

INFORME DE MERCADO LABORAL

INFORME DE TITULADOS SEGUNDO SEMESTRE DE 2008

El segundo semestre de 2008 egresaron 48 alumno@s de la carrera de Tecnólogo en Administración de Personal en sus modalidades diurna (Código 7069) y vespertina (Código 7059). Se trata de los alumnos que se titularon al 30 de abril de 2009.

El presente estudio se hizo entre el 27 de octubre y el 20 de noviembre de 2009. Los Titulados contestaron vía e-mail el cuestionario diseñado por el área de Administración de Personal bajo la supervisión del suscrito.

En cada ítem se presentará primeramente la información general de la carrera y luego desagregada en sus modalidades.

A) Antecedentes de la Muestra

UNIVERSO	MUESTRA
48 Alumnos	45 Alumnos
100 %	93,75%

UNIVERSO	MUESTRA
38 Alumnos	35 Alumnos TAP Diurno
100 %	92%

UNIVERSO	MUESTRA
10 Alumnos	10 Alumnos TAP Vespertino
100 %	100%

B) Género de los consultados

Género	Frecuencia Total	%
Masculino	12	27%
Femenino	33	73%
TOTAL	45	100%

Género	Frecuencia TAP D	%
Masculino	11	31%
Femenino	24	69%
TOTAL	35	100%

Género	Frecuencia TAP V	%
Masculino	01	10%
Femenino	09	90%
TOTAL	10	100%

C) Situación de los egresados a 06 meses de su Titulación

Situación	Frecuencia Total	%
Están Trabajando en el área	29	65%
Están trabajando en otra área	14	31%
No están trabajando	02	4%
TOTAL	45	100%

Situación	Frecuencia TAP D	%
Están Trabajando en el área	25	71%
Están trabajando en otra área	08	23%
No están trabajando	02	6%
TOTAL	35	100%

Situación	Frecuencia TAP V	%
Están Trabajando en el área	04	40%

Están trabajando en otra área	06	60%
No están trabajando	00	0%
TOTAL	10	100%

D) Tipo de empresa en la cual están trabajando

Tipo de Empresa	Frecuencia Total	%
Grande	29	67%
Mediana	11	26%
Pequeña	03	07%
No Indica	-0-	-0-
TOTAL	43	100%

Tipo de Empresa	Frecuencia TAP D	%
Grande	21	64%
Mediana	09	27%
Pequeña	03	09%
No Indica	-0-	-0-
TOTAL	33	100%

Tipo de Empresa	Frecuencia TAP V	%
Grande	08	80%
Mediana	02	20%
Pequeña	00	00%
No Indica	-0-	-0-
TOTAL	10	100%

E) Tipo de contrato de los egresados

Tipo de Contrato	Frecuencia Total	%
Indefinido	27	63%
Plazo Fijo	09	21%
Honorarios	04	09%
No Indica	03	07%
TOTAL	43	100%

Tipo de Contrato	Frecuencia TAP D	%
Indefinido	20	57%
Plazo Fijo	06	17%
Honorarios	04	12%
No Indica	05	14%
TOTAL	35	100%

Tipo de Contrato	Frecuencia TAP V	%
Indefinido	07	70%
Plazo Fijo	03	30%
Honorarios	00	0%
No Indica	-0-	-0-
TOTAL	10	100%

F) Jornada y Horas semanales de Trabajo

Jornadas con mayor frecuencia Total	Horas semanales de trabajo en promedio Total
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 8:30 – 18:30 hrs. ✓ 9:00 – 18:00 hrs. 	44, 15 horas (las horas legales a la semana son 45)

Jornadas con mayor frecuencia TAP D	Horas semanales de trabajo en promedio TAP D
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 8:30 – 18:30 hrs. ✓ 9:00 – 18:30 hrs. 	44, 41 horas (las horas legales a la semana son 45)

Jornadas con mayor frecuencia TAP V	Horas semanales de trabajo en promedio TAP V
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 8:30 – 17:30 hrs. ✓ 9:00 – 18:00 hrs. 	43, 9 horas (las horas legales a la semana son 45)

G) Cargos en los que se desempeñan los egresados

CARGO	FRECUENCIA TOTAL	PORCENTAJES
Administrativo – aprendiz áreas de Recursos Humanos	02	5%
Asistentes - Analistas – Ejecutivos	23	53%

de outsourcing en áreas de Recursos Humanos		
Coordinadora – Encargadas – Consultoras en áreas de Recursos Humanos	04	9%
Otros Cargos (Jefa administrativa, de ventas, de soporte – Asistentes, Encargados, Consultor de otras áreas – Secretarias, Encargada de otras áreas ¹ – Ejecutivo, Operador de soporte)	14	33%
TOTAL	43	100%

CARGO	FRECUENCIA TAP D	PORCENTAJES
Administrativo, aprendiz en áreas de Recursos Humanos	02	6%
Asistentes – Analistas – Liquidador – Asesor Técnico - Ejecutivos de outsourcing en áreas de Recursos Humanos	21	64%
Encargada, Consultora en áreas de Recursos Humanos	02	6%
Otros Cargos (Asistente, Encargado, Consultor o Analista de otras áreas, Jefa de ventas – Ejecutivo y Jefa de soporte)	08	24%
TOTAL	33	100%

CARGO	FRECUENCIA TAP V	PORCENTAJES
Administrativo – aprendiz en áreas de Recursos Humanos	00	0%
Analistas en áreas de Recursos Humanos	02	20%
Encargada, Coordinadora en áreas de Recursos Humanos	02	20%
Otros Cargos (Jefa administrativa	06	60%

¹ Se trata de Tecnólogos en Administración de Personal Vespertino Trabajadores que se desempeñan laboralmente como Secretarias en distintas unidades de la USACH.

– Asistente de otras áreas – Secretarias y encargada de otras unidades en la USACH – Operador de soporte)		
TOTAL	10	100%

H) Rentas que perciben actualmente los egresados (independiente de su cargo)

Género	Renta líquida promedio total muestra	Comentario
Masculino	\$381.364 ² .-	Se puede apreciar que, en términos generales, las mujeres están ganando un 5% más que los hombres
Femenino	\$402.131.-	
Total Muestra	\$391.747.-	

Género	Renta líquida promedio muestra TAP D	Comentario
Masculino	\$381.364.-	Se puede apreciar que, en términos generales, las mujeres están ganando un 4,74% más que los hombres
Femenino	\$399.455.-	
Total Muestra	\$393.424.-	

Género	Renta líquida promedio muestra TAP V	Comentario
Masculino ³	--	No se hizo el cálculo de promedio en el género masculino porque el único caso muestral tiene una remuneración significativamente mayor al promedio de la muestra.
Femenino	\$408.674.-	
Total Muestra	\$408.674.-	

² Para el cálculo de este promedio se sacó de la muestra al Titulado de TAP que percibe una renta significativamente mayor que el promedio.

³ No se hizo el cálculo de promedio en el género masculino porque el único caso muestral tiene una remuneración significativamente mayor al promedio de la muestra.

Renta líquida promedio muestra TAP D	Renta líquida promedio muestra TAP V	Renta líquida promedio muestra TAP D-V	Comentario
\$393.424.-	\$408.674.-	\$391.747.-	Se puede apreciar que, en términos generales, la renta promedio líquida de TAP V es un 3,73% más alta que TAP D ⁴ .

I) ¿Considera Usted que la práctica profesional fue determinante para la obtención del actual trabajo?

OPINIÓN	FRECUENCIA TOTAL	%
Si	22	49%
No	17	38%
No responde	06	13%
<p>Algo que agregar al respecto (principales opiniones en el decir de los consultados)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Gracias a esta conseguí mi actual trabajo. Fue determinante (6). ✓ Aprendí a entrar en un ritmo de trabajo que uno no está acostumbrado en la vida universitaria. Es un proceso de inducción laboral real (1). ✓ Considero que la "práctica profesional" es una fuerte oportunidad para demostrar nuestras competencias técnicas y personales, dando la opción a los empleadores ha decidir si el alumno cumple o no con el perfil de algún cargo disponible del área de recursos humanos dentro de la organización, pudiendo de esta manera ganarse un lugar en la empresa (1). 		

OPINIÓN	FRECUENCIA TAP D	%
Si	19	54%
No	12	34%
No responde	04	12%
<p>Algo que agregar al respecto (principales opiniones en el decir de los consultados)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Gracias a esta conseguí mi actual trabajo. Fue determinante (6). ✓ Se trataba de encontrar donde quería comenzar a desarrollarme y las herramientas allí encontradas fueron un gran aporte para lo que realizo hoy (1). 		

⁴ Habría que considerar que los alumnos y alumnas vespertinas son mayores y con más experiencia laboral que en el caso de los estudiantes diurnos.

- ✓ *Aprendí a entrar en un ritmo de trabajo que uno no está acostumbrado en la vida universitaria. Es un proceso de inducción laboral real (1).*
- ✓ *Llegué a hacer mi práctica a Metrogas y de ahí quedé trabajando. Prácticamente todo lo que hago lo aprendí acá, me tocó un muy buen equipo de trabajo (todos egresados de la carrera de años anteriores). Considero que como el área donde estoy (remuneraciones) es más técnico fue poco lo que aprendí en la carrera. Potencia más los conocimientos más blandos (desarrollo, capacitación, selección) (1).*
- ✓ *Considero que la "práctica profesional" es una fuerte oportunidad para demostrar nuestras competencias técnicas y personales, dando la opción a los empleadores ha decidir si el alumno cumple o no con el perfil de algún cargo disponible del área de recursos humanos dentro de la organización, pudiendo de esta manera ganarse un lugar en la empresa (1).*

OPINIÓN	FRECUENCIA TAP V	%
Si	03	30%
No	05	50%
No responde	02	20%
Algo que agregar al respecto (principales opiniones en el decir de los consultados)		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Ya pertenecía a la empresa en el actual cargo, antes de comenzar a estudiar (5).</i> 		

J) ¿Usted considera que los egresados de la carrera de Tecnólogo en Administración de Personal tienen nuevas posibilidades laborales u ocupacionales (tipos de funciones, tipo de empresas) en donde ubicarse en la actualidad?

OPINIÓN	FRECUENCIA TOTAL	%
Si	35	78%
No	03	7%
No responde	07	15%
Algo que agregar al respecto (principales opiniones en el decir de los consultados)		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Si se enfatiza en el ámbito informático de RRHH, tendrían muchas posibilidades de tener cargos de jefatura en las empresas de todos los rubros, ya que todos los rubros utilizan softwares de remuneraciones o similares (2).</i> ✓ <i>Considero que el área de recursos humanos ha abierto la posibilidad de realizar</i> 		

funciones distintas a remuneraciones, las cuales permiten mejorar la gestión de la empresa y la calidad de trabajo del personal. Los profesionales de TAP calzan con este nuevo perfil y cuentan con buenas herramientas para desarrollarse con éxito (1).

- ✓ Si, porque el campo de RRHH es muy amplio y considero que durante los tres años se nos preparo bien para enfrentarlos a distintos rubros, lo que si considero es que debería reforzar mas el tema de remuneraciones en la carrera, contrato y finiquito de trabajo, ya que la mayoría de mis compañeros e incluso yo estamos en esa área y en la carrera los contenidos no son tan amplios y fuertes si no superficiales (1).
- ✓ Si, he podido percibir que existe un gran campo laboral para los egresados de nuestra carrera, pues poseemos conocimientos en las distintas áreas de recursos humanos, lo cual nos permite desarrollarnos como profesionales en las distintas áreas de recursos humanos, como lo es la selección de personal, capacitación, área laboral de negociación colectiva, desarrollo organizacional, coordinación de proyectos, prevención de riesgos, beneficios del personal, etc. Apoyando las distintas gestiones que eso implica (1).

OPINIÓN	FRECUENCIA TAP D	%
Si	30	86%
No	01	3%
No contesta	04	11%

Algo que agregar al respecto (principales opiniones en el decir de los consultados)

- ✓ Como es altamente capacitado, puede desempeñar distintos cargos, aunque es necesario capacitación constante en tecnologías y nuevas metodologías (1).
- ✓ Creo que es una carrera que tiene un amplio campo laboral, por lo que contamos con la garantía de desarrollo profesional constante según el área vocacional que cada uno prefiera (1).
- ✓ Desde mi punto de vista estamos muy capacitados para obtener cualquier puesto de trabajo desde subgerencias (como lo era mi jefe de Santander), jefaturas (como mi actual jefe), entre otros (1).
- ✓ Creo que si, pero mediante especialización posterior, ya que pese a los conocimientos o habilidades, muchas veces (la mayoría), pesa un título de una carrera de mayor duración (1).

OPINIÓN	FRECUENCIA TAP V	%
Si	05	50%
No	02	20%
No contesta	03	30%
<p align="center">Algo que agregar al respecto (principales opiniones en el decir de los consultados)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Considero que un Tecnólogo en Adm. de Personal puede desempeñarse tanto a nivel de jefatura como en un cargo medio-bajo sin ningún inconveniente, puesto que cuenta con las herramientas y conocimientos necesarios para esto (1).</i> ✓ <i>La Universidad de Santiago, no da la posibilidad a los funcionarios egresados con un título profesional a tener nuevas posibilidades laborales, en estos momentos. Hay que ejercer la función afín para una mejora económica. Es el caso personal. La Universidad debe dar la posibilidad de ubicarse laboralmente y ejecutar el trabajo de acuerdo a los conocimientos y al título profesional obtenido. La asignación de título debiera ser de forma automática (1).</i> 		

K) ¿Cuáles son según usted las nuevas capacidades y/o competencias demandadas por las empresas contratantes al nivel de un PROFESIONAL DEL ÁREA DE LOS RECURSOS HUMANOS O LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS?

MUESTRA TOTAL:
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Proactividad – Dinamismo – Iniciativa – Autonomía – Seguridad – Confianza en sí mismo (20) ✓ Comunicación efectiva – Buenas relaciones interpersonales – Sociabilidad – Empatía (18) ✓ Trabajo en Equipo – Disposición (15) ✓ Flexibilidad (11) ✓ Tolerancia a la presión o al estrés (11) ✓ Eficiencia (8) ✓ Manejo avanzado de Office - TICs – Software de gestión y/o de recursos humanos (7) ✓ Capacidad de planificación, organización, coordinación – Orden – Prolijidad – Precisión (7) ✓ Liderazgo (7) ✓ Compromiso – Lealtad (7) ✓ Capacidad de análisis – Pensamiento crítico (6) ✓ Innovación (6) ✓ Capacidad de negociación (6) ✓ Gestión de personas – Mejoramiento continuo en las capacidades de las personas - Experiencia en el manejo y trato personal – Gestión por

- competencias (5)
- ✓ Aprendizaje constante (5)
- ✓ Capacidad de respuesta – Resolución de problemas – Toma de decisiones (5)
- ✓ Manejo de diversos conceptos a nivel de RRHH – Aplicaciones de legislación laboral y subcontratación – Conocimientos operativos de las áreas duras de Recursos Humanos (liquidaciones, licencias, etc.) – Capacidad de generar y mantener controles a la gestión de RRHH (5)
- ✓ Responsabilidad - Puntualidad (4)
- ✓ Orientación al logro o resultados (4)

Las siguientes competencias son señaladas dos veces, como máximo:

Manejo de coaching, business partner – Actitud profesional – Probidad – Asistir reuniones – Pregrado más específico – Motivación – Habilidades numéricas – Resiliencia – Carisma – Solidaridad laboral – Consultar siempre si se tienen dudas – Asertividad – Tolerancia – Amplitud de mentalidad – Discreción – Confidencialidad.

MUESTRA TAP D:

- ✓ Proactividad – Dinamismo – Iniciativa – Autonomía – Seguridad – Confianza en sí mismo (17)
- ✓ Comunicación efectiva – Buenas relaciones interpersonales – Sociabilidad – Empatía (13)
- ✓ Tolerancia a la presión o al estrés (10)
- ✓ Trabajo en Equipo – Disposición (9)
- ✓ Flexibilidad – adaptación (orientación) al cambio – Multifuncionalidad (8)
- ✓ Agilidad – rapidez en el accionar – activo – Eficiencia (7)
- ✓ Capacidad de planificación, organización, coordinación – Orden – Prolijidad – precisión (6)
- ✓ Capacidad de análisis – pensamiento crítico (6)
- ✓ Manejo avanzado de Office – TICs – Software de gestión y/o de recursos humanos (5)
- ✓ Aprendizaje constante – Autoaprendizaje - Autoestudio (5)
- ✓ Compromiso – Lealtad (5)
- ✓ Innovación (5)
- ✓ Responsabilidad - Puntualidad (4)
- ✓ Aplicaciones de legislación laboral y subcontratación – Manejo de diversos conceptos a nivel de RRHH – Conocimientos operativos de las áreas duras de Recursos Humanos (liquidaciones, licencias, etc.). (4)
- ✓ Orientación al logro o resultados – Metas – Mirada estratégica (4)

Las siguientes competencias son señaladas dos veces, como máximo:

Pregrado más específico – Motivación – Habilidades numéricas – Consultar siempre si se tienen dudas – Resiliencia – Carisma – Solidaridad laboral – Capacidad de

negociación – Manejo de conflictos – Tolerancia – Amplitud de mentalidad – Discreción – Confidencialidad – Liderazgo – Capacidad de respuesta – Resolución de problemas – Toma de decisiones – Gestión de personas – Mejoramiento continuo en las capacidades de las personas - Experiencia en el manejo y trato personal – Gestión por competencias.

MUESTRA TAP V:

- ✓ Trabajo en Equipo (6)
- ✓ Liderazgo (5)
- ✓ Capacidad de negociación (4)
- ✓ Gestión de personas – Mejoramiento continuo en las capacidades de las personas - Experiencia en el manejo y trato personal – Gestión por competencias (3)
- ✓ Proactividad (3)
- ✓ Flexibilidad (3)
- ✓ Capacidad de respuesta (3)
- ✓ Comunicación efectiva - Buenas relaciones interpersonales (3)
- ✓ Manejo avanzado de Office - TICs (2)
- ✓ Compromiso – Lealtad (2)
- ✓ Empatía (2)
- ✓ Asertividad (2)

Las siguientes competencias son señaladas una vez:

Manejo de coaching, business partner – Actitud profesional – Capacidad de generar y mantener controles a la gestión de RRHH – Probidad – Asistir reuniones - Innovación – Eficiencia – Capacidad de planificación, organización, coordinación – Tolerancia a la presión.

L) ¿Cuál consideras tú que es la mejor forma para seguir en contacto con la Carrera? Puedes marcar más de una opción.

MUESTRA TOTAL:

- ✓ Página Web: www.tap.usach.cl (27)
- ✓ Asistencia a Diplomados y Cursos de Capacitación que desarrolle la Carrera. (14)
- ✓ La Licenciatura en Organización y Gestión Tecnológica. (7)
- ✓ Datos para trabajo. (11)
- ✓ Encuentros anuales con egresados y egresadas de la carrera. (21)
- ✓ No responde. (1)

Otra opción ¿Cuál? - Algo que agregar al respecto (principales opiniones en el decir de los consultados)

- ✓ Asociación de Administradores de Personal (4)
- ✓ Todas las anteriores. (2)
- ✓ Es fundamental mantener una red de contactos, que nos permita mantener información actualizada de nuestra área de conocimientos. Esto no puede lograrse, si no es a través de los comunicados publicados en la página web de la carrera, diplomados, la licenciatura, encuentros anuales. Enriquecer estos lazos, enriquece nuestro conocimiento y actualización de información. También nos permite obtener una visión comparativa del mercado laboral, al conocer experiencias de otras empresas. (1)
- ✓ Al respecto, no. Pero me tomaré la libertad de dar una opinión en la globalidad. Ojala mejore la carrera y la facultad, porque mirando desde afuera puedo observar que falta mucho por crecer y aprender. El mercado es muy exigente y las herramientas no son las más prácticas. Además el mercado necesita personas que tengan mente, corazón y alma limpios, falta fomentar los valores de la honestidad y sobretodo del compromiso con cualquiera sea la actividad que se realice, no solo dentro de la universidad, sino en la vida diaria, con la familia, el trabajo, los amigos, la pareja, etc. La falta de compromiso es un factor muy importante y que en la carrera se pasa a llevar constantemente, cada año con cada actividad, está demás presentar evidencias, ellas están frente a sus ojos a lo largo de la historia. (1)
- ✓ Debería existir en la página, algún tipo de muro o foro (moderado, claro está) para que los ex - alumnos puedan escribir inquietudes u otra cosa para permanecer conectados. (1)
- ✓ Encuentros con egresados y egresadas de la carrera y además, la vinculación de la carrera con cualquier tipo de asociación y emprendimiento con alguna organización de ex-alumnos que tengan un fin de desarrollar el aprendizaje de recursos humanos. (1)

- ✓ Podrían gestionar alguna clase de crédito para los post-gradados. (1)
- ✓ Con bastante humildad, a través de la experiencia que he recogido en este año en el mundo laboral, donde me relaciono con distintos profesionales, creo que la carrera es un gran acierto. El área de RRHH cada día está siendo más importante en las empresas, cuando se comprende la mirada de negocio, a través de la gestión de RRHH, entregando nuevas herramientas al desarrollo del personal y esto se traduce en mayores utilidades para los empresarios, y el profesional de RRHH a logrado tener esta mirada y venderla al interior de la organización se logran cosas muy interesantes. Sin embargo, todo se puede mejorar, la mejora continua hoy forma parte del éxito en el mundo de los negocios; entendiendo así al profesional de RRHH como un "producto" que se cotiza en el mercado, éste debe aún adelantarse a los cambios legislativos que sin duda afectan el desenvolvimiento del profesional en el mundo laboral, ya que éste debe ser el experto en como aplicar y hacer gestión al interior de la organización con estos temas coyunturales tan importantes. Hoy destaco el gran valor que tiene el realizar trabajos prácticos en el desarrollo de las asignaturas. (1).

MUESTRA TAP D:

- ✓ Página web: www.tap.usach.cl (20)
- ✓ Asistencia a Diplomados y Cursos de Capacitación que desarrolle la Carrera. (9)
- ✓ La Licenciatura en Organización y Gestión Tecnológica. (3)
- ✓ Datos para trabajo. (7)
- ✓ Encuentros anuales con egresados y egresadas de la carrera. (16)
- ✓ No responde. (1)

Otra opción ¿Cuál? - Algo que agregar al respecto (principales opiniones en el decir de los consultados)

- ✓ Todas las anteriores. (1)

El resto de las opiniones corresponden a las mismas expuestas en la tabla anterior.

MUESTRA TAP V:

- ✓ Página web: www.tap.usach.cl (7)
- ✓ Asistencia a Diplomados y Cursos de Capacitación que desarrolle la Carrera. (5)
- ✓ La Licenciatura en Organización y Gestión Tecnológica. (4)
- ✓ Datos para trabajo. (3)
- ✓ Encuentros anuales con egresados y egresadas de la carrera. (5)
- ✓ No responde. (0)

Otra opción ¿Cuál? - Algo que agregar al respecto (principales opiniones en el decir de los consultados)

- ✓ Todas las anteriores. (1)
- ✓ Me parece bastante invasiva la pregunta de las rentas, sugiero que se trate por rangos. (1)

Trabajo realizado por:

Julio González Candia
Académico Carrera Tecnólogo en Adm. De Personal

Apoyo Profesional

**Natalia Romero Hernández - Tecnóloga en Administración de Personal,
Licenciada en Organización y Gestión Tecnológica**

Santiago, Diciembre 18 de 2009