
**CENTRO DE INSERCIÓN LABORAL
PROGRAMA JÓVENES PROFESIONALES
REGIÓN DEL MAULE, CHILE**

DOCUMENTO PRESENTADO PARA:
CONCURSO RIDELC

PREPARADA POR:
**Pablo Gonzalez Bravo
Universidad de Talca**

Talca - Chile



ÍNDICE

1	ANTECEDENTES	1
1.1	EL SURGIMIENTO DE UNA IDEA	1
1.2	AREAS DE INTERVENCIÓN	3
1.3	ACTORES INVOLUCRADOS	6
1.4	PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LA REGIÓN DEL MAULE	9
1.4.1	<i>Población</i>	9
1.4.2	<i>Situación de Empleo</i>	10
1.4.3	<i>Sectores Productivos</i>	11
1.4.4	<i>Evolución del Producto Interno Bruto (PIB)</i>	12
1.4.5	<i>Competitividad Regional</i>	12
1.4.6	<i>Distribución del Ingreso</i>	13
2	RELACIÓN DE LAS POLÍTICAS QUE COBIJAN AL PROYECTO/EXPERIENCIA A LAS POLÍTICAS QUE SURGIERON A PARTIR DE LA APLICACIÓN DEL PROYECTO/EXPERIENCIA.....	15
3	ASPECTOS TEÓRICOS Y METODOLÓGICOS	19
4	DESARROLLO DEL TRABAJO	22
4.1	INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN.....	23
4.2	PROPUESTA DEL PROFESIONAL (PLAN DE GESTIÓN).....	24
4.3	METODOLOGÍA	24
4.3.1	<i>FASES DE LA INTERVENCION</i>	24
4.4	ADMINISTRACIÓN DEL PROGRAMA.....	27
5	RESULTADOS.....	29
6	LECCIONES APRENDIDAS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	34

6.1	LECCIONES APRENDIDAS	34
6.2	CONCLUSIONES	36
6.3	RECOMENDACIONES.....	38

LISTA DE TABLAS

Tabla 1-1	Áreas de intervención	4
Tabla 1-2	Caracterización de las comunas	8
Tabla 1-3	Población urbana y rural por Provincia.....	9
Tabla 1-4	Categoría vs. Cantidad de personas.....	10
Tabla 5-1	Contratación de profesionales en diferentes áreas.....	29
Tabla 5-2	Participación de entidades públicas.....	30
Tabla 6-1	Elementos facilitadores	35

LISTA DE GRÁFICOS

Figura 1-1.	Comunas en las cuales intervino el Programa el año 2006.....	5
Figura 1-2.	Séptima Región del Maule	10
Figura 1-3.	Distribución Fuerza de Trabajo.....	10
Figura 1-4.	Índice Global de Competitividad.....	12
Figura 1-5.	Evolución de la pobreza	14
Figura 5-1.	Ubicación de profesionales	29

LISTA DE ANEXOS

ANEXO 1	Documentacio Fotografica.
---------	---------------------------

1 ANTECEDENTES

1.1 EL SURGIMIENTO DE UNA IDEA

La alta tasa de desocupación que afecta a los jóvenes es un fenómeno bastante generalizado en el mundo contemporáneo. Esto ha motivado a un gran número de instituciones del ámbito académico y organizaciones internacionales, tales como el Banco Mundial y la Organización Internacional del Trabajo a estudiar las causas que lo originan y a proponer alternativas de solución.

El hecho de que el fenómeno, anteriormente mencionado, esté afectando a profesionales universitarios de la Región del Maule, recientemente titulados, que bordea el 24% aproximadamente, se ha transformado en un tema de especial preocupación. El mercado laboral para éstos, no funciona con la rapidez que desean (lenta incorporación al mercado) y para las instituciones que los forman profesionalmente, representa un motivo de preocupación respecto de su futuro laboral.

Se observa la existencia de un círculo perverso en que se encuentran muchos profesionales jóvenes que no logran insertarse en el mercado del trabajo en forma rápida. Básicamente, porque carecen de la experiencia laboral necesaria y además, en muchos casos es la primera generación de profesionales al interior de familias de bajos ingresos, generando un acceso limitado a redes sociales y laborales. Entonces, un profesional recién titulado que por definición no tiene experiencia, no encuentra empleo por el mismo atributo que lo caracteriza, esto es, ser un profesional de reciente titulación.

Por las razones antes mencionadas, surge la iniciativa por parte de la Universidad de Talca¹, ubicada en la Séptima Región del Maule en Chile; el Programa Jóvenes Profesionales, dependiente de la Dirección de Planificación y Análisis Institucional, en el marco de su aporte al desarrollo económico, científico, educacional y social de la Región.

Este programa se fundamenta y da respuesta a la necesidad de diversas Instituciones Públicas regionales de solucionar problemas que no responden al marco habitual de las exigencias que enfrentan, para lo cual requieren contratar, por un período de tiempo limitado, a profesionales que se aboquen a la solución de éstos y además de contribuir a optimizar el uso de los recursos permanentes de las instituciones participantes y a mejorar la gestión de sus proyectos. El programa permitirá reducir el tiempo de incorporación al mercado laboral de jóvenes

¹ www.otalca.cl

profesionales titulados de esta casa de estudios.

Con la implementación de este programa las Instituciones Públicas regionales tendrán la oportunidad de contar con un profesional calificado para la gestión de tareas específicas, cuya inserción institucional y ámbito de responsabilidad es difuso, pero que pueden articularse en un proyecto específico de carácter auto-contenido. El profesional estará en condiciones de contribuir a mejorar la gestión y podrá desempeñarse en actividades relacionadas con la planificación, formulación y evaluación de proyectos sociales y diseño de proyectos de infraestructura. Estos servicios podrán ser realizados por uno de los siguientes profesionales: arquitectos, abogados, ingenieros civiles, ingenieros agrónomos, ingenieros forestales, ingenieros comerciales y contadores auditores, con el propósito de fortalecer el vínculo entre la universidad y el entorno regional y particularmente para fortalecer la capacidad de las comunas y de las Instituciones Públicas en mejorar su gestión.

Para el funcionamiento de este programa, se cuenta con una infraestructura física debidamente equipada que sirve como centro de apoyo logístico, metodológico, de difusión y capacitación tanto para los profesionales que ingresen al programa como para los proyectos seleccionados. Es un edificio de 435.38 mt², "CENTRO DE INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES PROFESIONALES DE LA REGIÓN DEL MAULE", el cual se ubica en el Campus Lircay de la Universidad de Talca.

Este edificio es el resultado de un proceso que comienza en el año 2003, cuando se presenta al Fondo de Desarrollo Regional (FNDR), la propuesta para la implementación del centro.

En su formulación participaron:

- El rector vigente en ese periodo, Sr. Álvaro Rojas Marín. Actualmente Ministro de Agricultura.
- Sr. Reinaldo Ruiz, Académico del Dpto. de Economía y Finanzas, actualmente trabajando en ODEPA.
- Sr. Iván Coydán Tapia, Analista de proyectos de la Dirección de Planificación y Análisis institucional.
- Sr. Patricio Ortúzar Ruiz, Director Planificación y Análisis Institucional.

Este proyecto fue aprobado en el año 2004 y comienza su ejecución en Junio de 2005.

Para llevar a cabo la implementación y ejecución del Programa, se recurrió a los servicios del Sr. Pablo González Bravo, actual Director Ejecutivo del Programa, de amplia trayectoria en el ámbito público en la región, quien implementó una metodología de trabajo de similares

características a la utilizada por otros programas orientados a la superación de la pobreza y fomento de estrategias de desarrollo económico local.

En año 2006 comienza la primera versión del programa, con la participación de 30 profesionales, durante un periodo de 11 meses. El programa tiene un horizonte de tres años, durante los cuales se contemplan una rotación de 30 profesionales por año, los cuales tendrán como una de sus funciones mantener la continuidad de los Planes de Gestión, planteados por la primera generación y hacer sus propias propuestas de acción. El número de participantes estará en directa relación con la demanda que surja de las Instituciones Públicas. El programa de inserción laboral cuenta con el patrocinio de diversas Instituciones Públicas y municipios que han manifestado su interés en participar de esta iniciativa.

El programa incluye una etapa de perfeccionamiento para los jóvenes profesionales. Esta capacitación se realizará en las áreas de dirección estratégica, herramientas de control y seguimiento de proyectos, fuentes de financiamiento público y capacitación en el desarrollo de habilidades directivas, todo esto concentrado en un Diplomado en Gestión Pública Regional, dirigido por la misma Universidad. Además los profesionales cuentan con asesores temáticos, que son académicos que acompañan en todo el proceso de implementación de los Planes de Gestión.

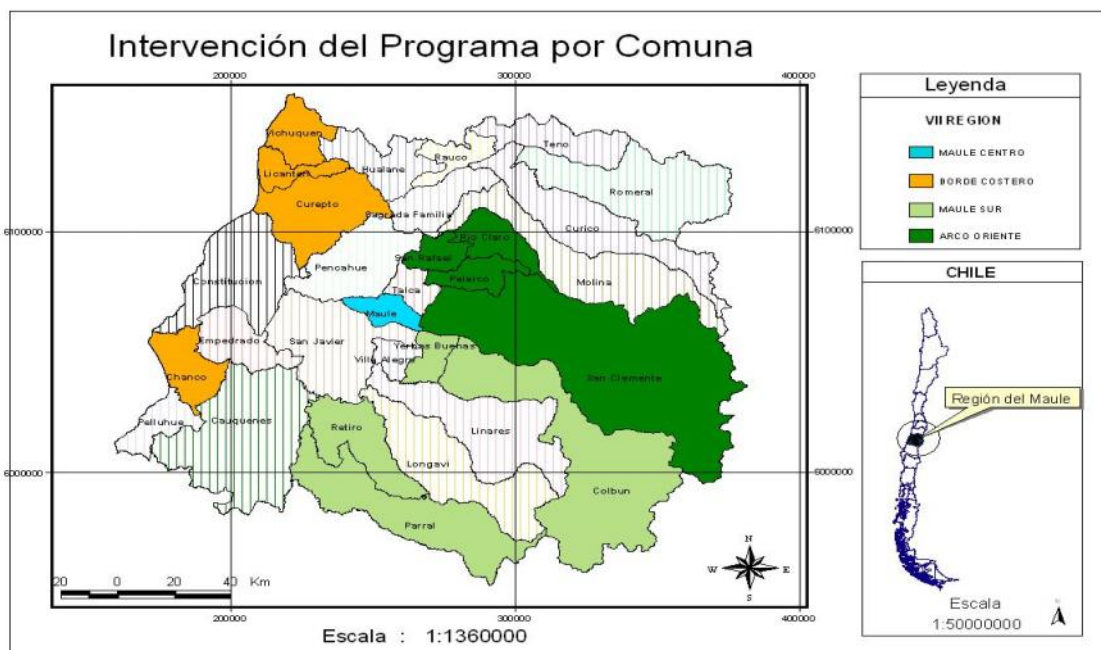
1.2 AREAS DE INTERVENCIÓN

El programa ha intervenido en trece municipios de la región, que equivale al 43.33%, cinco Direcciones regionales de entidades públicas, abarcando el 17.94% de estas, dos Secretarías Regionales Ministeriales, totalizando un 14.29% de impacto, una Gobernación Provincial, cubriendo el 25%, y tres centros de Investigación y Estudios la Universidad de Talca.

Tabla 1-1 Áreas de intervención

PROVINCIA	MUNICIPALIDAD
Curicó	Vichuquén
	Licantén
Talca	Curepto
	Maule
	San Rafael
	Pelarco
	Río Claro
	San Clemente
Linares	Parral
	Retiro
	Yerbas Buenas
	Colbún
Cauquenes	Chanco
GOBERNACIONES	
Gobernación de Talca	
UNIVERSIDAD DE TALCA	
Programa Explora	
Instituto de Biología	
Centro de Investigación y Transferencia en Riego y Climatología (CITRA)	
SECRETARÍAS MINISTERIALES	
Secretaría Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social	
Secretaría Regional Ministerial de Economía	
DIRECCIONES REGIONALES	
JUNJI	
PROCHILE	
SERCOTEC	
CONAF	
CONAMA	
SERNAM	
Dirección General de Aguas (DGA)	

Figura 1-1. Comunas en las cuales intervino el Programa el año 2006



1.3 ACTORES INVOLUCRADOS

El programa jóvenes profesionales se focaliza en:

- Jóvenes Profesionales recién titulados de la Universidad de Talca

Poca o ninguna experiencia laboral, poseer excelencia académica, comprometidos con la situación regional y poseer un alto sentido de responsabilidad social. Con actitud proactiva en el trabajo, con una sólida personalidad encaminada a alcanzar objetivos, y con los conocimientos necesarios para afrontar las circunstancias que la era moderna y sus avances tecnológicos impone. Líderes que, a través de su gestión gerencial o ejecutiva, logren conducir a estas instituciones hacia el éxito.

El profesional joven seleccionado en este programa deberá desarrollar funciones relativas a: Dirección Estratégica, Liderazgo, obtención y asignación de recursos físicos y financieros, y dirección de los recursos humanos.

b. Municipalidades de la Región del Maul

Las Municipalidades donde se focaliza el programa se caracterizan por estar incluida en la siguiente tipología, tipo 1 y 2², los cuales se detallan a continuación:

- Municipalidades Tipo 1

Este es el tipo que concentra casi el 50% de las municipalidades de la Región (14). Las municipalidades que pertenecen a este tipo, son aquellas que tienen una población máxima a 50.000 habitantes, son de alta ruralidad, es decir tienen una población rural sobre el 40%, sus ingresos anuales son iguales o inferiores a \$ 1.000 millones, tienen gran dependencia del Fondo Común Municipal; adicionalmente son comunas con altos índices de pobreza, altas tasas de analfabetismo, baja escolaridad media; finalmente son comunas que sus economías dependen de actividades primarias enfocadas principalmente al sector agrícola y su base empresarial es prácticamente del tipo micro y pequeña empresa.

- Municipalidades Tipo 2

Las municipalidades que pertenecen a este tipo, son aquellas que tienen una población máxima a 50.000 habitantes, son de alta ruralidad, es decir tienen una población rural sobre el 40%, sus ingresos anuales son superiores a los \$ 1.000 millones pero inferiores a \$ 3.000 millones, tienen gran dependencia del Fondo Común Municipal; adicionalmente son comunas con altos índices de pobreza, altas tasas de analfabetismo, baja escolaridad; finalmente son comunas que sus economías dependen de actividades primarias, enfocadas principalmente al sector agrícola, y de actividades terciarias, enfocadas a los servicios y comercio, siendo su base empresarial prácticamente del tipo micro y pequeña empresa.

²Tipología diseñada por la Consultora Técnica PetQuinta S.A, en el Trabajo denominado "Asesoría Para la Confección de Manual para Procedimientos Municipales", realizado para la Asociación de Municipalidades de la Región del Maule, 2004.

Tabla 1-2 Caracterización de las comunas

Caracterización de las Comunas ³

Comuna	Población	% Rural	Presupuesto Municipal \$	Funcionarios Planta	Pobreza %	Dependencia FCM (%)
Río Claro	12.698	79.12	1.141.069	27	16.29	73.84
Pelarco	7.266	79.92	832.648	25	18.88	61.68
San Clemente	37.261	64.04	2.055.370	60	26.33	72.62
Colbún	17.619	70.76	1.309.549	36	33.00	73.62
Parral	37.822	30.21	2.135.607	70	30.48	63.64
Yerbas Buenas	16.134	90.11	1.250.966	33	21.53	75.26
Cauquenes	41.217	25.34	2.580.590	67	29.83	72.57
Maule	16.837	59.98	1.112.462	26	21.69	78
Curepto	10.812	70.80	927.246	37	18.58	18.58
Hualañé	10.102	47.63	773.501	24	40.41	70.32
Pencahue	8.777	73.09	1.024.817	26	25.45	55.91
Romeral	13.679	74.36	1.200.303	28	12.26	26.92
San Rafael	7.674	54.63	816.858	20	35.33	71.89
Licantén	6.902	42.42	739.779	29	16.30	70.76
Chanco	9.457	57.58	845.228	25	24.47	90.48
Vichuquén	4.916	72.17	805.399	19	25.14	59.13
Talca	223.914	4.14	9.915.489	240	23.90	28.36

c. Seremías, Direcciones Regionales, Gobernaciones Provinciales

El criterio para la elección de éstas, fue en base a la importancia estratégica que tienen para el desarrollo y progreso de la región. A lo anterior, se agrega el cumplimiento del plazo de entrega de la pauta de requerimientos de profesional.

d. Centros de Investigación de la Universidad

Se basó en el cumplimiento de plazo de entrega de la pauta de requerimientos de profesional enviada al centro de estudios y/o investigación y la posible coordinación con proyectos.

³ Fuente www.sinim.cl

1.4 PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LA REGIÓN DEL MAULE

1.4.1 Población

La región del Maule está dividida en 4 provincias: Talca, Cauquenes, Curicó y Linares.

Según el Censo de año 2002⁴, la población por provincia es de:

Tabla 1-3 Población urbana y rural por Provincia

Provincia	Población Urbana	Población Rural
Talca	86.224	266.742
Cauquenes	38.660	18.428
Curicó	86.177	157.876
Linares	139.742	114.248
Total Región		908.097

⁴Fuente: www.inemaule.cl

Figura 1-2. Séptima Región del Maule



1.4.2 Situación de Empleo

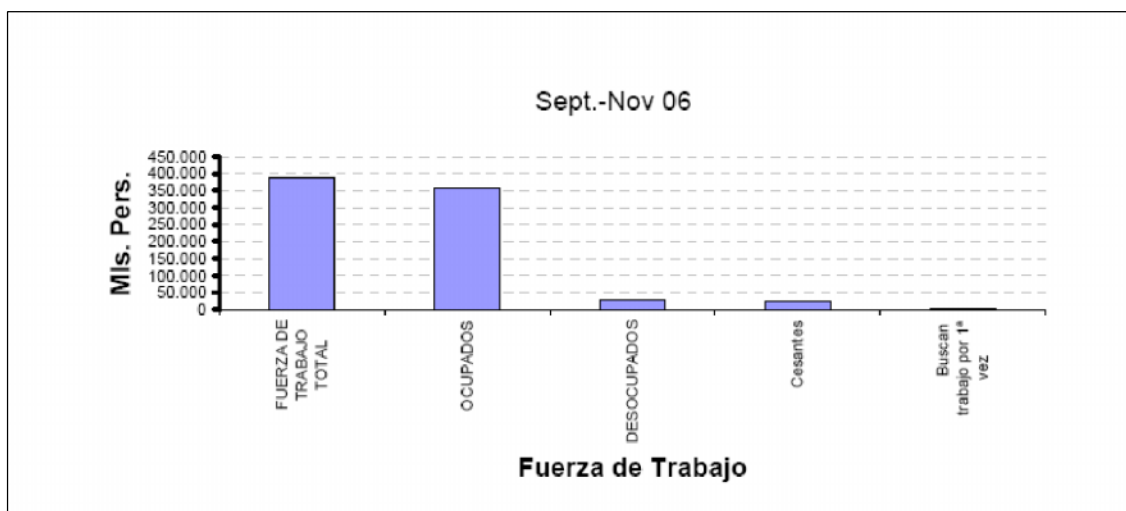
En cuanto a la situación de empleo⁵, a continuación se muestran los siguientes índices (miles de personas):

Tabla 1-4 Categoría vs. Cantidad de personas

Categoría	Cantidad de personas
Fuerza de Trabajo Total	385.820
Ocupados	356.260
Desocupados	29.560
Cesantes	24.360
Buscan Trabajo por Primera vez	5.200

Figura 1-3. Distribución Fuerza de Trabajo

⁵Fuente: www.inemaule.cl



1.4.3 Sectores Productivos

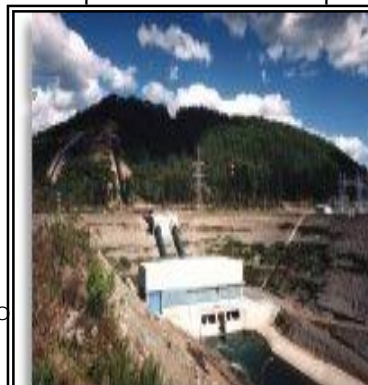
La economía de esta región se ha especializado en las actividades silvoagropecuarias, que aportan más de un 32% del producto geográfico bruto regional, y en la generación de energía eléctrica.

Los cultivos tradicionales, como el trigo y las papas, han presentado un decrecimiento en beneficio de los cultivos industriales, como es la remolacha. Otro cultivo de gran desarrollo regional es el arroz.

La fruticultura se desenvuelve en condiciones climáticas privilegiadas. Del total de la superficie regional destinada a frutales, un 90% corresponde a huertos industriales, con especies como manzanas rojas y verdes, peras, cerezas y uva de mesa. También en la Región del Maule se encuentra el 40% de la superficie plantada de viñas y parronales del país.

En el área de la silvicultura, la región se caracteriza por la exportación de bosque en pie (madera sin elaboración, tales como rollizos y metro ruma) y por productos industrializados. En este rubro, la planta de Celulosa Constitución ha significado un estímulo para la producción de madera en la región.

La actividad industrial es un rubro importante, porque fluctúa entre el segundo y tercer lugar del producto interno bruto regional. En el ámbito pesquero, la pesca se practica sobre todo para



La energía es una fuente de actividad importante. En la región existen siete plantas de generación eléctrica, tanto hidroeléctricas como termoeléctricas, las que en conjunto tienen una capacidad de producir, aproximadamente, unos 4.952,3 GWh, lo que la convierte en el primer generador nacional de electricidad.

1.4.4 Evolución del Producto Interno Bruto (PIB)

En el largo plazo la región presenta una evolución del producto levemente superior al promedio de las regiones del país. Para el período 1960 – 2001 la Región del Maule mantuvo un crecimiento promedio de 3.9% superior a la media de las regiones (3.7%) y con un cierto rasgo de especialización (MIDEPLAN-B Central).

La diversificación productiva durante el periodo apunta a tres sectores específicos: Industria Manufacturera, que incrementó de un 11% a un 19,5% su contribución al producto regional acercándose al promedio nacional. El sector Agropecuario-Silvícola, que subió de un 13,9% a un 16,5% dicho aporte (al contrario de lo que ocurre a nivel nacional en que el sector representa tan solo el 4.8 % en 2001) y Electricidad, Gas y Agua, que aumentó de 6,5% a 14,9% su participación en la estructura productiva regional.

Lo sensible de la evolución regional, dice relación con el hecho de que la especialización está basada en dos sectores que no se sitúan entre los más dinámicos a nivel nacional (Industria Manufacturera y Agropecuario-Silvícola). Este juicio podría ser moderado en el caso de algunos subsectores Agropecuarios (Frutícola y vinos).

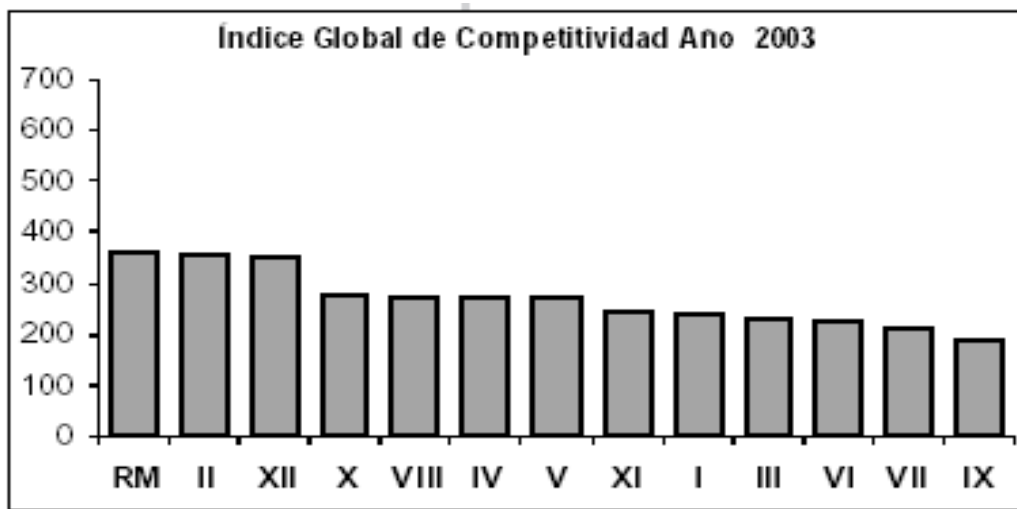
Durante el periodo mas reciente, 1997-2004, la región presenta una tasa de crecimiento relativamente moderada en torno al 3.89% promedio anual, no obstante aun así es ligeramente superior al 3.65 % experimentado por el PIB regionalizado durante el mismo lapso (Banco Central).

1.4.5 Competitividad Regional

El Índice Global de Competitividad Regional 2003 ubica a la Región del Maule en la penúltima posición del ranking, superando sólo a la Región de la Araucanía.

Ese resultado se explica porque en seis de los siete factores nuestra región se encuentra significativamente bajo el promedio nacional, con porcentajes que fluctúan entre un - 43,4%, para el caso de Innovación, Ciencia y Tecnología y un -13,7%, para Gobierno.

Figura 1-4. Índice Global de Competitividad

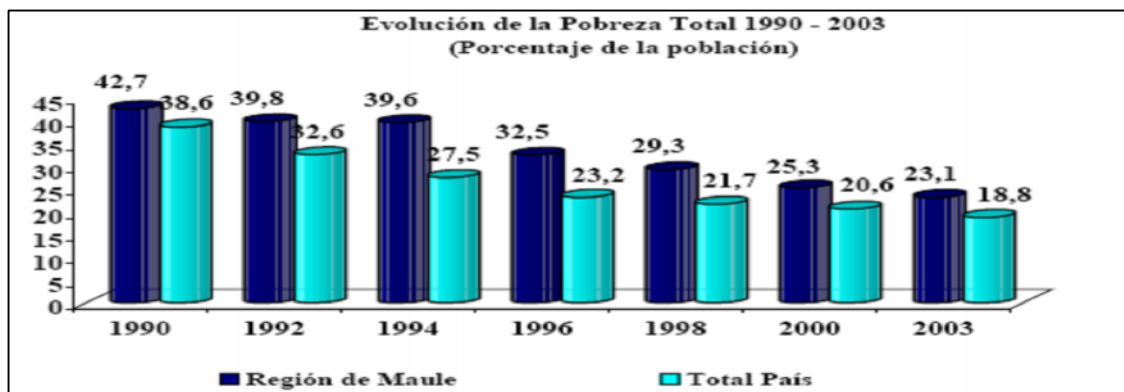


1.4.6 Distribución del Ingreso

En cuanto a la distribución de los ingresos, en el año 2003 un 23,1% (212.914 personas) de la población regional se encontraba en situación de pobreza, de estas el 17,5% se encontraba en situación de pobreza no indigente y el 5.6% en situación de indigencia.

En el 2003 el Estado transfirió un monto de \$360 mil millones en Pensiones Asistenciales, Subsidio único Familiar, Subsidio al Consumo de Agua Potable y Subsidio de Cesantía de estos \$24,5 miles de millones se distribuyeron en la Región del Maule dirigidos especialmente a familias de menores ingresos.

Figura 1-5. Evolución de la pobreza



2 RELACIÓN DE LAS POLÍTICAS QUE COBIJAN AL PROYECTO/EXPERIENCIA A LAS POLÍTICAS QUE SURGIERON A PARTIR DE LA APLICACIÓN DEL PROYECTO/EXPERIENCIA

Uno de los principales problemas del mercado del trabajo en Chile es la alta rotación de los trabajadores (OIT, 2006). De acuerdo con Marshall (2006), el 70% de los nuevos contratos de trabajo son a plazo fijo, y la mitad de ellos dura menos de 6 meses. Del 30% a plazo indefinido, más de la mitad dura menos de un año. También ha aumentado la probabilidad de perder el empleo en el horizonte de 1 año, desde 14% a mediados de los 90, a 24% en la actualidad. Según Henríquez & Uribe-Echeverría (2002), aproximadamente un 23% de la población en edad de trabajar modifican, cada tres meses, su situación laboral, transitando entre situaciones de ocupación, desocupación e inactividad. Dentro de las iniciativas de gobierno generadas para reducir en cierto grado esta problemática, se encuentran los programas de capacitación e intermediación laboral, como el programa aprendiz, dirigido a jóvenes entre 18 y 24 años con un bajo nivel de estudios y en situación de pobreza, los cuales son contratados por empresas por un período de 1 año y en el cual el Estado financia un porcentaje del sueldo mensual y asigna un monto fijo y otorgado por única vez para capacitación. El programa Proempleo, también es una iniciativa del Estado, en la que empresas contratan trabajadores, por un período de 4 meses y donde el Estado subsidia parte del sueldo a la empresa, asignando al igual que en el caso anterior, un monto para capacitaciones.

En su mayoría, las políticas públicas, se enfocan en fomentar el trabajo en aquellos sectores en los cuales existe un mayor grado de dificultad en encontrar un empleo, generalmente son grupos con bajos índices de escolaridad, lo que deja un vacío en aquellos sectores como los jóvenes recién egresados de la educación superior que también tienen dificultad para insertarse en el mundo laboral, y que por su condición de profesionales no cuentan con programas de apoyo por parte del gobierno, ya que no son considerados como un grupo vulnerable.

Así, este programa se enfoca en los profesionales recién egresados, con poca o sin experiencia laboral y que por lo tanto no cuentan con las redes necesarias para encontrar un primer empleo. El tiempo promedio de encontrar éste, fluctúa entre los 5 y 12 meses.

Nuestro programa ayuda a que estos jóvenes profesionales acorten su tiempo de inserción laboral, generando redes de contacto y abriendo una ventana en el sector público, donde pueden adquirir experiencia y mejorar su grado de empleabilidad.

En cuanto a las políticas del Gobierno Regional se han desarrollado convenios de cooperación con universidades regionales como la Universidad de Talca y Universidad Católica del Maule, en el cual se contempla el financiamiento de memorias para alumnos de estas universidades, divididas en cuatro áreas: Perspectivas de Género, Ciencia y Tecnología, Fomento Productivo y

Desarrollo Social, pero no contemplan la generación de empleo para profesionales con poca experiencia laboral y que no son conocidos en el ámbito público.

Con respecto a la Universidad de Talca, el programa se encuentra inserto dentro del Plan Estratégico, en cual contempla acciones que consideran la construcción de redes con los egresados, basado en tres objetivos fundamentales:

1. Vincular con la institución a los egresados de las carreras de pregrado.
2. Promover la identidad y lealtad del egresado con la Universidad.
3. Generación de vínculos con el entorno regional en el contexto de la Responsabilidad Social Universitaria.

Dentro de éstos están contempladas acciones tendientes a integrar al egresado al campo laboral, ofrecer servicios de educación continua y mantener con ellos una comunicación permanente y dinámica. Todo esto va en directa relación con los lineamientos del programa y sus objetivos.

En el constante proceso de mejoramiento continuo en el cual se encuentra la Universidad de Talca, un eje central lo constituye el Programa de Formación Fundamental que persigue desarrollar en los estudiantes competencias que aseguren un desempeño personal, académico y profesional exitoso. Esto implica un nuevo diseño educativo basado en el modelo de competencias, éste contempla una innovación en el paradigma de la educación, el cual incluye un proceso integral más allá de lo intelectual ya que incluye actitudes, habilidades y destrezas, centrado en el estudiante, el cual debe tener actitud proactiva, reflexiva y crítica, frente al propio proceso de aprendizaje.

El área de formación fundamental se basa en tres componentes, que conforman las competencias fundamentales, estas son:

1. Instrumental.
2. Desarrollo Personal.
3. Formación Ciudadana.

Esta última, es una de las más relevantes dentro de la concepción del programa, dado que privilegia la ética y la valoración social, además de contemplar un Proyecto de Responsabilidad Social al final del período. Las competencias de formación ciudadana buscan generar una visión integradora del sistema socio-cultural, habilitándolo para:

1. Comprender crítica y holísticamente el mundo y la sociedad en que vive.
2. Demostrar su compromiso social.
3. Aprender a través de la práctica de la solidaridad.

Esto es básicamente lo que se busca generar en los profesionales que participan del programa, y se fortalece a través del Diplomado en Gestión Pública Regional, que es entregado a los participantes en forma gratuita y que contempla materias como Institucionalidad Pública, Implementación Estratégica, Políticas Públicas, entre otras.

3 ASPECTOS TEÓRICOS Y METODOLÓGICOS

Los lineamientos generales del programa están asociados a 4 temáticas fundamentales: Fortalecimiento Institucional, Fortalecimiento de la Sociedad Civil, Instrumentos de Planificación y Ordenamiento Territorial y Desarrollo Económico Local. La Finalidad del programa es generar mayores capacidades que permitan contribuir al desarrollo de propuestas, ideas e innovaciones, en un contexto donde las relaciones de intercambio y cooperación con y entre las entidades públicas y la sociedad civil se constituyen como un elemento fundamental.

El programa aborda en su desarrollo, 4 dimensiones relacionadas con: Formación Académica, Especialización, Asesoría Temática, e Inserción Laboral. Cada una de estas dimensiones contribuye al fortalecimiento del programa en su proceso de implementación y retroalimentación con respecto a los Jóvenes Profesionales, Instituciones Publicas, y Universidad de Talca.

Una de las justificaciones de este programa se basa en la idea de que las Instituciones Públicas, desarrollan una serie de actividades de carácter programáticas y otras de nueva generación, las que normalmente son absorbidas por su estructura convencional. La atención preferente de la institución se centra en áreas evaluables, que reclaman urgencias y en las que media un interés funcionario particular. Importantes áreas de innovación, cambios futuros o de complementación estratégica quedan por lo general rezagadas de atención preferente.

Para abordarlas debidamente, las instituciones distraen recursos calificados de otras áreas, perjudicando al conjunto de la institución, cada vez que las respuestas no obedecen a la estructura regular o clásica para lo cual está preparada la entidad. Como también se trata de problemas que atendidos debidamente pueden ser solucionados, es necesario asegurar la actualización de sus criterios, archivos, bases de datos etc., según corresponda, lo que normalmente implica tener una persona encargada específicamente en esa área. La que generalmente no se tiene.

Esto crea problemas de optimización de recursos, ya sea porque se distraen en esta tarea, sin tener a veces las competencias totales para la solución de los mismos, como también porque las tareas a desarrollar exigen una versatilidad de funciones y manejo técnico que no siempre es posible encontrar en una sola persona dentro de la institución. A lo anterior, se agrega el hecho de que las instituciones responden con sus estructuras clásicas en esquemas que pueden resultar excesivamente "pesados" para las dimensiones de la tarea.

Cualquiera sea la situación, lo cierto es que estas tareas ponen en jaque a la institución tradicional, retardando su eficacia y reduciendo su eficiencia, ante problemas que con una solución directa podrían ser abordados y solucionados eficientemente sin comprometer el éxito de la institución y a un costo razonable.

A su vez, esto trae como consecuencia el perjuicio de los proyectos destinados a la comunidad, debido a que al no haber personal disponible, las iniciativas se van dejando pendientes y en algunos casos son olvidadas, disminuyendo el desarrollo y afectando la competitividad de la región, que de acuerdo al último informe, la Región del Maule, se encuentra en el penúltimo lugar a nivel nacional.

4 DESARROLLO DEL TRABAJO

El Programa Jóvenes Profesionales de la Región del Maule, posee los siguientes Objetivos:

- Objetivo General

Instaurar procesos que permitan potenciar la gestión y administración de entidades públicas de la Región del Maule, como secretarías Ministeriales, Direcciones Regionales y Municipalidades, a partir de la inserción de jóvenes profesionales de la Universidad de Talca.

- Objetivos Específicos

- Fortalecer la gestión y administración de las entidades públicas participantes, a partir de la formulación y diseño de estudios, proyectos y programas focalizados.
- Insertar laboralmente a jóvenes profesionales de la Universidad de Talca, de alta excelencia académica, comprometidos con su entorno y con un alto grado de responsabilidad social y reducir el período de inserción laboral de éstos.
- Adquisición, por parte de los jóvenes profesionales, de competencias y habilidades que les permitan insertarse con mayores facilidades en Instituciones Públicas y/o privada de la región.
- Fortalecer la generación de capital social en organizaciones sociales y productivas, en los territorios en donde se implemente el programa.

Es importante mencionar que ésta es una iniciativa única en el país, ya que el resto de las alternativas son bolsas de trabajo, en las cuales deben pagar un monto por ser usuario del sistema y en algunos casos por las entrevistas pactadas. Este sistema termina el vínculo en el momento en el cual el usuario encuentra trabajo, por lo que deja de ser un foco de atención. No existe un seguimiento ni una evaluación acerca del proceso. Por otra parte la función de las facultades se limita a buscar, en algunos casos, prácticas profesionales generalmente en el sistema privado, por lo que se ignora completamente al sector público.

A diferencia de las bolsas del trabajo, El Programa de Inserción Laboral es una iniciativa innovadora dado que se trabaja en conjunto Universidad y mundo Público, se integran las dimensiones de la demanda y la oferta laboral que abarcan tanto el lado del empleador y sus necesidades y las instituciones de educación superior para el posicionamiento de los profesionales en el mercado laboral.

El proceso contempla un seguimiento desde la convocatoria, selección, destinación a alguna institución del ámbito público, entrega un Diplomado en Gestión pública Regional y ejecución

de un plan, de un proyecto, estudio o programa. Todo esto en forma gratuita y considerando un aporte monetario por parte del programa y de la institución de destino.

El profesional se inserta en la institución por un periodo de 11 meses. Durante su estadía, deberá elaborar una estrategia de intervención que contemple el desarrollo de planes de acción con un horizonte de tres años. La Estrategia deberá ser elaborada durante los primeros 45 días ingresados al programa, además deberá contener los requerimientos emitidos por la institución en la pauta de requerimientos correspondiente. Esta propuesta deberá ser aprobada por la dirección ejecutiva del programa y por la institución de destino. El profesional se hará cargo de la formulación, diseño, implementación y/o ejecución del estudio, programa o proyecto priorizado, según sea el caso, durante el primer año.

La prestación de los servicios requiere que el profesional se inserte en la institución correspondiente a lo menos 3 (tres) días y los 2 (dos) días restantes el profesional deberá desarrollar su plan de acción en el "centro de operaciones" del programa ubicado en la Universidad.

4.1 INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN

Existen tres instrumentos que se han diseñado para formular, evaluar y monitorear el trabajo que los profesionales realizan en las instituciones de destino. El instrumento metodológico básico es el Marco Lógico:

a. Plan de Gestión

Se elabora durante el primer mes por el profesional y su objetivo es planificar la intervención en la institución de destino. Es monitoreado permanentemente a través de los Informes de Avance y el Informe Final.

b. Informe de Avance

Su finalidad es informar los logros alcanzados hasta el momento.

c. Informe Final

Se diseña hacia el final del ciclo y su objetivo es entregar una síntesis del trabajo realizado durante todo el período de intervención, siendo ésta la herramienta fundamental del traspaso para los profesionales de continuidad.

Esta herramienta permite evaluar el cumplimiento de los objetivos planteados en el plan de

gestión y conocer aquellos temas que han quedado pendientes y deben por tanto, ser traspasados, ya sea a la Institución de destino o al equipo de continuidad.

4.2 PROPUESTA DEL PROFESIONAL (PLAN DE GESTIÓN)

La propuesta del profesional deberá estar inserta en alguno de los lineamientos estratégicos de carácter comunal, provincial y regional con el fin de otorgar sustentabilidad a la intervención.

El desarrollo de la propuesta de intervención o Plan de Gestión, deberá inducir (o reforzar cuando ya exista) un proceso de articulación entre instituciones e intrainstitucionalidad, con la idea de potenciar e integrar una visión conjunta acerca de la realidad, actividades o inversiones. Por lo tanto, se deberá contemplar la realización de reuniones y otras actividades de encuentro con representantes de otras Instituciones Públicas (y privadas relevantes) presentes en el territorio.

La propuesta además deberá considerar e integrar los diversos instrumentos existentes (diagnóstico e instrumentos de planeamiento realizados con anterioridad, trabajos de otras instituciones, etc.).

4.3 METODOLOGÍA

4.3.1 FASES DE LA INTERVENCION

FASE I → INDUCCION

La inducción es un proceso a través del cual los profesionales adquieren información acerca del funcionamiento del programa, tanto operativamente como metodológicamente.

En esta etapa, los profesionales deben realizar un levantamiento de información, para la formulación de un diagnóstico institucional.

En esta etapa participan académicos y representantes de los distintos servicios que participan del programa y la modalidad de

trabajo es a través de talleres, charlas, reuniones de coordinación y visitas a terreno.

FASE II → TRABAJO DE CAMPO

Aproximación de campo:
y En esta fase el profesional deberá centrarse en definir el problema planificar la intervención a través de la metodología ZOOOP.

El profesional deberá en un periodo de 45 días indagar en la institución de destino la información que considere mas relevante para desarrollar el programa, estudio o proyecto focalizado.

Levantamiento de Datos: El profesional deberá utilizar información primaria y secundaria para formular el plan de gestión. Deberán realizar un análisis de contenido en instrumentos de planificación existente y entrevistas a expertos:

- | | |
|------------------|--|
| Municipalidades: | - Plan estratégico Institucional.
- El Plan de Desarrollo Comunal.
(PLADECO)
- Plan Regulador.
- Cuentas Públicas.
- Presupuesto Municipal. |
| Servicios | - Plan estratégico.
- Cuentas públicas. |

FASE III → FORMULACION DE PLAN DE GESTION

- Portada
- Índice
- Resumen ejecutivo.
 - Conclusiones:
 - Propuestas:
- Introducción
- Capitulo I. Descripción de la situación actual
- Capitulo II Metodología
 - Árbol de problemas
 - Árbol de objetivos
 - Alternativas de solución
- Capitulo III
 - Marco de Matriz lógica

-Capitulo IV
Carta Gantt
-Capitulo V
Referencias Bibliográficas
Anexos

FASE IV →

VALIDACION DE LA PROPUESTA

La propuesta de intervención en el caso de las Municipalidades, deberá ser validada por el alcalde y Concejo municipal, en el caso de los servicios será el Director del Servicio quien validará la propuesta. Será responsabilidad del coordinador institucional gestionar este tipo de acciones.

Los profesionales podrán contar con un asesor temático de la Universidad para efectos de apoyo y revisión de la propuesta.

FASE V →

IMPLEMENTACION

Considera la ejecución del Plan de Gestión, la cual utiliza la metodología del Marco de Matriz Lógica y que es ejecutado por el profesional, en la Institución de destino.

FASEVI →

SEGUIMIENTO Y CONTROL

El seguimiento y control del programa se realiza bajo dos criterios: Se evalúa la administración y gestión del Programa y Se evalúa el desempeño de los profesionales a partir del seguimiento y control de los planes de gestión.

FASE VII →

SISTEMATIZACION

El programa contempla un informe de sistematización, el cual se constituye como una de las principales herramientas de registro que permite describir la intervención del profesional en la institución durante su periodo de permanencia. Se requiere rigurosidad en la entrega de información, ya que este instrumento considera las acciones de mayor relevancia que se desarrollaron

durante el periodo. Se Dispone de un documento con una estructura estandarizada que permite registrar la información de manera ordenada y sistemática. El documento contiene una Pauta con la cual se elabora el Informe de la intervención del profesional en la institución de destino.

El Informe debe ser realizado en forma individual por el profesional, en acuerdo con el coordinador institucional y el director del programa, para su elaboración se deben tomar como referencia, el informe preliminar y toda la información generada durante el proceso de intervención, el informe final deberá contener además, todos los aportes desarrollados por el profesional durante su estadía en la institución de destino.

4.4 ADMINISTRACIÓN DEL PROGRAMA

El Proyecto se administra mediante una labor coordinada entre el Director Ejecutivo del Programa y la Directora de la Dirección de Planificación y Análisis Institucional, dado que el programa depende de la unidad anteriormente mencionada. El Director Ejecutivo se encarga de velar por el cumplimiento de los planes de gestión de los profesionales, mantener el orden al interior del centro, mantener un vínculo con el entorno público, planificar y organizar las charlas, talleres y capacitaciones de los profesionales. Estas labores, la realiza en conjunto con dos profesionales asesores y un administrativo. El programa cuenta con un Directorio conformado por un representante del Gobierno Regional (GORE), dos representantes del Consejo Regional (CORE), cinco Académicos de la Universidad de Talca y un representante de la Asociación de Municipalidades de la Región del Maule – Capítulo Regional y Asesores Temáticos; que son Académicos de la Universidad de Talca.

En relación a la ejecución de los planes de gestión que se implementan a través del programa, se realizan según lo requerido en las bases y cumpliendo el reglamento interno que posee la Universidad en esta materia. En el caso de proyectos de carácter corporativo, la decisión pasa por la Directora de Planificación, para su análisis y resolución.

En el caso de la Evaluación del programa, es realizada por los profesionales asesores y el Director Ejecutivo del Programa, en donde se analizan aspectos tales como:

- Ubicación Laboral del profesional, una vez que abandona el Programa, vale decir, si se encuentra trabajando en una institución pública, privada, o está buscando trabajo.
- Cantidad de profesionales que participaron en el Programa.
- Tiempo promedio de estadía en el Programa.
- Procedencia de las instituciones, en términos de cantidad por provincia.
- Porcentaje de instituciones que participaron en el programa, por rubro, en relación al total regional.
- Otros factores.

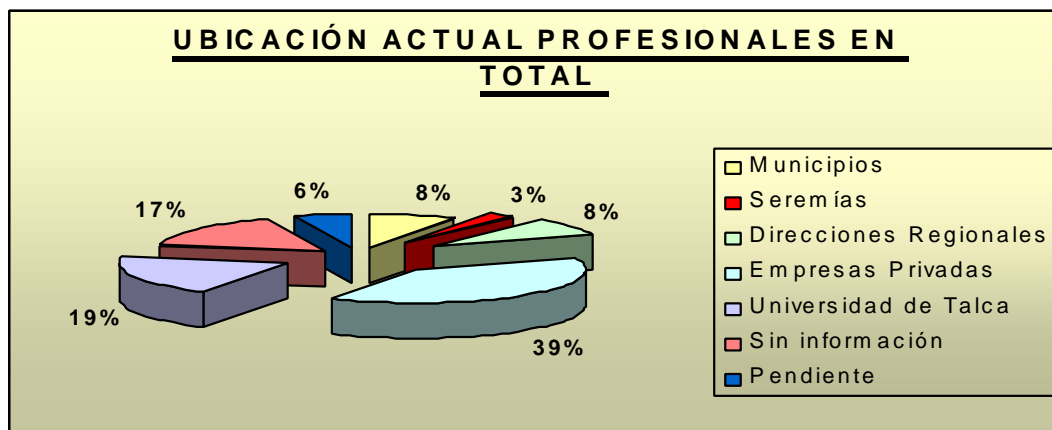
5 RESULTADOS

A Diciembre del 2006, se ha logrado insertar en diversas instituciones, de carácter público y privado, a la gran mayoría de los profesionales que han participado en el Programa, aproximadamente el 77% de los individuos, los cuales se distribuyen de la siguiente manera:

Tabla 5-1 Contratación de profesionales en diferentes áreas

PROFESIONALES CONTRATADOS EN	PORCENTAJE
Municipios	8%
Secretarías Regionales Ministeriales	3%
Direcciones Regionales	8%
Empresas Privadas	39%
Universidad de Talca	19%
Sin información	17%
Pendiente	6%
Total	100%

Figura 5-1. Ubicación de profesionales



En términos de participación de entidades públicas, esta se distribuye de la siguiente manera, en relación al total por área:

Tabla 5-2 Participación de entidades públicas

ENTIDAD PÚBLICA	PORCENTAJE PARTICIPACIÓN
Municipios	43.33%
Direcciones Regionales	17.94%
Secretarías Ministeriales	14.29%
Gobernaciones	25.00%

Ahora a nivel general, de las 120 Instituciones Públicas existentes en la Región del Maule, se logró cubrir aproximadamente el 20% de estas. Cabe destacar, que este programa ha tenido un amplio respaldo al interior de las instituciones que participan en el programa, lo cual está ratificado con las cartas de apoyo de los directivos de las instituciones y por las evaluaciones a los profesionales, realizada por los encargados de la institución.

a. Planes de Gestión

En relación a las 25 propuestas ejecutadas al interior de las instituciones se pueden destacar:

- Proyectos

Durante el año 2006, se realizaron una serie de Convenios con distintas instituciones del sector público. En este contexto, surge el convenio entre la Universidad de Talca y la Ilustre Municipalidad de Vichuquén, el cual contemplaba entre sus actividades la ejecución de un proyecto denominado "Sistema de Información Geográfica para el Ordenamiento Territorial de Impuestos Municipales". El objetivo central era Implementar una herramienta tecnológica de primer orden, la cual permite que la Municipalidad de Vichuquén pueda sistematizar y estandarizar la información de sus viviendas colindantes al lago, de manera tal que se pueda realizar el correspondiente cobro de impuestos y así lograr mejorar la autonomía financiera, la gestión y el servicio municipal.

- Buenas Prácticas de Gestión Municipal

El Programa Jóvenes Profesionales en coordinación con el Capitulo Regional de Municipalidades Región del Maule, presentó 18 iniciativas al Concurso de Proyectos de Desarrollo Económico Local, que se inserta en el Programa de "Apoyo a la Creación y Desarrollo de Empresas Innovadoras" específicamente en el componente "Buenas

Prácticas de Gestión Municipal”, ejecutado por SERCOTEC (Servicio de Cooperación Técnica) y la Comunidad Económica Europea, cuyos objetivos consideran fortalecer el entorno para el emprendimiento y la innovación empresarial e implementar en forma piloto un modelo de conocimiento, socialización y estímulo de buenas prácticas de gestión municipal, a fin de impulsar la actividad emprendedora y la competitividad de las pequeñas empresas locales.

- FONDEPAR

En conjunto con la Ilustre Municipalidad de Parral, se creó el Fondo de Desarrollo Emprendedores Parral (FONDEPAR), que es una instancia de financiamiento para pequeñas iniciativas productivas, sean individuales o asociativas, que desarrollen sus actividades en la comuna de Parral y que no cuenten con recursos económicos propios o no pueden acceder a fuentes de financiamiento.

Con este fondo, fueron beneficiadas 20 iniciativas en el año 2006, con un total de \$4.000.000 para emprendedores de diferentes rubros, agrupados en Agricultura, Manufactura y Turismo.

- Apoyo Institucional en el Ordenamiento Territorial en CONAMA

Este proyecto tuvo como objetivo el diseño de un sistema digital o base de datos, asociada a coordenadas planas, con la finalidad de conocer la ubicación de Proyectos SEIA (Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental) en la Región del Maule, mediante la georeferenciación de coordenadas. Lo anterior, se llevó a cabo para ver el grado de impacto de proyectos terminados y en proceso, para de esta forma, optimizar y agilizar la toma de decisiones por parte de planificadores ambientales. Esto se realizó con la utilización del software ArcView, y arrojó como resultado un Sistema de Información Geográfica, SIG, para CONAMA.

Adicionalmente a esto, se capacitó a un grupo de biólogos marinos en la utilización de éste software, bajo un convenio de CONAMA y SERCOTEC para su aplicación en el Proyecto Maule Acuícola.

b. Alianzas Estratégicas con otros Servicios e Instituciones

La visión multidisciplinaria e interinstitucional es una característica fundamental del Programa Jóvenes Profesionales, en este sentido, se desarrollaron una serie de actividades en coordinación con otras instituciones, entre las iniciativas se pueden destacar:

- Trabajo en conjunto con SENCE, Servicio País y Maule Califica, en la generación de un Diagnóstico de necesidades de Capacitación Regional.

- Formulación de Presentación de una propuesta para el programa (PIR) Programa Infraestructura Regional, el Banco BDRF y la SUBDERE en consorcio con el Consejo de las Américas.
- Participación en el Concurso RIDELC de Experiencias Comparativas en Buenas Prácticas Políticas Públicas y Desarrollo Económico Local a nivel internacional: Este concurso se propone apoyar el proceso de aprendizaje sobre Experiencias de Proyectos en dos direcciones: 1) políticas explícitas orientadas a fomentar procesos de desarrollo a partir de programas o proyectos de desarrollo local, y 2) aprendizaje a partir de proyectos de desarrollo que alientan la formulación de políticas públicas en cualquiera de los niveles de acción del Estado (central, intermedio o local). No es su objetivo concentrarse en proyectos y programas aislados, sino en la relación entre estos y las políticas, que es como se definen procesos relativamente sostenibles.
- Participación en el segundo seminario nacional de aprendizaje servicio en la educación superior innovación curricular y responsabilidad social. Universidad Austral de Chile, Universidad Construye País, organizado en conjunto por Universidad de Valparaíso, Pontificia Universidad Católica de Chile, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Universidad Católica de Temuco Universidad de la Frontera.

c. Vínculo con el Entorno

Durante este primer ciclo del Programa, se Invitó a representantes de distintos ámbitos del ambiente Público y Privado, entre las cuales se pueden mencionar:

- Sr. Roberto Fantuzzi, Presidente de la Asociación de Exportadores ASEXMA Chile Charla “El Emprendimiento”.
- Sr. Sergio Gómez académico Charla “Responsabilidad Social Empresarial.
- Sra. Alicia Frohman Directora Nacional PROCHILE, Reunión de coordinación para establecimiento de convenio con el Programa.
- Rector Universidad Federico Santa María, Sr. José Rodríguez, en visita para conocer la experiencia del programa.

6 LECCIONES APRENDIDAS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 LECCIONES APRENDIDAS

Después de nuestro primer año de funcionamiento, se realizó un proceso de evaluación, que involucraba tanto un análisis desde el punto de vista de la administración, como desde el punto de vista de los participantes. Aquí surgieron un sinnúmero de lecciones que luego de su análisis, fueron posibles de identificar y separar en dos categorías, la primera en cuanto al funcionamiento del Programa y la segunda en cuanto a la relación entre las Instituciones y los Profesionales.

En cuanto a la primera, durante los primeros meses de funcionamiento no existió la planificación adecuada acerca de las actividades a realizar, es decir, no se estructuró la etapa de inducción, ni la llegada de los profesionales a las instituciones. No hubo la suficiente coordinación con las instituciones sobre las condiciones de infraestructura, es decir, si cada profesional contaría con un espacio en las instituciones para desarrollar sus tareas y el real compromiso de los coordinadores institucionales con lo éstos.

Por otro lado, en cuanto a la dirección del programa, ésta recaía en el Director Ejecutivo, el cual cargaba con todas las responsabilidades, no existía un equipo de apoyo, con el cual podía compartir tareas de gestión y administración, con las consiguientes debilidades en éstas áreas.

Al ser, ésta una nueva iniciativa, no se informó de forma clara cuales eran los deberes y derechos de los participantes, tanto profesionales como instituciones, lo que llevó a que en un principio, se perdiera el control de los compromisos pactados. Todo esto, se reflejó en una imagen de descoordinación y poca comunicación interna.

Existió, en un principio, poca difusión y promoción del programa, lo que desembocó en el desconocimiento de los objetivos de este, por lo que en muchos casos, fue difícil la llegada a las autoridades regionales.

En cuanto a la segunda, los profesionales no fueron debidamente presentados a la totalidad de los departamentos de la institución en la cual fueron designados, por lo que generalmente, su función dentro de la institución era desconocida, lo que dificultaba su desempeño y la recopilación de información, debido a que no era su presencia generaba desconfianza a los demás funcionarios, los cuales no cooperaban con su trabajo y algunas veces lo entorpecían.

Luego de analizar todos estos factores, se realizaron una serie de mejoras, tanto en el segundo semestre del año 2006, como para el proceso 2007. Se formalizó un Reglamento Interno, el cual fue entregado a los profesionales en su primer día de Programa. Se Estructuró el programa en etapas, siendo la primera de Inducción y en la cual se informa sobre todo lo relacionado con los

aspectos administrativos y metodológicos del programa. Se establecieron reuniones quincenales de coordinación, en la cual los profesionales podrán interactuar entre sí y bajar información de sus respectivas instituciones, de manera de poder coordinar trabajo conjunto, si algún proyecto lo requiriera.

Se contrató a dos profesionales de la primera generación, para formar un equipo de apoyo a la gestión y administración, los cuales trabajan directamente con el director del programa, lo que facilitó y mejoró enormemente el funcionamiento del mismo.

En cuanto a las instituciones, se realizó un encuentro entre coordinadores institucionales y profesionales, para que existiera una confirmación, y aceptación para el caso de las nuevas instituciones participantes de los convenios realizados y la presentación de los profesionales con sus coordinadores, de manera de generar un primer acercamiento y su llegada a las instituciones fuera más expedita. Dentro de los elementos facilitadores, para la ejecución del programa, se puede destacar:

Tabla 6-1 Elementos facilitadores

Servicios	Compromiso de la contraparte técnica al interior de los entes públicos.
	Grato ambiente laboral, según unidad y servicio en el cual laboraba el profesional.
	Buenas condiciones de trabajo al interior de las instituciones.
Programa	Buen clima laboral entre los profesionales del programa.
	Excelente infraestructura.
	Trabajo en equipo.
	Compromiso del director del programa.

Por otro lado, una vez evaluado el primer ciclo del Diplomado en Gestión Pública Regional, se determinó realizar una reestructuración de las materias dictadas, y a la vez que se evaluó la factibilidad de entregar este diploma durante los primeros meses del inicio del proceso 2007, con la finalidad de que los profesionales participantes, obtengan las competencias necesarias, al momento de empezar a implementar y/o ejecutar su Plan de Gestión, al interior de las entidades públicas de destino.

A lo anterior, se agrega la confección de un reglamento del diplomado, en donde se indican las normas que deben cumplir las profesionales para la aprobación de este, en términos de asistencia, notas de aprobación de los cursos, entre otros. Este reglamento, actualmente se encuentra en proceso de formulación.

6.2 CONCLUSIONES

Los procesos y actividades que se desarrollaron a partir de la implementación del Programa Jóvenes Profesionales, dan cuenta de una experiencia única que tiene el merito de articular el mundo académico con el mundo público en post de un objetivo en común: Fortalecer la Institucionalidad Pública de la Región del Maule.

La generación de vínculos entre ambas entidades, resulta un tema complejo. En su materialización intervienen una serie de variables de carácter político, social, cultural y económico que determinan directamente el curso de esta relación.

Voluntad política, consenso interinstitucional, perspectivas multidisciplinarias, visión estratégica y de mediano plazo, participación ciudadana, desarrollo endógeno, desarrollo económico local, teorías aplicadas a instancias de carácter local en donde el elemento participativo se constituye como uno de los aspectos centrales, concepciones que dan origen a propuestas integradas que contribuyen a alcanzar un desarrollo local sustentable.

Desde el inicio, el programa jóvenes profesionales trata de orientarse hacia un enfoque que permita resolver problemáticas desde una perspectiva integral, a partir de la ejecución de iniciativas de jóvenes profesionales con un perfil determinado.

La institucionalidad pública de la Región del Maule, conciente de sus limitaciones de carácter institucional, financiero y de recursos Humanos, acoge esta iniciativa y la hace propia, por otra parte la Universidad de Talca, conciente del nuevo rol que le compete a la Universidad de contribuir al desarrollo sustentable y al mejoramiento del conjunto de la sociedad con el fin de educar graduados de excelencia con un fuerte compromiso con su entorno, ciudadanos responsables, capaces de satisfacer las necesidades de todos los sectores de la sociedad, implementa este programa que surge en un contexto de responsabilidad social Universitaria.

A un año de la implementación del programa, la evaluación resulta ser preliminar puesto que el proceso recién comienza. Sin embargo las experiencias acumuladas hasta la fecha demuestran el fuerte compromiso que ha generado el programa en todos los actores que integran esta iniciativa, en el caso de las instituciones publicas, la universidad y los jóvenes profesionales, cada uno de ellos aportan lo necesario para que se concreten poco a poco los objetivos planteados. Sin embargo existen una serie de consideraciones de tipo Institucional, metodológico-técnico y operativo que es necesario considerar desde el inicio y que pueden determinar el éxito o fracaso de la iniciativa.

a) De Tipo Institucional

- Falta de visión estratégica por parte de las Instituciones Públicas, se focalizan en problemas de corto plazo.

- Voluntad de autoridades de Servicios Públicos por participar en la iniciativa.
- Estructuras de instituciones publicas demasiado rígidas que no permiten la integración de propuestas innovadoras.
- Apoyo institucional en la implementación de la iniciativa.
- Dificultad en la generación de redes y vínculos entre Instituciones Públicas.

b) De Tipo Metodológico

- Desarrollar metodologías más flexibles y adaptables a cada realidad institucional.
- Requerimientos por parte de las instituciones participantes demasiado genéricos lo que no permite identificar la problemática inicial de intervención.
- Proceso de inducción a los jóvenes profesionales más intensivos.
- Elaborar y aplicar metodologías de evaluación de impacto permanentes.
- Implementar metodologías que permitan sistematizar la información generada a partir de las intervenciones desarrolladas por los profesionales y por el programa.
- Compromiso de académicos e integración de investigación y desarrollo en los curriculums.

c) De Tipo Operativo

- El proceso de selección de los profesionales requiere de una campaña de difusión con alta cobertura que permita captar la mayor cantidad de jóvenes profesionales e instituciones.
- Falta de infraestructura e implementación por parte de las entidades participantes.
- Aporte de instituciones debe ser materializado a través de contratos o convenios de cooperación institucional.

El programa jóvenes profesionales requiere de instancias de apoyo permanentes en la realización de sus objetivos, la vinculación con el entorno requiere de un compromiso permanente y una conciencia social que permita alcanzar la integración de todos los actores que coexisten en un

territorio, instancia públicas, privadas, ciudadanía, tres ejes fundamentales en el desarrollo de un país, región, comuna o localidad. Sin la participación de estos estamentos difícilmente se podrá alcanzar estados de desarrollo sustentables y mejorar la calidad de vida de la población.

Los componentes del programa y las líneas de intervención son los puntos centrales, sin embargo cada iniciativa va generando aspectos nuevos que requieren ser investigados para ser considerados para la ampliación, readecuación y replica en otras instituciones.

Se debe tomar en cuenta además, los siguientes factores:

- Ésta iniciativa es perfectamente replicable, siempre y cuando se cuente con una estructura ya definida y probada, además del compromiso tanto de la Institución Ejecutora (Universidad) como de las Instituciones Públicas para participar.
- Se puede mejorar el proceso de inserción laboral en los profesionales recién egresados, abriéndoles las puertas del mundo público, y a la vez mostrándoles un abanico de posibilidades que no incluye sólo al ámbito privado y que los motive a quedarse en su región de origen, para mejorar su competitividad y generar nuevas fuentes de desarrollo.
- Las Instituciones Públicas están abiertas a mejorar sus procesos y profesionalizarlos, lo que no sólo favorece a la institución, sino que también a la comuna a la que representa, generando en muchos casos una mejora en la calidad de vida sus habitantes.
- Se puede generar un vínculo entre Universidad e Instituciones Públicas, logrando un trabajo coordinado que beneficia a todos los sectores de la comunidad.

6.3 RECOMENDACIONES

- Se deben establecer desde un principio los deberes y obligaciones de los participantes, resumidos en un Reglamento Interno, tanto para el desarrollo del programa, como para la aprobación del Diplomado en Gestión Pública Regional, de manera de no generar malos entendidos y vacíos en la estructura del programa.
- Se debe establecer una Planificación de las Actividades en todas las etapas y éstas deben ser informadas a todos los participantes, para así no producir descoordinación tanto interna como con el exterior.
- Se debe dejar en claro cuales son los objetivos del Programa, dado que si no existe una adecuada difusión y entendimiento de los mismos, se puede llegar a un mal funcionamiento tanto de los profesionales dentro de la Institución, como a una confusión de la real función que cumplen éstos en las instituciones y producir una desviación del propósito real de su presencia ahí.

- Es necesario la formalización de los compromisos, en cuanto a recursos, tanto monetarios como a infraestructura, de manera de asegurar las condiciones adecuadas para que el profesional desempeñe bien sus labores en la institución de destino.

ANEXOS

Anexo 1. Documentación fotográfica

Foto finalización Proceso 2006



Directora de Planificación, Junto a Profesionales del Programa Proceso 2006.



Equipo Programa Jóvenes Profesionales, Director Ejecutivo y profesionales de apoyo.



Profesionales del Proceso 2006, en actividades de capacitación.

Almuerzo de los profesionales del proceso 2006, durante jornada de capacitación.



Edificio del Programa, Ubicado en la Universidad de Talca.



Profesionales del Programa Proceso 2007 junto al Director del Programa.

