

Gobernanza local de la Educación Técnico Profesional en Chile: El reto de la coordinación y sus efectos sobre las trayectorias de los jóvenes

Equipo TVET Chile

Noviembre, 2018

Gobernanza local de la Educación Técnico Profesional en Chile: el reto de la coordinación y sus efectos sobre las trayectorias de los jóvenes

Introducción

Este documento es fruto de la colaboración de dos equipos de trabajo de la Universidad Alberto Hurtado y la Universidad de Glasgow en el estudio TVET-Chile “Gobernando las Trayectorias Educativas y Laborales de los Egresados de la Educación Media Técnico Profesional en Chile, EMTP” (2016-19). El estudio analiza de forma crítica las orientaciones y objetivos de las políticas de Educación Técnico Profesional (ETP) en Chile, su compatibilidad y contradicciones con las aspiraciones de los egresados de la EMTP y sus efectos esperados y no esperados en las trayectorias educativas y laborales de estos jóvenes en distintos contextos locales.

Los resultados que se presentan en este documento se refieren al segundo módulo del estudio “Dinámicas Locales de la Educación Técnico Profesional en Chile. Una Perspectiva de Gobernanza”. Los objetivos del módulo consideran la indagación en:

- La re-contextualización e implementación de las políticas de ETP por actores locales;
- La interacción de estas políticas con las economías locales, instituciones educacionales secundarias y mercados laborales;
- Y el modo cómo estos procesos configuran las estructuras de oportunidad disponibles para los egresados de EMTP.

En el marco de este módulo del proyecto, se han realizado las siguientes tareas de investigación:

- Elaboración de un mapeo local de las redes de actores y políticas públicas a partir de una revisión documental y de consultas con actores clave;
- Examen de los mecanismos de coordinación existentes, métodos de apoyo en las transiciones, así como también (in)compatibilidades, ausencias y redundancias en la gobernanza de este sistema formativo;
- Caracterización educativa, social y productiva de los contextos locales en dos ciudades del país (Antofagasta, Valparaíso) y los ámbitos de actividad económica predominantes (minería, logística) en estas a partir de la revisión de fuentes de datos secundarias.

Esperamos que este documento y los resultados que en él presentamos sirvan para abrir un diálogo y facilitar el intercambio de conocimiento con los actores educativos, sociales y políticos que tienen capacidad de incidir en la situación de un sector educativo que es clave para el futuro de muchos jóvenes en Chile.

Contexto

En el pasado las políticas de EMTP fueron diseñadas para ofrecer oportunidades educativas a los jóvenes con menos recursos que buscaban una rápida inserción laboral, pero hoy en día, gran cantidad de egresados de EMTP aspiran a la educación superior y combinan educación y trabajo

en su trayectoria post-escolar. La ETP continúa siendo un sector estratégico para mejorar las competencias de los individuos con menos recursos en el curso de su vida, pero las transiciones de estos estudiantes desde la educación secundaria a la superior y de la educación al trabajo se vuelven más problemáticas. Los cambios en la demanda de competencias por parte de las empresas, la elevada estratificación y desregulación de la oferta de educación superior y la escasa coordinación de los actores locales y regionales de la ETP son algunos de los factores que están afectando las transiciones de estos jóvenes.

En este contexto, el documento presenta un análisis de las dinámicas de gobernanza local de la ETP en contextos socio-culturales y económicos diferentes (particularmente en las localidades de Antofagasta y Valparaíso), y relaciona estas dinámicas de gobernanza con sus posibles efectos sobre las transiciones de los jóvenes que egresan de la EMTP.

Gobernanza de la oferta y la demanda de competencias

El enfoque de la **gobernanza** tiene un gran potencial para describir y analizar las formas de interacción público-privada en el tratamiento de problemas colectivos complejos (p.ej. formación y empleo de los jóvenes). La gobernanza está asociada a la existencia de redes de actores en la formulación e implementación de políticas. La idea de red, se refiere al conjunto de vínculos y relaciones institucionales formales e informales entre actores, siendo las políticas el resultado de la negociación entre los miembros de estas redes. En el marco de nuestra investigación, el enfoque de gobernanza nos permite interrogar a los procesos y mecanismos de coordinación entre la oferta y la demanda de competencias a partir de las relaciones entre redes de actores.

Las oportunidades de formarse y de emplearse de los jóvenes vienen determinadas por los marcos institucionales que regulan el funcionamiento de dos ámbitos sociales: el sistema de formación y el mercado laboral. La coordinación de los actores que intervienen dentro de estos dos ámbitos (i.e. centros de formación, empleadores, jóvenes) es clave para evitar desajustes en su funcionamiento que pueden llevar a resultados sociales indeseables (p.ej. bajas competencias, desempleo, insatisfacción laboral).

Podemos pensar el sistema de formación como un mercado con una oferta y una demanda de formación/aprendizaje. La oferta está constituida por los proveedores públicos y privados de formación inicial y continua, así como por la formación ofrecida por las propias empresas a sus trabajadores. La demanda está constituida principalmente por los jóvenes y sus familias, así como por las empresas que demandan formación para sus trabajadores. La cantidad y la calidad de la formación/aprendizaje dependerán tanto del comportamiento de los actores de la oferta como de la demanda. Por parte de la oferta, dependerá del compromiso del estado y las empresas en la inversión y regulación de esta formación. Por parte de la demanda, dependerá fundamentalmente de la inversión de tiempo, dinero y otros recursos de los jóvenes y sus familias en la formación. Una adecuada coordinación entre oferta y demanda de formación/aprendizaje debería llevar a la optimización de la capacidad de la sociedad para formar a sus jóvenes. Resultados indeseables de una mala coordinación serían la baja formación, las desigualdades educativas o la baja calidad del aprendizaje.

El mercado laboral se puede pensar fácilmente en clave de oferta y demanda de fuerza de trabajo y las competencias laborales que le van asociadas. La oferta está constituida por los jóvenes que

ofrecen su fuerza laboral y sus competencias en el mercado. La demanda la constituyen las empresas que ocupan a estos jóvenes y que utilizan sus competencias laborales en los procesos productivos. La cantidad y la calidad del trabajo, así como el uso de las competencias en el lugar de trabajo, dependerán del comportamiento de los actores de la oferta y la demanda. Por parte de la oferta, los niveles de actividad laboral dependerán de las decisiones de los jóvenes de vender su fuerza laboral. Por la demanda, las oportunidades de ocupación dependerán de las necesidades productivas de las empresas. Una adecuada coordinación entre oferta y demanda de formación debería llevar a la optimización de la capacidad de la sociedad de ocupar a sus jóvenes. Resultados indeseables de una mala coordinación serían el desempleo, baja productividad o la insatisfacción laboral.

La necesidad de coordinación no sólo existe dentro de cada uno de estos ámbitos sociales (sistema de formación, mercado laboral) sino también entre ellos. No parecería muy coherente que un país no estuviera invirtiendo en formar a sus jóvenes en niveles educativos o especialidades para los que existe una gran demanda productiva. Igualmente, no tendría mucho sentido que las empresas no desarrollaran estrategias de competitividad que maximicen el uso de las competencias de su fuerza laboral. Evitar resultados sociales indeseables requiere, por tanto, de una coordinación entre los actores del sistema de formación y los del mercado laboral.

Existen dos aproximaciones típicas al problema de coordinación: la de mercado y la institucional. Para la aproximación de mercado, los actores (jóvenes, empleadores, formadores) simplemente buscarán la maximización de sus intereses dentro de las normas e incentivos establecidos, y como resultado de estas acciones bien informadas, el beneficio social se maximizará (formación/aprendizaje, empleo). En este caso el papel de las instituciones debería limitarse a proveer información a los actores para que puedan tomar decisiones racionales (p.ej. estadísticas de inserción, rankings de calidad de proveedores de formación).

Para la aproximación institucional, la lógica de los actores es mucho más compleja ya que interactúan en entornos de elevada incerteza (p.ej. percepción del riesgo, nivel de confianza mutua), muchas veces sus preferencias están afectadas por los diferentes contextos en los que operan (p.ej. desigualdades entre los jóvenes) y los valores que median la percepción de sus intereses (p.ej. estrategia de competitividad, valor de la formación). La diversidad y la imprevisibilidad de las lógicas de los actores es lo que justifica un mayor nivel de regulación e intervencionismo de las instituciones y los actores colectivos para asegurar la maximización de las capacidades del sistema.

El reto de la coordinación de la oferta y la demanda de competencias nos lleva a la primera de las preguntas de investigación de este trabajo en el caso de Chile. Ésta es:

- **Pregunta de investigación 1:** ¿Qué nivel de coordinación existe entre los actores de la TP en Chile y qué factores (políticos/económicos/educativos) explican la mayor o menor coordinación entre ellos en diferentes contextos locales?

Coordinación entre los actores y efectos sobre las transiciones de los jóvenes

Los actores de ETP tienen que afrontar diferentes retos en la gobernanza del sistema. En relación a la oferta y la demanda de competencias, los principales retos de coordinación entre los actores de la ETP son los siguientes:

1. Articulación de la oferta formativa a lo largo de la vida: ETP media, ETP superior y capacitación para el trabajo.
2. Orientación e información sobre las competencias adquiridas por parte de los jóvenes y sobre las oportunidades laborales disponibles.
3. Aseguramiento de la relevancia de la formación adquirida para los requerimientos de las empresas y uso de las competencias en el puesto de trabajo.

Estos tres grandes retos de coordinación tienen relación directa con la eficacia del apoyo a los jóvenes egresados de la EMTP en sus transiciones:

- Transición en la formación y continuación de estudios: el nivel de articulación entre la TP media, TP superior y la capacitación para el trabajo (reto 1) condicionará la capacidad de los egresados de la EMTP para continuar formándose a lo largo de la vida. Una baja articulación entre estas ofertas formativas generará barreras institucionales para el acceso y la adquisición de cualificaciones educativas en las trayectorias de estos jóvenes.
- Transición de la formación al trabajo: el nivel de efectividad de los servicios y dispositivos de información y orientación (reto 2) afectará la capacidad de los jóvenes de encontrar un empleo. De igual manera, el nivel de relevancia de la formación adquirida para las demandas de la empresa (reto 3) afectará la capacidad de los jóvenes para usar las competencias adquiridas y llevar a cabo las tareas requeridas para sus puestos de trabajo.

Entendemos que estos retos de coordinación son de diferente naturaleza y que determinados sistemas de formación pueden ser más eficaces en un ámbito de coordinación que en otro. Nuestra hipótesis es que modelos de gobernanza más orientados a la formación a lo largo de la vida facilitarían la continuación de estudios de los jóvenes, así como esquemas de formación de segunda oportunidad, pero tendrían más dificultades para apoyar a estos jóvenes a encontrar empleos que se correspondan con las competencias adquiridas. Paralelamente, modelos de gobernanza más orientados hacia la transición al mercado de trabajo facilitarían las transiciones de la escuela al trabajo y la relevancia de las competencias adquiridas para el entorno laboral, pero tendrían más dificultades en facilitar la continuación de estudios y programas formativos de segunda oportunidad.

En principio, los regímenes de formación de mercado han puesto más énfasis en las intervenciones de oferta formativa y en la maximización de las oportunidades de formación de los jóvenes, lo que llevaría a pensar que tenderán a facilitar la formación a lo largo de la vida. Paralelamente, los regímenes de formación coordinados han puesto más énfasis en la coherencia entre la oferta y demanda de competencias, lo que llevaría a pensar que tenderán a facilitar la inserción en el mercado de trabajo y la relevancia laboral de la formación. En ambos casos estas son hipótesis que requieren de validación empírica.

La relación entre los retos de coordinación y sus efectos sobre las transiciones de los jóvenes nos lleva a la segunda de las preguntas de investigación de este trabajo en el caso de Chile. Ésta es:

- **Pregunta de investigación 2:** ¿De qué manera la mayor o menor coordinación entre los actores locales afecta las transiciones en la formación y de la formación al trabajo de los jóvenes?

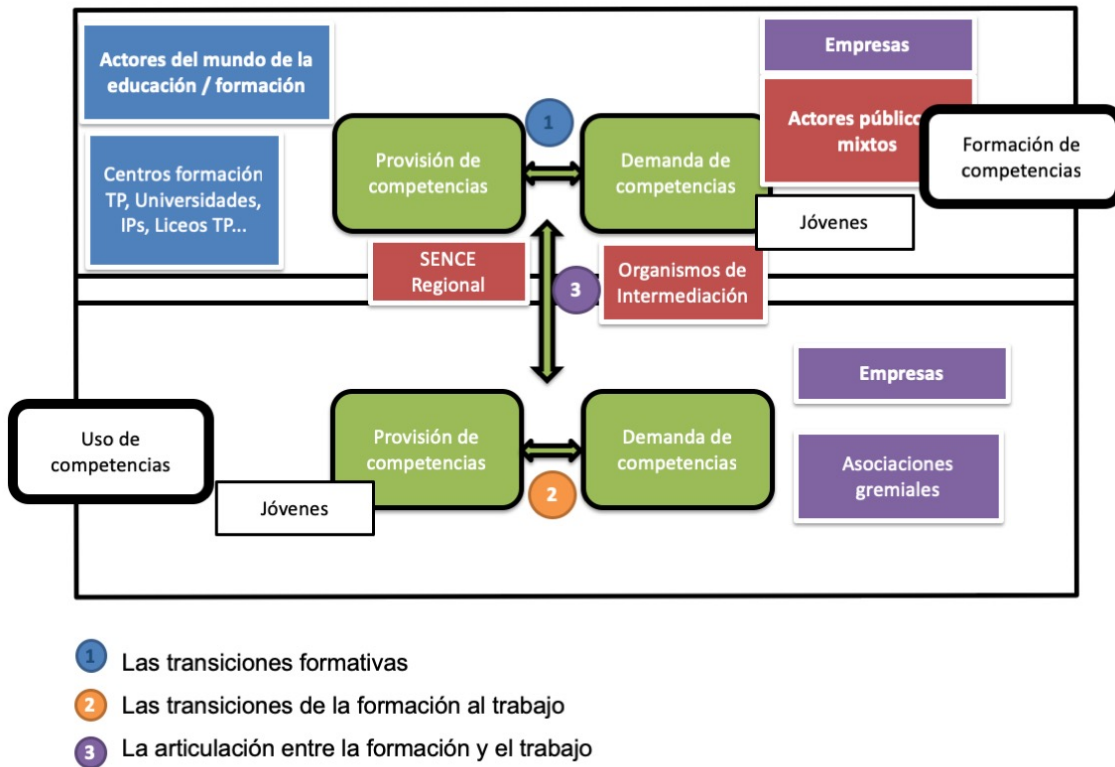
Metodología de Investigación

Nuestro análisis de la gobernanza de las competencias en las regiones de Valparaíso y Antofagasta ha seguido una metodología de investigación principalmente cualitativa. Se han seleccionado estos dos casos a partir del grado de especialización económico de la localidad; elevado en el caso de la minería en Antofagasta y medio, en el caso de la logística asociado a la actividad portuaria principalmente, en Valparaíso. El diseño de la investigación ha seguido los siguientes pasos:

- Revisión de documentación secundaria para la identificación y mapeo de actores claves en los mercados de formación y uso de competencias, tanto en su rol de demandantes como de proveedores de formación/competencias para el empleo;
- La realización de entrevistas semiestructuradas con cada uno de estos actores con el fin de conocer su posición en los mercados de formación y uso de competencias, sus estrategias y orientaciones políticas y su capacidad de manejo y disponibilidad de herramientas para coordinarse con otros actores del sistema;
- Análisis de las entrevistas y otros documentos secundarios para delimitar las conexiones y vacíos en las relaciones entre los actores, especialmente de aquellas que afectan directamente a las oportunidades educativas y laborales de los jóvenes que cursan EMTP en el contexto del estudio.

Actores y gobernanza de la ETP en Chile

Presentamos en forma de diagrama el mapa de los actores de la ETP en Chile a partir de su posición y funciones en el sistema de formación (formación de competencias) y el mercado laboral (uso de competencias). Este mapa de actores comparte sus características fundamentales en los dos casos de estudio (Antofagasta y Valparaíso) pero el peso relativo de los actores y las relaciones entre ellos varían en cada uno de los contextos. Los niveles de coordinación entre estos actores se evalúan a partir de su capacidad para acordar objetivos comunes y llevar adelante estrategias de acción compartidas respecto a los retos de coordinación antes mencionados: articulación de la oferta formativa, información y orientación laboral, relevancia de la formación para el mundo del trabajo.



Retos de coordinación entre los actores y efectos sobre las transiciones en la región de Valparaíso y Antofagasta

1. Las transiciones formativas

Las **transiciones formativas** de quienes estudian la modalidad técnico profesional están afectadas por múltiples elementos que refieren a las relaciones y a la coordinación entre los distintos actores implicados en la gobernanza de la educación técnica en su conjunto (regulación, provisión, orientación, etc.). En este ámbito se han identificado dos principales retos que afectan las perspectivas de futuro de quienes optan por esta modalidad de estudios. En primer lugar, la desatención por parte del ámbito educativo de la relevancia que están adquiriendo las nuevas trayectorias de los jóvenes en el tiempo actual y, en segundo lugar, las dificultades que encuentran los graduados de la educación media técnico profesional para acceder y tener una trayectoria exitosa de continuidad de estudios en educación superior o en la posibilidad de alcanzar sus objetivos de futuro a través de la combinación de estudios y trabajo.

Monitoreo y atención a las nuevas trayectorias formativas

Trayectorias discontinuas

Uno de los fenómenos reportados por los actores educativos entrevistados es el de las trayectorias discontinuas de muchos de los estudiantes que continúan estudios post secundarios, observándose una desconexión entre la formación TP media y la superior. Frecuentemente los jóvenes desarrollan sus estudios medios en un sector o área de especialidad particular y en la educación superior en otra. Este fenómeno se explica, según los actores entrevistados, por el hecho de que los jóvenes que pretenden continuar estudios de educación superior escogen o son canalizados a escoger especialidades de educación media TP sin que exista, necesariamente, una adecuada opción vocacional o una trayectoria educativa articulada. En otros casos, el desajuste entre las expectativas y la realidad del mercado laboral de la especialidad escogida durante la educación media les hacen optar por un cambio de especialidad al momento de la incorporación a la educación superior.

“... ¿Sabes qué es lo contradictorio ahí? Que se invierten grandes esfuerzos, recursos, en educación técnica, y después el alumno se va a hacer a la educación superior a hacer otra cosa. Entonces, eso tampoco tiene sentido. Entonces nosotros también pensamos en eso. O sea, cómo uno hace grandes esfuerzos, grandes inversiones, y después este alumno se fue a estudiar, el que estuvo acá, por ejemplo, en administración, va y después estudia pedagogía. Que no es malo, pero ese continuo para el área productivo, para el desarrollo, pensando en una macro política, en cómo uno tiene que mirar desde arriba también y no mirar las cosas tan locales o tan específicas. Yo creo que una política en torno a la educación, y en esta en específico, técnico profesional, tendría que pensarse en eso también...” (Equipo Directivo Establecimiento EMTP)

El fenómeno de las trayectorias discontinuas plantea importantes retos para el subsistema de formación a la hora de poder asegurar que estos jóvenes tengan una trayectoria exitosa en la educación superior. En este sentido, los actores entrevistados expresan que el subsistema de formación no se encuentra adecuadamente preparado para dar respuesta al fenómeno de las trayectorias discontinuas en términos de especialidad, existiendo una débil estructura de soportes vocacionales o de orientación para los estudiantes y recayendo en estos últimos el peso de la toma de decisiones, que no siempre están acompañadas de antecedentes e información adecuados. Además para estos actores la expansión y relevancia que están adquiriendo las trayectorias discontinuas puede tener efectos negativos en la estrategia de desarrollo regional debido a la pérdida de inversión y capital humano que supone que un joven no continúe su proceso formativo en la misma especialidad o no se inserte en el mercado laboral a través del sector en el que ha sido formado.

Desconocimiento de las trayectorias de los jóvenes a nivel local

Otro de los elementos fundamentales para poder diseñar una estrategia efectiva que permita atender la emergencia de nuevas trayectorias formativas y laborales por parte de los jóvenes es precisamente la falta de información relativa a dichas trayectorias. Los actores del ámbito político o de la administración pública entrevistados, así como parte de los centros de formación de educación TP media, destacan que no existen dispositivos solventes que permitan disponer de un

diagnóstico fundamentado de las trayectorias de los jóvenes. Los organismos municipales son conscientes de este déficit y de cómo afecta a su capacidad para planificar la oferta formativa de forma eficaz y capaz de dar respuesta a los retos que plantean las nuevas trayectorias de los jóvenes. En este sentido, los propios agentes locales reconocen que la falta de recursos es uno de los mayores impedimentos para el estudio y seguimiento de las trayectorias profesionales.

“...No tenemos estudios acabados que nos indiquen con exactitud qué porcentaje de estos jóvenes prosigue estudios después de nivel intermedio. Vale decir, en institutos de capacitación laboral o en universidades técnicas como el DUOC o el INACAP. Hay algunos estudios que nos indican y que son estudios que han realizado los liceos y la verdad es que nosotros tenemos a cargo aquí a 55 establecimientos; entonces la cantidad de temas que tenemos que abordar permanentemente, no nos permiten darnos el lujo de hacer estudios como quisiéramos. Y estamos permanentemente trabajando en distintas cosas que abarcan distintos campos. Pero hay estudios y yo diría que –no sé, no me atrevería a dar un porcentaje –pero hay alumnos que siguen trabajando, se van a trabajar, hay otros que desisten y abandonan la especialización que han tenido y otro porcentaje y no tengo la cifra, cierto, que siguen estudios de nivel intermedio...” (Corporación Municipal sostenedora)

Pese al déficit detectado en relación con la información sobre las trayectorias de los jóvenes, algunos establecimientos educativos, entre ellos municipales, han puesto en marcha sus propios dispositivos de seguimiento de sus graduados. Información que según estos mismos centros les permite evaluar hasta qué punto la formación entregada ha resultado relevante para sus egresados a la hora de continuar su trayectoria educativa o insertarse en mercado laboral. Estas experiencias pueden ser un ejemplo a seguir para otros actores del sistema educativo, favoreciendo el manejo de información clave que oriente sus políticas de formación en el mediano y largo plazo

“...Hay un sistema de seguimiento, hasta antes era bastante artesanal, ahora tenemos una oficina a cargo de eso, hay dos funcionarios que están a cargo de eso; ¿cómo lo hacemos?, el alumno sale de cuarto medio, hace su práctica y cuando termina la práctica él tiene que traer todos sus documentos y ahí se enrolan y se le piden todos los antecedentes habidos y por haber para pillarlos en algún momento histórico para hacer los balances y ahí se van anotando en bitácoras los elementos si está trabajando, donde está trabajando, (y si trabaja) en lo que estudió...” (Director Establecimiento EMTP)

Articulación institucional de la oferta de TP

Articulación de la EMTP con la formación para el empleo o de capacitación

Otro de los principales retos identificados en relación al ámbito de la formación, es la falta de articulación entre la formación TP inicial, principalmente la educación media, y la formación para el empleo o la capacitación. Esto es relevante porque, del total de egresados de la EMTP, alrededor del 40% no seguirá estudios en la educación superior, y sus posibilidades de actualización formativa dependen principalmente de actividades de capacitación de corta duración y complementarias a su vida laboral. Como principales déficits de articulación en este ámbito, los actores entrevistados destacan el hecho de que no existe un sistema nacional unificado de cualificaciones; las mallas curriculares de la formación media son validadas por el Ministerio de Educación, mientras que el currículum de la formación para el empleo es

responsabilidad del Ministerio de Trabajo. Esto comporta importantes desajustes en los dos subsistemas de formación, dificultades a la hora de integrar ambos currículos o los procesos de convalidación entre ambos subsistemas formativos.

“...No es menor porque también hay un tema estricto que es el Ministerio de Educación que invalida las mallas curriculares de los estudios formales. A nosotros nos valida el Ministerio del Trabajo. Entonces, ahí hay una articulación que ellos tampoco conversan. Entonces, por lo tanto, desde aquí nosotros es muy poco lo que podemos hacer. ¿Qué hemos hecho? Básicamente conversar con la institución que genera las mallas curriculares y nosotros adaptar nuestra malla para que sea fácil convalidar nuestra enseñanza. De hecho hemos ocupado hasta a los mismos profesores. Y así ha funcionado el modelo. No es algo que hoy día esté masificado, sin embargo, vamos escalando de a poco. Y ha funcionado con las personas que están...” (Institución de Educación Superior)

Algunas instituciones educativas han desarrollado sus propias iniciativas para mejorar la articulación entre ambos subsistemas formativos a través de la coordinación específica con otras instituciones. Sin embargo, estas mismas instituciones destacan la necesidad de que estas iniciativas se puedan escalar y establecer de manera estructural para facilitar la articulación. Recién en enero del año 2018, se dio a conocer una propuesta de un marco nacional de calificaciones técnico-profesional¹, pero hasta ahora esta propuesta no tiene alcances concretos en las políticas de formación, existiendo una débil institucionalidad para posibilitar las tareas de coordinación.

Articulación entre la formación superior TP y la universitaria

Otros de los retos identificados es la falta de articulación entre las diferentes modalidades de la educación superior en relación al reconocimiento de competencias. El hecho de que no exista una coordinación entre los institutos profesionales y universidades en relación al reconocimiento de las competencias adquiridas reduce la capacidad de los jóvenes para cambiar de opción formativa dentro de la educación superior.

“...los IP, o CFT, o estas instituciones de educación de nivel superior técnico no están tan dispuestos a todo lo que implica asegurarle la trayectoria al cabo en términos de convalidación de cursos, de reconocimiento de contenido...” (Profesional Organismo de Intermediación)

Pese a ello, algunos institutos profesionales han desarrollado alianzas entre centros de educación técnica y con universidades para el reconocimiento y convalidación de las competencias adquiridas en caso de que los alumnos opten por estudios universitarios.

X: Claro, y de hecho nosotros, como te digo, las articulaciones que tenemos, los chicos de nosotros por ejemplo si entran al INACAP, no sé, por a b c motivos, se cambian o no quieren continuar, son reconocidos en 100%, 100% de lo que han hecho acá. Entonces, eso es una articulación, donde el INACAP efectivamente conoce nuestros procedimientos, conoce nuestro sistema de calidad, conoce nuestra infraestructura. Entonces, finalmente, acredita al chico porque finalmente cree y confía en el proceso de formación que nosotros estamos haciendo. Y viceversa nosotros también. Si viene un chico de un primer semestre, nosotros le

¹ Véase https://fch.cl/wp-content/uploads/2018/01/1-Marco-de-Cualificaciones-TP_2017.pdf

convalidamos casi un 100%. Y efectivamente también por lo mismo, por un tema de confianza, porque sabemos cómo forma el INACAP, sabemos cuál es su metodología, sabemos cuál es el equipamiento, cuál es su proceso formativo, que tiene los mismos sistemas de calidad. Entonces, es un tema finalmente que se traduce en un tema de confianza, de creer que efectivamente el de al lado lo hace bien. Yo creo que ahí falta mucho en cuestión, el tema de la confianza. (Centro de Capacitación Universidad Regional)

Racionalización de la oferta TP y definición de itinerarios equitativos

Acceso y permanencia en la educación superior

Uno de los elementos destacados por algunos de los actores entrevistados es la existencia de trayectorias educativas desiguales en la educación en función de la vía acceso. Más allá de los requisitos de ingreso, los graduados en formación EMTP encuentran mayores dificultades, principalmente en términos de competencias básicas, para desarrollar una trayectoria exitosa en la educación superior. En términos generales, los actores entrevistados consideran que los graduados en educación TP media tienen una menor probabilidad de finalizar con éxito su paso por la educación superior.

“...las perspectivas de un estudiante TP de estudiar en la educación superior son bajas en relación a un HC, es decir nosotros acá hemos tomado la decisión de abrir las puertas a la educación superior para que ellos tengan otra visión de mundo, otra perspectiva; nosotros aquí del año 2008 a la fecha hemos tratado de incentivar a la inscripción para dar la PSU, hasta ahora se inscribe el 100% a dar la PSU, pero después no la dan, o van a dar una prueba y después no van a dar la otra, los puntajes fluctúan entre 390 y 420, pero ni siquiera les alcanza, también porque el curriculum es diferente, los ponen a competir con un HC, siendo que nosotros nuestro curriculum es bastante delgado en relación a un HC, porque nuestra perspectiva es otra, y en función de esa perspectiva que es otra, no hay un sustento fuerte del gobierno de turno para que nos entregue lo otro que te planteaba anteriormente, que es la capacitación fuerte de los profesores y una implementación acorde al siglo...” (Director Establecimiento EMTP).

Aspectos como las diferencias de curriculum entre la educación HC y la TP, el carácter profesional de la formación TP o el perfil social específico de los estudiantes de la EMTP (con sus implicancias de segregación socio-económica, y malos resultados escolares acumulativos) dificultan significativamente el acceso a la educación superior de los estudiantes de educación TP respecto a los de modalidades más orientadas al acceso a la educación superior universitaria.

Multiplicidad de oferta formativa ES (desregulación y diversidad de perfiles de egreso)

Por último, otro de los retos planteados en el ámbito de las transiciones formativas por parte de los entrevistados es la presencia de una excesiva multiplicidad de programas y propuestas formativas en la educación TP superior. Uno de los efectos más directos de esta multiplicidad de propuestas formativas es la dificultad que afrontan los jóvenes a la hora de elegir un programa formativo. En muchos casos, esto provoca que las elecciones de estos jóvenes se basen en el prestigio histórico de las instituciones educativas, de interés personal sin consideración de campo

laboral futuro o, en sentido contrario, de su percepción acerca del alineamiento de las propuestas formativas ofertadas con las demandas del mercado laboral.

Los actores entrevistados expresan la percepción de una falta de un marco de cualificaciones o de mayores mecanismos de regulación, coordinación y validación de los contenidos de los programas formativos que permitan simplificar y proveer de un cierto grado de homogeneidad a las propuestas formativas de las instituciones educativas.

“...Nadie vela por la articulación. Porque a mí la verdad es que si llega a haber algo de un criterio de acreditación yo todavía no me doy cuenta, a mí nadie me lo ha exigido. .. “
(Instituto Profesional)

“El otro día en un foro conversábamos, y en Chile, a nivel de CFT e institutos profesionales, hay cerca de 10.000 y algo currículos distintos de carreras. En Chile. En Alemania hay 400, 460, una cosa por ahí. Alemania debe ser un poquito más grande que nosotros y tiene 460, y nosotros tenemos más de 10.000 currículos distintos. Eso quiere decir que el nivel de especificidad con que se distingue es tan detallado que el alumno no necesariamente tiene claro cuál es la diferencia entre uno y otro porque comparar 10.000 situaciones distintas es prácticamente inabordable. Entonces, al final se mueven por tendencias nuevamente de mercado, posicionamiento de la marca que tiene una institución tiene más peso que si la carrera en particular tiene un currículo más apropiado para las necesidades laborales que existen y aptitudes que ese alumno tiene. (Observatorio Laboral Regional)

2. Las transiciones de la formación al trabajo

Las competencias que adquieren los jóvenes en la EMTP en relación con el tipo de demandas del mercado de trabajo configuran sus **transiciones y oportunidades en el mundo laboral**. Como ha sido destacado en diversos estudios, estas transiciones no son lineales, y muchas veces los jóvenes experimentan cambios sucesivos de empleos, algunos de los cuales no tienen vinculación con el área formativa estudiada. En el proceso de transición de la formación al mundo del trabajo, y según han señalado distintos actores en las entrevistas realizadas, es fundamental mejorar tanto la **relevancia de la formación** respecto a las necesidades del mundo del trabajo como los **sistemas de orientación y apoyo a la inserción**.

Asegurar la relevancia de la formación respecto a las necesidades del mundo del trabajo

Los actores entrevistados apuntan a destacar la existencia de desajustes entre la formación y el empleo. Estos desajustes tienen una vertiente que alude a la planificación de la oferta formativa regional/local y otra que hace referencia al tipo de colaboración que generan los establecimientos educativos con el tejido empresarial. Así, por un lado es preciso trabajar para que los contenidos curriculares que se imparten en los establecimientos educativos puedan satisfacer las demandas del sector productivo. Por el otro, es necesario que las empresas se impliquen en la actualización curricular y de infraestructuras de los establecimientos.

Facilitar el ajuste de la formación en términos curriculares y técnicos

En Antofagasta y Valparaíso se detectan distintos problemas en relación con la aplicación del currículo y orientaciones formativas. Por un lado, las orientaciones curriculares, sus ajustes y los criterios de evaluación de la calidad son percibidos por los actores escolares como poco claros y poco pertinentes. Por el otro, se detecta una falta de actualización de contenidos curriculares y énfasis formativos.

“(por ejemplo) llego un artículo de la secretaria de educación que obliga al profesor a planificar clase a clase, siendo que, la agencia creía que no, con el marco de una buena enseñanza, (...) esas son las controversias, entonces pongámonos de acuerdo...” (Director Establecimiento EMTP)

Adicionalmente, a esta desactualización se suma la percepción, por parte de las empresas, de falta de actualización técnica por parte de los centros educativos, que éstos mismos reconocen y atribuyen a la falta de recursos (softwares, maquinaria, infraestructura e insumos, etc.).

Así, más allá de acuerdos puntuales entre establecimientos educacionales y empresas, la ausencia de estructuras de relación más institucionalizadas dificulta una actualización de contenidos y procedimientos que facilite la transición de los egresados hacia el mercado de trabajo.

“...Venía dentro de la pauta que iba a confeccionar un libro contable, acá no lo iba a ejecutar nunca. Iba a estar ligado netamente a otras labores administrativas. Pero sí iba a poder abarcar otras áreas de recursos humanos, porque eso tiene que también *englobalizarse* y actualizarse más que nada. Porque, el ejemplo de la liquidación de sueldos, una liquidación de sueldos no la vamos a hacer, nadie la hace manual. (...)Era más que ese mecanismo que ellos están educando, en este caso, era el que tienen que actualizar. Y eso se hablaba directamente con el tutor que viene del colegio, en este caso. A él yo le entrego un reporte. Ahí ya si lo toman o lo dejan va netamente del colegio, en este caso...”(Empresa portuaria)

Mitigar el impacto de las desigualdades entre establecimientos educativos de la EMTP

El tipo de institución educativa condiciona el modelo de relación que mantiene con el sector productivo y las posibilidades que brinda a sus alumnos en términos de realización de prácticas profesionales y posterior inserción en el mercado de trabajo. Los actores entrevistados reportaron diversas razones por las que se produce este fenómeno.

Desigual vinculación con el sector productivo

Existen desigualdades notables entre los centros educativos en cuanto a su vinculación con el tejido productivo del territorio. Estas desigualdades afectan a su capacidad, por ejemplo, para establecer relaciones estables con las empresas de referencia de la zona que les permitan proporcionar a sus alumnos buenas experiencias de formación en el puesto de trabajo. La ausencia de articulación permanente entre algunos centros de formación y las empresas coloca en las capacidades individuales de los equipos directivos todo el peso de la prospección, planificación y gestión de las prácticas profesionales de los alumnos. Desde sus relatos, las instituciones educativas expresan que la desinstitucionalización de los vínculos, implica “salir a tocar puerta a puerta” permanentemente.

Desigual prestigio

Las empresas valoran de forma desigual la preparación de los alumnos en función de su establecimiento educativo de procedencia. De este modo, algunos alumnos pueden disfrutar de experiencias pautadas y consistentes de formación en el puesto de trabajo mientras que otros acuden de forma individual a la empresa para solicitar unas prácticas para las que, en opinión de algunos actores laborales, no han sido suficientemente preparados. Esto puede claramente influir en las posibilidades de inserción en un puesto de trabajo posterior.

“...en el perfil de la operación portuaria no hay tanta brecha porque sí en los colegios con los que tenemos el convenio activo en este caso, que son dos liceos más menos relacionados con la actividad portuaria, están netamente actualizados. Porque de hecho han venido profesores acá, han pedido visitas a terreno para mostrarles a los alumnos cómo se ejecuta en la vida real, in situ. Así que no hay tanta brecha en esa parte. Pero en este caso alumnos puntuales que vienen de otros colegios, que vinieron por las de ellos a presentar la solicitud de práctica, y se les da la cabida de aceptarlos, es el riesgo que uno toma, en este caso...” (Empresa Portuaria)

Desigual capacidad para impulsar la formación dual

De las desigualdades en las relaciones entre centros de formación y empresas se derivan también desigualdades en la capacidad para impulsar la formación dual u otras formas de pasantía por parte de las distintas instituciones educativas. El modelo dual presenta barreras en su desarrollo que, según las entrevistas realizadas, están vinculadas a su dependencia de relaciones bilaterales, y no sistémicas, entre los sectores formativo y productivo. Además, se valora positivamente el desarrollo de la TP Dual cuando se realiza en empresas grandes, que tienen mayor capacidad para absorber y supervisar las prácticas formativas, pero que son menos accesibles para un número importante de centros educativos con redes institucionales débiles.

“...por lo menos nuestras empresas socias, las que son más grandes, tienen convenios con liceos técnicos profesionales. Entonces, los chicos, por ejemplo, que están en estos liceos van entrando desde antes a través de algunos programas especiales a las empresas donde terminan su... Educación dual, en el fondo, es lo que están empezando a hacer (Asociación portuaria)

Regular la relación de los establecimientos de EMTP y los centros de trabajo

Tal y como se ha mencionado respecto a los establecimientos educativos, los centros de trabajo donde los jóvenes realizan sus prácticas o a los que se ofrecen una vez finalizados sus estudios, son muy diversos. Por ello, es recomendable establecer algunos criterios que estructuren la relación que estos deben mantener con los establecimientos de EMTP. Ello tiene un doble objetivo. Por un lado, mejorar la articulación entre sus necesidades y la formación que reciben los jóvenes en los establecimientos educativos. Por el otro, asegurar que todos los jóvenes reciben una formación equiparable en el centro de trabajo.

Sea por incapacidad o por desinterés, la capacidad de las empresas para influir en los planes formativos o de prácticas de las instituciones educativas se considera a menudo limitada o discrecional.

“... ¿Hay una conversa [con los colegios técnicos] de saber si en el fondo lo que ellos están enseñando es lo que la empresa o lo que el sector quiere?”

F: Mira, en este caso no todos los colegios lo piden. Va a depender netamente del colegio para ver qué tan bien o mal evaluado fue su alumno, le va a nacer la inquietante de “¿qué es lo que estamos haciendo mal como centro educacional?”, en este caso.

Y eso se hablaba directamente con el tutor que viene del colegio, en este caso. A él yo le entrego un reporte. Ahí ya si lo toman o lo dejan va netamente del colegio, en este caso...”
(Empresa Portuaria)

Por otro lado, parece que no existe demasiado interés por parte de las empresas para mejorar la articulación y su influencia sobre dichos programas. Así, en el campo de la minería, la industria ha advertido de las limitaciones de la inserción de capital humano proveniente de la EMTP, apelando a su baja especialización y cualificación. De acuerdo con los relatos, se privilegia la contratación de jóvenes con niveles de cualificación superior e incluso se ha optado por el desarrollo de programas de capacitación a cargo de sus propios centros, que operan como condición para el ingreso a la gran industria.

“...yo tengo un camión, tengo simuladores de camión, tengo toda una infraestructura que le permite al alumno las habilidades necesarias y conocimientos. Entonces, yo se los doy en menos tiempo, a menor costo, y salen directamente reconocidos por la industria...”
(Profesional Centro de Entrenamiento asociado a la Minería)

“...Y hoy día creo que los colegios TP generan más incertidumbre para la empresa o para la industria que lo que genera hoy día una persona que es profesional o tiene un título técnico profesional. Entonces, ahí yo creo que hay efectivamente una brecha de la industria, pero también creo que es porque la industria hoy día no se ha sumado y no ha entendido que debe ser parte del proceso formativo. No debiese ser la conclusión. Creo que debiese ser parte del proceso formativo. Y ahí yo, insisto, volvemos a lo mismo de la articulación. Creo que ahí está la gran brecha que tenemos hoy día en términos de educación porque creo que de eso debiese ser parte la empresa...” (Fundación Universidad Regional)

En cuanto a la formación de los estudiantes, el sector productivo de cada empresa marca el nivel de competencias que se exige a los alumnos en prácticas. Las empresas mineras, por ejemplo, han implementado algunas acciones vinculadas a la inserción laboral de jóvenes provenientes de la formación TP. Entre ellas destacan los convenios para prácticas profesionales y los programas de apresto y capacitación. Estos últimos han formado a los jóvenes en competencias específicas asociadas a campos ocupacionales en las propias empresas o centros de entrenamiento. La disposición de las empresas hacia estas iniciativas ha ido disminuyendo en el tiempo, transformándose más que en líneas estratégicas de integración de capital humano, en iniciativas de apoyo a establecimientos educativos de poco impacto y escasa perdurabilidad en el tiempo.

“...la empresa en general, la industria minera tiene una relación bien fuerte con el mundo TP desde hace mucho tiempo. Relaciones que van desde infraestructura, temas de talleres de equipamiento, charlas que hacen los profesionales de las empresas en los liceos. Nosotros el 2012 empezamos un camino que era distinto, en el sentido de que empezamos a preocuparnos de la gestión escolar, directiva, institucional, pedagógica, de los liceos que formaban parte como de la influencia...” (Empresa Minera)

Por otro lado, el sector laboral y las posibilidades de entrenamiento de estudiantes condicionan también el tipo de actividad que se asigna a los practicantes mientras dura el período de formación en la empresa. De tal modo, la adaptación de los centros productivos para ser un real apoyo a los procesos de formación de futuros cuadros técnicos presenta limitaciones importantes, operando así un círculo vicioso de reproducción de las debilidades del sistema.

“...nosotros tenemos un acercamiento con el liceo, y la impresión, realmente, es que nosotros les entregamos poco versus lo que ellos saben. Porque, como te digo, nosotros los ponemos en trabajos que a lo mejor son medio repetitivos. Ir a la planificación naviera, ayudar a solucionar algunas cosas con el computador...” (Empresa Portuaria)

Ampliar el alcance de los sistemas de orientación y apoyo a la inserción

La falta de articulación entre los distintos actores del sistema de competencias es una constante en las entrevistas realizadas, y afecta a las oportunidades de inserción laboral y actualización de competencias de quienes ya no están en el sistema formal de educación. Los déficits en el funcionamiento de los dispositivos de inserción son una clara muestra de ello. Especialmente las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral aparecen en múltiples entrevistas como ejemplo de la ausencia de articulación a través de políticas regionales o locales. Asimismo, se señala que a esta falta de encuadre político se suma que sus estructuras de incentivos no facilitan su coordinación con otros actores.

“...El resultado final son las metas de cada uno. Las metas de titulación en el caso del liceo, en el caso de las OMIL e instituciones también las metas de colocación, pero sus propios indicadores, que en el caso de las empresas obviamente tener productividad pero no asociada a la inserción laboral de los jóvenes, y entonces es ahí el foco.

C: Es que es como su sobrevivencia como bien cortoplacista, porque en el fondo son reactivos, no son propositivos en cuanto a una sistematización o a un modelo que permita dialogar en forma completa...” (Organismo de Intermediación)

Por otro lado, los Observatorios Laborales (incipientes en los últimos años y desvinculados de estructuras organizativas mayores) no parecen haber alcanzado un nivel de influencia suficiente ni hacia arriba (definición y articulación de políticas) ni hacia abajo (alteración de las elecciones educativas)

...nosotros somos generadores de información, otra cosa es que seamos capaces de posicionar esa información en oídos de gente más o menos relevante para la toma de decisiones. (Observatorio Laboral Regional)

Ajustar las expectativas de los jóvenes respecto a las labores profesionales y a las ofertas salariales

De las entrevistas realizadas en este estudio se desprende que existen ciertos desajustes entre lo que los jóvenes esperan de los empleos ligados a sus estudios en términos económicos y profesionales, por un lado, y la realidad del mercado de trabajo por el otro.

Muchas veces son los gustos, preferencias, la rapidez del joven hoy día de querer tener todo rápido, las expectativas económicas, yo creo que eso también ha sido fundamental. Cuando va

a hacer la práctica el joven y se encuentra con la realidad de que sus compañeros van a ganar equis sueldo y ellos esperaban ganar el doble cuando terminaron el curso. Entonces, ahí también tiene que ver con una expectativa de realidad que tiene el joven. Desde el punto de vista también de la expectativa, pero de la ejecución, “qué es lo que voy a hacer en el puesto de trabajo”, muchas veces es distante la expectativa que tienen ellos versus la realidad. (Fundación Universidad Regional)

Y de hecho las expectativas de ellos cuando salen son súper disímiles a lo que es la realidad empresarial también (Asociación Portuaria)

“...La industria minera es altamente compleja en términos de seguridad, en términos de competencias técnicas también que se aplican, y por eso justamente se buscan personas que tengan al menos una educación técnico superior. ” (Empresa Minera)

“...Nosotros en el único espacio donde contratamos personas recién egresadas de liceos técnicos profesionales es en el ámbito de operadores de camión de alto tonelaje, todo el resto lo formamos nosotros... ” (Empresa Minera)

Como consecuencia de este desajuste, los jóvenes tienden a continuar sus estudios y/o a buscar empleos a tiempo parcial que les den más flexibilidad para usar su tiempo personal. Con el fin de acercar las expectativas de los jóvenes a las características reales de los empleos es necesario que el mercado laboral informe más y mejor sobre sus características a los establecimientos educacionales.

Mejorar la orientación de las trayectorias formativas

La falta de información sobre la capacidad del mercado laboral para demandar determinados perfiles profesionales así como el peso de la matrícula como incentivo para la organización de la oferta formativa, pueden conllevar el crecimiento de algunas áreas de formación con baja capacidad de inserción en el mercado de trabajo.

En este sentido, es necesario mejorar los mecanismos de información y orientación con dos grandes objetivos. Por un lado, el de dar a conocer a los jóvenes las carreras profesionales y las oportunidades de cada sector para que puedan elegir su itinerario con mayor información sobre sus oportunidades futuras. Por el otro, informar a los establecimientos educativos sobre aquellos empleos más demandados y/o con mayor previsión de crecimiento en cada territorio y sobre las especialidades que se les vinculan.

A pesar de la importancia de las intervenciones que puedan hacerse para orientar tanto la oferta formativa como las demandas de los jóvenes, también parece necesario trabajar en vistas a mejorar las demandas de empleo que realizan las empresas. Desde el sector de servicios (que cubre un porcentaje más amplio de fuerza laboral) más que desde el industrial, existe una baja asociación entre los empleos demandados y los sectores de especialidad formativa. Por lo tanto, un mayor esfuerzo por parte del mercado de trabajo para actualizar y homogeneizar el catálogo de competencias demandadas para cada empleo, contribuiría a orientar tanto a los establecimientos educativos como a los propios jóvenes sobre las necesidades y oportunidades concretas del mercado laboral.

3. Retos de articulación entre la formación de competencias y las demandas del mercado de trabajo a nivel local

El desajuste entre la formación que se ofrece y las competencias que se demandan por parte del mercado de trabajo a nivel regional reflejan, en el caso chileno, una **ausencia de mecanismos de articulación entre la demanda de uso de competencias y la oferta de formación**. Esta ausencia responde al particular modelo de desarrollo del país, en el que se reduce el rol del Estado como agente de coordinación. En ese marco, los agentes locales son meros reproductores de políticas definidas centralmente, pero tienen poca capacidad para adecuar sus estrategias a las necesidades regionales y locales. Además, la ausencia de objetivos e incentivos comunes dificulta aún más la alineación en la orientación de los distintos actores, y repercute negativamente sobre el encaje entre la demanda de uso de competencias y la oferta de formación.

Este desajuste es observable en los niveles regional, provincial y local así como en los centros de formación y en las empresas, y puede concretarse en un conjunto de ausencias o carencias:

Desarrollar una estrategia de formación regional/provincial

Las estrategias de formación en los distintos niveles territoriales son herramientas necesarias para acercar los intereses de los que demandan competencias en el mercado de uso (empresas principalmente) y los de los que proveen competencias en el mercado de formación (instituciones educativas, capacitadores, etc.). Estas estrategias deben responder a objetivos comunes de desarrollo de la región así como a un reconocimiento, más o menos compartido, de los principales retos de formación y de desarrollo social y económico a que se enfrenta el territorio.

En el caso chileno, sin embargo, el estudio confirma que la priorización de un modelo de mercado en la organización de la provisión de formación ha dificultado esta definición de estrategias territoriales comunes sobre las que se puedan articular las actividades de los diferentes actores implicados. Asimismo, los intereses no alineados de distintas empresas pueden desafiar el diseño de una estrategia de desarrollo regional que incorpore las necesidades y las potencialidades de cada uno de los territorios.

Pasa que yo no sé, honestamente, si hay particularmente respecto de esta región, más allá de la Política Nacional de Formación TP, yo no visualizo la existencia de una estrategia regional de formación. Sino más bien, digamos, lo que ha operado, y no estoy haciendo un juicio de valor, pero yo creo que más bien lo que ha operado en la región de Valparaíso es la lógica del mercado para efectos de determinar la formación, la oferta formativa en la región, en sus distintos territorios (SENCE).

“..Los vaivenes políticos, los vaivenes de cambios de gobiernos comunales, de gobierno regionales, inclusive de signos políticos de alcaldesa, de alcaldes, han sido bien nefastos. Probablemente ha habido cambios en algunos liceos, pero tampoco tienen la sustentabilidad necesaria. Tienen equipos bastante flotantes...” (Organismo de Intermediación de operación en Antofagasta)

Definición de estrategias colectivas de desarrollo territorial

La falta de espacios regionales de articulación dificulta la definición de estrategias colectivas de desarrollo territorial. El caso del sector portuario en la región de Valparaíso es significativo.

Ahora, el puerto de Valparaíso ha tenido algunos reveses, entiendo yo, a nivel político o de decisiones políticas, como por ejemplo, construyeron un espectacular terminal de pasajeros para la recepción de transatlánticos, que son cruceros, de personas. (...) sin embargo, por decisiones políticas, en virtud de los costos que les iban a transferir a las navieras encargadas de los cruceros, los cruceros decidieron irse a San Antonio, donde no está la misma infraestructura pero los costos eran más apropiados. Entonces, ahora tenemos una infraestructura espectacular en Valparaíso sin ningún atraque. Entonces, ahora, la evaluación comercial, claramente no fue la más apropiada. (Observatorio Laboral Regional)

Los actores con alcance regional destacan varias dificultades para dibujar estrategias comunes. El Observatorio Laboral podría ser un primer paso para orientar la oferta formativa en función de las necesidades presentes y futuras del mercado de trabajo. Sin embargo, no parece existir ninguna relación institucionalizada entre este organismo, los agentes del mercado de trabajo, y los agentes educativos.

El papel del SENCE está muy bien valorado por las empresas en lo que refiere a la capacitación para sus trabajadores, pues ésta se programa a demanda de las empresas. Por otro lado, los programas de capacitación no directamente vinculados a demandas de las empresas para formar a sus empleados, sistemáticamente no consiguen conectarse con el tejido productivo ni con las instituciones educativas.

Las iniciativas de los distintos actores regionales se desarrollan de forma relativamente independiente, respondiendo cada uno a sus intereses particulares y sin conexión con el resto de agentes. Algunas iniciativas recientes en perspectivas de favorecer procesos de articulación² subrayan el efecto negativo de las distintas estructuras de incentivos de estos agentes sobre su interés por articular actividades y orientaciones, tal y como hemos visto al mencionar los dispositivos de inserción.

Impulsar una articulación a nivel local para planificar la oferta de formación.

La ausencia de estrategias a nivel regional se traduce en dificultades de articulación a nivel local en lo que respecta a la planificación de la oferta formativa. Estas dificultades impactan tanto en las posibilidades de inserción laboral de los jóvenes como en la capacidad de las empresas para reclutar trabajadores con las competencias requeridas. De nuevo, la configuración de un modelo donde priman los elementos de mercado por encima de los mecanismos de coordinación más institucionalizados o planificados, obstaculiza la satisfacción de necesidades más amplias.

La oferta formativa en el territorio así como las biografías de los propios jóvenes influyen sobre sus elecciones educativas. La (des)articulación actual entre oferta de formación y demandas del mercado de trabajo afectan de forma especialmente intensa a los jóvenes más vulnerables. Así, en algunos contextos locales, la oferta formativa no se corresponde con las demandas del mercado

² Como es el caso del Programa NEO en Valparaíso.

de trabajo sino más bien con una necesidad de los establecimientos educativos para garantizarse un volumen de matrícula adecuado. Por un lado, las condiciones de mercado en las que se mueven estos establecimientos los empujan a ofrecer especialidades que sean atractivas para los jóvenes y al mismo tiempo que no sean excesivamente costosas.

En muchos casos, esta oferta, pues, no se construye en base a prospecciones económicas del territorio ni a un conocimiento fundamentado sobre las necesidades presentes y futuras de las empresas, criterios que deberían ser relevantes para favorecer la provisión educativa de la EMTP. En cualquier caso, esta situación no es generalizada sino que tiene especificidades propias en función de cada componente del sistema formación TP. Para la EMTP, por ejemplo, la modificación de la oferta formativa es más larga y compleja que en el caso de los programas de empleo que promueve SENCE:

O sea, con poco control, que esto por lo demás es un nivel nacional, que no ocurre en otros países, porque en la región de Valparaíso, en definitiva, los centros de formación se instalan en función de necesidades locales que no están articuladas. (SENCE)

En este contexto, los actores que desarrollan su actividad en el ámbito local plantean la necesidad de contar con algún organismo más o menos transversal que contribuya al diseño de la oferta formativa de forma articulada con las necesidades del mercado de empleo local. Esa contribución debería desarrollarse, por un lado, facilitando la implicación de la empresa en la formación que los jóvenes reciben en los establecimientos educativos, y por el otro, ayudando a estos establecimientos en sus relaciones con las empresas y dándoles una institucionalidad para que no dependan solo de los contactos o el empuje que pueda tener una persona o equipo directivo en particular. Finalmente, la contribución también puede darse impulsando un trabajo sectorial de definición de competencias para cada empleo así como la relación entre estos empleos y las especialidades formativas.

Mejorar formación del profesorado en las empresas que incorporan alumnos en prácticas.

Otro de los desajustes identificados, principalmente por los centros de formación, es la falta de capacitación de los tutores en las empresas que incorporan alumnos para realizar la práctica profesional. Esta debilidad reduce el rol formativo que debería tener esta etapa y repercute negativamente en el proceso de formación de los alumnos en la empresa, disminuyendo significativamente la efectividad de las prácticas profesionales.

Este déficit en relación a la falta de capacitación de los tutores en la empresa pone de relieve la necesidad de desarrollar estrategias de articulación como por ejemplo, juntas de coordinación entre los actores educativos, el sector empresarial y la administración pública, para garantizar que se destinen los recursos necesarios para mejorar la eficacia de la formación en la empresa a través de la práctica profesional.

Impulsar el compromiso del empresariado para suplir la falta de recursos en algunos centros educativos.

Entre algunos de los actores entrevistados existe la percepción de una falta de compromiso del tejido empresarial local para suplir la falta de recursos de los centros de formación. Como se ha indicado, en muchos casos, los establecimientos educacionales no cuentan con la tecnología e infraestructura necesaria para proveer una formación ajustada y relevante a los requisitos del mercado de trabajo. Los Consejos Empresariales, espacio que debería permitir la relación entre los centros formativos y el sector empresarial, o bien no existen o para una gran mayoría de establecimientos se encuentran formalmente constituidos pero no operan adecuadamente y con regularidad.

Mira no conozco si es que alguna vez se han reunido, como te digo yo llegue recién en marzo, pero me da la impresión que ha habido así como conversaciones esporádicas con uno y con otro como para definir algo, pero no como algo serio, porque sino el mismo jefe de carrera me habría dicho no padre existe o me habría dicho hay que juntarse con el consejo empresarial (Director Establecimiento EMTP)

La inexistencia de un espacio de relación efectivo y regular entre los establecimientos educacionales y el sector productivo local dificulta enormemente la coordinación entre estos actores. De hecho, algunos entrevistados destacan que los establecimientos educacionales de mayor éxito son aquellos que han sido capaces de establecer sus propias alianzas, no necesariamente formales, con empresas del tejido local, favoreciendo con esto el mejoramiento de sus procesos formativos.

Hay colegios, que se ve que lo están haciendo mejor, han establecido una interacción con empresas locales, han establecido con su consejo asesor, o no, digamos, pero o sea tienen el vínculo vivo, no formales, no administrativos. Porque todos los colegios tienen consejo asesor, otro cuento es si el consejo asesor juega algún rol. Entonces, en donde juegan, ya sea que tenga ese nombre u otro, tienen una relación distinta, digamos. Ahora, lamentablemente para nosotros, no son los municipales, no son los liceos municipales. Los más complicados en esto son los municipales. Habría que indagar por qué razón. Por cultura, por la presión que tienen por la matrícula. (Organismo de Intermediación)