



DE LO PRESENCIAL A LO VIRTUAL (Y DE VUELTA): TALLER DE EMPLEABILIDAD COMO REFLEJO DE ACTUALIZACIÓN CURRICULAR EN INGENIERÍA UC

Ricardo Vilches, Escuela de Ingeniería, Pontificia Universidad Católica de Chile, rvt@uc.cl

Javiera Videla, Centro de Desarrollo Profesional, Pontificia Universidad Católica de Chile, jvidelad@uc.cl

RESUMEN

La Escuela de Ingeniería de la Pontificia Universidad Católica de Chile creó, en el segundo semestre del año 2008, el “Taller de Empleabilidad y Desarrollo de Carrera”. El objetivo de este taller es lograr que los estudiantes, al finalizar la carrera de Ingeniería, reflexionen y analicen su proyecto profesional, y que generen respuestas concretas que fortalezcan sus oportunidades laborales. El taller busca que los egresados comprendan el valor de las redes y alcancen una mayor claridad personal respecto de su futuro profesional. Su implementación comenzó el año 2009 y, hasta la fecha, sigue siendo un requisito de egreso vigente.

El 100% de los titulados de Ingeniería UC debe realizar este taller como un requisito mínimo y obligatorio de titulación, el cual constituye un aporte directo al desarrollo de las competencias definidas en el perfil de egreso. El taller tiene una duración de 7 horas cronológicas divididas en 2 sesiones de 3,5 horas cada una. La aprobación requiere la participación activa y completa en ambas sesiones, junto con el cumplimiento de las actividades propias de cada sesión.

Este artículo presenta la experiencia de los últimos 5 años, destacando la implementación del taller en modalidad presencial, virtual, y de regreso a lo presencial. Desde su creación, más de 8.500 estudiantes han obtenido su título de ingeniero, habiendo tenido la experiencia de este taller.

Los principales contenidos del taller son: 1) conceptos de desarrollo de carrera, empleabilidad y competencias; 2) procesos de selección en cuanto a etapas y herramientas de evaluación utilizadas; 3) mercado laboral, con sus estadísticas y datos relevantes; 4) perfiles de cargo y sus componentes; 5) competencias transversales y procesos de selección por competencias; 6) perfil profesional y autoconocimiento como herramienta clave en su construcción; 7) canales de búsqueda de trabajo y redes sociales; 8) currículum vitae; 9) test psicológicos y su objetivo en el contexto de los procesos de selección; y 10) entrevista laboral, tanto individual como grupal.

PALABRAS CLAVE: Empleabilidad, Competencias, Egresados, Ingeniería, Taller, Desarrollo de Carrera.



INTRODUCCIÓN

El proceso de transición desde la universidad al mundo del trabajo conlleva distintos desafíos para los estudiantes, entre los que se encuentran la identificación del propio perfil profesional, las áreas o rubros de interés, y la toma de decisiones con respecto al primer trabajo (Vergara Wilson et al., 2019).

Dado que la carrera de ingeniería es una de las profesiones de nivel más práctico en el mercado laboral (Kirschenman, Brenner, 2009), su empleabilidad es un tema relevante que los estudiantes deben tener presente para su futuro profesional. Distintas fuentes dan cuenta de una alta demanda por profesionales de carreras STEM (Figueroa, 2025), llegando a más del 80% de empleabilidad en sus primeros años posterior a la graduación, y en caso de carreras de ingeniería civil, esta empleabilidad supera el 90% en el mismo periodo antes indicado.

Con el fin de facilitar la transición desde la vida universitaria hacia el mundo profesional, desde el año 2009 la Escuela de Ingeniería ha implementado una serie de acciones orientadas a entregar a los estudiantes diversas herramientas y estrategias de inserción laboral y desarrollo de carrera, comprendiendo que este es un proceso continuo, que implica “la capacidad de integrar la comprensión de sí mismo y del contexto, aplicándola en la vida y en la planificación profesional, para lograr decisiones más apropiadas en relación a la inserción socio-profesional-personal. Incluye el reconocimiento de metas personales, aspiraciones, intereses, capacidades y valores; el conocimiento sobre la oferta educativa y laboral, el desarrollo de proyectos personales de vida y de trabajo, y la comprensión del desarrollo profesional como un proceso de toda la vida” (Rodríguez Moreno, 2001).

Por otra parte, existen investigaciones que reconocen la importancia de experiencias e hitos prácticos que acerquen a los estudiantes al mundo laboral como una oportunidad de visualizar y evidenciar las competencias adquiridas asociadas al perfil de egreso (Luk et al, 2021), además de promover la inserción laboral (Matusovich et al, 2019).

En base a estos antecedentes, surge el Taller de Empleabilidad y Desarrollo de Carrera, que se enmarca como una actividad de carácter curricular y obligatoria, previo a la realización de la práctica profesional para los estudiantes de la carrera de Ingeniería.

En este artículo se presenta la experiencia de los últimos 5 años, donde su implementación ha sido ejecutada en modalidad presencial, luego virtual por estallido social y luego pandemia, y de regreso a la presencialidad. Se describe su inscripción, ejecución, apoyo académico y administrativo utilizado para su gestión, y finalmente se presentan los datos de satisfacción recolectados. Se ha observado un comportamiento de los estudiantes en este taller, donde es posible obtener algunas lecciones aprendidas y oportunidades de mejora que permiten entregar recomendaciones de implementación en diferentes planes de estudios de ingeniería.



TALLER DE EMPLEABILIDAD Y DESARROLLO DE CARRERA, Y SU VÍNCULO CON EL PLAN DE ESTUDIOS

La Escuela de Ingeniería, tiene incorporado en su plan de estudios como una actividad mínima y obligatoria, un Taller de Empleabilidad que se enmarca como una actividad de carácter curricular, previo a la realización de la práctica profesional para los estudiantes de la carrera de Ingeniería.

El taller es realizado en conjunto con el Centro de Desarrollo Profesional (CDP), que forma parte de la Dirección de Asuntos Estudiantiles de la Universidad. Este centro tiene como objetivo promover la reflexión en torno al desarrollo de carrera del estudiantado a lo largo del ciclo formativo, orientando en la toma de decisiones vinculadas a hitos relevantes del desarrollo profesional, vinculándose de manera colaborativa con unidades académicas y facultades.

La incorporación del Taller de Empleabilidad al plan de estudios de la carrera de ingeniería tiene como principal objetivo entregar a los estudiantes de los últimos años de la Escuela de Ingeniería, herramientas para el autoconocimiento e inserción laboral que faciliten la transición hacia el mundo laboral y la búsqueda de un primer empleo, en el contexto de una autogestión responsable del desarrollo de carrera, y así vincularlo a las competencias del perfil de egreso.

Taller de Empleabilidad

Práctica Profesional

Figura 1: Requisitos adicionales para obtener el título profesional.

Como señalan Dacre Pool y Sewell (2007), la empleabilidad es estar en posesión de un conjunto de habilidades, capacidades y conocimientos, así como de atributos personales que hacen que una persona sea más propensa a escoger y mantenerse en un trabajo que le brinde satisfacción. Para esto, es necesario que el estudiante logre definir sus intereses profesionales y explore alternativas de desarrollo, pudiendo tomar decisiones informadas de desarrollo de carrera.

En este sentido, el taller es ubicado estratégicamente en los últimos semestres del plan de estudios, posterior a la obtención del grado de Licenciado en Ciencias de la Ingeniería, pero sugerido antes de la realización de la Práctica Profesional, considerando que la práctica profesional marca un hito en la formación académica de los estudiantes y en su vinculación al mundo del trabajo. La elección estratégica del tipo de organización y rol en la que se llevará a cabo, asociada a la exploración de campos laborales de interés para el estudiante, puede facilitar la obtención de un primer trabajo acorde al proyecto profesional. Es por esta razón que se recomienda la realización del taller previo a la práctica, sumando además el propósito de contar con herramientas concretas de empleabilidad que faciliten la búsqueda y postulación a ofertas de práctica profesional.



DESARROLLO

El taller consta de dos sesiones, de tres horas y media de duración cada una de ellas (Figura 2). La primera sesión tiene como foco el autoconocimiento y el mundo del trabajo, mientras que la segunda se enfoca en herramientas de búsqueda de trabajo.



Figura 2: Sesiones del Taller de Empleabilidad.

En detalle, durante la **primera sesión** se revisan las dinámicas del mercado de trabajo y las implicancias que esto tiene para el posicionamiento ante el mundo laboral. Se abordan también las actuales tendencias en reclutamiento y selección, en qué se fundamentan y cómo presentar el perfil profesional estratégicamente de acuerdo con el mercado. Por otra parte, se hace revisión de los distintos elementos que componen el perfil profesional, orientada a que los estudiantes logren realizar un proceso de reflexión guiada. Por último, se aborda la relevancia del *networking* en el mundo del trabajo actual, y se entregan herramientas para el uso estratégico de *LinkedIn*.

En tanto, la **segunda sesión** se enfoca en revisar diversas herramientas de inserción laboral, tales como el currículum vitae, la carta de motivación y las entrevistas de trabajo. Mediante diversas actividades y ejemplos, se entrega información actualizada de cómo desarrollar y preparar de manera efectiva una postulación de trabajo, en base al autoconocimiento y la búsqueda estratégica en base al propio perfil profesional. De manera adicional, y través de la plataforma interna de la UC [canvas], cada estudiante debe hacer entrega de su propio currículum para aprobar el taller. Este currículum es revisado y se le entrega retroalimentación personalizada a cada estudiante en base a sus intereses.

El taller se ha caracterizado por mantener diferentes metodologías participativas, que promueven el involucramiento del estudiantado. Ejemplos son el análisis de casos, discusiones o trabajos en grupo, juegos de rol, etc.

Con el transcurso de los años, en el taller de empleabilidad se han realizado ajustes en algunos contenidos, respondiendo a la evolución del mundo del trabajo actual. Por ejemplo, en los primeros años se hacía revisión de las evaluaciones psicológicas utilizadas en procesos de selección. Sin embargo, dada la disminución de su uso en el ámbito de la selección profesional, se decidió añadir, en su lugar, el uso estratégico de *LinkedIn* para el desarrollo profesional.

En términos prácticos, se ofrece al menos un taller por cada mes de clases, hasta dos por mes. Esto significa que se ofrecen entre 12 a 15 talleres por año de ~70-75 estudiantes por cada taller. Los estudiantes deben completar una evaluación al finalizar la 2da sesión, la que forma parte de los requisitos de aprobación. Esta evaluación aborda distintos aspectos, como metodología, relevancia de los contenidos, la percepción del cumplimiento de objetivos, etc. El número de inscritos y el porcentaje de recomendación del taller se presentan en la Figura 3.



Los aspectos logísticos del taller son gestionados por la Dirección de Pregrado de la Escuela de Ingeniería, quienes están a cargo de crear las secciones y velar por una adecuada inscripción durante la toma semestral de ramos. El CDP es responsable de diseñar e implementar el taller, el que se ha caracterizado por una evaluación y mejora continua tras la evaluación realizada por los asistentes.



Figura 3: Número de inscritos por año, y porcentaje de recomendación del taller.

En cuanto al formato del Taller de Empleabilidad, éste fue inicialmente contemplado en una modalidad presencial, de acuerdo a los lineamientos de la Universidad en todas sus actividades curriculares de Pregrado. Sin embargo, desde octubre del año 2019 (estallido social en Chile) y hasta mediados del año 2020 (con el comienzo de la pandemia en Chile), el taller pasó a un formato *online* asincrónico (Figura 4). Adicional a las presentaciones, se realizaron cápsulas de video, y se entregaron tareas con una mayor dificultad, asegurando de esta manera el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje del taller. A la entrega del currículum vitae se añadió un video de presentación, donde los estudiantes deben sintetizar los principales elementos del propio perfil profesional.

A partir de agosto de 2020, y con la experiencia de los primeros meses de pandemia cuando todas las actividades curriculares pasan a un formato online, se decide modificar el formato del taller, pasando también éste a modalidad online sincrónica, a través de la plataforma ZOOM. En este nuevo escenario, se revisan y ajustan contenidos, en función de la duración recomendada para clases *online*, modificando además las metodologías participativas, utilizando recursos como *menti meter* y sala de grupos para juegos de rol y debates.

Desde el año 2022 se volvió paulatinamente a la presencialidad en las actividades académicas. Sin embargo, y dados los buenos resultados del taller en su versión online, se optó por mantener este formato durante los años 2022 y 2023. En el transcurso de este tiempo, y dado que el taller



debe convivir con las actividades presenciales, se ha observado en el transcurso de las sesiones un menor involucramiento y participación del estudiantado en las actividades. En marzo de 2024, y a pesar de que la evaluación global del taller continúa siendo positiva, se decide retornar a su formato original presencial.

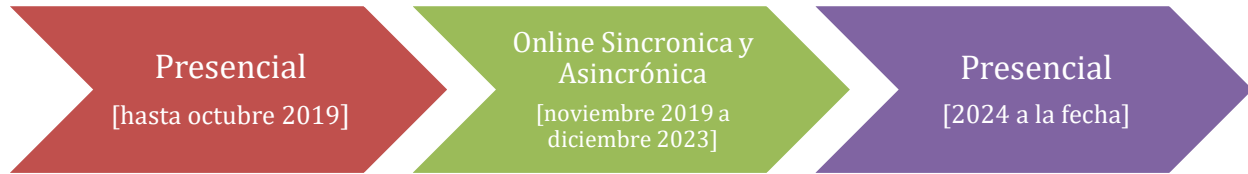


Figura 4: Modalidad presencial, online y presencial.

RESULTADOS

En esta sección presentamos los antecedentes recolectados del Taller de Empleabilidad y Desarrollo de carrera, durante sus últimos 5 años de ejecución, como hito y requisito académico obligatorio del plan de estudios de la carrera de Ingeniería de la Escuela de Ingeniería de la Pontificia Universidad Católica de Chile, en cuanto a su evaluación, titulación, más algunos temas de discusión y lecciones aprendidas.

Titulación

Se puede observar en la Figura 5 que, en el año 2020, primer año de la pandemia mundial por COVID-19, existe una baja en la titulación general, dado el nuevo contexto mundial y adecuaciones tecnológicas, metodológicas y adaptación a una nueva realidad en el proceso de enseñanza aprendizaje. Sin embargo, desde el año 2021 se estabiliza y aumenta la titulación total en ingeniería UC, producto también de un mayor número de ingresados por año, ya sea por la vía de admisión ordinaria y las vías de admisión especial que busca una mayor inclusión en el proceso de selección. Todos los titulados, realizan el Taller de Empleabilidad, como parte de sus requisitos de titulación.

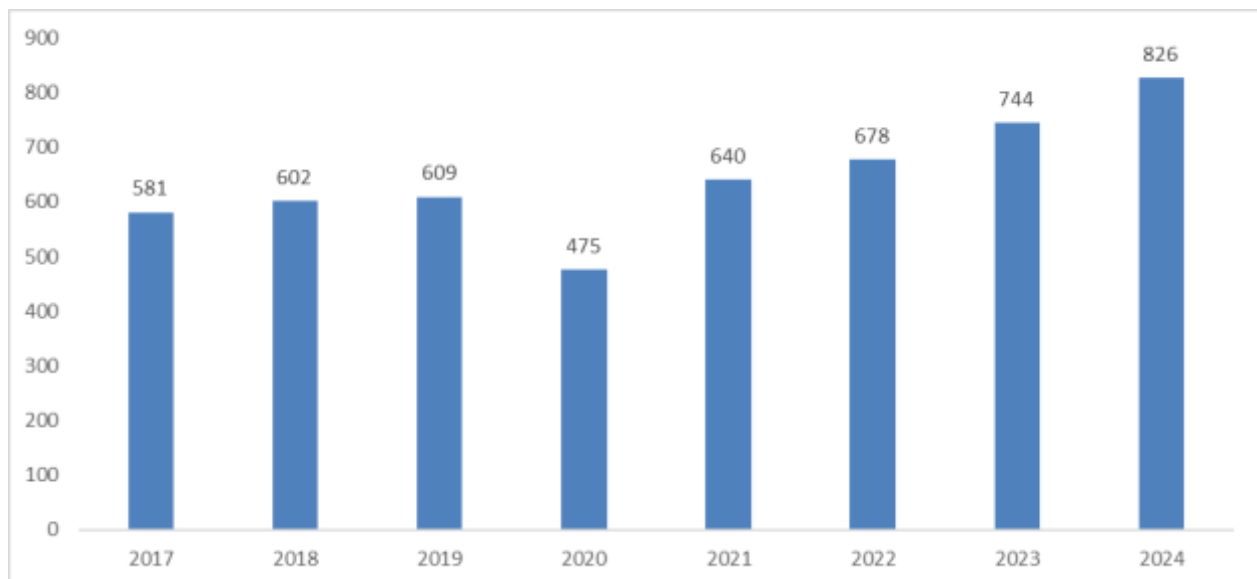


Figura 5: Titulados en general por año de Ingeniería UC, en los últimos años.



A continuación, se puede observar en la Figura 6 que mayoritariamente se mantiene constante la titulación de los diferentes títulos existentes, y la mayor alza la experimenta el título de Ingeniería Civil Industrial, pero independiente de ello todos deben realizar el Taller de Empleabilidad.

Titulados / Año	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
TITULADOS PREGRADO	581	602	609	475	640	678	744	826
Ingeniería Civil	70	83	73	60	67	89	70	82
Ingeniería Civil De Industrias	445	446	454	349	447	472	536	568
Ingeniería Civil Electricista	20	22	19	29	41	41	38	44
Ingeniería Civil Mecánica	19	25	29	16	25	26	32	27
Ingeniería Civil De Computación	9	15	22	15	32	33	37	68
Ingeniería Civil De Biotecnología	18	11	9	4	19	11	20	20
Ingeniería Civil Matemático y Computacional	0	0	3	2	9	6	11	17

Figura 6: Titulados separados por títulos existes de Ingeniería UC, en los últimos años.

Evaluación del Taller de Empleabilidad y Desarrollo de Carrera

Las Figuras 7-8 presentan los resultados de la evaluación promedio que hacen los estudiantes sobre el taller, y diferentes temáticas que se evalúan una vez finalizada las dos sesiones de dicho taller.

Los estudiantes, deben responder que piensan sobre el taller en los siguientes aspectos: a) Se clarifican los objetivos de la sesión, explicitando las actividades que se llevarán a cabo para el logro de dichos objetivos; b) Durante el desarrollo de la sesión, se implementan estrategias que promueven la comprensión (ejemplos, ejercicios, análisis de casos); c) Se integran los conocimientos previos y las experiencias de los estudiantes, relacionándolos con los contenidos y sus aplicaciones prácticas en relación a la empleabilidad; d) Se promueve un ambiente de aprendizaje en el cual los estudiantes se sienten cómodos para plantear sus preguntas y aportes siendo valorados en los aciertos y errores; e) Al finalizar la sesión, se sintetizan los principales aspectos tratados en ella. Para esto, se utiliza una escala Likert de cuatro niveles, que van desde el muy en desacuerdo, al muy de acuerdo.

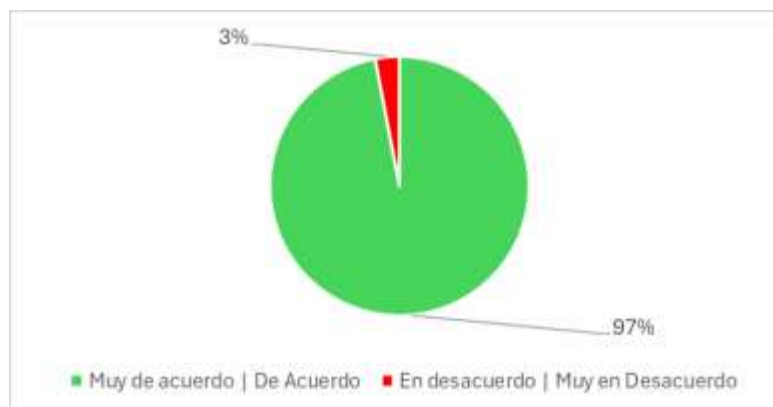


Figura 7: Evaluación promedio global del taller, en los últimos años.



Podemos observar en la Figura 8 que los estudiantes tienen una muy buena evaluación promedio global en los últimos años, y en cada una de las versiones del taller, independiente de la modalidad.

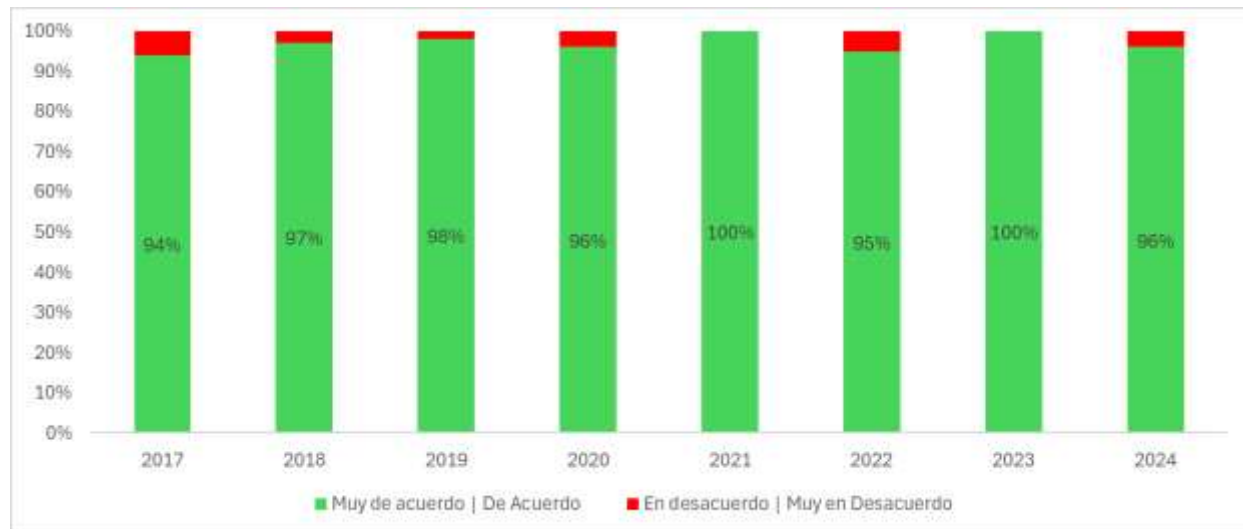


Figura 8: Evaluación promedio del taller por año y diferentes versiones, en los últimos años.

A pesar de la buena evaluación global del taller en los años 2020-2023 (coincidentes con el formato online), existen estudios (Flores-Fernández & Riquelme, 2022) donde se presenta la evidencia promedio de una muestra significativa, que indica que la concentración de los estudiantes en una actividad presencial versus una actividad online es más baja, sumado eso a la desmotivación (Rivadeneira-Zeña & Ñique-Carbajal, 2023) por este tipo de actividades.

A lo anterior, se suma un contexto que transita completamente (al menos en las actividades curriculares) hacia lo presencial, lo que podría acentuar lo anteriormente descrito.

CONCLUSIONES

El taller de Empleabilidad y Desarrollo de carrera de la Escuela de Ingeniería UC es un hito relevante en la formación de ingenieros en la UC, donde se entregan diversas herramientas y estrategias para el desarrollo de carrera y la transición al mundo del trabajo.

En sus 16 años de implementación se ha adaptado a diversos formatos, siguiendo los lineamientos institucionales y contemplando variables que puedan incidir en su funcionamiento. Este taller se adapta y funciona de manera adecuada, independiente de su formato, es decir, ya sea de manera presencial u *online* sincrónico o asincrónico, sin embargo, tiene las mismas fortalezas y dificultades de actividades académicas impartidas en estas modalidades.

La evaluación es positiva en los diferentes formatos, con altas tasas de recomendación por parte de los estudiantes, sin embargo, se ha observado una mayor participación e involucramiento de los asistentes en sus versiones presenciales. Este último formato ha permitido una mayor interacción de los grupos y se establece además como una experiencia que facilita la creación de redes entre estudiantes con intereses profesionales afines.



La experiencia de los estudiantes es muy positiva porque valoran su aprendizaje de temas vinculantes principalmente a su primera experiencia e inserción laboral, principalmente a quienes no han adquirido estos aprendizajes de otra manera para enfrentar de la mejor manera su inserción al mundo laboral en una carrera con alta tasa de empleabilidad. Ahora bien, con las múltiples redes sociales y plataformas existentes, debemos preguntarnos constantemente el formato e ir adecuándolo según avances de las tecnologías y modificaciones curriculares

A partir de la experiencia del taller, se concluye que su ejecución y modalidad deben adaptarse siempre al contexto, ya que se trata de una actividad curricular que se desarrolla en simultáneo con otras responsabilidades académicas del estudiante.

AGRADECIMIENTOS

Los autores agradecen al Centro de Desarrollo Profesional de la Pontificia Universidad Católica de Chile, a la Dirección de Pregrado de la Escuela de Ingeniería, especialmente a Gloria Valbuena y Adriana Muñoz, quienes son las coordinadoras profesionales que controlan y procesan toda la información relacionada con este importante requisito académico.

REFERENCIAS

Vergara Wilson, M., & Gallardo, G. (2019). ¿Cómo encontraré trabajo? Proyecciones imaginadas de transición al mundo del trabajo de estudiantes de pregrado. *Psicoperspectivas*, 18(3). <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1676>

Pacheco Figueroa, C. J., & Alvarez Lemus, M. A. (2025). *Mentoring women in STEM: Empowering through social technologies for enhanced inclusivity and professional growth. A case study. Frontiers in Education*, 10, 1512143.

Rodríguez Moreno, M. L. (2001). *La orientación educativa: Principios, programas y técnicas*. Editorial CCS.

Matusovich, H., Carrico, C., Harris, A., Sheppard, S., Brunhaver, S., Streveler, R., & McGlothlin Lester, M. B. (2019). *Internships and engineering: Beliefs and behaviors of academics. Education + Training*, 61(6), 650–665. <https://doi.org/10.1108/ET-02-2017-0017>

Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The Key to Employability: Developing a Practical Model of Graduate Employability. *Education + Training*, 49, 277-289.

<http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/00400910710754435>

<http://dx.doi.org/10.1108/00400910710754435>

Figueroa, J. (2025, enero 3). Abriendo Futuro STEM: ¿Por qué las carreras STEM son una gran opción para tu futuro académico? Fundación Portas. <https://fundacionportas.cl/abriendo-futuro-stem-por-que-las-carreras-stem-son-una-gran-opcion-para-tu-futuro-academico/>



XXXVII CONGRESO CHILENO DE EDUCACIÓN EN INGENIERÍA 2025
PROYECCIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS DIGITALES EN LA FORMACIÓN EN INGENIERÍA:
LA EDUCACIÓN EN MODALIDAD PRESENCIAL, HÍBRIDA Y VIRTUAL
Concepción, 8 al 10 de octubre 2025

Flores-Fernández, C., & Riquelme, A. D. (2022). Participación activa en clases. Factores que intervienen en la interacción de los estudiantes en clases online sincrónicas. Información, cultura y sociedad: revista del Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas, 46, 129-142. <https://www.redalyc.org/journal/2630/263070795007/html/>

Rivadeneira-Zeña, M., & Ñique-Carbajal, C. (2023). Motivación académica en estudiantes de medicina de una universidad privada de Lambayeque, Perú. Revista de la Fundación Educación Médica, 26(1), 13. <https://doi.org/10.33588/fem.261.1254>

Vergara Wilson, M., Gallardo, G., Vergara Wilson, M., & Gallardo, G. (2019). ¿Cómo encontraré trabajo? Proyecciones imaginadas de transición al mundo del trabajo de estudiantes de pregrado. Psicoperspectivas, 18(3), 65-76. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1676>