

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

Observatorio Laboral

Informe sobre el Mercado Laboral de la
especialidad de Filosofía

Febrero 2016



PUCP

Equipo de investigación

Jesús Luyo Tay, Jefe de la Bolsa de Trabajo

Sara Pizarro Lozano, Coordinadora de Comunicaciones y Proyectos

Roy Espinoza Arroyo, Analista del Observatorio Laboral

Nataly Quispe Quispe, Practicante y estudiante de la especialidad de Sociología

Esquema:

I.	Resumen Ejecutivo	4
II.	Diseño de la Investigación.....	8
	Objetivos	8
	Metodología.....	8
III.	El quehacer Filosófico.....	11
	Analizar filosóficamente.....	11
	Temas de especialización	12
IV.	Competencias.....	12
	Sobre las competencias en Filosofía	13
	Competencias lógico-formales.....	16
	Batería A: De reflexión.	16
	Batería B: De mediación.....	21
	Batería C: Apertura.....	25
	Competencias histórico-culturales.....	26
	Batería D: Bagaje cultural.....	26
	Balance de competencias.....	30
V.	MERCADO LABORAL	33
	Inserción laboral.....	33
	Espacios laborales	34
VI.	PERFILES DE FILÓSOFOS	36
	1. Capacitación	36
	2. Investigación	38
	3. Gestión	40
	4. Mediación.....	43
	5. Híbridos	44
VII.	Balance final con el perfil del egresado de Filosofía PUCP	47
	1. Competencias laborales	48
	2. Perfiles y funciones laborales.....	50
VIII.	Bibliografía	54
IX.	Anexos	55

I. RESUMEN EJECUTIVO

Desde hace ya algunos años la especialidad de filosofía de la PUCP viene preparando cambios con respecto a la estructura de la formación que brindan a sus alumnos. El proceso de reforma del plan de estudios, recientemente finalizado, es producto de la suma de distintos esfuerzos¹. La especialidad de filosofía de la PUCP se ha caracterizado por formar docentes e investigadores sobre la disciplina de gran nivel. La formación PUCP se ha abocado a estas dos ocupaciones desde la fundación de la universidad y estas han constituido la identidad de la especialidad. Sin embargo, en los últimos años se han presentado -desde diversos flancos- el interés por incorporar nuevas perspectivas sobre la especialidad y la viabilidad de su inserción laboral en ámbitos no convencionales al mundo académico.

En este contexto de cambios, se coordinó con la facultad y el Observatorio Laboral PUCP (OL-PUCP) la realización de un informe que describa y analice la situación del mercado laboral actual donde se están desarrollando los filósofos. Con un especial énfasis en aquel conjunto de espacios laborales no convencionales o nuevos en los cuales los egresados están logrando insertarse, además de la docencia y la investigación filosófica per se².

Por tal razón, los objetivos centrales del presente estudio es poder: (1) caracterizar el mercado laboral local para filósofos, (2) identificar las competencias demandadas, y (3) proporcionar posibles perfiles profesionales a partir de las percepciones y experiencias de los mismos egresados. Cabe resaltar que se trata de un estudio de tipo *exploratorio* basado en una *metodología cualitativa*, siendo el principal instrumento la entrevista semiestructurada. El punto de partida y principal insumo siempre será el informante, su experiencia, percepción y reflexión acerca de los temas mencionados³.

El grupo de entrevistados seleccionados fue conformado por egresados de la especialidad de filosofía de diversas universidades⁴, empleadores y catedráticos. Se subraya que este informe

¹ Dentro de este conjunto de esfuerzos, como antecedentes importantes, se cuenta con el estudio llevado a cabo por la Comisión de Autoevaluación de Filosofía (CAE); y con la conformación de una primera comisión de reforma del plan de estudios en el año 2013.

² Este criterio se relaciona con las demandas de interdisciplinariedad que ha asumido la especialidad en su reforma.

³ Para mayor detalle, se puede revisar la sección de metodología, la muestra de entrevistados, los perfiles seleccionados; y en la sección de anexos se encuentra la estructura de la entrevista.

⁴ El informe busca identificar espacios laborales no solo para profesionales de la PUCP y en ocupaciones no tradicionales. Por lo que se consideró entrevistar profesionales de diversas universidades, San Marcos, Ruiz de Montoya, y otras universidades de Lima metropolitana. Asimismo, se buscó reclutar filósofos egresados que laboren en diversos rubros distintos de la docencia y la investigación. Cabe resaltar que durante la etapa de reclutamiento solo se pudo contactar con filósofos de la PUCP y de la Ruiz de Montoya.

no busca ser un seguimiento de los egresados PUCP, sino busca ampliar la visión del panorama laboral general para filósofos. Asimismo, el alcance del informe no es representativo o generalizable como el de una encuesta. Sino por el contrario, busca explorar y profundizar en un segmento específico y desde una óptica desde el mundo laboral.

Otro atributo del informe es que busca indagar en las brechas existentes entre la formación educativa de los egresados y las exigencias que los empleadores y/o sus cargos laborales demandan. Se pretende aterrizar estas brechas en competencias identificadas como necesarias pero que actualmente se considera que se encuentran débilmente desarrolladas. De esta manera, se busca hacer visible la reflexión desde el mundo laboral sobre su formación de parte de los egresados.

El orden lógico del informe es: (1) presentar el enfoque particular de la especialidad, la cual fue reconstruida en base a las visiones que los especialistas tienen. (2) La identificación de competencias y de aportes de la carrera al desempeño laboral desde la óptica de los egresados. (3) La caracterización del mercado laboral actual en el que se están insertando los filósofos, incluyendo las labores más tradicionales, como la docencia y la investigación, como también la identificación de otras funciones no convencionales. (4) En base a los puntos 2 y 3, se han construido perfiles ideales que toman en cuenta las competencias más trascendentales y las funciones laborales comunes identificadas en el mercado laboral actual. (5) Finalmente, se realiza un balance entre los hallazgos del informe y la propuesta del perfil del egresado de la facultad, estableciendo puntos de encuentro.

Respecto a los hallazgos principales según objetivos, se encontró:

Las competencias

- Se identificaron diez competencias necesarias para el desempeño laboral según los entrevistados. Estas competencias fueron divididas en cuatro grupos: *de reflexión, de mediación, de apertura, y de bagaje cultural*. Se destaca que la mayoría de competencias tiene como fortaleza el desarrollo *habilidades analíticas*, aspecto que no resulta casual, ya que la mayoría de especialistas definieron como particularidad de la carrera el análisis conceptual riguroso en diversos temas.
- No obstante, dentro del conjunto de competencias ejecutadas en el entorno laboral, también se mencionan como necesarias el desarrollo de habilidades blandas como la *comunicación y una apertura para interactuar con diversos actores, culturas, ajenos al ámbito académico*. Asimismo, se exige una capacidad para interpretar y articular no

solo textos, sino también otro tipo de ítems, como discursos, actores, entre otros, que implica un *análisis contextual* y no solo una *abstracción conceptual* académica.

- De este último punto, se reconoce como necesario el desarrollo de un enfoque más interdisciplinario (y práctico) de la especialidad para abordar diversos temas y actividades que se demanda en el quehacer laboral cotidiano.
- Por esta razón, se presenta una valoración desigual (ver puntajes del cuadro 2) sobre la formación en pregrado y el uso efectivo de los aportes de la misma en el trabajo. Hay un reconocimiento casi unánime de las competencias basadas en la robusta capacidad de análisis conceptual. Sin embargo, estas habilidades se perciben como insuficientes por diversas razones: (1) son habilidades transversales a diversas carreras, es decir, no son exclusivas de la filosofía; (2) existe una ausencia de conocimientos que permitan tender puentes con el entorno laboral; y (3) en algunos casos, se reconoce una ausencia de técnicas (metodología de investigación, ofimática, diseño de proyectos) para desempeñarse en el trabajo.

Espacios laborales

- Se dividió el mercado laboral en cuatro grandes grupos, conformado por: (1) centros educativos de diverso nivel, (2) entidades del Estado, (3) organismos no gubernamentales y (4) *otros* que incluye el trabajo basado en la curaduría, y un trabajo esporádico en medios de comunicación y revistas especializadas. Se señala que los centros educativos brindan el empleo dependiente tradicional y común entre los filósofos. Respecto al resto, son espacios laborales que aún se están consolidando en mayor o menor medida y a partir de la ejecución de diversas funciones no ligadas necesariamente a la docencia. Cabe resaltar que para el caso de Filosofía aún no se presenta un mercado laboral consolidado que exige específicamente filósofos para las tareas demandadas.
- Las actividades laborales que desempeñan son diversas, incluyen: la investigación, la docencia, el diseño de proyectos, la consultoría, la gestión educativa, la curaduría, la mediación de conflictos, entre otros. Se pueden desempeñar diversas tareas en un mismo espacio laboral. La mayoría de estas funciones demandan el despliegue de habilidades analíticas, pero también una apertura hacia un conocimiento interdisciplinario y el desarrollo de habilidades blandas para el trabajo en equipo.

Perfiles profesionales

- A partir de la diversidad de actividades que ejercen los filósofos, se identificaron 4 perfiles profesionales: *el capacitador, el investigador, el gestor y el mediador*. Cabe subrayar que estos perfiles son tipos ideales o abstracciones. Sin embargo nos sirve de guía para comprender mejor el tipo de labores y competencias requeridas en el mercado laboral.

Aspectos a mejorar

- Se desprenden dos aspectos centrales a mejorar. La primera brecha se define entre lo *teórico y la práctico*; y la segunda entre lo *académico y laboral*. Ambas se refieren al mismo fenómeno pero en distintos niveles.
- La primera brecha consiste en priorizar el *análisis conceptual* sobre temas teóricos propios de la carrera, dejando de lado la reflexión sobre la realidad inmediata o asuntos más prácticos. Y con esto nos referimos a volver la mirada hacia diversos temas actuales y locales- como los asuntos de interés público, la realidad social, la política, la cultura, el arte- como también la apertura hacia una perspectiva interdisciplinaria que permita el desarrollo de un *análisis contextual*. Es decir, buscar desarrollar un enfoque filosófico que cuente con la *capacidad de abstracción* ya consolidada pero que también pueda incorporar la articulación con data y conocimiento empírico. Un *análisis contextual* que exige la *interpretación y articulación* de contenido y registros heterogéneos, como los discursos de actores desligados del ámbito académico filosófico.
- La segunda brecha es consecuencia de la primera, y se encuentra en el desfase entre los conocimientos que la universidad fomenta versus los conocimientos y técnicas que demanda las diversas organizaciones sobre un tema en específico (por ej. La consultoría en temas de Interculturalidad, género, etc.). Muchos de los entrevistados afirmaron tener que complementar por su cuenta su formación a través de diversos cursos de especialización y aprendizaje de metodologías para poder tener un desempeño eficiente.
- Las consecuencias de ambas brechas se manifiestan, en algunos casos, en la falta de coherencia entre los temas de interés profesional del egresado y su ocupación actual.

II. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivos

1. Identificar las **competencias** con las que idealmente un filósofo debería contar.
 - 1.1. Identificar qué competencias son las más demandadas, en qué consisten (habilidades, conocimientos, técnicas, sociales, de análisis) y en qué espacios se requieren.
 - 1.2. Identificar cuáles son las competencias más desarrolladas y cuáles faltan mejorar.
2. Caracterizar el **mercado laboral** de filosofía a partir de los casos evaluados.
 - 2.1. Identificar espacios laborales y funciones que realizan al interior de cada uno de estos espacios.
3. Tipificar los **perfiles profesionales** relevantes en el mercado laboral de filosofía a partir de las funciones y competencias en las que participan los entrevistados.

Metodología

Para llevar a cabo el presente trabajo se trabajó en varias etapas. La primera consistió en un **trabajo de gabinete**. Se realizó una revisión bibliográfica sobre (1) el trabajo intelectual, y el devenir de la carrera; (2) una revisión de noticias y entrevistas a filósofos; (3) y una revisión de mallas curriculares de universidades (nacionales y extranjeras) destacadas en filosofía. Un segundo momento fue el **diseño de las herramientas de campo**, donde se privilegió la metodología cualitativa. Se realizaron entrevistas semi-estructuradas a tres tipos de informantes: egresados de diversos niveles, especialistas (conformados en especial por catedráticos) y empleadores⁵. Los otros criterios relevantes para la selección fueron:

- El tipo de temas en los que se ha especializado el informante, ya sea académica o laboralmente⁶. Un primer grupo estaba referido a filósofos especializados en temas de arte y curaduría; un segundo grupo que seguía maestrías relacionadas a temas de ética (como ciencias políticas, desarrollo humano y gestión de políticas públicas) o que abordaban directa o tangencialmente la ética a través de conceptos como la interculturalidad, la gobernabilidad, entre otros; y, finalmente, un tercer grupo

⁵ Cabe subrayar que solo se logró entrevistar a un empleador dado el tiempo y la dificultad de accesibilidad de este tipo de perfil en grandes organizaciones, como son los ministerios y otro tipo de organismos.

⁶ A partir del trabajo de gabinete, los hallazgos durante las primeras entrevistas con especialistas, y las maestrías de filosofía o relacionadas a ella que se desarrollaban en nuestro medio, se identificaron 3 temas generales a cubrir. Esta fue una primera intuición de los grandes temas que consideramos importantes y no un corte de análisis -que sí realizamos más adelante.

relacionado con temas de gestión (que incluye gestión educativa, gestión de proyectos, etc.)

- El segundo criterio fue el nivel de experiencia de los entrevistados medido a partir de su edad y los cargos alcanzados. Clasificamos, entonces, a los informantes como “junior” si oscilaban entre los 25 y 30 años; “medio”, entre 35 y 45 años; y “master”, de 45 a más.

Los criterios de selección confirman lo mencionado en la introducción del informe: Se busca explorar e identificar las principales competencias y espacios laborales tanto tradicionales como no convencionales en la carrera de filosofía. Por otra parte, se tomó en cuenta egresados de diferentes universidades. Durante el trabajo de campo solo se pudo acceder a egresados de la PUCP y de la Ruiz de Montoya, que laboran en espacios no convencionales y/o necesariamente académicos. El detalle de la distribución de la muestra según el perfil, el centro laboral y educativo de procedencia ha sido incluido como anexo del informe.

Respecto al contenido y ejecución de las entrevistas, éstas tuvieron como objetivo que los egresados explicaran y describieran sus principales funciones laborales y que posteriormente realizaran un balance crítico respecto a su formación y su trayectoria laboral. De esta manera, se identificaron las principales competencias reconocidas desde su experiencia. Finalmente, el análisis del informe ha consistido en la agrupación e identificación de patrones dentro de los discursos de los entrevistados. Según estos patrones se han clasificado las principales competencias y funciones en espacios laborales (no convencionales), lo cual ha derivado en la construcción de perfiles ideales.

El trabajo de campo duró aproximadamente 4 semanas. Se realizaron un total de 24 entrevistas tanto presenciales como vía telefónica, con una duración promedio de una hora cada una⁷. El método de reclutamiento abordó dos estrategias, la selección de perfiles a través de redes sociales como LinkedIn, y el método bola de nieve⁸. Respecto a la sistematización y análisis de datos, la información recogida fue analizada a través de una matriz⁹. A

⁷ No en todos los casos se pudo aplicar con solvencia la totalidad de las preguntas, pero en todos se priorizó el abordaje de todos los temas ejes planteados en las guías. Se obtuvo un total de 24 entrevistas, con un sesgo de entrevistados egresados de la PUCP y/o interesados en temas de ética.

⁸ El método bola de nieve consiste en el reclutamiento de informantes a través de los contactos a los que se pudo acceder. Cabe subrayar que todos los entrevistados fueron filtrados según los criterios explicitados.

⁹ Dependiendo de la calidad y relevancia de la entrevista, algunas entrevistas fueron transcritas en algunos casos, mientras que en otros se reprodujeron las ideas y argumentos principales en documentos tipo ayuda-memoria. Todo esto fue sistematizado en matrices y gráficos para facilitar la organización lógica de un argumento que concluye en la redacción de este documento.

continuación, se presenta el cuadro final de informantes según tipo de entrevistado, área de especialización y nivel alcanzado.

Cuadro 1: Muestra de entrevistados según cargo y rubro

Tema especialización	Nivel	Tipo de entrevistado		
		Egresado	Empleador	Especialista
Curaduría	Master	-	-	2
	Medio	1	-	-
Ética	Junior	2		
	Master	-	1	1
	Medio	8	-	1
Gestión	Junior	1	-	-
	Master	-	-	2
	Medio	2	-	2
Sin clasificar	Medio	1	-	-
Total entrevistados		15	1	8

Fuente y elaboración: Observatorio laboral PUCP

III. EL QUEHACER FILOSÓFICO

Analizar filosóficamente

Si bien este es un tema abierto a la discusión, los especialistas entrevistados coincidieron en que el objeto de estudio de la especialidad de Filosofía son los **sistemas conceptuales**. Dependiendo de cuál rama de la filosofía estemos hablando estos conceptos tomarán una forma más específica. Por ejemplo, en filosofía política se referirá al análisis de conceptos como: la democracia, la ciudadanía, el bien común, entre otros. En ese sentido, la filosofía tradicionalmente se considera un trabajo puramente conceptual que no necesariamente se encadena con un trabajo empírico donde se contraste estas reflexiones con la realidad. Para el grueso de los entrevistados en esto recae la particularidad –y, en consecuencia, el aporte– que su disciplina ofrece al mercado laboral: a diferencia, por ejemplo, de un sociólogo o un antropólogo que realizan su análisis sobre un conjunto de datos, los filósofos pueden hacer una reflexión teórica distanciada del *sesgo empírico*, de los *sistemas de creencias (sentidos comunes)* y de lo *coyuntural*. En palabras de un entrevistado: “la facultad de filosofía me ha dado la capacidad de abstraerme del dato y ver un problema más amplio” (Egresado, nivel medio). Este **sentido de totalidad** se refiere a la capacidad para pensar fenómenos u objetos de conocimiento más allá de su inmediato carácter acotado, siendo así que se ocupa de la realidad y la vida como un todo, mientras que las otras disciplinas se ocupan de solo una parte, de su objeto particular de estudio. Esta capacidad de remitirse no solo a las partes sino al todo se vincula a la idea de que la filosofía busca llegar al fundamento de las cosas, a entender cuál es la esencia o naturaleza de ciertos conceptos antes de querer volverlos operativos en función de los objetivos que se quieran alcanzar.

Para muchos entrevistados esto supone una ventaja; sin embargo, otros mencionaron esta cualidad desde otro ángulo: “[...] las líneas que han separado a la filosofía de las otras áreas estaban basadas sobre el propósito filosófico de buscar fundamentos para lo que pensamos. Pero en esta época, donde justamente lo que se cuestiona es esta búsqueda, la filosofía tiene que volver sobre sí misma [...] y comienza a verse la posibilidad de ver a la filosofía como más afín y más vinculada a otras disciplinas” (Especialista, nivel master). Al abandonar el propósito de análisis más universal de la realidad, la filosofía puede ganar un espacio más específico y aterrizado mediante la vinculación con otras disciplinas, sin perder la distancia crítica y la visión integral. Esto supone un gran espacio por explotar que está siendo desarrollado por algunos egresados, el tema se examina en mayor profundidad más adelante. .

Temas de especialización

Durante el desarrollo del informe, encontramos dos temas grandes dentro de los cuales se están desarrollando los egresados actualmente en nuestro medio:

- **Estética:** *Que puede ocuparse de “la naturaleza de la belleza, [...] de como uno conoce la belleza, [...] y de la experiencia estética” (Craig, 2012:66).*

Los entrevistados que se desarrollan en esta rama de la filosofía no tienen tendencias específicas dentro de la historia del arte, sino que más bien abarcan distintas épocas, corrientes y artistas. Si bien solo entrevistamos a 3 profesionales con intereses en la estética, se mencionó la existencia de otros colegas que también abordan esta rama por lo que parece que es un campo, si no desarrollado, potencialmente desarrollable. La maestría que suelen llevar los interesados en este tema es historia del arte.

- **Ética:** *Que investiga “la naturaleza de lo moral, [...] cómo se conoce la moral, [...] y la naturaleza del yo moral” (Craig, 2012:51). Se trata del bien, o cómo debemos vivir.*

La categoría ética es lo suficientemente amplia como para aglomerar gran cantidad de los temas mencionados por los entrevistados. Entendiéndolo como el estudio del ideal de cómo debemos vivir, hemos identificado los siguientes subtemas que se desarrollan a su interior:

- Interculturalidad
- Relaciones de género
- Ciudadanía
- Política
- Ética empresarial

Otra vez, las maestrías que suelen llevar estos egresados son variadas: ciencias políticas, gestión social, desarrollo humano, etc.

- Existen otros temas como filosofía del lenguaje o de la tecnología, psicología, medio ambiente, etc. presentes en los intereses de los entrevistados. Sin embargo, estos son demasiado dispersos o casos aislados, al menos según la muestra de informantes a la que pudimos acceder.

IV. COMPETENCIAS

Esta sección tiene como finalidad responder el primer objetivo del informe: identificar y analizar el tipo de competencias desempeñadas por los filósofos entrevistados en sus centros

laborales. Antes de iniciar el análisis, cabe precisar algunos conceptos que se utilizarán a lo largo del texto.

Se entiende como *competencias (skills)* como “el conjunto de conocimientos, atributos y capacidades que pueden ser aprendidos y que habilitan a las personas para desempeñar de forma exitosa y consistente una actividad o tarea” (OECD, 2012:12). A lo largo del texto nos referiremos a estas indiferentemente como habilidades o competencias.

Existen diferentes maneras de clasificarlas pero para el presente trabajo se utilizará la siguiente tipología, la cual se basa en los textos de Joan Marques (2013) y Dennis Laker (2012):

- **Habilidades blandas** (*soft skills*) que implican tanto habilidades **intrapersonales** (conciencia y manejo de sí mismo) como **interpersonales** (empatía, comunicación, capacidad de trabajo en equipo, liderazgo, etc.)
- **Habilidades duras** (*hard skills*) que pueden ser habilidades de tipo **técnicas** (manejo de equipos, data, softwares, metodologías, etc.), **de pensamiento** (reflexión, evaluación, etc.) o **de conocimientos particulares** (conocimientos propios de una disciplina o especialidad).

Sobre las competencias en Filosofía

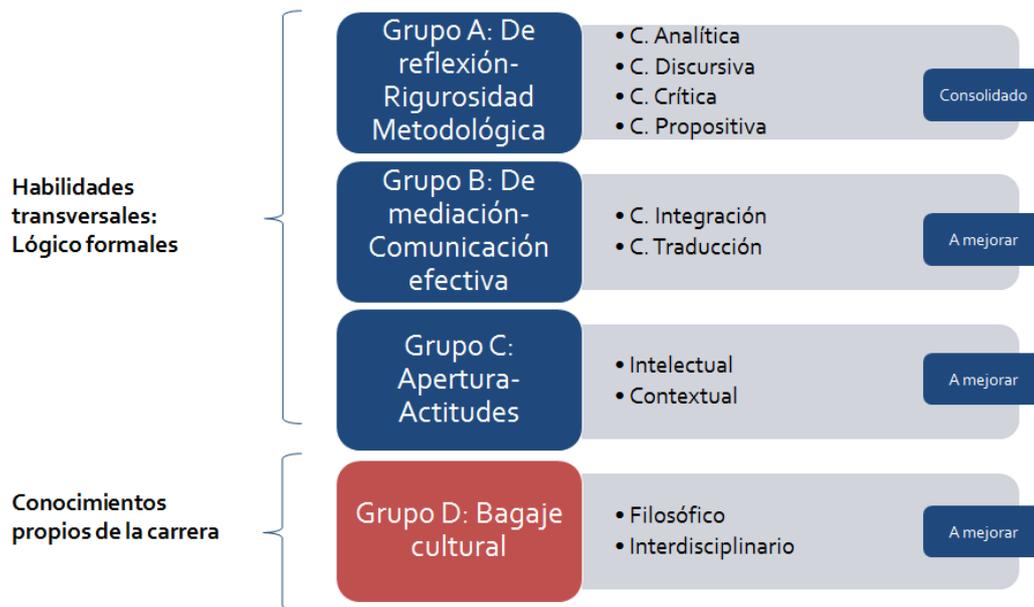
Un primer hallazgo, según los entrevistados, es que las competencias que promueve la especialidad presentan una tendencia marcada hacia el desarrollo de habilidades duras (*hard skills*), en especial, al desarrollo de *habilidades de pensamiento* (como la reflexión, análisis, etc.). En menor medida (y de forma irregular) se afirma el uso de conocimientos propios de la especialidad como funcionales a sus respectivos espacios laborales. Asimismo, el aprendizaje de diversas técnicas (como el manejo de metodologías, instrumentos, softwares, elaboración de diversos tipos de informes, entre otros) son ítems que los entrevistados confirman haber aprendido posterior o alternativamente a su formación profesional. Respecto al desarrollo de habilidades blandas, las respuestas tampoco son uniformes, mientras que algunos rescatan la capacidad de diálogo; otros plantean que es un aspecto a mejorar si se tiene en cuenta que el perfil propuesto tiende a ser excesivamente académico.

De esta manera, las competencias reconocidas a partir del **análisis filosófico** son de **carácter general y transversal**. Es decir, otras disciplinas y/o especialidades también las desarrollan, no son exclusivas de la Filosofía. Sin embargo, se considera que dichas *habilidades de pensamiento* están mejor calificadas en los filósofos. Uno de los aspectos con mayor potencial de la filosofía en el ámbito laboral se encuentra en lo que algunos llaman como el **sentido de**

totalidad que permite realizar un análisis integral y por tanto, señalan los entrevistados, más profundo de lo que pueden ofrecer otros profesionales.

A continuación presentaremos un mapa de competencias que hemos podido identificar a partir de las entrevistas a especialistas, profesores y egresados.

Gráfico 1: Competencias laborales en Filosofía¹⁰



Fuente y elaboración: Observatorio laboral PUCP

En el gráfico 1 se ha realizado un corte general entre las competencias halladas. Como se mencionó líneas arriba, existe una marcada tendencia a considerar competencias duras sobre las blandas, en especial, las de pensamiento.

En la parte superior se han ubicado 3 conjuntos de competencias (Grupos: A, B y C) que son habilidades transversales, las tres son de tipo lógico-formal. En la parte inferior del gráfico se encuentra un conjunto de competencias nombrado bagaje cultural, y con ello nos referimos a los conocimientos particulares de la filosofía (temas como metafísica, estética, ética, entre otros); y conocimientos interdisciplinarios relacionados a otras especialidades o conocimiento sobre el entorno social.

Cada grupo de competencias presenta una lógica interna. Se describirá habilidad por habilidad, explicando en qué consisten, y la relación entre ellas. Se utilizará ejemplos concretos de sus

¹⁰ En la parte de anexos se presenta un esquema donde se detalla la relación entre las competencias (ver Gráfico)

usos en el ámbito laboral. Asimismo, cada competencia estará identificada según la clasificación de *hard* y *soft skills* presentadas anteriormente. Para poder medir la potencia de cada una, se las puntuará en una escala de 5 según la *importancia* que la formación académica promueve en cultivarlas y el *uso efectivo* de las mismas por parte de los entrevistados. Cabe resaltar que esta evaluación se ha construido en base a la percepción de los entrevistados. Al lado derecho aparece también una calificación del desempeño de cada grupo de competencia, las cuales serán explicadas una por una a lo largo del capítulo.

Por último, al analizar en general las competencias desarrolladas en filosofía, consideramos que muchas veces, se presenta un distanciamiento entre los conocimientos concernientes a la carrera y las funciones laborales del tipo de trabajos actualmente disponibles. Sobre esta brecha volveremos más adelante.

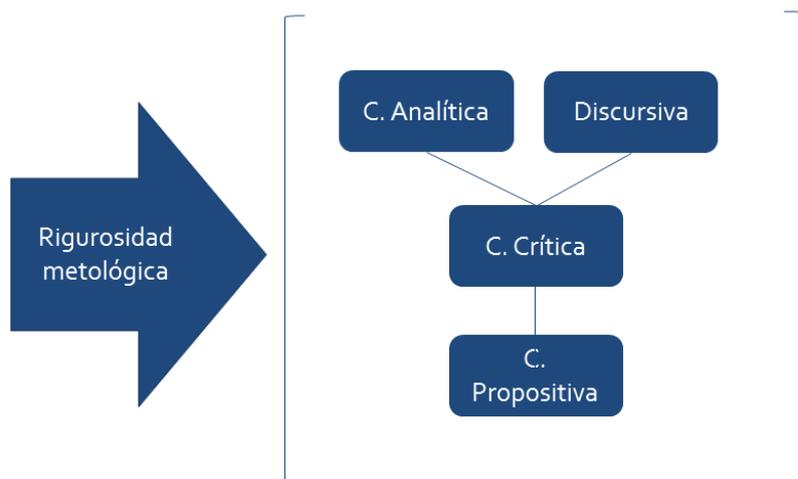
Competencias lógico-formales

Batería A: De reflexión

Dentro de esta batería hemos encontrado 4 competencias centrales (capacidad analítica, discursiva, crítica y propositiva). Asimismo, existe una quinta competencia que funge como una suerte de requisito para poder desarrollar a cabalidad las otras competencias (rigurosidad metodológica). Hemos denominado a las competencias de este primer bloque “de reflexión” por estar insertas principalmente dentro de un ámbito más teórico o de manejo conceptual donde la actividad central es el análisis y discusión de conceptos.

Las dos competencias troncales de esta batería son la **capacidad analítica** y la **discursiva**, que tienen una misma jerarquía y son complementarias entre sí. De ellas se desprende la posibilidad de desarrollar una **capacidad crítica** y, en extensión, una **capacidad propositiva**.

Gráfico 2: Grupo A – Competencias de reflexión



Fuente y elaboración: Observatorio laboral PUCP

1. Capacidad analítica

Tipo de competencia	Hard skill – De pensamiento
Importancia en la formación	5 / 5
Uso efectivo	5 / 5

Por análisis entendemos la capacidad para deconstruir un sistema de pensamiento, un concepto, un discurso, un fenómeno, etc. Se encuentra muy vinculado con el sentido de totalidad del que hablábamos anteriormente pues implica desglosar los componentes de lo analizado, pero también se requiere identificar de dónde proviene el objeto de análisis y su

razón de ser. Esto permite no solo comprender temas de diverso carácter y complejidad, sino también explicarlos y aplicarlos. Sin embargo, a este nivel aún nos estamos refiriendo a una habilidad teórica-abstracta por lo que la parte aplicativa será desarrollada en otro punto. Es por esto mismo que la capacidad analítica es una habilidad dura, específicamente de pensamiento.

Consideramos que la educación universitaria brinda especial atención a esta competencia pues casi la totalidad de los entrevistados señaló esta capacidad como presente dentro de su formación profesional (5/5). Asimismo, su uso es fundamental en el desempeño profesional de los filósofos (5/5).

Un ejemplo de ello puede ser el trabajo que realiza uno de nuestros entrevistados analizando las experiencias y necesidades de usuarios para el diseño de productos variados: “Cuando sales a la cancha y recoges las historias de los usuarios, los usuarios te dicen una cosa pero no necesariamente actúan en función a lo que dicen. Entonces tienes que saber interpretar lo que sacas de los usuarios, alinearlos con los objetivos del negocio y con las posibilidades técnicas de lo que se puede implementar” (Egresado, nivel medio). En ese sentido, requiere desglosar los discursos de los usuarios para poder recoger qué ideas son útiles para realizar mejoras en el producto.

2. Capacidad discursiva

Tipo de competencia	Hard skill – De pensamiento
Importancia en la formación	5 / 5
Uso efectivo	4 / 5

Complementario a lo analítico, tenemos a la *capacidad discursiva*. Esta implica dejar el ámbito de reflexión para llegar a la *producción o construcción de discursos, sistemas conceptuales, formas de pensamiento, argumentos, etc.* En ese sentido es necesario no solo poder plantear (o replantear) una pregunta o idea, sino hacerlo de manera contundente y clara a través de la lógica y el uso de los conectores.

Al igual que la anterior, la capacidad discursiva es una habilidad dura de pensamiento que es enseñada enfáticamente en la universidad (5/5). Sin embargo, la ilación de ideas no parece ser una destreza tan afianzada como en el caso del análisis, por lo que optamos por no darle un puntaje completo en el uso efectivo de esta habilidad (4/5). Por ejemplo, un entrevistado

menciona que conoce casos de filósofos “[...] que son buenísimas haciendo archivo pero que no pueden armar un discurso a partir de ese archivo” (Egresado, nivel medio).

Una aplicación de esta competencia la podemos encontrar en el ejercicio de la curaduría. Los profesionales en esta área requieren articular un discurso en torno a un conjunto de obras o productos, por ejemplo, una exposición o un guion museográfico. En ese sentido, los filósofos son muy buenos candidatos para curadores. Podemos encontrar otro caso en el área de la investigación, donde se requiere que los filósofos concatenen coherentemente diversas ideas y conceptos para el armado de un marco teórico.

3. Capacidad crítica

Tipo de competencia	Hard skill – De pensamiento
Importancia en la formación	4.5 / 5
Uso efectivo	3.5 / 5

La capacidad de los filósofos de reflexionar sobre aquello que los rodea les permite no solo construir nuevas formulaciones, sino darles a estas un tinte crítico y tomar una posición al respecto. Aplicar una lectura crítica de la realidad parte de la capacidad analítica e implica no solo la deconstrucción de las partes sino un examen profundo de ellas mediante la identificación de las intenciones y referencias, y la puesta en cuestión de estas: “la filosofía cultiva la sospecha” (Empleador, nivel master). Se sitúa en las conexiones y consecuencias que pueden tener ciertas ideas, conceptos, sucesos, o incluso la misma disciplina filosófica. Pero para poder concretarse requiere del desarrollarlo de la capacidad discursiva, de manera que la crítica se articule en un argumento lógico. Es por ello que dentro del gráfico 2 la crítica es una consecuencia posterior a las competencias de análisis y discurso.

En este caso también hay un desfase entre la importancia otorgada en la formación y el desarrollo de la habilidad. Los filósofos entrevistados la señalaron como parte de su formación universitaria pero no con tanto énfasis como las habilidades precedentes (4.5/5). Su aplicación, sin embargo, tuvo una apreciación mucho más variada. A pesar de que muchos señalaron que la capacidad crítica era importante para sus labores, muy pocos mencionaron una aplicación concreta de dicha capacidad en su centro laboral (3.5/5).

Esta competencia es más visible en el ámbito académico donde usualmente los investigadores están insertos en un contexto de debate. En este caso, la posición asumida sería reflejo de la línea argumentativa que se desea exponer. Otro ejemplo menos tradicional de esta habilidad puede ser el de la práctica docente, donde la capacidad crítica debe lograr -en extensión-

“provocar a los estudiantes a pensar [...] para que ellos busquen sus propias respuestas”
(Especialista, nivel master).

4. Capacidad propositiva

Tipo de competencia	Hard skill – De pensamiento
Importancia en la formación	1 / 5
Uso efectivo	2 / 5

Continuando con la cadena (ver gráfico 2), la *capacidad propositiva* solo es posible como consecuencia del desarrollo de las otras tres competencias en esta batería. Una vez construida la crítica, el filósofo tiene *la posibilidad de proponer alternativas de solución*. La filosofía tiene un enorme potencial creativo para repensar y crear nuevos paradigmas, conceptos, formas de pensamiento, etc. Y tiene, por ende, un enorme potencial de cambio. Sin embargo, de todas las competencias en este bloque, esta es la que menor importancia tiene en la formación educativa según los entrevistados (1/5). Mencionábamos que una vez realizado el análisis, la capacidad discursiva abría la posibilidad de explicar y aplicar ideas y conceptos. Según la percepción de los entrevistados, es en la aplicabilidad donde la actividad filosófica se entorpece y no consigue aterrizar en propuestas, lo que contrasta con el sobre-énfasis en los primeros eslabones de esta cadena (capacidad analítica y crítica). Por ejemplo, un filósofo podría encontrar como complicada la tarea de ubicar un concepto en situaciones tanto cotidianas como complejas. Si los egresados han logrado sacar sus reflexiones y críticas del ámbito de lo teórico-abstracto es debido a que han adquirido esta destreza en sus ocupaciones posteriores o anexas al pregrado. E incluso así, sigue siendo algo que está muy poco desarrollado en los egresados de filosofía consideran algunos informantes.

Para entender esto es importante retomar la distinción entre la capacidad crítica y la capacidad propositiva: la primera se remite a señalar los aspectos rebatibles y *a tomar una posición* al respecto; la segunda da un paso más y viabiliza la crítica en una *propuesta o toma de decisión* que puede manifestarse de diversas maneras: una herramienta de medición, un proyecto u otro producto que sea tangible. En ese sentido, muchos de los entrevistados mencionan que han intentado dar el salto hacia lo propositivo-aplicativo pero pocos han podido llevarlo a cabo satisfactoriamente; en gran parte de los casos, las propuestas no terminan por tomar forma concreta o son deficientes. Por ello se optó por colocar una puntuación baja en el rubro de uso efectivo (2/5).

Es necesario destacar que aquellos que han logrado desarrollar esta habilidad lo hacen con suma eficacia. Por ejemplo, los filósofos mediadores –a quienes examinaremos con detalle más adelante- deben persuadir a distintos actores para que sigan los acuerdos tomados. Estos acuerdos, que son producto de una revisión crítica del conflicto que pueden estar atravesando, son comunicados mediante estrategias pedagógicas y viabilizados según protocolos de diálogo formulados por los mismos mediadores. Entonces, no solo tenemos la reflexión en torno a lo acontecido y los errores cometidos, sino que *se proponen estrategias e instrumentos* que aseguren la continuidad del proceso de pacificación.

5. Rigurosidad metodológica

Tipo de competencia	Hard skill – Técnica
Importancia en la formación	3.5 / 5
Uso efectivo	5 / 5

La última habilidad de esta batería es también un hard skill, solo que esta vez se trata de una de tipo técnica: nos referimos al desarrollo de un proceso metódico o sistemático de producción de conocimientos. La rigurosidad metodológica es un *pre-requisito indispensable para el desarrollo de las otras habilidades* de este conjunto pues asegura su calidad y validez.

Existen diversas posiciones sobre si es que esta competencia se enseña a cabalidad en las universidades o no. Por un lado, prácticas constantes como la búsqueda y revisión bibliográfica especializada, así como la interpretación de textos y precisión de lenguaje conceptual es algo que sí se encuentra afianzado dentro de los egresados: “Yo creo que [...], para bien o para mal, en filosofía, te enseñan a pensar mucho en lo que vas a decir antes de decirlo. Te enseñan a querer ser más riguroso antes de poder producir” (Egresado, nivel medio).

Sin embargo, más allá de la capacidad de búsqueda y precisión en el uso de conceptos, se encontraron referencias de dificultades para una producción sistemática u ordenada de conocimiento. Un grupo de entrevistados comentó que esta dificultad se manifestaba en la poca producción académica ya que se presenta la falta de practica y/o conocimiento de un método o proceso para llevar a cabo una investigación. Muchos de los entrevistados señalaron no haber tenido cursos de metodología de la investigación durante su pregrado (aunque sí se mencionó que poseían conocimientos de citado de textos) por lo que la producción de textos resultó difícil: estructurar y elaborar un artículo, monografía, paper, etc. era algo más o menos desconocido y fue aprendido en el transcurso de la carrera por la exigencia de los mismos cursos. Esta falta de conocimiento metodológico deviene en dificultades como, por ejemplo, el

proceso de armado de tesis. También hay un desconocimiento de elaboración de otro tipo de productos como en el caso del diseño de proyectos. Por último, se presenta la necesidad de aprendizaje de redacción con un estilo más inteligible y que no necesariamente sea académico. Lo que resulta un reto para algunos de los informantes

En suma, la filosofía refuerza mucho la rigurosidad a nivel de interpretación de textos mas no completamente en la elaboración de textos (ponderamos en general entonces, 3.5/5). No obstante, como profesionales los filósofos son conocidos por su calidad investigativa y señalan esta como una competencia de uso cotidiano en sus empleos, por lo que le damos la puntuación mayor (5/5).

Este tipo de habilidad puede ser sumamente útil en cualquier ámbito, pero resalta más en la práctica académica. Por otro lado, se encontró una tendencia que muchas de las funciones de entrada de los filósofos en sus respectivos equipos de trabajo están encargados de la búsqueda bibliográfica y revisión de conceptos en investigaciones de diversa índole, tanto para la producción de papers para instituciones académicas, como consultorías como para instituciones públicas (Ministerio de cultura, Ministerio de educación, Defensoría del Pueblo, entre otros). La función de revisión bibliográfica resulta vital, sin embargo, la competencia de “rigurosidad metodológica” no se desenvuelve completamente si es que no se logra producir textos claros y coherentemente escritos.

Batería B: De mediación

Este segundo bloque de competencias está conformado por un pre requisito (comunicación efectiva) y 2 habilidades troncales (**capacidad de integración** y de **traducción**). Hemos denominado a este bloque “*de mediación*” por incluir competencias que pretenden tender puentes entre elementos heterogéneos como lo pueden ser distintos saberes o disciplinas. Cabe señalar que a diferencia del anterior bloque (competencias de reflexión), la batería B está conformado tanto por habilidades duras (en especial de pensamiento) como también el desarrollo de habilidades blandas. En este caso *habilidades sociales de tipo interpersonal* como la empatía, la capacidad de negociación, el liderazgo, entre otros. Por tal razón, al realizar un balance en sus puntajes de uso efectivo, muchos no alcanzan el máximo puntaje.

6. Capacidad de traducción

Tipo de competencia	Hard skill – De pensamiento Soft skill- Interpersonales
Importancia en la formación	2 / 5
Uso efectivo	3 / 5

Por capacidad de traducción aludimos a la capacidad de *interpretación* del filósofo, que incluye dos dimensiones: (1) el poder *comprender el sentido de algo* (puede ser un concepto, un discurso, un fenómeno) de diversos modos o en un sentido ajeno al suyo mismo; y (2) el poder *explicarlo en otro código o lenguaje* para otro tipo de audiencia, como un mediador o traductor entre diversos puntos de vista o lenguas. Se resalta que la capacidad de interpretación no se limita a los conceptos y textos, se incluye el poder interpretar contextos socioculturales específicos, actores sociales diversos, entre otros. De esta manera, esta habilidad no se restringe a una habilidad dura como el análisis, sino que involucra el desarrollo de habilidades blandas como la empatía.

Uno de los entrevistados explicaría la siguiente habilidad de esta forma: “La capacidad de poder mirar las situaciones y las personas como parte de un contexto, o sea, el ciudadano que está delante de mí no es el ciudadano solamente, es quien viene con algo, con una carga, con un mundo de habilidad, esa carga con la viene, afectiva, intelectual, de capacidades, pero también con una historia, eso es lo que me permitió mirar la Filosofía. El funcionario que llega a reunirse, llega también con una carga, una estructura mental, unos modus operandi, pero también una serie de comportamientos instituidos, no llega vacío. Entonces cuando los ciudadanos y los funcionarios llegan a una mesa de negociación, no llegan vacíos. Necesitas reconocer que hay una serie de situaciones que van a influir en ese encuentro. Eso me lo dio la filosofía. Capacidad de interpretación. De contextualización. Desde dónde le viene. No hay que ser muy inteligente para saber que el actor, el pueblo indígena, viene con una carga, necesitas un proceso porque si no tu dialogo va a fracasar” (Egresada nivel medio).

Otro ejemplo, que puede ser más fácil de vincular con la filosofía, es el de la actividad de curaduría. Para llevar a cabo el montaje de una exposición el filósofo requiere traducir la obra e ideas del artista en cuestión a una disposición del espacio, es decir, traducir el lenguaje artístico a un lenguaje de infraestructura. Para ello es necesario poner en práctica todas las competencias de la primera batería, de manera que nos permita armar un concepto adecuado a las intenciones del artista.

Se considera por parte de un conjunto de entrevistados que la formación universitaria no desarrolla mucho esta capacidad (2/5). No obstante, se consideran que aunque formalmente no está presente porque la enseñanza se enfoca en “hablar entre filósofos”, sí existe el potencial de desarrollarla ya que la capacidad formal de deconstrucción de discursos –de la que hablábamos en un inicio- es un punto de partida para tomar conciencia de la existencia de distintas posiciones que podemos articular. Pero, nuevamente, no es algo que la carrera pone énfasis en desarrollar. Encontramos una cantidad relevante de casos en que los egresados sí hacen uso de esta capacidad; sin embargo, no lo puntuamos de manera alta pues podrían tratarse de casos atípicos cuando el grueso de filósofos se encuentra realizando actividades endogámicas, es decir, podría ser un sesgo de nuestra muestra (3/5).

7. Capacidad de integración

Tipo de competencia	Hard skill – De pensamiento
Importancia en la formación	2 / 5
Uso efectivo	3 / 5

Esta capacidad integradora se refiere al *poder articular* no solo diversos saberes (conceptos) sino también disciplinas, personificadas en profesionales. Esta adición es importante pues dejamos el ámbito abstracto para poder integrar también equipos de personas. A diferencia de la práctica de sistematización, donde solo hay una suma de elementos, aquí hay un sentido integrador de conocimientos, recursos conceptuales y metodológicos para poder identificar cuáles son las rutas más adecuadas para comprender un fenómeno y ponerlo en contacto con toda la red de fenómenos con que se vincula. Lo poderoso de la filosofía es la capacidad de vincularlos con relativa sencillez y facilidad, saltando entre distintos registros mediante la modulación de su propio discurso.

Existen distintos puntos de vistas además del filosófico y lo que posibilita la filosofía es el diálogo entre ellos y la *subsiguiente síntesis*. Así, la figura sería la puesta en diálogo de elementos A, B, C, D para obtener un producto integrado E, donde la filosofía es uno de estos elementos a integrar y no un agente externo que los ordena.

Para los entrevistados esta habilidad es percibida como vital pues es la que finalmente les permite desempeñarse en áreas no filosóficas: “Si yo puedo lidiar con mis colegas y hablar 20 idiomas es por mi formación como filósofo. Como sociólogo apporto al tema social. Pero para lidiar en esa mini-Babilonia debes tener un perfil de formación como el que vende la PUCP: humanista, integral, y quien te lo da es la filosofía”. (Especialista, nivel medio).

Nuevamente hay opiniones heterogéneas sobre el desarrollo de esta competencia dentro de la formación académica. Si se trata de integración de conocimientos a nivel abstracto, sí parece haber una preocupación desde el modelo educativo pero son más los informantes que no reconocen esta competencia a nivel de integración de disciplinas, exceptuando algunos casos que han tenido experiencias de interdisciplinariedad en el pregrado. Formalmente, sin embargo, solo podríamos decir que hay una preocupación por vincular a la filosofía con otras áreas mediante los créditos libres que el plan de estudios tiene previsto para los alumnos. En suma, visto desde la malla curricular, hemos considerado un puntaje bajo para esta competencia (2/5). El uso de la capacidad integradora de los filósofos sale a relucir más cuando se habla de las experiencias profesionales posteriores a la universidad (3/5).

Por ejemplo, en un inicio algunos informantes mencionan las dificultades que supone dialogar con otras disciplinas como lo son las comunicaciones o el derecho: “[Con los comunicadores] tenía una resistencia a hacer a las personas marcas, luego comprendí que era parte del posicionamiento de la institución. Con los abogados, la necesidad de que la norma impere sin espacio para discutir [fue un problema pues] para mí no hay un único punto final, siempre se pueden replantear los consensos” (Egresado, nivel medio). Pero una vez que se vuelven diestros en esta capacidad muchos logran tender puentes efectivamente con otros colegas: “Yo no soy especialista en ninguna de las etapas pero entiendo cómo se articulan estas piezas. Lo más valioso que yo apporto en un entorno es la capacidad para generar conversaciones que cruzan todas estas fronteras. Poder tener conversaciones que incorporen el lado técnico, incorporen la experiencia del usuario, pero también que incorporen el lado del negocio. Normalmente, estos son lados que no saben conversar entre sí. [...]” (Egresado, nivel medio). Un ejemplo contundente de esta capacidad integradora la encontramos en el ejercicio de la gestión educativa interdisciplinaria, donde se trabaja con un equipo de profesionales diversos y el filósofo tiene la tarea de integrar estas diversas perspectivas en un modelo curricular coherente, sin olvidar que él es también parte de los conocimientos que han de articularse.

8. Comunicación efectiva

Tipo de competencia	Soft skill
Importancia en la formación	2 / 5
Uso efectivo	3 / 5

La comunicación efectiva tiene una suerte de prerrequisito para el adecuado desarrollo de las otras habilidades de mediación. Habilidad de tipo blanda, que implica *escucha activa* y *diálogo*

claro tanto a nivel oral como escrito. Su importancia recae en que funciona como herramienta articuladora entre las personas o conceptos. Por ejemplo, una buena capacidad de comunicación oral permite transmitir las ideas sin mayores complicaciones, permitiendo el diálogo entre distintos profesionales. Los informantes suelen llamarla también “capacidad de relaciones públicas”.

Para los entrevistados esta habilidad no ha sido desarrollada lo suficiente durante su formación universitaria (2/5), más bien la han desarrollado en la práctica laboral (3/5). Los curadores, por ejemplo, requieren poder coordinar con artistas, sus representantes, dueños de galerías, etc. Los investigadores o coordinadores de proyectos requieren entrar en contacto con ONGs, agencias de cooperación u otras entidades que estén dispuestas a financiar sus proyectos. En ese sentido, vemos que para poder modular los discursos para sus distintos públicos antes requieren poder comunicarse con los otros actores. No puede realizarse una mediación en abstracto.

Batería C: Apertura

Finalmente, la última batería de competencias de este bloque hace referencia a actitudes; está y está conformada por la **apertura**, la que se desglosa en una apertura **intelectual** y **contextual**.

Esta batería es tanto un pre requisito para desarrollar el bloque de competencias A y B, como también puede ser una competencia que el ejercicio de esos bloques va formando. Es por ello que en el mapa *aparece abarcando las dos primeras baterías*.

9. Apertura

Tipo de competencia	Soft skill
APERTURA INTELECTUAL	
Importancia en la formación	4.5 / 5
Uso efectivo	4 / 5
APERTURA CONTEXTUAL	
Importancia en la formación	2 / 5
Uso efectivo	4 / 5

Las dos baterías presentadas previamente, que son del tipo de habilidades lógicas-formales, y en menor medida involucran habilidades blandas, se asientan ambas en una *apertura intelectual y contextual*.

La *apertura intelectual* se relaciona con la *capacidad de exploración de horizontes conceptuales nuevos o ajenos a la disciplina filosófica*. Con *apertura contextual* nos referimos, en cambio, a la *disposición de interacción con ámbitos no académicos como pueden ser diferentes culturas o coyunturas*.

En el caso de la batería de bagaje cultural, se hace referencia a una *actitud de apertura y curiosidad* hacia un conjunto de conocimientos y experiencias, muchas veces, ajenas al entorno académico de la filosofía. Asimismo, esta batería implica el desarrollo de un conjunto de habilidades blandas. Se identifica que hay una predisposición a la apertura, a la pluralidad de visiones. La filosofía “va más allá del mero comprender, [es] conocer y comprender al otro diferente [...] desde la diferencia” (Egresado, nivel medio). Esto puede verse incluso como parte del quehacer filosófico en tanto la filosofía se basa en temas del saber escuchar, considerando la escucha efectiva en el sentido de acercarse a la otra persona en un intento de acogerlo y comprenderlo del todo.

Si bien esta actitud no se da en todos los egresados, sí existe predisposición ya que para la filosofía no existe un alguien o algo que tenga la verdad, sino que la discusión se guía en base a cuán lógico es el argumento que se maneje. Sin embargo, es mucho más notorio el énfasis que la educación pone a nivel intelectual (4.5/5), a diferencia del nivel contextual (2.5/5). Poder desarrollar esta capacidad dependerá mucho de la curiosidad, empatía y tolerancia que el egresado tenga para con otros registros. A nivel general, el uso efectivo de esta competencia es alto, pero nuevamente no le damos puntuación completa porque algunos de estos casos pueden ser considerados atípicos en una muestra mayor (4/5).

Un ejemplo de esta competencia sería el trabajo realizado por los filósofos mediadores. Un entrevistado relata: “Cuando hacemos viajes a comunidades nativas, necesitas partir de un contexto, conocer la realidad para dar una opinión de la misma. La capacidad de asombrarse frente a lo nuevo fue lo que me brindó la filosofía, a pesar de tener el conocimiento previo [sobre la situación]. Esto es posible por la capacidad de comprender y escuchar. El diálogo es fundamental” (Egresado, nivel medio).

Competencias histórico-culturales

Batería D: Bagaje cultural

Se decidió separar esta última batería del resto de competencias puesto que a diferencia de las tres primeras baterías compuestas por habilidades y actitudes transversales a diversas carreras, la batería D está constituida por la aplicación una agrupación de conocimientos específicos y

acumulativos. De esta forma, este último grupo se desglosa en dos: (1) **conocimiento filosófico** y (2) conocimiento **interdisciplinario**.

10. Bagaje cultural

Tipo de competencia	Hard skill – Conocimientos
CONOCIMIENTO FILOSÓFICO	
Importancia en la formación	5 / 5
Uso efectivo	2 / 5
CONOCIMIENTO INTERDISCIPLINARIO	
Importancia en la formación	2 / 5
Uso efectivo	4.5 / 5

Se realizará una distinción entre los conocimientos de tipo filosófico e interdisciplinario. El primero se refiere al conjunto de saberes particulares de la carrera, en el que se incluye la enseñanza de autores y temas clásicos del pensamiento occidental. En el segundo grupo, está relacionado al conocimiento de diversos temas (a veces distantes) pero no ajenos al quehacer filosófico, y desde una perspectiva que *incluye* una mirada más empírica¹¹. Nos referimos a un conocimiento más práctico y actual de diversas dimensiones de la realidad social local, como la política, la economía, la religión, el arte, entre otros.

Respecto a la evaluación que presentan los egresados sobre su formación, consideran que la especialidad ha sido solvente en la transmisión de conocimientos propios de la filosofía y les ha brindado una sólida formación del desarrollo de pensamiento filosófico tradicional (5/5). Un detalle que mencionan algunos informantes es que hay una concentración de esfuerzos en la educación de la tradición filosófica más occidental, dejando poco espacio a otras formas de pensamiento como la oriental o el latinoamericano. Del mismo modo, existe una percepción en nuestro medio de una sobrevalorización del filósofo más académico o experto en temas hegemónicos de la carrera¹² desligado del contexto local sobre un perfil más interdisciplinario y práctico. Así explicaría un entrevistado: “Filosofía desarrolla competencias transversales muy

¹¹ Por conocimiento empírico nos referimos a la comprensión de un fenómeno basado también en la experiencia o en datos empíricos (como lo son las encuestas, entrevistas, etc.), y no necesariamente una comprensión exclusiva a través de conceptos.

¹² Un entrevistado nos comenta: “El perfil ideal del filósofo es el filósofo chancón que conoce muchos autores, libros, años de publicación, edición, griego, alemán, etc. Hay un tema de prestigio relacionado a ese perfil. [...] Desde la mirada de la vieja escuela de filosofía, el filósofo es el que plantea las teorías, el que cuestiona, el que habla, el que entiende todos los abstractos pero son las otras carreras las que deben tomarlo y ponerlo en práctica” (Egresado, nivel medio).

potentes, si bien muchos pueden realizarlas, carecen de conocimiento de su entorno, carecen de una mirada de su propia realidad, como también una mirada interdisciplinaria que les permita desarrollar esas habilidades transversales en otros campos, en otras disciplinas y en otros temas que pueden resultar funcionales y rentables tanto al sector público como al sector privado...Ahora creo que el gran vacío (del filósofo local) es que puede presentar un análisis descontextualizado, con conocimientos y un lenguaje que provienen de otros contextos (aludiendo al lenguaje filosófico tradicional), y que no necesariamente recogen la perspectiva local o del otro, o la realidad como un fenómeno vivo que puede enunciar. Esto sobre todo, respecto a su vacío para el recojo de información en trabajo de campo (ej. Análisis de entrevistas)” (entrevistado nivel medio).

Sobre la aplicabilidad del conocimiento filosófico en el mundo laboral, no resulta tan útil si es que uno no se desarrolla en ámbitos académicos (como la docencia e investigación) (2/5). Presentándose así una brecha entre el contenido de lo que se estudia y lo que se ejerce. Son algunos casos de la muestra los que han logrado superar dicha brecha.

Por otro lado, la adquisición de los *conocimientos interdisciplinarios* tienen una situación inversa pues se consolidan a lo largo de la trayectoria individual de cada egresado y no necesariamente en la formación de pregrado (2/5). A lo mucho se señala que el pregrado abre oportunidades para empezar a acercarse a aquellos temas que cada uno explorará con más profundidad en el futuro.

La valoración de un enfoque interdisciplinario por parte de los filósofos es alto dentro del mercado laboral. Contar con un especialista en un tema determinado (como un experto en ciudadanía, género, Desarrollo humano, entre otros) con un enfoque filosófico resulta apreciado ya que permite una mirada sobre un tema específico con mayor profundidad y complejidad. Como mencionamos, la capacidad *abstraer* un fenómeno concreto desde diversas aristas, realizando un intento de interpretación y articulación crítica es lo que hace la capacidad del análisis filosófica muchas veces necesario y apreciado en diversa organizaciones o espacios donde se carece de una organización y pensamiento crítico.

Uno de los empleadores entrevistados comenta lo siguiente: “los (filósofos) metodólogos son muy necesarios y serían un buen aporte tanto para instituciones públicas, como empresas y organizaciones sociales, espacios donde priman la falta de rigor, la racionalidad económica, los prejuicios o las percepciones. El filósofo puede limpiar situación para tener un concepto claro de las cosas”. Por tal razón, del grupo que se ha preocupado por adquirir una formación

interdisciplinaria, y han sabido hacer un uso efectivo del mismo califican su relevancia con un puntaje de 4.5 sobre 5.

Balance de competencias

En esta sección hemos identificado 10 competencias que los filósofos usan en alguna medida durante su desarrollo profesional y laboral. A continuación, les presentamos un cuadro resumen de las competencias presentadas.

Cuadro 2: Importancia y desempeño de competencias laborales.- Filosofía

		Competencia	Definición	Tipo	Importancia en la formación	Uso efectivo
COMPETENCIAS LÓGICO-FORMALES	BATERÍA A: DE REFLEXIÓN	Capacidad analítica	Deconstrucción de un sistema de pensamiento, un concepto, un discurso, un fenómeno, etc.	Hard skill – De pensamiento	5	5
		Capacidad discursiva	Producción o construcción de discursos, sistemas conceptuales, textos, argumentos, etc.	Hard skill – De pensamiento	5	4
		Capacidad crítica	Toma de posición frente a lo analizado a partir de la identificación de las intenciones de trasfondo y sus consecuencias.	Hard skill – De pensamiento	4.5	3.5
		Capacidad propositiva	Toma de decisión a partir de la crítica, se apuesta por una nueva propuesta que se manifiesta en un producto tangible (proyecto, herramienta, de medición, etc.).	Hard skill – De pensamiento	1	2
		Rigurosidad metodológica	Proceso metódico de desarrollo de conocimientos, tanto a nivel de interpretación como de producción de textos.	Hard skill – Técnica	3.5	5
	BATERÍA B: DE MEDIACIÓN	Capacidad de traducción	Interpretar los discursos, conceptos, posiciones desde diversas perspectivas, incluyendo la posición de diversos actores, especialidades, etc. Asimismo, contar con la capacidad de explicar y comunicar en un lenguaje común y accesible. El filósofo es un agente externo que permite tender puentes, y la inteligibilidad entre todos. A → (Filosof.) ← B	Hard skill – De pensamiento Soft skill- interpersonal	2	3
		Capacidad de integración	Articular elementos diversos y/o desconexos (ya sean conceptos o personas) en un discurso coherente e integrado. El filósofo o la filosofía no son un agente externo sino uno de los elementos a integrar. Capacidad para llegar a mutuos acuerdos entre las partes. A + B + C + D + Filosof. = E	Hard skill – De pensamiento Soft skill- interpersonal	2	3
		Comunicación efectiva	Escucha y diálogo claro tanto a nivel oral como escrito.	Soft Skill- interpersonal	2	3

COMPETENCIAS HISTÓRICO-CULTURALES	BATERÍA C: APERTURA	Apertura intelectual	Exploración de distintos horizontes conceptuales	Soft Skill	4.5	4
		Apertura contextual	Disposición de interacción con ámbitos no académicos como pueden ser diferentes actores, culturas, coyunturas, etc.	Soft Skill	2	4
	BATERÍA D: BAGAJE CULTURAL	Conocimiento o filosófico	Conocimiento del desarrollo de las ideas y tradiciones filosóficas.	Hard skill – Conocimientos	5	2
		Conocimiento o interdisciplinario	Conocimiento de disciplinas no filosóficas.	Hard skill – Conocimientos	2	4.5

Fuente y elaboración: Observatorio laboral PUCP

Al observar el cuadro de las competencias laborales, lo que más salta a la vista es el tipo de habilidades reconocidas como valiosas por los informantes. El grueso de competencias se concentra en lo que se califica como hard skills de pensamiento (6 de las 10 competencias) con puntuaciones bastante altas que oscilan entre los 4 y 5 puntos. Ninguna de estas capacidades son exclusivas de la filosofía pero se reconocen como más calificadas que en otras carreras. La primacía de este tipo de habilidades es reconocida, según los entrevistados, para actividades ligadas a la investigación, la docencia, etc.

Otro hallazgo es que los soft skills identificados son un aspecto a mejorar dado que presentan puntajes desiguales. A pesar de ser competencias de gran utilidad en el mundo laboral, se perciben como poco fomentadas en la formación académica. Asimismo, resulta interesante que el desarrollo de hard y soft skills en la carrera se complementan, en tanto el desarrollo de una actitud de apertura intelectual y una capacidad crítica permite el desarrollo de competencias laborales funcionales que sobrepasan la abstracción y son funcionales para el trabajo en equipo, o diversas funciones relacionados con la mediación o gestión en un grupo humano. En este caso nos referimos a la capacidad de *traducción* e *integración* específicamente.

Un tercer hallazgo se enfoca en el grupo de competencias referidas a conocimientos (Batería D) que también presenta un puntaje desigual, siendo más valorado los conocimientos interdisciplinarios en el ámbito laboral. Así aparece una brecha, entre el tipo de temas abordados por una formación académica clásica y el tipo de temas y actividades vistos en los diversos ámbitos laborales (que va desde la educación, la cultura, el género, etc.).

De esta manera, El mayor valor agregado identificado por los egresados consiste en el desarrollo habilidades lógicas pero que no resulta ser suficiente para construir una trayectoria laboral exitosa. “La filosofía como contenido no me servía para nada, me servía como herramienta para analizar y entender problemas, y sobre todo sistemas conceptuales y ver las relaciones conceptuales entre diferentes elementos que parecen desconexos. Para eso sí me ha servido muchísimo y es algo que se hace mucho en filosofía. En ese momento vi cómo se aplicaba fuera de lo académico. Pero como contenido, la verdad, el alcance y la aplicabilidad es bastante limitado” (Egresado, nivel medio). Y es que habilidades tan transversales, aunque potentes, como lo son la capacidad analítica, discursiva, crítica, etc. tienen que ser repotenciadas mediante un acercamiento al conocimiento empírico a temas más específicos según algunos informantes. La complementariedad de ambos espacios abriría más posibilidades a los filósofos interesados en seguir trayectorias no tradicionales dentro del mercado laboral.

Un buen ejemplo de esta situación es uno de nuestros entrevistados, investigador en temas de derechos humanos. Su interés por esa área inició en los cursos de pregrado pero la ventana para consolidarlo, fortalecer sus capacidades y darse cuenta de su vocación fue un instituto de investigación en derechos humanos donde hizo sus prácticas. Se especializó formalmente durante la maestría y consolidó más sus intereses: desarrollo humano. Asimismo, llevó cursos cortos que le sirvieron para continuar esta especialización.

Si bien parece que el proceso de aprendizaje de conocimientos empíricos es como embarcarse en una nueva carrera, la buena formación filosófica “te da la base (aunque no de contenido) para hacer transiciones de formación exitosas” (Egresado, nivel medio). En la experiencia de muchos entrevistados, la capacidad de abstracción que tienen facilita mucho más el aprendizaje de temas de otras disciplinas o de cuestiones empíricas. La curva de aprendizaje es más rápida, y para algunos egresados la razón es que el aprendizaje de la filosofía incluye el aprendizaje de las raíces del conocimiento y eso mejora la comprensión en los otros campos. Para otros informantes es porque la complejidad de los textos filosóficos entrena a la mente para una rápida comprensión (“si puedes entender a Hegel de hecho puedes leer cualquier cosa” (Egresado, nivel medio)).

En cualquier caso, el aterrizaje de la capacidad de abstracción a temas concretos, o dicho de otro modo, ir de la teoría a la práctica se presenta como un recurso que potencia el aporte filosófico. Lo importante, una vez más, es resaltar que esto no tiene un carácter obligatorio en

la formación formal; sino que depende de los intereses y la orientación profesional que cada filósofo quiera dar a su carrera.

V. MERCADO LABORAL

Inserción laboral

Respecto a las convocatorias laborales¹³, se halló durante el trabajo de gabinete que éstas no abundan en medios abiertos como lo son las publicaciones en páginas webs de empleo (como Bumeran, Atento, y hasta la propia Bolsa de Trabajo PUCP). Las convocatorias observadas provienen en su mayoría del sector público, ONGs y en menor medida del sector privado. Cabe resaltar que algunas convocatorias muchas veces no resultan ser específicas con el tipo de profesionales que demandan y las actividades a desempeñar también resultan generales (ej. Monitorear, supervisar, etc.). En una misma convocatoria pueden requerir un filósofo, como un sociólogo, psicólogo para un mismo puesto. Una posible hipótesis frente a este hecho es que posiblemente los empleadores ignoren el tipo de aportes particulares y fortalezas que un profesional de este nivel puede realizar. Otra suposición sobre este hecho es que la especialidad está poco consolidada en puestos de trabajo ajenos al mundo académico.

Se identificaron dos vías de ingreso al mercado laboral:

- La primera es la vía más meritocrática: una convocatoria abierta. Pasar por esta implica un proceso de selección (exámenes, entrevistas, etc.) Usualmente es para puestos en entidades estatales como ministerios u organismos adjuntos, para los que se requiere una cierta experiencia previa. Los entrevistados señalan que es muy poco común conseguir empleo por esta vía pues casi nunca se solicitan filósofos específicamente y, más aún, en plataformas abiertas (como Aptitus, Bumerang, etc.)
- La segunda vía es movilizar el capital social, que es el medio más común para enterarse y conseguir empleo mediante contactos (amigos, familiares, profesores, etc.). Si bien podría pensarse que es la vía más común por la que los filósofos empiezan a trabajar, en realidad son pocos los casos que encontramos que recurren exclusivamente a sus contactos.

¹³ Se subraya que se revisó durante dos semanas seguidas páginas webs de empleo acumuladas durante un periodo de 3 meses, como también se buscó convocatorias laborales en el mismo periodo en internet. Se trabajó a la par la base de convocatorias recibidas en la Bolsa de Trabajo PUCP del periodo 2012-2014. Si bien se considera que no se agotó todos los medios de publicación de convocatorias y que la muestra es bastante pequeña para generalizar, esta primera aproximación nos permite tener un panorama superficial del tipo convocatorias de empleo en el mercado local.

Espacios laborales

Se identificó en el trabajo de campo algunas entidades en las cuales se insertan los filósofos para laborar. Se agruparon en cuatro grandes grupos: centros educativos, entidades del Estado, organismos no gubernamentales (ONGs), y finalmente, otros espacios laborales. Cada una de esta se desagrega en espacios y ocupaciones concretas, pero por el anonimato de nuestros informantes hemos omitido los nombres de las instituciones específicas.

El cuadro 3 permite separar los espacios y actividades laborales tradicionales o convencionales de otros centros laborales que se encuentra en un proceso de apertura o consolidación. En este caso nos referimos a los tres últimos bloques (Ver cuadro 3, las secciones: entidades del Estado, organismos no gubernamentales y otros). Lo que nos permite tener una mirada más amplia del mercado laboral que actualmente se configura para los filósofos.

Respecto al último bloque llamado “otros espacios laborales” se encuentra una oferta de trabajo diversa. Un primer espacio laboral relacionado a la función de curador en museos, galerías de arte. Y un segundo espacio, pero que es un empleo esporádico, relacionado la crítica cultural o la opinión pública en diversos temas en medios de comunicación y revistas especializadas.

Cuadro 3: Espacios laborales y funciones realizadas

Espacios laborales	Espacios laborales específicos	Tareas realizadas
Centros educativos	Universidades & Grupos de Investigación	<p>Realiza investigaciones sobre filosofía en sí misma y en otros casos, investigaciones sobre temas diversos con equipos interdisciplinarios (Ej. Política, Lenguaje, Interculturalidad)</p> <p>Edición de textos (Ej. Revista de filosofía, textos académicos, investigaciones).</p> <p>Coordinador académico</p> <p>Asistente de catedráticos</p> <p>Diseña la malla curricular de especialidades no filosóficas</p> <p>Enseña cursos de filosofía (incluye estética, ética) en pregrado, como en cursos más especializados para públicos más específicos. Docencia en cursos más generales como argumentación, lógica, metodología de la investigación, entre otros.</p>
	Institutos Academias pre universitarias Colegios	Docencia de temas referidos a historia de la filosofía.
Entidades del estado	Ministerio de Educación	<p>Consultoría sobre diversos temas relacionados a la educación. (Género, Interculturalidad)</p> <p>Elabora instrumentos de rendimiento académico.</p>
	Ministerio de Cultura	<p>Consultoría & Investigación (elaborar un concepto y una metodología útil para entablar diálogos).</p> <p>Realiza balance bibliográficos sobre temas diversos como Interculturalidad, ciudadanía, etc.</p>
	Defensoría del pueblo	<p>Realiza seguimiento de conflictos sociales a nivel nacional</p> <p>Trabajo de gabinete, investigación sobre conflictos.</p> <p>Es mediador durante conflictos socio- ambientales.</p>
	Municipalidades Instituciones del Estado	<p>Realiza capacitaciones en gestión pública para funcionarios, temas de ética (Ej. Corrupción, ciudadanía)</p> <p>Investiga en temas electorales y de gobierno (Instituciones como el JNE).</p> <p>Estructura una exposición artística en un parque zonal (Curaduría)</p>
Organismos no gubernamentales	En desarrollo humano En derechos humanos Responsabilidad social En medio ambiente En gobernabilidad	<p>Elabora estrategias de acercamiento a las poblaciones vulnerables</p> <p>Elabora proyectos de empoderamiento para poblaciones afectada por el conflicto armado interno</p>

		Capacitación a personal del estado en temas de prevención de conflictos
		Diseña el planeamiento de un proyecto de educación
Otros espacios laborales	Galerías de arte	Curaduría
	Museos	Investigación en historia del arte
	Medios de comunicación	Crítica cultural
	Revistas especializadas	Opinión pública

Fuente y elaboración: Observatorio Laboral PUCP

En la última columna de este cuadro encontramos algunos ejemplos de funciones encontradas. Estas no son todas las que logramos recoger en campo, solo hemos seleccionado algunas para no entrar en detalle en todos los cargos que nuestros entrevistados han tenido a lo largo de su trayectoria laboral. Podemos observar que a nivel de espacios de trabajo no hay correspondencia entre las funciones específicas y los centros de trabajo. Sino más bien que se puede realizar diversidad de tareas en un mismo espacio laboral. Asimismo, una tarea específica puede realizarse en más de un espacio a la vez. Por ejemplo, uno puede enseñar no solo en centros educativos universitarios sino también dentro del Estado, bajo la figura de capacitador. Lo mismo sucede para las tareas de consultoría o investigación que no se limitan a centros educativos. Usaremos esta información para, en el siguiente apartado donde se abstraen las funciones más resaltantes que los filósofos realizan como profesionales y son expresados en 4 perfiles profesionales.

VI. PERFILES DE FILÓSOFOS

Se identificaron 4 perfiles profesionales de filósofos a partir de las funciones principales que realizan: **capacitación, investigación, gestión y mediación**. A continuación explicaremos con mayor detalle las ocupaciones que tienen cada uno de estos perfiles, cuáles son los procesos productivos involucrados para cada uno, las especializaciones que se suelen llevar para desempeñarse óptimamente en estos puestos, así como los profesionales con que compite o colabora, y algunos ejemplos de cómo las competencias que ya hemos explicado anteriormente se concretan. Es importante resaltar dos aspectos metodológicos. El primero es que los perfiles profesionales presentados en esta sección son una abstracción realizada a partir de las funciones más comunes halladas en el trabajo de campo. Segundo, los cortes no son excluyentes, pues muchas veces hay funciones o tareas que toman elementos de otros perfiles, por lo que es posible encontrar matices o casos híbridos.

1. Capacitación

Este primer perfil es el que está más relacionado con las ocupaciones que comúnmente siguen los egresados de filosofía. La función principal consiste en la de la **enseñanza**, la que se desagrega en las siguientes actividades:

- Preparar el contenido y dinámica de la clase.
- Cumplir con una cierta cantidad de horas de dictado de clases.
- Brindar sesiones de tutoría a los alumnos.
- Corregir los exámenes, tareas, etc.

Las universidades, institutos, colegios, academias pre universitarias y otras entidades educativas son un lugar adecuado para desempeñarse como docente. Por lo general en instituciones de educación básica solo se enseña filosofía o variantes como ética. Cuando se trata de educación superior la oferta se vuelve más variada. Usualmente los estudiantes o recién egresados abarcan todos los cursos teóricos, dejando los talleres y capacitaciones a docentes más experimentados. Entre los temas que más mencionaron haber dictado los entrevistados estuvieron: historia de la filosofía, ética, estética, argumentación, lógica y metodologías de la investigación. Existe también la posibilidad de desarrollarse como docente en temas no filosóficos pero eso dependerá del nivel de especialización que logre el egresado. Dependiendo entonces del tema de los cursos, su principal competencia puede ser de educadores con mención en filosofía o puede diversificarse.

Un espacio laboral poco tradicional para desempeñarse bajo el perfil de *capacitador* es bajo la figura de consultor en entidades del Estado o en ONGs. Las consultorías que realizan los filósofos a los que pudimos acceder en su mayoría consisten en capacitar profesionales, funcionarios públicos, miembros de la misma entidad, o públicos más específicos como comunidades indígenas. En cualquier caso la función general sigue siendo la misma: la enseñanza. Algunos de los temas mencionados para hacer consultorías fueron capacitación en temas de ética, en gestión pública, en corrupción, etc.

Un caso de este perfil es un entrevistado que ha pasado por diversas experiencias de docencia: ha enseñado en nivel secundaria; también en nivel superior (pregrado y posgrado) siendo jefe de práctica y, posteriormente, docente tanto de filosofía como de ciencias políticas, su disciplina de doctorado. Adicionalmente también ha tenido experiencia dictando cursos cortos para funcionarios del Estado sobre temas de ética en la gestión pública.

Una de las competencias más reconocidas por parte de los informantes para esta función es la de *traducción*. El docente trabaja con una diversidad de públicos por lo que es necesario

manejar distintos registros discursivos: no es lo mismo explicar el concepto de *ética* para un auditorio de funcionarios públicos que para uno de alumnos de secundaria. Es así que el filósofo debe ser capaz de traducir estos conocimientos de filosofía especializados según lo requieran los distintos tipos de audiencia. Esto puede implicar que en algunos casos recurra a material audiovisual para hacer la clase más didáctica o, en el otro extremo, que complejice los conceptos si es que tiene un auditorio de expertos. Del mismo modo, también se mencionó como otras competencias relevantes el desarrollo de habilidades blandas, en especial la *comunicación efectiva*.

2. Investigación

Este segundo perfil también es de tipo tradicional, sin embargo, una vertiente interdisciplinaria está empezando a evidenciarse con mayor fuerza. La diferencia con la investigación puramente filosófica saltará al momento de describir las actividades específicas de este perfil. Cabe resaltar que también se puede hacer otra división a partir del carácter grupal o individual de la investigación, sin embargo, los cambios no son sustanciales por lo que solo lo dejamos mencionados.

La función específica principal de los filósofos investigadores entrevistados es el **diseño y cierre de la investigación**, que implica lo siguiente:

- Elección del tema de investigación.
- Revisión bibliográfica.
- De ser grupal, discusión entre los miembros y llegar a un punto en común.
- Planteamiento del problema, preguntas y objetivos a resolver.
- Armado del estado del arte¹⁴ y marco teórico.
- Formulación de conclusiones.
- Articulación de todas las partes de la investigación en el producto final.
- Presentación del producto final, el cual puede ser un libro, un evento, etc.

Una segunda función, pero en menor medida en las entrevistas, es la **de recojo y análisis de información**. Esta se encuentra en la etapa intermedia del proyecto de investigación entre el diseño y el análisis. Consiste en lo siguiente:

- Etapa de campo: El levantamiento de información a través de diversas metodologías (cualitativas y/o cuantitativas) es poco común pues, como se mencionó en el acápite

¹⁴ Estado del arte es un balance bibliográfico que implica recopilar, analizar textos y data sobre un determinado tema.

anterior, los filósofos no suelen trabajar con datos empíricos. En los casos que se entrevistó, si sucedía era por tratarse de investigaciones interdisciplinarias y la data era de tipo cualitativa. De requerirse data cuantitativa se recurría a un equipo externo para que levante la información. Cuando se trata de investigación en filosofía pura, esta parte tiende a omitirse.

- Etapa de análisis: Actividad más común en aquellos que hacen investigación en solitario, pues no todos nuestros entrevistados que hacen investigación conjunta se involucran en esta etapa. Los datos a analizar pueden ser los recogidos en la etapa de campo o fuentes bibliográficas. Cabe resaltar que la mayoría destaca por su capacidad para hacer un eficiente trabajo de gabinete.

Dentro de los espacios para trabajar encontramos universidades que cuentan con grupos y centros de investigación, u organismos estatales con direcciones de investigación (por ejemplo, algunos ministerios como el de Educación, Cultura, y la Defensoría del Pueblo). Como especializaciones recomendadas, además del que respecta al tema de investigación, están los cursos de metodologías de la investigación. Los temas de investigación de nuestros entrevistados son variados: lenguaje, tecnología, psicología, psicoanálisis, interculturalidad, conflictos sociales, ciencias políticas, historia del arte, etc. Ahora, es importante hacer la distinción entre la investigación como función general, de la cual estamos hablando en este perfil; y la investigación como una función específica dentro de un proceso más amplio donde el fin en sí mismo no es solo investigar, sino plantear –por ejemplo- un programa social, una política, una herramienta de medición, etc., lo cual responde a otro perfil.

A continuación presentamos la experiencia de un miembro de un grupo de investigación interdisciplinario sobre los procesos en los que está inmerso: “[En] la última investigación que hice [...] trabajamos sobre cómo se desarrollan y cómo co-evolucionaron el lenguaje y la condición social. Allí hubo todo un trabajo de recopilación de información empírica; segundo un trabajo de recopilación de trabajo filosófico, que sería algo más argumentativo. Tercero, mucho trabajo grupal interdisciplinario. Y el resultado implicó procesamiento de toda esta información a partir de cada uno. En mi caso particular, desde mi formación filosófica, fue un procesamiento para elaborar una hipótesis. Y esta hipótesis tendría que venir *justificada por la evidencia empírica, por la precisión argumental y el análisis conceptual*” (Egresado, nivel master).

Resulta evidente que para desempeñarse en un perfil como investigador es fundamental contar con *habilidades de pensamiento bastante sólidas* (ver cuadro 2, batería A). Llama la

atención, además, el carácter de las investigaciones de corte interdisciplinario que exige el desarrollo de *habilidades de mediación* (ver cuadro 2, batería B) dado que el trabajo es en equipo. Como pudo leerse en el caso anterior, el filósofo debe contar con la capacidad de *articular y traducir* diversos conocimientos, discursos en un constructo coherente y claro. Se resalta la importancia del debate interdisciplinario para definir las pautas de investigación (problema, hipótesis) y el aporte del filósofo como un actor capaz de articular y afinar el trabajo conceptualmente¹⁵.

3. Gestión

Este perfil contiene mayor variedad de ocupaciones y rubros, pero todas tienen como función común la **gestión**, que implica lo siguiente:

- Planteamiento de objetivos que se desean obtener previo análisis del entorno del proyecto.
- Definición de actividades y estrategias a realizar.
- Coordinación de un equipo multidisciplinario para el logro de los objetivos.
- Monitoreo de los avances de los objetivos.
- Asegurar la continuidad del proceso, lo que implica la definición de todas las actividades anteriores pero también cuestiones más concretas como el manejo y búsqueda del financiamiento.

En el caso de los filósofos, la gestión no está tan cargada de responsabilidades administrativas –que sí son necesarias pero que usualmente no les concierne de manera directa- sino que más bien tiene que ver con actividades de *coordinación para la etapa del diseño y el monitoreo del objetivo* en cuestión. Se muestra un rol más estratégico que operativo en cuanto se encargan de realizar un análisis previo del proyecto o la organización en la que participan. Evaluando la viabilidad de las metas, identificando los retos y contradicciones en la visión y misión, y planteando estrategias para ejecutarlas. De esta forma, el sentido que hacemos uso del término *gestión* está más ligado a tareas como el diseño y planificación.

¹⁵ El mismo entrevistado afirmaría sobre su participación en el proyecto de investigación interdisciplinario: “Yo tenía que leer toda esta información en primer lugar y en segundo lugar en reunión con los compañeros, colegas, íbamos como probando las hipótesis, para ver si funcionaban o no. Planteando una hipótesis, defendiéndola y escuchando argumentos en contra, objeciones, a partir de evidencias, a partir de otras disciplinas etc.” (Egresado, nivel master).

Por otro lado, como se puede observar, los primeros puntos pueden parecer similares al proceso de elaboración de una investigación (establecer objetivos, productos finales, herramientas, etc.); no obstante, como bien se dijo en el acápite anterior, aquí la función investigativa no abarca todo el proceso sino más bien es solo una parte, en este caso concentrada en el diseño. La diferencia aquí es que no basta con plantear objetivos, sino que se requiere de actividades que se concreten en un producto tangible. Aquí entra el componente más de tipo administrativo y el filósofo se encarga de definir qué es lo que estos otros miembros o equipos deben hacer para viabilizar los objetivos planteados: ya no basta solo con investigar.

Esta actividad, al igual que la investigación, puede ser tanto tradicional como novedosa dependiendo de qué sea lo que gestiona. Asimismo, estas funciones generales se amoldan según los objetivos específicos del ámbito que tenga que manejar el egresado. Dentro de nuestros entrevistados encontramos dos rubros que responden a este perfil: la gestión educativa y la gestión de proyectos.

a) Gestión educativa

Los filósofos encargados de coordinar especialidades de filosofía o carreras de humanidades o letras son bastantes comunes. La gestión de modelos educativos interdisciplinarios o de disciplinas no filosóficas, en cambio, es algo mucho menos difundido. Podremos entender esto cuando usemos un ejemplo más adelante, después de señalar las funciones específicas a este perfil. Sus actividades principales se centran en:

- Definir el modelo educativo que guiará a la institución o especialidad (por ejemplo, por competencias).
- Estructurar el plan de estudios:
 - Adaptar las sumillas de los cursos en función al modelo elegido.
 - Articular las sumillas entre sí coherentemente.
- Actualizar constantemente, a partir de evaluaciones (realizadas por otra área o por un externo), el plan de estudio.

Al igual que en la docencia, el filósofo gestor educativo puede insertarse en universidades, institutos, colegios, academias e incluso, dependiendo de su experiencia, el Ministerio de Educación. Esta clase de empleo implica el contacto con diversos profesionales capacitados (para estructurar modelos educativos, diseño de mallas curriculares o para llevarlos a cabo administrativamente. Sin embargo, los profesionales con los que se compite por estos

suelen ser educadores y gestores, por lo que se recomienda llevar especializaciones en estos temas.

Uno de los temas que se halló en la gestión educativa fue la gestión interdisciplinaria. Para aclarar este tema nos es útil la experiencia de uno de los entrevistados como miembro de la Dirección del programa de formación transversal y desarrollo educativo de un instituto técnico. La misión de esta área en específico es ver la parte integral de todos los cursos. Nuestro entrevistado en particular se encarga de articular las sumillas didácticas de los cursos transversales. Sin embargo, no trabaja en solitario sino que cuenta con la retroalimentación y apoyo de todo un equipo interdisciplinario. Si bien las carreras que se enseñan en dicho instituto se alejan mucho de la filosofía, el objetivo es lograr articularlos mediante estos cursos eje que tengan elementos de todas las disciplinas que estén participando de su formulación (en este caso, psicólogos, literatos, educadores, ingenieros y filósofos). Tenemos entonces ya un ejemplo claro del uso de la *capacidad de integración*: todas estas actividades son realizadas conjuntamente con un equipo de profesionales capacitados en temas de gestión educativa, de manera que el producto final (la estructura del plan de estudios) sea la sinergia de los conocimientos específicos de cada uno, asegurando el carácter integral de la educación que se brindará.

b) Gestión de proyectos

Como mencionábamos líneas arriba, los filósofos que toman estos cargos por lo general se encargan de la coordinación del diseño y monitoreo de los objetivos. En este caso, el objetivo es la realización de un proyecto de cualquier índole. Los egresados entrevistados se concentraban en la realización de las siguientes actividades:

- Búsqueda de financiamiento, en algunos casos de negociación pues la entidad cuenta con fondos propios y debe evaluarse la cantidad necesaria para el proyecto.
- Buscar antecedentes y bibliografía relacionado al tema y perfil del proyecto.
- Establecer los objetivos del proyecto.
- Establecer las actividades necesarias para llevar a cabo los objetivos.
- Establecer los resultados concretos que esperan obtener.
- Revisión de los resultados y hallazgos.
- Redacción de un informe final.

Los espacios a insertarse principalmente son los organismos del Estado y ONGs. Y los temas posibles de abarcar son infinitos, pero dentro de lo encontrado resaltan responsabilidad social

y derechos humanos; usualmente se trabaja también con poblaciones vulnerables. Los informantes que tienen este perfil llevan maestrías relacionadas a los temas específicos (Ej. Desarrollo humano, Ciencia política y Gestión pública, etc.) que abordan dentro de sus roles de gestores, antes que una maestría de gestión en sí.

Un ejemplo de este perfil lo encontramos en un egresado que se desempeña como coordinador de proyectos dentro de una ONG cuya principal función es generar habilidades y competencias en un público especializado para realizar investigaciones en torno a la búsqueda de personas desaparecidas. En ese sentido, sus productos son talleres o módulos de capacitación para las poblaciones pertinentes. La implementación de los proyectos diseñados no está a su cargo, sino que existe otra área destinada para estas actividades. Y vuelve a entrar en el proceso para monitorear los avances.

Una competencia que los entrevistados consideran valiosa y necesaria para este rol es la *comunicación efectiva*. Al ser gestores del proyecto, usualmente tienen el cargo de asegurar que el proyecto sea llevado a cabo y para ello requieren de financiamiento. Desde el contacto, pasando por la presentación del proyecto, hasta la rendición de logros (y cuentas) a los financiadores, requieren de una capacidad de relaciones públicas, dirán los entrevistados. Como filósofos muchos consideran que tienen la capacidad de plantear proyectos interesantes más no necesariamente atractivos o accesibles a nivel de comprensión de otros no filósofos. En ese sentido, el manejo de otros públicos mediante *la modulación de discursos y traducción* es algo que se aprende en el ejercicio de la gestión de proyectos.

4. Mediación

Del grupo de entrevistados, este es el perfil que se encontró con mayor frecuencia. Con mediador nos referimos a aquellos filósofos que están inmersos en el proceso de manejo de una situación conflictiva, ya sea de tipo social, político, etc. Las actividades que se realizan son las siguientes:

- Elaboración de estrategias y planes de acción para resolución de conflictos.
 - Identificar actores claves e interpretar sus respectivas posiciones frente al tema en debate.
 - Definir los objetivos (acuerdos a llegar)
 - Estructurar y pautar la dinámica (tiempos y contenidos)
 - Elaborar los materiales (guías y otros instrumentos)

Esto se da solo en algunos casos, en otros ya se cuenta con las estrategias elaboradas o simplemente no se hace uso de ellas.

- Implementación de estrategias y planes de acción: por lo general, solo se remiten a moderar el diálogo entre los actores, no son parte de este.
- Monitoreo de la implementación y cumplimiento de acuerdos.
- Actividades más logísticas: traslado de líderes, financiamiento de capacitaciones, brindar materiales, etc.

Los mediadores suelen encontrarse dentro de organismos estatales, como la Defensoría del Pueblo y ONGs de derechos humanos. En estos espacios trabajan con abogados, sociólogos, antropólogos, politólogos, administradores, trabajadores sociales; pero también interactúan con burócratas, empresarios y representantes de comunidades involucradas en el conflicto.

Por ejemplo, algunos de nuestros informantes realizaron tareas de implementación de diálogo en la Defensoría del Pueblo. Aquí la función principal es diseñar planes de intervención para controlar la violencia y atender las consecuencias ya provocadas. Otros, en cambio, se encargaban exclusivamente de la concertación: “[Mi segundo objetivo era] estrechar vínculos con grupos afectados, amotinados además, por proyectos de infraestructura del estado [...] Mi tarea era ir a la zona que quedaba a cuatro horas de [la capital] y reunirme con ellos y ver que querían y cómo podemos entrar a una mesa de diálogo y no de violencia” (Especialista, nivel master). En este contexto, dos de las competencias más importantes para esta labor serían la *apertura contextual* y la *capacidad de traducción* entendido como habilidad para interpretar y concertar. En los conflictos no solo se enfrenta una diversidad de situaciones, sino también de actores que experimentan el conflicto de maneras distintas. Para poder facilitar la solución del conflicto es necesario poder captar el problema desde estas diversas ópticas, para darle soluciones “desde la comprensión de la diferencia”.

5. Híbridos

Este no se trata de un perfil en particular, sino más bien de la posibilidad de combinación de los perfiles anteriores. Como dijimos, los cortes por funciones no son estrictos pues puede darse el caso de cargos que requieran funciones propias de más de un perfil, donde a su vez puede que haya una mayor preponderancia de un perfil sobre otros, y así infinidad de posibilidades. Dentro de nuestra muestra podemos identificar algunos casos como lo son el del gestor educativo que mantiene sus funciones de docentes universitarios. También están los investigadores en conflictos sociales, estos no termina de encajar dentro del perfil de

investigación pura dado que su objetivo es transformar esta recopilación de información en una herramienta que pueda ser usada para la resolución de conflictos.

Quisiéramos ahondar en una ocupación en específico que no encajaba en ninguno de los perfiles puros y sin embargo nos parece relevante de examinar: la curaduría. Esta actividad parece estar proliferándose dentro del mapa de posibles oficios de filósofos. Si bien solo entrevistamos a 3 curadores, tuvimos conocimiento de la existencia de otros egresados que están dedicándose a esta rama. La curaduría tiene múltiples sentidos, en este caso encontramos dos funciones que se combinan para formar este perfil. La primera de ellas es la función administrativa y de montaje, que respondería a la parte del perfil de gestión que los filósofos no desarrollaban mucho. Podemos desagregarlo en las siguientes actividades específicas:

- Conseguir financiamiento para el proyecto.
- Realizar el contacto con los artistas, investigadores, galerías, etc.
- Gestionar las piezas u obras de arte a presentarse.
- Obtener otros objetos necesarios para el montaje, por ejemplo biombos, etiquetas, luces, etc.
- Concretar el producto final según lo definido en la etapa de investigación, esta puede ser una exposición, un guion museográfico, una biografía, etc.

Sin embargo, la función que principalmente se encontrarían haciendo los filósofos curadores es la de investigación. Esta implica lo siguiente:

- Revisión de obras artísticas o archivos, ya sea según autor o tema (trabajo histórico).
- Organizar y sistematizar la información recogida según lo requerido: línea de tiempo, tipología, catálogo, etc.
- Traducir el pensamiento del artista en discurso de manera clara y fluida, es decir, definir el concepto que guiará el producto final.
- Estructurar el producto final según el discurso (concepto) propuesto, es decir, definir la disposición espacial, visual, oral y escrita de las partes del producto final.

Estos perfiles pueden laborar en espacios como museos y galerías. Asimismo, se encontraron emprendimientos independientes de curadurías. Por otro lado, este trabajo implica interactuar con comunicadores, artistas, historiadores del arte, otros filósofos, etc.; y lo más recomendable es llevar una especialización en Historia del arte pues son los competidores directos para estas posiciones.

A continuación, ejemplificamos esta actividad con la experiencia de uno de los entrevistados: “Los curadores [de este museo] tienen una chamba administrativa, conseguir financiamiento, conseguir piezas. Conseguir que te presten piezas, asegurarlas, gestionarlas, exponerlas; es una gestión que te ocupa de nueve a seis meses. Por eso los curadores nos subcontratan a los investigadores, para hacer un trabajo más histórico, conceptual” (Egresado, nivel medio). En el caso de este profesional, él ha realizado diversidad de proyectos, como por ejemplo la producción de un guion museográfico para dos parques zonales. Estableció qué obras iban en la exposición y qué textos las acompañarían. Había que hacer un discurso y conseguir las fotos, es decir, hacer el trabajo administrativo y conceptual.

Para desempeñarse como filósofo curador, competencias relacionadas a la *investigación y la capacidad discursiva* son relevantes en tanto se exige la construcción de sentido para una obra artística. Otra competencia reconocida para esta labor es la de contar con bagaje cultural amplio. Es así que los conocimientos especializados en arte son imprescindibles para poder desarrollarte en esta ocupación.

Trayectorias laborales

Se preguntó por las trayectorias laborales de los entrevistados. Para registrar el análisis de las trayectorias se recurrió al uso de líneas de tiempo con los entrevistados en las que se situaba diversas dimensiones, como: los cargos laborales a los que accedió, los temas de interés personal-académico, el tipo de estudios posteriores que había realizado al pregrado; y sus proyectos a futuro. El objetivo de este ejercicio es comprender el nivel de coherencia que existe entre la dimensión educativa y la dimensión laboral de los sujetos, tanto en retrospectiva como a futuro.

El resultado de este ejercicio fue la identificación de dos trayectorias laborales, a las que se denominó como (1) *trayectoria escindida* y (2) *trayectoria coherente*. El primero se caracteriza porque hay un divorcio entre el quehacer laboral actual y los temas de interés profesional. Se encontró dentro de este grupo, en especial, a los filósofos que se dedicaban exclusivamente a la docencia o la ejecución de actividades administrativas.

En la llamada *trayectoria coherente* sucede lo contrario. Si bien no se observa que siempre calcen perfectamente las expectativas respecto al cargo y actividades, los informantes de este grupo sí se encuentran laborando en instituciones y proyectos vinculados con sus temas de interés. De esta manera, se registra un nivel mayor de correspondencia entre las dimensiones laborales; la trayectoria educativa, que incluye estudios de posgrado (diplomados, maestrías),

como cursos más técnicos y cortos; y los proyectos personales de los informantes como el convertirse en un especialista, posicionarse como consultor o ascender de puesto.

Las *trayectorias coherentes* se caracterizarían por presentar una curiosidad y apertura a temas interdisciplinarios relacionado a la diversas problemáticas sociales actuales. Nos referimos a temas de interés para el sector público como su preocupación por la inclusión, la educación, los conflictos sociales, la desigualdad, entre otros¹⁶.

Otro de los factores que distingue las trayectorias es la disposición a desarrollar cargos y funciones que no necesariamente calcen con el perfil más tradicional y hegemónico en nuestro medio, el del filósofo investigador. Dada las características del mercado laboral en el Perú, los espacios para la investigación filosófica per se aún son limitados. La mayoría de investigadores consolidados laboran a la par como catedráticos o laboran como gestores educativos dentro de universidades. Aunque el mercado laboral ofrecido por los centros universitarios ha crecido, la mayoría de puestos consisten en ser docentes en temas, muchas veces, distantes a los asuntos de interés de los informantes (por ejemplo cursos de argumentación).

Ante tal situación, un sector los entrevistados ha logrado insertarse en el sector público y ONGs, en su mayoría. Logrando posicionarse en puestos que no necesariamente están asociados a la praxis académica, pero en los que sí se requiere el despliegue de competencias analíticas sólidas como la capacidad crítica, la articulación de conceptos y voces, la mediación, y hasta la rigurosidad metodológica y precisión conceptual para poder diseñar proyectos, plantear estrategias y, concertar en situaciones críticas.

Así se explica la diversidad de perfiles de filósofos hallados donde prevalece un reconocimiento casi unánime de competencias analíticas bastante generales pero sólidas que la formación filosófica les ha brindado. Pero a ello, han tenido que sumar un proceso de aprendizaje de conocimientos específicos y técnicos sobre temas que atañen a sus respectivos centros laborales y sus expectativas profesionales. De esta manera, se ha construido de forma individual puentes entre la demanda laboral y la especialidad a través de un acercamiento creativo a una gamma de asuntos públicos con un enfoque filosófico.

VII. BALANCE FINAL CON EL PERFIL DEL EGRESADO DE FILOSOFÍA PUCP

¹⁶ Si bien puede parecer que existe un sesgo hacia la oferta laboral del sector público en diversos temas de ética, este fenómeno expresa que se facilitaría la inserción laboral con el desarrollo de un perfil más interdisciplinario.

1. Competencias laborales

Para concluir se realizará un balance entre el perfil del egresado de filosofía PUCP y los hallazgos del presente informe. A continuación mostramos dos listas, la primera detallada en la página web de la especialidad y la segunda elaborada por el Observatorio Laboral PUCP.

Cuadro 4: Competencias – Egresado PUCP

Competencia 1: Analizar conceptual y críticamente textos filosóficos de distintas tradiciones, áreas y épocas.
Competencia 2: Redactar ensayos, monografías y artículos con sustento argumentativo y bibliográfico.
Competencia 3: Elaborar, resolver y defender oralmente una cuestión filosófica.
Competencia 4: Aplicar el conocimiento filosófico al contexto actual, destacando sus implicancias y significado para la comprensión de nuestra época.
Competencia 5: Emplear conceptos y criterios filosóficos para la comprensión de temas y textos de otras disciplinas.
Competencia 6: Incorporar temas y criterios de otras disciplinas a la reflexión filosófica.

Fuente: Página web PUCP, 2016.

Cuadro 5: Competencias-OLPUCP

1. Capacidad analítica
2. Capacidad discursiva
3. Capacidad crítica
4. Capacidad propositiva
5. Rigurosidad académica
6. Capacidad de integración
7. Capacidad de traducción
8. Apertura intelectual y contextual
9. Comunicación efectiva
10. Bagaje Cultural filosófico e interdisciplinario.

Fuente y elaboración: Observatorio Laboral PUCP

Según nuestro criterio, la lista planteada por la OL PUCP presentan puntos de encuentro con las competencias enumeradas por el perfil del egresado PUCP, pero desde la perspectiva laboral. En ambos cuadros se manifiesta el desarrollo de competencias que tengan un perfil más interdisciplinario, abierto al análisis coyuntural e incorporando el dialogo con otras disciplinas y actores (véase las competencias 4,5 y 6 del perfil PUCP y, las capacidades 6,7,8,9, y 10 del cuadro OL PUCP).

Por otra parte, en el trabajo de campo se pensó en preguntar directamente por la lista del perfil de egresado y que los informantes solo dieran su evaluación de cada una. Sin embargo,

al no hacerlo y dejar que enuncien habilidades por evocación no forzada encontramos que para los informantes las formulaciones del perfil del egresado podían significar distintas cosas; o una competencia podía ser para ellos tres, que no necesariamente estaban encadenadas. Por ejemplo, la competencia 3 (“elaborar, resolver y defender oralmente una cuestión filosófica”) podía descomponerse, desde el punto de vista de los entrevistados, en una capacidad discursiva y de comunicación efectiva.

Consideramos que en esta oportunidad que la lista de capacidades presentada por la OL PUCP tiene el atributo de permitir *observar las competencias del perfil del egresado PUCP pero aterrizadas en situaciones concretas que los egresados enfrentan en sus empleos*. Y que podría resultar útil para ciertas situaciones como la evaluación del desempeño laboral de los egresados.

Por otro lado, también hemos logrado clasificar estas competencias según su naturaleza (hard y soft) y las hemos agrupado en bloques (de reflexión, de mediación, apertura y bagaje cultural), encontrando que hay un desarrollo mayor de las habilidades de reflexión por sobre el resto. Al respecto nos parece interesante señalar que este es un aspecto que los egresados consideran valioso y como un gran aporte a sus áreas de trabajo. Sin embargo, cuando se narran los procesos productivos, la presencia de estas competencias no es tan evidente, parece ser más bien un proceso rutinario y que realizan también otros profesionales.

Son las **habilidades de mediación** las que parecen ser tan relevantes como las de análisis en su desempeño laboral y las que permiten distinguirlos de profesionales de otras carreras. Lo mismo sucede con la **adquisición de un amplio bagaje cultural**, que hace que se pongan en práctica las habilidades formales de forma más refinada y aterrizada.

2. Perfiles y funciones laborales

Similar a la lista de competencias, el Observatorio Laboral presenta un cuadro de *perfiles y funciones laborales* para la especialidad, buscando contrastar con las 3 áreas de desempeño laboral según la facultad. A continuación se compara dicha lista con la generada por el Observatorio Laboral PUCP

:

Cuadro 6: Perfiles laborales según la especialidad de Filosofía PUCP

Investigación: De temas tanto filosóficos (teóricos y aplicados) como también de otras disciplinas.
Docencia: Área en la que tradicionalmente se desempeña el filósofo.
Uso público de la razón: Implica el uso de los conocimientos filosóficos para el análisis de problemas sociales actuales y la explicación de estas reflexiones en la esfera pública, de la manera más comprensible posible.

Fuente: Página web PUCP, 2016.

Cuadro 7: Perfiles laborales según OL

<ul style="list-style-type: none">• Investigación
<ul style="list-style-type: none">• Capacitación
<ul style="list-style-type: none">• Gestión
<ul style="list-style-type: none">• Mediación
<ul style="list-style-type: none">• Híbridos

Fuente y elaboración: Observatorio Laboral PUCP

Al igual que en el cuadros 5, la lista elaborada por el OL PUCP (ver cuadro 7) busca proponer una tipología más detallada que la originalmente planteada por la especialidad. Se especifica el tipo de funciones y actividades que los filósofos ejercen pero desde una perspectiva laboral. Lo señalado se advierte al comparar lo que la especialidad define de forma abstracta como *uso público de la razón*¹⁷ y la especificación de funciones y actividades que pueden realizarse según los perfiles laborales reseñados por el OL PUCP.

Según nuestra perspectiva, **en lo que se considera como *uso público de la razón* podemos incluir la inserción de perfiles profesionales que se aproximan a temas interdisciplinarios pero desde la ejecución de diversas funciones como la mediación, la gestión, o la**

¹⁷ Según la página web oficial de la facultad de Filosofía PUCP, *uso público de la razón*: “Se trata de una expresión kantiana y se alude con ella a la aplicación de argumentos filosóficos en el análisis de problemas generales de actualidad en el espacio público. En ese sentido el egresado en filosofía podrá desenvolverse brindando consultorías en proyectos de desarrollo social y cultural; y en temas de derechos humanos, ética, política, democracia, interculturalidad, gobernabilidad y globalización.” (Fuente: Página web PUCP, 2016)

investigación pero con distintos fines a lo estrictamente académico. Poder mapear estos perfiles no solo nos permite describir el panorama laboral actual, sino también hacer una evaluación de cómo se viene desarrollando cada uno, de qué manera podemos hacer que su enseñanza sea más fructífera, etc. La especificación de las ocupaciones correspondientes al uso público de la razón contribuye a aterrizar, mediante ejemplos y una clasificación de los mismos, este rubro de ejercicio de la filosofía. Esta tarea coincide con la apertura a la interdisciplinariedad que ha tenido la especialidad mediante la reforma del plan de estudios y contribuye a identificar exactamente en qué campos se desempeñan los filósofos no tradicionales.

Con este último tema se busca cerrar el informe. Los esfuerzos por mejorar los modelos educativos deben estar enfocados a eliminar las **dos brechas que hemos mencionado al final de los acápite de análisis: la brecha teórico-práctica y la brecha académica-laboral.** Ambas referidas a los mismos vacíos en distintos niveles. (1) El sobre énfasis en las *competencias de reflexión* abstracta teórica (ver gráfico 1); y (2) la ausencia de conocimientos que sirvan de puente entre el mundo académico y el laboral, y permitan la reflexión sobre su entorno inmediato.

La existencia de ambas brechas nos lleva a un análisis descontextualizado para el mercado no tradicional, con poco atractivo para los empleadores de estos espacios donde requieren que la actividad filosófica reflexione y genere alternativas. Por otro parte, la poca capacidad de establecer conexiones entre los intereses académicos y las ocupaciones remuneradas a las que un egresado puede acceder nos lleva a trayectorias escindidas y con pocas probabilidades de perfilarse hacia puestos que requieran una experiencia consistente en un determinado eje temático. Es imposible negar que “existe una angustia [de los egresados] por ver cómo concretar sus conocimientos filosóficos en un paquete laboral que tenga valorización de parte los empleadores [...] Uno tiene que armar sus competencias y capacidades y ponerlas en la vidriera para ver si la demanda laboral se interesa” (Empleador, nivel master).

Se advirtió que el grueso de competencias desarrolladas (de tipo lógico-formal) por los filósofos en pregrado son transversales, pero potentes. Gracias al *sentido de totalidad* que desarrollan, el cual permite aprehender los fenómenos o conocimientos de manera mucho más integral. Consideramos que, aunque no es un deber de la especialidad cubrir los vacíos empíricos, sería útil intentar paliarlos. En ese sentido, el esfuerzo por incrementar la oferta de cursos de crédito libre sería una iniciativa positiva que debería ir acompañada de una guía adecuada sobre qué paquete de cursos puede encaminar al egresado hacia cierto perfil.

Como se ha podido observar en los perfiles profesionales identificados y los espacios laborales en consolidación, existe una necesidad de apertura. Una apertura referida al interés por analizar diversas dimensiones de la vida social actual como: la cultura, la política, el lenguaje, el medio ambiente, la tecnología, el arte, la ciencia, entre otros. El aporte de la filosofía a otros campos de conocimiento y a otros entornos no académicos empiezan a fortalecerse para el caso local, pero aún en nichos muy focalizados. En especial en aquellos que temas que resultan motivo de preocupación pública o punto de debate en diversas entidades del Estado como: la interculturalidad, los conflictos sociales de diversa índole, político, socio ambiental, la desigualdad, el desarrollo humano, etc. Razón por la cual algunos filósofos se han abierto camino en instituciones estatales y ONG's¹⁸.

Sin embargo, se considera que los aportes de la filosofía podrían *expandirse y potenciarse* aún más fortaleciendo aquellas competencias que permitan un desempeño eficiente de las funciones laborales halladas como: la investigación, la capacitación, la mediación, y la gestión. Por tal razón, se propone una formación más interdisciplinaria y la posibilidad de enseñanza de diversas herramientas y metodologías.

Cuadro 6: Herramientas y metodologías laborales

Funciones	Herramientas
Investigación	<ul style="list-style-type: none">• Búsqueda de información, software para recopilar y sistematizar bibliografía (Zotero, Calibre, etc.).• Realización de estado del arte• Recopilación y análisis de información (en algunos casos recomiendan softwares como Atlas ti para análisis cualitativo)• Corrección de estilo (manejo de ofimática)• Redacción en diversos formatos (papers, informes, artículos no necesariamente académicos).
Pedagogía / Capacitación	<ul style="list-style-type: none">• Metodología de enseñanza, motivación• Manejo de grupo• Elaboración de clases, cursos, capacitaciones.• TIC's para la enseñanza
Gestión	<ul style="list-style-type: none">• Planteamiento y diseño de un proyecto• Herramientas de evaluación de un proyecto• Ofimática

Fuente y elaboración: Observatorio labora PUCP

¹⁸ Otro ejemplo del potencial de inserción laboral de los filósofos sería lo que ha ocurrido con en la industria cultural, específicamente, el circuito de galerías de arte y museos, a través de su participación como curadores, críticos historiadores, o gestores culturales.

Vale recalcar que no se propone un perfil profesional que reemplace el rol de otros profesionales¹⁹. Se busca desarrollar capacidades que permitan potenciar la reflexión filosófica en diversos ámbitos materializándose en diversos productos como un proyecto de investigación, un proyecto de desarrollo, una mesa de diálogo, o un discurso que pueda ser dirigido a diversas audiencias. Estos pasos podrían facilitar una inserción laboral con prontitud a puestos compatibles con los intereses de los jóvenes filósofos egresados.

¹⁹ Diversos profesionales que participan en los mismos procesos de trabajo o en los equipos interdisciplinarios como los sociólogos, antropólogos para el caso de investigación o proyectos de desarrollo; abogados, economistas para el caso de mesas de dialogo; o docentes, gestores en el caso de gestión educativa.

VIII. **BIBLIOGRAFÍA**

Craig, M. (2009). *Filosofía y Filósofos*. Miami: Editorial Vida.

Laker, D. (2012). *Myths and truths about soft skills*.

Marques, J. (2013). "Understanding the Strength of Gentleness: Soft skilled leadership on the rise". En *Ethics* 116, pp. 163–171.

Facultad de Letras y ciencias humanas, Filosofía (2016). PUCP. Tomado de: <http://facultad.pucp.edu.pe/letras-ciencias-humanas/filosofia/campo-laboral/>. Revisado el 21 de marzo 2016.

IX. ANEXOS

Cuadro 7: Muestra de entrevistados según perfiles

Centro de trabajo y especialización		Egresado		Empleador	Especialista
		PUCP	UARM	UARM	PUCP
Empresa consultora	Gestión	1			
Institución Educativa	Curaduría				1
	Ética	4			2
	Gestión	1			4
	N/A	1			
Institución pública	Ética		2	1	
	Gestión	1			
Institución público - cultural	Curaduría	1			
Organismo internacional	Ética		1		
ONG	Ética	1	1		
Institución educativa + consultoría	Curaduría				1
	Ética		1		
Total PUCP (18)		10			8
Total UARM (6)			5	1	
Total		10	5	1	8

Temas abordados en la entrevista semiestructurada a egresados:

1. Presentación y trayectoria laboral y educativa del entrevistado
 - a. Temas de especialización
 - b. Inserción laboral
2. Funciones específicas y competencias desarrolladas
 - a. Caracterización del área de trabajo (organización, equipo de trabajo, tópicos)
 - b. Cargo actual y funciones más relevantes
3. Reflexión sobre las competencias laborales
 - a. Competencias demandas y aspectos a mejorar
 - b. Balance entre el mundo laboral y su formación
4. Proyectos laborales y académicos futuros