

ESTP Y MUNDO DEL TRABAJO DESDE UNA PERSPECTIVA COMPARADA

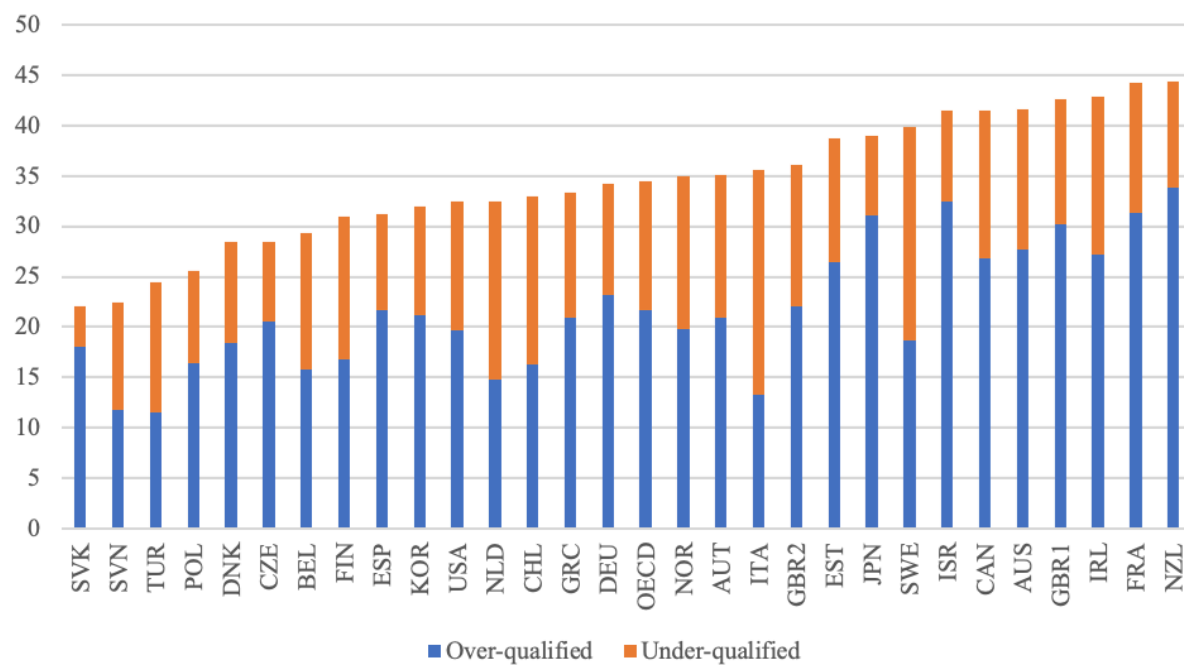


Introducción

Existe en todos los países de la OCDE un desajuste relativo, mayor o menor, entre cualificaciones y ocupaciones de los trabajadores, como muestra el Gráfico 1. Chile tiene en cada una de estas dimensiones alrededor de 16% de trabajadores en dichas condiciones, comparado con un promedio sumado algo mayor en los países de esta Organización, donde 22% tiene sobrecualificación y un 13% se halla subcualificado.

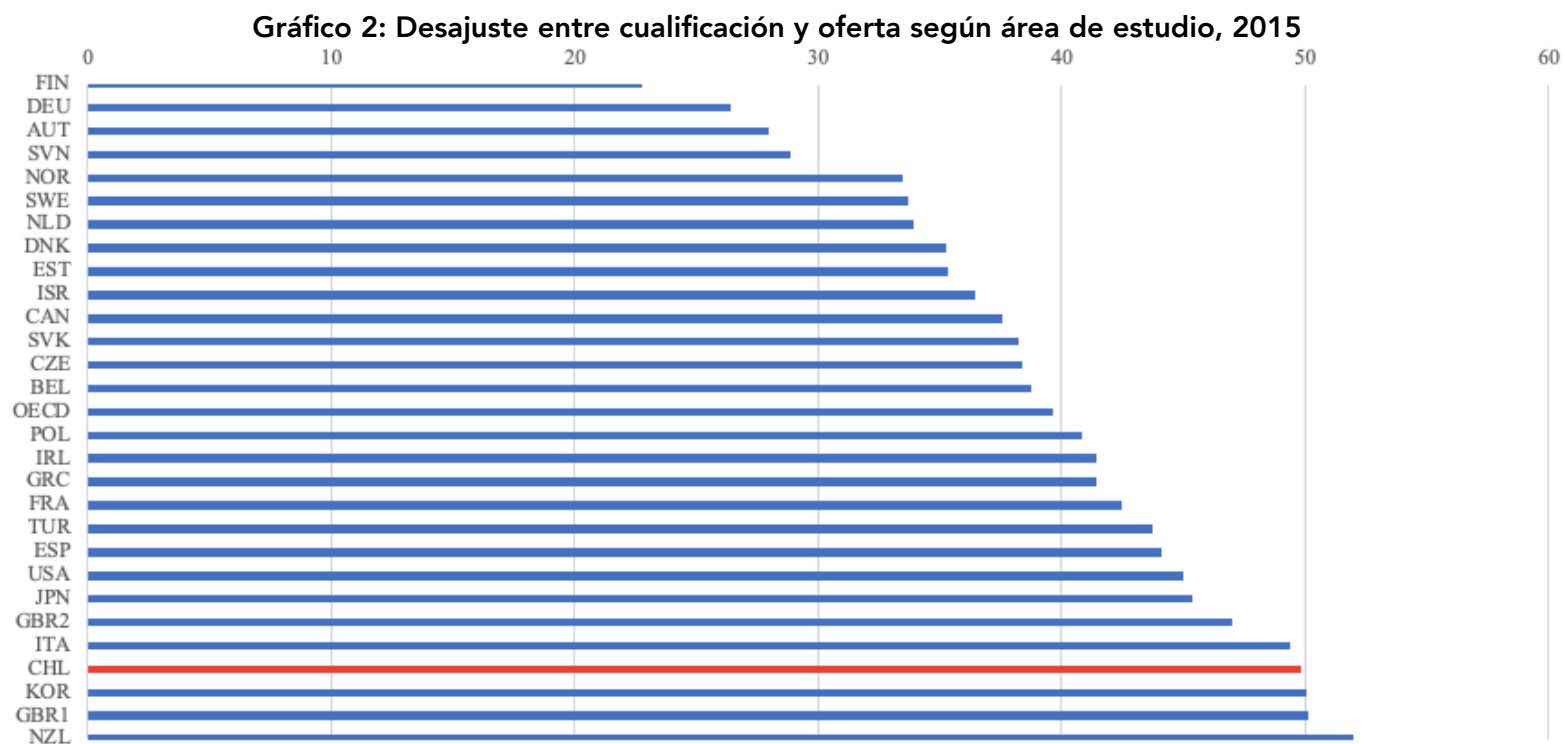
Del mismo modo, se producen también desajustes por campos de estudio, de manera que no hay una adecuación plena entre las cualificaciones obtenidas de la educación y aquellas requeridas por la ocupación desempeñada (Gráfico 2). En este caso, el desajuste en Chile alcanza a un 50% de los trabajadores, en comparación con un 40% en el promedio de los países de la OCDE.

Gráfico 1: Desajuste de cualificaciones: sobre educación y subeducación, 2015



Fuente: OECD (2016), Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills, Figure 5.7; OECD Survey of Adult Skills (PIAAC) database (2012 and 2015).

Para abordar estos desajustes los países, particularmente aquellos con baja productividad como Chile, se preocupan de mejorar la coordinación entre instituciones proveedores de enseñanza terciaria, en particular ESTP, empleadores e industrias, y buscan además reforzar el aprendizaje vinculado al trabajo, las consejerías vocacionales mediante reformas que buscan organizar mejor la relación entre educación superior y mundo del trabajo e incentivar la participación de representantes de este mundo en la determinación de currículos, programas de entrenamiento, métodos pedagógicos y en la certificación de los estudios.



Fuente: OECD (2016), Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills, Figure 5.7; OECD Survey of Adult Skills (PIAAC) database (2012 and 2015).

2. Marco de análisis

Como muestra este estudio, la relación entre ESTP y mundo del trabajo adquiere distintas modalidades dependiendo de las trayectorias históricas nacionales, las decisiones de política pública y la forma de organización de las instituciones de educación superior (Dougherty & Lombardi, 2016; McGrath et al., 2019; Pilz, 2017). En este contexto, existen distintos modelos que apuntan a afianzar este vínculo, siendo especialmente relevantes su **forma de organización** y el **rol de los representantes del mundo del trabaj**.

La **forma de organización** responde a la pregunta: cómo se organiza la relación entre ESTP y mundo del trabajo y cuáles son los mecanismos de articulación utilizados con este fin. En términos ideales, en esta dimensión es posible encontrar, en un extremo, sistemas en que la relación entre ESTP y mundo del trabajo es mediada por las decisiones curriculares autónomas de cada institución; otros en que existen organizaciones intermediadoras, normalmente formadas por representantes de las mismas instituciones, el mundo del trabajo y el Estado que evalúan cómo fortalecer este vínculo y, finalmente, en otro extremo, sistemas en que la adecuación del sector de la ESTP a las demandas del mercado laboral es asegurada a través de una planificación estatal centralizada.

Por su parte, el **rol de los representantes del mundo del trabajo** examina cuál es la importancia de dichos representantes en la c de la ESTP. En este ámbito, es posible encontrar sistemas en que estos actores forman parte central en la definición de los contenidos curriculares de la ESTP, otros en que ellos son consultados, con injerencia variable, acerca de la pertinencia de su formación y, finalmente, sistemas en que ellos no tienen un rol claro a este respecto.

Para examinar los distintos modelos de relación entre ESTP y mundo del trabajo, este informe analiza a continuación los casos de Australia, Estonia, Canadá, Estados Unidos, Holanda y Portugal, considerando sus diferencias y similitudes en lo que respecta a sus formas de organización del vínculo y al rol que juegan los representantes del mundo del trabajo en cada modelo.

3. ESTP y mundo del trabajo en perspectiva comparada

3.1. Australia

El sistema de ESTP australiano se basa en una asociación estratégica entre gobiernos estatales-territoriales, instituciones de educación y los cuerpos representativos de la industria (*industry representative bodies*). Como vimos en los boletines anteriores, a nivel central el Departamento de Educación del Gobierno Australiano, junto a los gobiernos locales, son los responsables de la elaboración de políticas públicas para este sector (UNESCO, 2018a).

Las instituciones de ESTP deben cumplir una serie de estándares para obtener la acreditación. En primer lugar, se evalúa la relevancia de la formación en la institución, prestando atención a si ella responde a las necesidades de la industria, si tiene la capacidad de atender a las necesidades de los distintos estudiantes, si existe un sistema para el reconocimiento de aprendizajes y experiencias laborales previos, si el personal docente tiene las competencias necesarias y posee conocimientos de las características de las industrias relevantes actuales, si sus metodologías de enseñanza están actualizadas y si existen mecanismos para validar la calidad de la formación externamente. A continuación, se recopila información sobre si la calidad de las operaciones de la institución está asegurada, lo que involucra determinar si ella sigue las normativas pertinentes a nivel nacional y regional, si existen sistemas para evaluar la

calidad de la docencia y sus resultados y si la docencia responde a las demandas de los sectores industriales pertinentes. En tercer lugar, se observa su transparencia, especialmente si existe información sobre sus actividades, si la generación de antecedentes es actualizada y sigue los requisitos establecidos en la legislación pertinente y si existen procesos para el seguimiento del rendimiento académico de los estudiantes que permitan, a su vez, la transferencia entre instituciones. Cuarto, se considera la existencia de información precisa y asequible para estudiantes e interesados del mercado laboral, en particular, si la información es producida y distribuida de manera adecuada dentro y fuera de la institución siguiendo estándares objetivos. En quinto lugar, se determina si los estudiantes están suficientemente informados y protegidos, considerando si ellos tienen acceso a información sobre su futuro mercado laboral y pueden tomar decisiones informadas en el transcurso de sus carreras y si poseen claridad respecto de sus compromisos financieros. Luego, se analiza si los reclamos son registrados por la institución y si ella posee procedimientos para lidiar con ellos de una manera justa, eficiente y efectiva, en particular, si existe una política interna para enfrentar quejas respecto de estudiantes y el personal docente y administrativo, si dicha política incorpora procedimientos de apelación de manera clara y si la respuesta es efectiva y mantiene un regi-

stro sistemático de todas las decisiones. Séptimo, se observa si la institución posee mecanismos adecuados de administración y gobierno; en este sentido se evalúa si acaso las autoridades tienen atribuciones suficientes para adoptar decisiones, si la administración satisface los requisitos de sustentabilidad financiera definidos nacional y territorialmente y si existe información clara a este respecto. Finalmente, se evalúa si la institución coopera con el organismo acreditador y si atiende a la normativa legal, prestando particular atención a si responde a las peticiones del órgano evaluador, si provee información objetiva respecto de sus actividades, si notifica sobre cualquier cambio significativo en la organización, si genera un informe anual para actores políticos y si informa a sus estudiantes y personal administrativo y académico de cualquier cambio relevante (Australian Government, 2018).

En lo que respecta a la acreditación de programas, la descentralización es más acentuada incluso que en el caso de la acreditación institucional, en cuanto es específica según sector de la industria. Las agencias operan de manera independiente, definiendo paquetes de estándares y criterios de calidad diferentes para programas de cada sector. Cada uno de estos paquetes determina competencias y conocimientos que deben ser impartidos (y por tanto evaluados) para que los estudiantes puedan desempeñarse efectivamente en sus lugares de trabajo.

Sin embargo, existen una serie de dimensiones y estándares comunes en estos paquetes. La primera dimensión tiene que ver con dar cuenta de los requerimientos de la fuerza laboral y, en particular, con satisfacer las necesidades de la industria, cumplir con las iniciativas políticas gubernamentales sobre calidad, reflejar los perfiles laborales contemporáneos e incorporar orientaciones adecuadas para responder a desafíos futuros del sector. En segundo lugar, se evalúa la relación entre las instituciones y su entorno, considerando si promueven el reconocimiento nacional e internacional de sus estudios y si sus procesos de transferencia entre estudiantes obedecen a las regulaciones de la acreditación. A continuación, se evalúa si el programa refleja el acuerdo nacional sobre los conocimientos y habilidades requeridos por las industrias del sector, específicamente si son coherentes con dichas definiciones y si facilitan la movilidad laboral de sus egresados. En cuarto lugar, se decide si el programa es suficientemente flexible, lo cual implica ver si satisface la diversidad de las necesidades de estudiantes y empleadores y si apoya el acceso equitativo y la progresión de los alumnos. Quinto, se observa si el programa facilita el reconocimiento de las habilidades y competencias de los estudiantes, considerando si existen mecanismos para la transición entre escuela, educación vocacional y educación superior. Finalmente, se presta atención a si el programa posee mecanismos de coordinación con los sectores industriales para lo cual se determina si sus actividades son informadas de una manera objetiva a los actores relevantes y si sus metodologías de enseñanza son claras (Australian Industry and Skills Committee, 2016).

3.2. Estonia

De acuerdo con la legislación de gobernanza del sistema de ESTP, la organización de la relación entre el sector técnico profesional y el mundo del trabajo es realizada en Estonia esencialmente a nivel del Gobierno, Ministerio de educación y el parlamento. A partir de 1990, el parlamento, mediante la aprobación de los Acuerdos de Asociación y Legislación Nacional (*National Legislation and Partnership Agreements*), incorporó un cuarto actor, los "grupos de trabajos". Estos grupos están conformados por organizaciones empresariales e industriales, así como los principales sindicatos, y son establecidos con el objetivo de generar consensos sobre las mejores estrategias de desarrollo para el sistema de ESTP, incluyendo iniciativas para mejorar el sistema de prácticas profesionales, vincular de manera más estrecha el sistema de aseguramiento de la calidad con el mercado del trabajo, evitar el abandono de estudios y asegurar la progresión desde el sistema de ESTP al mundo laboral, entre otros muchos temas de interés para el gobierno (CEDEFOP, 2017).

Los grupos de trabajo funcionan a nivel nacional y en los distintos condados del país. En el primer nivel, la participación de la Cámara de Comercio (*Eesti Kaubandus-Tööstuskoda*), la Confederación de Empleadores (*Eesti Kaubandus-Tööstuskoda*) y la Confederación de Sindicatos (*Eesti Ametiühingute Keskliit*). Estas organizaciones asesoran al Ministerio de Educación de Estonia de manera permanente. Por su parte, a nivel de condados, los grupos de trabajo reúnen empleadores, empresarios y sindicatos que, en conjunto con las mesas directivas de las instituciones de ESTP, definen cómo fortalecer la relación entre este sector y el mundo del trabajo, formulando los criterios de calidad para el currículo de las instituciones.

En lo que respecta al rol de los representantes del mundo del trabajo, la organización de empleadores participa directamente en los ya mencionados consejos profesionales, definiendo los estándares de calidad para cada ocupación. En este sentido, el gobierno espera que las instituciones de ESTP mantengan relaciones con empleadores, gobiernos locales y organizaciones regionales (MBO Raad, 2014). Empresas y sindicatos participan, por tanto, activamente en las juntas directivas de la ESTP, específicamente, en la gestión de actividades, el aseguramiento de la calidad e incentivar el vínculo de su formación para el mercado laboral (EKKA, 2018a, 2018b).

3.3. Holanda

De acuerdo con la legislación holandesa, en la gobernanza general del sistema de ESTP intervienen el Ministerio de Educación; el Ministerio de Cultura y Ciencia; el Ministerio de Agricultura, Gestión de Recursos y Calidad de Alimentos; el Ministerio de Asuntos Económicos, el Ministerio de Salud y el Ministerio de Salud y Deportes. Las partes interesadas, específicamente empresas y sindicatos, no participan en estas instancias, sino que se espera que fortalezcan sus relaciones directamente junto a las instituciones de la ESTP (Rijksoverheid, 2018).

En particular, los representantes del mundo del trabajo sostienen sus relaciones con la ESTP a través de organizaciones especializadas en desarrollar estándares de formación, los Centros de Conocimiento para la ESTP y la Industria (*Knowledge Centres for TVET and Industry*). Estos centros autónomos desempeñan un papel importante en la configuración de la relación entre ESTP y mercado laboral, ya que actúan como organismos intermediarios entre demandas económicas y la instrucción otorgada por las instituciones educativas. El objetivo de estos órganos es ajustar el currículo del sector de la ESTP y las calificaciones profesionales que éste otorga para que responda de mejor manera a la oferta de empleo.

En esta dirección, el principal ámbito de intervención de la industria es el marco de calificación para el sector. Los representantes de las instituciones de ESTP junto a "social partners" o interlocutores sociales (grupos de interés) trabajan juntos en la definición de un sistema de calificaciones técnico profesionales, la naturaleza de los exámenes, el propósito de las prácticas laborales y cómo asegurar la eficiencia de los programas, entre otras dimensiones, aportando un enfoque con relevancia interregional e intersectorial. De esta manera, los centros de conocimiento, en que la industria participa, asesoran a la Organización de Cooperación para la Educación Profesional, la Formación y el Mercado Laboral (*Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven, SBB*). Esta organización desempeña un rol clave en el objetivo de tener profesionales bien formados para la industria, para lo que centraliza información y toma decisiones sobre cómo deben ser articuladas las metodologías de acreditación, cómo responder a las demandas laborales y cuáles son las expectativas laborales de los distintos mercados del trabajo (CEDEFOP, 2018a).

Por su parte, a nivel provincial y siguiendo el modelo de dialogo horizontal, las instituciones deben incorporar en su gobierno a las distintas partes interesadas, incluyendo empleadores, gobiernos locales y organizaciones regionales (MBO Raad, 2014). De acuerdo con la legislación que rige este sector, "Profesiones en la Ley de Educación" (*Wet op Beroepen in het Onderwijs, BIO*), adoptada en 2006, el propósito de invitar a estas organizaciones a las juntas directivas de las instituciones de este sector es que ellas puedan, en conjunto, elaborar herramientas autónomas de autoevaluación que permitan asegurar la calidad de la formación tomando como referencia las nuevas necesidades del mercado laboral local.

3.4. Portugal

Como se examinó en el Boletín 3, Portugal se caracteriza por poseer un sistema altamente centralizado de aseguramiento de la calidad de la ESTP. La política educativa es coordinada por el Ministerio de Educación, con la participación del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Educación Superior. En particular, el principal órgano responsable de evaluar las actividades de las instituciones de la ESTP y sus programas es la Agencia de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (*Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior, A3ES*), cuyo funcionamiento es definido por el Decreto Ley N° 369/2007.

Esta agencia cumple un rol central en la organización de la relación entre ESTP y mercado laboral. Este órgano coordina distintas mesas técnicas de acreditación donde empresarios y el sector industrial participan bajo la categoría de "social partners". Su rol en esas mesas es de consulta y asesoría, sin ser vinculantes sus opiniones. De esta manera, se espera que los representantes del mundo del trabajo participen en cada una de estas mesas, comunicando los requerimientos del mercado laboral y contribuyendo a perfeccionar el sistema de aseguramiento de la calidad de la ESTP y de sus instituciones (CEDEFOP, 2018b).

Por otra parte, representantes del mundo del trabajo participan también en la Agencia Nacional de Calificación y Educación Vocacional (*National Agency for Qualification and Vocational Education*), encargada de desarrollar y gestionar el sistema de reconocimiento de competencias de la ESTP. En la misma dirección, tienen un rol central en el Instituto de Empleo

y Formación Profesional (*Instituto do Emprego e da Formação Profissional*), cuya función es combatir el desempleo a través del diseño de políticas de empleo en relación con la ESTP, incluida la formulación de recomendaciones para sus programas curriculares, prácticas laborales y contratos de inserción laboral. Finalmente, actores vinculados al mundo del trabajo forman parte también de la mesa de monitoreo de la Dirección General de Educación, instancia creada con el objetivo de asegurar que las metodologías pedagógicas y didácticas de la enseñanza ofrecida en la educación y la ESTP en particular puedan satisfacer las demandas del mercado laboral (Assembleia da República; 2007).



3.5. Canadá

El sistema canadiense es altamente descentralizado, de modo de que cada provincia define el modo de involucramiento con el mundo del trabajo. El principal ámbito de injerencia del Estado en este respecto es el sistema de aseguramiento de calidad y acreditación de instituciones y programas de ESTP (UNESCO-UNEVOC, 2013), en tanto en este país no existe un Ministerio de Educación a nivel nacional. A pesar de lo anterior, el sistema de acreditación refleja, mediante sus criterios, la demanda por vincular estrechamente el mundo del trabajo con las actividades de la ESTP (Council of Ministres of Education, 2007).

En efecto, a nivel nacional, el gobierno central establece que todas las instituciones que imparten educación técnico profesional conformen mesas de consulta, los así llamados Programas de Comités Asesores (*Program Advisory Committees*). Los representantes de los principales sectores industriales participan en estas mesas, planteando sugerencias respecto de modificaciones al currículo de los programas académicos de la ESTP y asegurando que ellos sean capaces de adaptarse a las cambiantes necesidades del mercado laboral. Si bien la naturaleza de estas mesas es consultiva, se espera que las instituciones recojan sus observaciones para mejorar la relación entre formación y mercado.

Una segunda instancia de participación de los representantes del mercado laboral en la ESTP es ofrecida por los Programa Sello Rojo (*Red Seal Program*). Formulados en conjunto con representantes del mercado laboral y las industrias, estos programas de acreditación de las instituciones de educación superior definen estándares comunes para determinar la calidad de la enseñanza de la ESTP. Las instituciones públicas y privadas pueden participar voluntariamente en este programa de acreditación y obtener, en el caso de una evaluación positiva, un indicador de la calidad de su formación y su relevancia laboral.

A su vez, esta relación entre ESTP y mercado laboral depende de las decisiones tomadas a nivel local. En el caso de Columbia Británica, por ejemplo, el Ministerio de Educación Superior, Competencias y Formación trabaja directamente con el sector industrial de modo de tener una política que conecte de manera virtuosa a los jóvenes que entran a la ESTP y el mercado laboral. Además, representantes del mundo del trabajo conforman un grupo asesor para la elaboración de criterios de evaluación de la calidad de la ESTP a través de su participación en la Junta de Evaluación de la Calidad de los Grados (*Degree Quality Assessment Board*). De esta manera, la evaluación de cada programa establece como necesidad que antes se haya consultado a sectores interesados, en particular, industriales.

3.6. Estados Unidos

El sistema de la ESTP de los Estados Unidos posee una estructura descentralizada federalmente. En este sentido, el gobierno federal no tiene una tuición directa de cómo se realiza la educación a nivel local. La responsabilidad de la educación es, en cambio, estadual, con marcos legislativos propios que condicionan el plan de estudios, el contenido específico de los cursos y la participación de representantes del mundo laboral en la ESTP.

La diversidad de este sistema redundante en una variedad de formas en que los estados administran la ESTP. Sin embargo, a nivel general, es posible observar que para la mayoría de las instituciones de ESTP, la relación con el mundo del trabajo es ajustada a las demandas del Departamento de Educación y, en particular, la Oficina de Educación Postsecundaria. Del mismo modo, a nivel federal destaca también la articulación que realiza a nivel central el Departamento de Trabajo por medio de su programa *Job Corps*. Este programa busca que los egresados ESTP se inserten en el mercado laboral mediante la adquisición de las competencias necesarias para la industria (UNESCO-UNEVOC, 2014).

En el caso de California, el principal órgano para la evaluación de la calidad de la ESTP es el Departamento de Educación. Además, representantes del mundo del trabajo participan en la formulación de los estándares de evaluación de la Asociación Occidental de Escuelas y Colleges (*Western Association of Schools and Colleges, WASC*), órgano responsable de la acreditación de la ESTP en este estado. En particular, WASC considera una serie de dimensiones relacionadas con la inserción en el mundo del trabajo, incluyendo la determinación de si los planes de formación responden a los desafíos del mercado laboral o si los programas vinculan sus actividades a sus comunidades cercanas (ASC WASC, 2013).

De la misma manera, la oferta de los distintos programas de ESTP se plantea en directa relación a las necesidades del mundo del trabajo. Tanto en la elaboración de los programas de formación como en la formulación de los indicadores para evaluar la calidad de estos, WASC espera que el sistema de ESTP sea capaz de asegurar la adquisición por parte de sus estudiantes de las habilidades demandadas por las industrias, razón por la cual recoge las opiniones de representantes de distintas industrias. Es preciso considerar, además, que la definición de las variables relevantes en este aspecto está sujeta a continua reformulación, adaptándose a las particularidades de la economía territorial, según la percepción de las de los representantes del mercado laboral (Bohn, Gao & McConville, 2018)

4. El caso chileno

La organización de la relación entre el sector técnico profesional y el mundo del trabajo es realizada en Chile esencialmente a nivel del Ministerio de Educación y su Subsecretaría de Educación Superior con participación de otras agencias como el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Economía. A su vez, organismos como la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO), los Consejos regionales de formación técnico profesional y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) participan en este sistema. Por el lado de las organizaciones, existen agrupaciones de instituciones técnico-profesionales, como Vertebral Chile, así como asociaciones con fuertes vínculos con sectores económicos e industriales, como la Cámara de Comercio, que participan también en el debate de los fines de la ESTP (UNESCO-UNEVOC, 2018b).

Durante los últimos años, el rol del Estado en cuanto a la organización de la relación entre ESTP y mundo laboral ha estado focalizado en la generación de información. La creación de un sistema nacional de aseguramiento de la calidad y la implementación de un sistema de información sobre la empleabilidad de las carreras (Espinoza & González, 2014) apuntaron en esta dirección. Sin embargo, la reforma de la educación superior impulsada durante los gobiernos de Michelle Bachelet (2014 – 2018) y Sebastián Piñera (2018 – 2022) enfatizan la importancia del Estado en afianzar este vínculo. Cuatro objetivos de la reforma actual dan cuenta de esta transformación. En primer lugar, ella busca elevar la articulación entre la ESTP y el sector productivo a través de la implementación del marco de cualificaciones técnico profesional y el desarrollo de un sistema de seguimiento de sus egresados de modo de asegurar la eficacia de su formación. A continuación, se funda un Consejo Nacional Técnico Profesional, creado mediante la Ley de Educación Superior, cuyo propósito es formular una Estrategia Nacional de Formación Técnica Profesional y fortalecer su vínculo con el mercado laboral. En tercer lugar, se potencian los centros de formación técnica estatales, prestando atención a su vinculación y articulación con los sectores productivos de la región en que están ubicados. Finalmente, se incorporan indicadores de calidad para el sector de la ESTP focalizados en evaluar su capacidad de asegurar la futura inserción de sus egresados dentro del mundo laboral (MINEDUC, 2019).

En este nuevo contexto, el rol de representantes del mundo del trabajo en la definición de los lineamientos de la relación entre ESTP y mundo del trabajo tiene lugar en dos planos. Por una parte, ellos forman parte del establecimiento del ya mencionado marco de cualificaciones técnico profesional. En el diseño e institucionalización de esta herramienta para hacer más fluido el tránsito entre educación y trabajo participan organismos del Estado, representantes de la ESTP, agrupaciones de instituciones de educación superior, representantes de establecimientos de educación media técnico-profesional, y representantes y organizaciones del sector productivo como el Consejo Minero, la Cámara Chilena de la Construcción, la Confederación de la Producción y del Comercio, la Sociedad Nacional de Minería, la Sociedad Nacional de Agricultura y la Sociedad de Fomento Fabril, entre otros. A su vez, representantes de organizaciones de trabajadores y empleadores participan en el Consejo Nacional Técnico Profesional con las instituciones de ESTP, personeros de CORFO, SENSE, Chile Valora, la Comisión de Acreditación, el Consejo Nacional de Educación y expertos.

Por otra parte, es preciso observar que las decisiones de estos órganos no tienen carácter vinculante, sino que poseen una orientación principalmente consultiva (Comisión Nacional de Productividad, 2018). En este contexto, cada institución genera análisis propios respecto a la relación de sus egresados con el mercado laboral y las medidas que pueden generar para afianzar este vínculo. Generalmente, estos estudios son realizados en función de los planes de desarrollo institucional, de modo que cada organización de la ESTP define de qué manera su formación se vincula con las necesidades de las empresas y qué rol tienen los representantes del mundo del trabajo en la definición de sus estrategias de desarrollo.



5. Conclusión

El examen comparado muestra que existen múltiples maneras de organizar la relación entre ESTP y mercado laboral y de incorporar la perspectiva de los empleadores en la definición de los lineamientos de la formación otorgada por este sector. En efecto, existen sistemas en que la toma de decisiones respecto del vínculo de la ESTP con el mundo del trabajo depende de las propias instituciones de educación superior y sus planes de desarrollo, como en Canadá y Estados Unidos; otros en que esta responsabilidad es asignada a agrupaciones intermedias, como en Australia y Holanda; y aún otros en que el Estado desempeña una función central asegurando que la formación profesional adquirida en la ESTP sea coherente con las demandas del mercado laboral, como en Estonia y Portugal.

Por otra parte, en lo que respecta a la participación de representantes del mundo laboral existen sistemas en que, si bien el punto de vista de estos actores es considerado, no resulta de manera necesaria en la modificación de sus programas curriculares, como es el caso de Estonia y Estados Unidos. En contraste, otros sistemas – como Australia, Holanda, Portugal y Canadá – asignan un rol fundamental a la inclusión de empleadores y representantes de industrias, estando dicha participación asegurada por la legislación o directamente dentro de los criterios y dimensiones de evaluación de los sistemas de aseguramiento de la calidad.



En comparación, la relación entre formación profesional y mercado laboral en el actual sistema chileno de ESTP se caracteriza por ser coordinada de manera centralizada, especialmente después de la implementación del marco de cualificaciones técnico profesional, el desarrollo de un sistema de seguimiento de los egresados y la fundación de un Consejo Nacional Técnico profesional. A su vez, el rol de los representantes del mercado laboral es más bien consultivo respecto de estas definiciones, quedando al arbitrio de cada institución cómo y en qué medida ella se vincula con las demandas laborales (Tabla 1).

Tabla 1: Resumen de la relación entre ESTP y mercado laboral y el rol de representantes del mundo laboral en distintos sistemas de ESTP

	Australia	Estonia	Holanda	Portugal
Relación entre ESTP y mercado laboral	Organizaciones intermedias	Coordinación centralizada	Organizaciones intermedias	Coordinación centralizada
Rol de representantes del mundo laboral	Rol asesor	Rol consultivo	Rol asesor	Rol asesor

	Canadá	Estados Unidos	Chile
Relación entre ESTP y mercado laboral	Autonomía institucional	Autonomía institucional	Coordinación centralizada
Rol de representantes del mundo laboral	Rol asesor	Rol consultivo	Rol consultivo

Considerado lo anterior, es preciso preguntar: ¿Qué puede aprender el sector de la ESTP de estas experiencias comparadas para fortalecer su vínculo con el mundo del trabajo?

A nuestro juicio, dos puntos son centrales en este sentido. Por una parte, la evidencia comparada muestra que en los sistemas en que la relación entre mercado laboral y ESTP es regulada por el Estado u organizaciones intermedias, el sistema de acreditación tiene una importancia notable, siendo este órgano el encargado de fortalecer dicho vínculo mediante la operacionalización de sus criterios de evaluación de instituciones y programas. En esta dirección, las organizaciones intermedias especializadas en desarrollar estándares de formación en Australia y los “grupos de trabajo” integrados con miembros del sector educacional, industrial y gubernamental en Estonia ofrecen posibles alternativas de desarrollo relevantes para el futuro del sistema chileno de aseguramiento de la calidad.

Por otra, es preciso avanzar hacia una participación asesora de los representantes del mercado laboral. En este sentido, el examen de la experiencia comparada muestra que en los países con ESTP más avanzados los sectores industriales y comerciales juegan un rol esencial en el diseño de planes de formación, facilitando de esta manera una respuesta rápida a los cambios en el mercado laboral. Interesantemente, esto ocurre tanto en sistemas en que la relación entre formación y mercado laboral está asegurada por el Estado (Portugal), por organizaciones intermedias (Holanda) o por las instituciones de educación superior (Canadá). El reciente tránsito hacia una mayor regulación estatal del sistema técnico profesional chileno puede aprender de estas experiencias de integrar a los representantes del mercado laboral en el proceso de toma de decisiones, evitando tanto abandonar a las instituciones a su ciega evolución como sobrecargarlas con mayor burocracia.



6. Referencias

- AACS WASC (2013). *Postsecondary Accreditation Manual. Accrediting Commission For Schools*. San Diego, California: Western Association Of Schools And Colleges.
- Assembleia da República (2007). *Lei 38, Aprova o regime jurídico da avaliação do ensino superior*. Lisboa, Portugal: Diário da República.
- Bohn, S., Gao, N., & McConville, S. (2018). *Just the Facts: Career Technical Education in California*. California. PPIC, Career Technical Education in Health.
- CEDEFOP (2017). *Vocational education and training in Estonia: Short description*. Luxembourg: Publications Office.
- CEDEFOP (2018a). *Vocational education and training in Europe: Netherlands*. CEDEFOP: European Centre for the Development of Vocational Training.
- CEDEFOP (2018b). *Vocational education and training in Europe: Portugal*. CEDEFOP: European Centre for the Development of Vocational Training.
- Comisión Nacional de Productividad (2018). *Formación de Competencias para el Trabajo en Chile*. Santiago, Chile: Comisión Nacional de Productividad.
- Council of Ministers of Education (2007). *Education in Canada*. Toronto, Canada: Council of Ministers of Education.
- Dougherty, S. M., & Lombardi, A. R. (2016). From Vocational Education to Career Readiness: The Ongoing Work of Linking Education and the Labor Market. *Review of Research in Education*, 40(1), 326–355.
- EKKA (2018a). *Institutional Accreditation*. Tallin, Estonia: Estonian Quality Agency for Higher and Vocational Education.
- EKKA (2018b). *Quality Assessment of Study Programme Groups in the First and Second Cycles of Higher Education*. Tallin, Estonia: Estonian Quality Agency for Higher and Vocational Education.
- MBO Raad (2014). *Branchecode Goed Bestuur Mbo*. Worden, The Netherlands: MBO Raad.

- McGrath, S., Mulder, M., Papier, J., & Suart, R. (2019). *Handbook of Vocational Education and Training. Developments in the Changing World of Work*. Nueva York: Springer International Publishing.
- Ministerio de Educación (2019). *Educación Superior TP*. Santiago, Chile: Ministerio de Educación.
- OECD (2016). *Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills*. Paris, France: OECD Publishing.
- Pilz, M. (2017). *Vocational Education and Training in Times of Economic Crisis. Lessons from Around the World*. Nueva York: Springer International Publishing.
- Rijksoverheid (2018). *Kwaliteit mbo-opleidingen*. Amsterdam, Neetherland: Rijksoverheid.
- UNESCO-UNEVOC (2013). *World TVET Database Canada*. Paris: UNESCO-UNEVOC International Centre for Technical and Vocational Education and Training.
- UNESCO-UNEVOC (2014). *World TVET Database United States of America*. Paris: UNESCO-UNEVOC International Centre for Technical and Vocational Education and Training.
- UNESCO-UNEVOC (2018a). *World TVET Database Australia*. Paris: UNESCO-UNEVOC International Centre for Technical and Vocational Education and Training.
- UNESCO-UNEVOC (2018b). *World TVET Database Chile*. Santiago: UNESCO-UNEVOC International Centre for Technical and Vocational Education and Training.



Cátedra
Políticas Comparadas
de Educación Superior

Consejo de Institutos
Profesionales y Centros
de Formación Técnica
Acreditados
EDUCACIÓN SUPERIOR



VERTEBRAL

*Las opiniones expresadas en este documento son de exclusiva responsabilidad del grupo de trabajo Vertebral - CPCE, compuesto por José Joaquín Brunner, Julio Labraña y Javier Alvarez, y no comprometen a la Universidad Diego Portales o al Consejo de Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica Acreditados Vertebral.