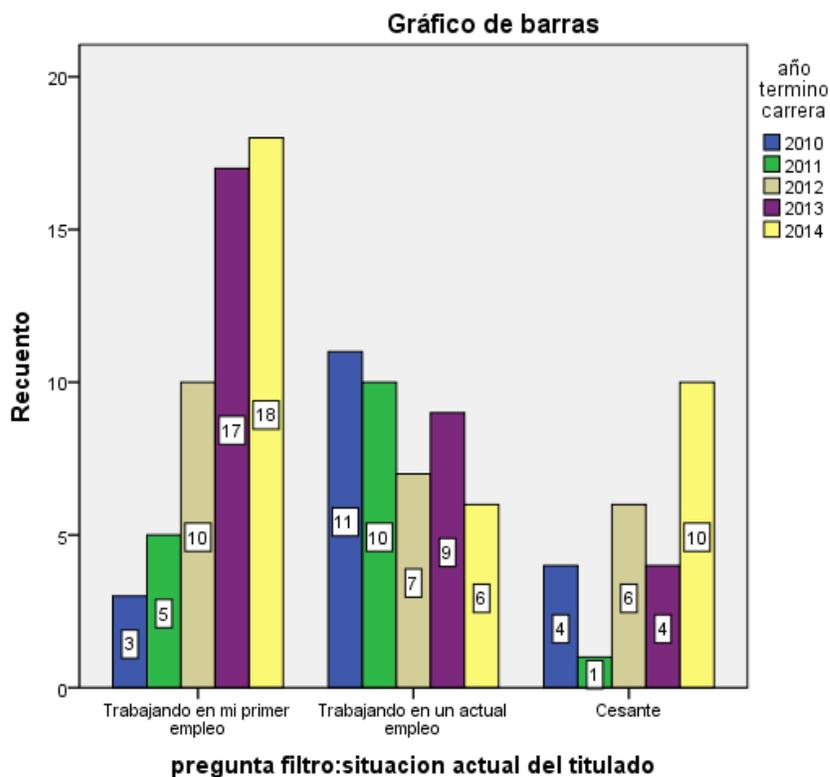
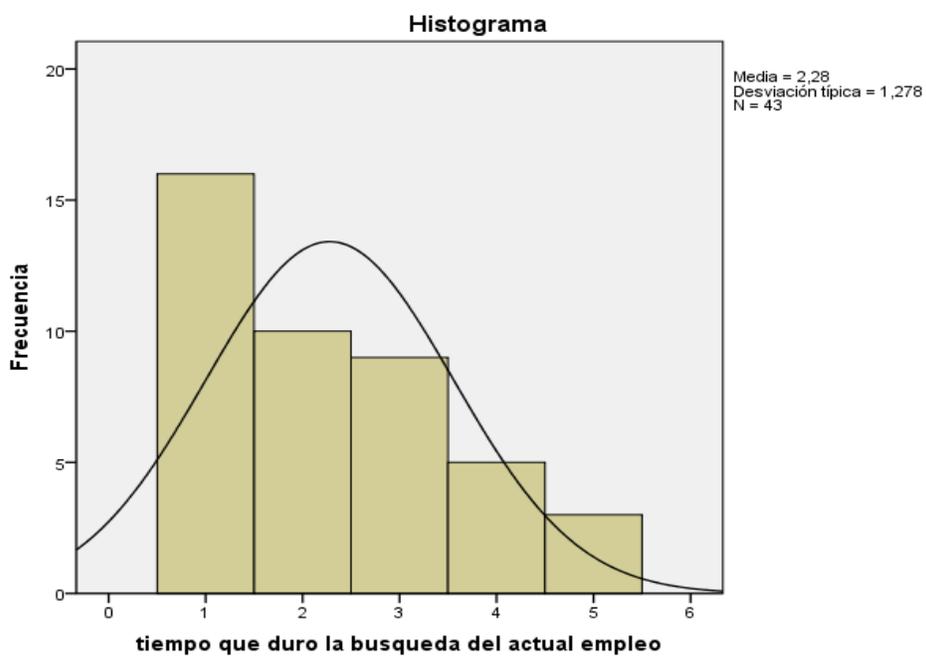


Gráfico N° 28



Anexo 3 Opiniones de los Profesionales Titulados

Si selecciona la opción "NO", especifique la carrera y/o universidad y por qué

- ✓ “La verdad que estudiaría otra carrera, relacionada con el área de la Salud, como Enfermería, medicina o Psicología.”
- ✓ “Medicina porque ese era mi sueño frustrado”
- ✓ “Ingeniería Civil Industrial ha despertado mayor interés en mi al trabajar en un empresa de Ingeniería e Equipos Eléctricos”
- ✓ “INFORMATICA O ING. CIVIL. MAYOR OPORTUNIDADES DE TRABAJO”.
- ✓ “Ingeniería civil Industrial”
- ✓ “Cambiaría de Universidad porque, cuando yo estudie, la misma carrera en otra sede era completamente distinta a la impartida en Chillán. Viendo distintas mallas curriculares en otras universidades se nota la deficiencia que existía en la preparación que entregaba la sede”
- ✓ “Alguna carrera con mayor requerimiento y menos competencia en la región”
- ✓ “Cocina Internacional, en Culinary”
- ✓ “Enfermería en la misma universidad, solo porque era la carrera que quería estudiar desde un principio. Luego de esta volvería a estudiar la misma carrera”.
- ✓ “Enfermería, por su alta empleabilidad”
- ✓ “Elegiría la universidad de Concepción, pues existen más oportunidades prácticas y se trabaja en terreno no sólo en el aula de clases, además los profesores ayudan a los estudiantes a encontrar trabajo luego del egreso”
- ✓ “Siento que a nivel de conocimientos y habilidades la UBB no tiene grandes falencias, pero en términos de vinculación con el medio y acercamiento a la realidad laboral si tiene una debilidad. Por lo anterior elegiría una Universidad con mayor grado de madurez en ese aspecto”
- ✓ “Universidad de concepción por su prestigio”
- ✓ “Universidad de Concepción / tienen Ramos que me interesarían mas
- ✓ Ingeniería Civil Informática, porque hay trabajo rápido y bien remunerado”
- ✓ No creo que sea una malla competitiva en respecto a otras mallas, a mi parecer poca exigencia, mucha facilidad para "pasar" el ramo, en el tema del idioma inglés, es prácticamente básico en todos sus 6 niveles, es por esto que preferiría estudiar

Ingeniería Comercial en una Universidad perteneciente al Consejo de Rectores pero que muestre un mayor nivel de exigencia para sus alumnos, ya que así se fomenta ser más independiente en el autoaprendizaje

- ✓ “Lamentablemente la Universidad del Bío-Bío no tiene peso como marca acá en la capital. Inclusive INACAP es más reconocida”
- ✓ “Una carrera relacionada con la agricultura. Porque es un tema que me gusta”
- ✓ “Universidad de Concepción se preocupan de la empleabilidad de los alumnos”
- ✓ "Encuentro que la forma recibida fue muy teórica y poco actualizada en relación al mercado competitivo que se enfrentan los Ing. Comercial hoy en día.
- ✓ Creo que potenciar la carrera con áreas de desarrollo formativa, como el área de Comercial Informática, Comercial marketing, Comercial finanzas, etc. o con Idiomas, puede permitir una inserción más elevada en el mercado laboral."
- ✓ “Universidad de Chile. Por la mención de Economía”

¿Qué sugerencias haría usted para mejorar la calidad de la formación del Ingeniero Comercial de la Universidad del Bío-Bío, sede Chillán?

- ✓ "Mejorar la calidad en el Idioma extranjero"
- ✓ "Tener una bolsa laboral más eficiente y con empleos concretos"
- ✓ "Realizar más talleres de programas de PC, contabilidad, informáticos, entre otros"
- ✓ "Mejorar la relación entre los exalumnos de la Universidad"
- ✓ "Poseer más experiencia en el tiempo de práctica profesional, es decir, empezar desde el segundo año con prácticas, que éstas sean de calidad y que la universidad se encargue de gestionar"
- ✓ "Desarrollar más prácticas laborales para que los estudiantes se acostumbren a tener relaciones interpersonales en el mundo laboral"
- ✓ "Mayor práctica y vinculación con el mundo empresarial de Chillán"
- ✓ "Personalmente creo que la universidad debería invitar a los ex-alumnos a participar más activamente con la universidad, pero no en charlas u otras actividades para compartir con pares, sino que en la presentación de proyectos comunitarios en pro de la comunidad, que incluyan al cuerpo docente y ex alumnos"
- ✓ "POTENCIAR IDIOMAS EXTRANJEROS"
- ✓ "CURSO NIVEL EXPERTO EXCEL"
- ✓ "MAYOR PREPARACION PARA EL SISTEMA PUBLICO."
- ✓ "En general la modificación de la malla curricular no alcanzó a beneficiar a mi generación, resultaba importante incorporar asignaturas como inglés, una de las principales debilidades que he enfrentado en mi carrera profesional, del mismo modo, siento que faltó un enfoque más analítico en todas las áreas, no sólo en las asignaturas de administración"
- ✓ "Mayor relacionamiento con el sector público y privado para actualizar los temas que se requieren en lo laboral. Para salir mejor preparados y cumplir con lo que requiere el mercado"
- ✓ "REALIZAR MÁS PRÁCTICAS EN TERRENO PARA VER LA REALIDAD DEL MUNDO LABORAL."
- ✓ "EJERCITAR LA TOMA DE DECISIONES EN TODO ÁMBITO (FINANZAS, RRHH, ETC.)"

- ✓ “REFORZAR EXCEL AVANZADO (HERRAMIENTA FUNDAMENTAL) ACCES Y HASTA VISUAL PARA ELABORAR DPA.”
- ✓ “Estar en constante actualización de contenidos, no solo ver la carrera de Ingeniería Comercial al mundo privado ya que también existe el Público el cual puede ser más importante a nivel microeconómico, y especializar a los alumnos en algún área (marketing, RR.HH., finanzas, etc.) en el último año de universidad (le dará alguna característica para poder enfrentar al mundo laboral)”
- ✓ “Más cantidad de asignaturas relacionadas con Taller Integrado, y con Valores Éticos”
- ✓ “Mayor cantidad de prácticas ,mayor posibilidad de relacionarse con el entorno para poder tener más experiencia al momento de salir al mercado laboral”
- ✓ “Más trabajos en terreno, obligar al alumno a ver la realidad de las empresas tanto del sector público como privado. No sólo investigar mediante internet, sino también entrevistándose con jefaturas y recopilando impresiones. Además, fortalecer materias del sector público como probidad y transparencia, mercado público, etc.”
- ✓ “Mejora las formaciones en idiomas y uso de SW tales como SPSS, SAP, Bizagi y SW Contables”
- ✓ “Tener una mayor interacción con las empresas, por ejemplo ayudar s una pyme a postular a un fondo concursable . Trabajar en evaluación de proyecto con casos reales, ya sea en el ámbito privado como público. Por otro lado tener un taller o electivo de Excel avanzado un programa esencial , que ocupan la mayoría de las empresas”
- ✓ “Me parece que incorporar Responsabilidad Social Empresarial como asignatura obligatoria fue una decisión muy certera, y se debería hacer mayor énfasis en este tipo de competencias, puesto que es fundamental que los profesionales que nos formamos en distintas áreas poseamos además de una formación profesional, una sólida conducta ética respecto de nuestra profesión y nuestro entorno”
- ✓ “Prácticas trabajo real, redes de contacto que aseguren contratar a alumnos de Ubb, en fin factores que mejoren la empleabilidad de los egresados”
- ✓ “Realizar más prácticas profesionales, visitar empresas de distintas áreas para conocer la realidad de cada sector, aunque sea de una forma superficial.”

