

PERTINENCIA Y COORDINACIÓN ENTRE OFERTA FORMATIVA, DEMANDAS DEL MERCADO LABORAL EN CHILE Y CALIDAD DEL EMPLEO.

Equipo PROA Consulting
08 de Agosto de 2024

¿Está la educación superior chilena formando a los técnicos y profesionales que el mundo del trabajo requiere? ¿Se están considerando variables de calidad del empleo en las decisiones de oferta académica a nivel público y privado? Estudios recientes de PROA Consulting (proaconsulting.cl) han revelado preocupantes brechas: creciente informalidad laboral asociada a ciertas profesiones, riesgo de sustitución por dominio tecnológico, y alta rotación laboral en recién egresados por falta de habilidades socioemocionales. Estas tendencias están generando altos costos individuales, organizacionales y para el país. ¿Qué implicancias tienen estos hallazgos y cómo debiéramos abordarlos?

Combinando análisis cuantitativos de grandes volúmenes de datos laborales y educacionales con análisis cualitativos para contextualizar los hallazgos a nivel sectorial y territorial, hemos identificado algunos ámbitos ocupacionales que requieren atención prioritaria y coordinación por parte de tomadores de decisión en política pública, gestores educacionales y líderes empresariales.

Riesgo de Sub Área/ Carrera

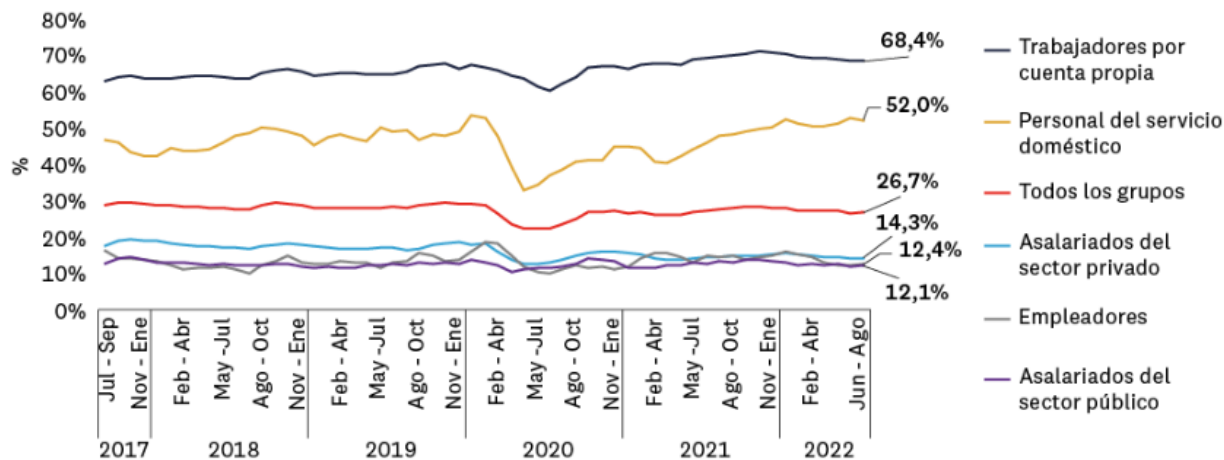


Elaboración propia de PROA Consulting. Nota: Escala de riesgo entre 0 (mínimo riesgo) y 3 (máximo riesgo) sobre la demanda futura de carreras, en base a proyecciones. El promedio nacional se sitúa en torno al valor 2.1, siendo el promedio más alto por área de conocimiento el encontrado para Arte y Arquitectura, área que agrupa entre otros a carreras de Diseño, Comunicaciones y Audiovisual.

CRECIENTE INFORMALIDAD LABORAL EN CIERTAS PROFESIONES

Un hallazgo alarmante es la tendencia al alza en las tasas de informalidad laboral para egresados de ciertas carreras y sectores. Profesiones de ámbitos como diseño, comunicaciones y turismo, entre otros, están viendo un crecimiento acelerado de titulados/as que se insertan en el mundo del trabajo sin vínculo contractual, sin acceso a protección social, en ocasiones con condiciones de precariedad laboral y en todos los casos con altos grados de inestabilidad de ingresos.

Tasa de ocupación informal según categoría de empleo
(jul-sept 2017 – jun-ago. 2022; % de cada categoría de empleo)

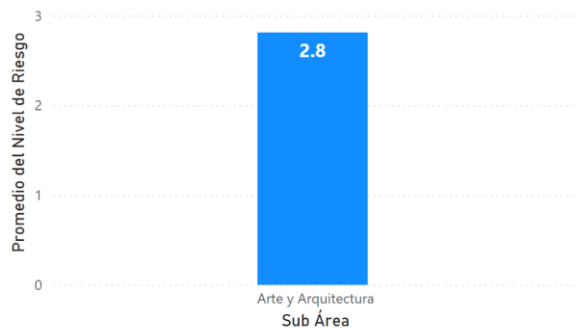


Fuente: Ministerio de Hacienda en base a ENE (INE). Notas: La figura presenta la tasa de ocupación informal según categoría de empleo reportada trimestralmente por el INE desde el trimestre móvil julio-septiembre de 2017 hasta el correspondiente a junio-agosto de 2022.

Si bien en algunos casos esto puede reflejar decisiones voluntarias de emprendimiento, en muchos otros la informalidad aparece como modalidad predominante de ciertas industrias o como única alternativa laboral ante las complejidades para encontrar empleos asalariados de calidad, incluso para universitarios, profesionales y técnicos que cuentan con las competencias requeridas en los puestos de trabajo. Ante esta situación cabe preguntarse si corresponde ofertar estas carreras de educación superior considerando que es una alternativa que implica una alta inversión, ya sea para la persona como para el Estado, o si debiera potenciarse como oferta de capacitación y formación continua para cubrir las demandas de empleo, producción e innovación de los respectivos sectores. ¿Es para este tipo de empleo que debemos ofrecer carreras técnicas y profesionales en educación superior?

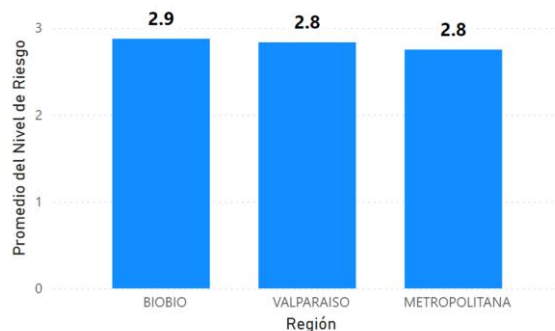
Riesgo Promedio Nacional por Sub Área

Sub Área ● Arte y Arquitectura



Riesgo Promedio Regional por Sub Área

Sub Área ● Arte y Arquitectura



Elaboración propia de PROA Consulting. El gráfico a la izquierda muestra el nivel de riesgo en el área de conocimiento de Arte y Arquitectura para las 3 regiones más pobladas del país. A la derecha, se presenta el promedio nacional del mismo área de conocimiento.

Esta creciente informalización representa para el país y sus sectores económicos un desafío de dinamismo productivo y de mejoramiento de sus sistemas de información. Destaca en esta línea el reciente lanzamiento de la plataforma SABE de SENCE enfocada en la identificación de demandas actuales de empleo, la cual debe ser complementada con esfuerzos prospectivos que señalen trayectorias formativas laborales de futuro. Asimismo, es un desafío para las instituciones de educación superior, profundizar la trazabilidad de información sobre sus titulados, tanto en alcance como en profundidad y, repensar la oferta formativa desde una perspectiva de calidad del empleo, así como de las trayectorias laborales que buscan las y los estudiantes.

RIESGO DE SUSTITUCIÓN

Otro hallazgo relevante es la constatación del espacio de oportunidades laborales que se abre a propósito de la transformación digital, que tiene como contrapunto las brechas en habilidades digitales y dominio de tecnologías de especialidad por parte de egresados/as de distintas profesiones. Esto está generando altos costos de inducción y capacitación de postulantes o seleccionados/as, así como procesos de contratación frustrados de titulados de educación superior, frente a lo cual, especialmente en carreras donde estos dominios son clave en la cadena de valor, un porcentaje creciente de vacantes se están abriendo a personas que aunque no cuenten con un título técnico, profesional o universitario, si demuestran el conocimiento y las habilidades requeridas para el cargo.

Las causas de este déficit de la educación terciaria son diversas, partiendo por una lenta actualización de recursos de aprendizaje y equipamientos tecnológicos en las instituciones de educativas, que no logran adaptarse con la velocidad requerida a los avances en estas materias aun cuando su acceso sea liberado o de bajo costo. A esto se suma la desactualización de parte del cuerpo docente sobre las implicancias de las nuevas tecnologías para los distintos campos ocupacionales, lo cual se ve acentuado por la falta de coordinación y vinculación entre empresas e instituciones formativas. Esto dificulta la retroalimentación sobre las tecnologías priorizadas por la industria y limita los espacios de aprendizaje práctico donde los estudiantes puedan desarrollar estas habilidades en entornos aplicados. La experiencia internacional demuestra que la exposición temprana de las y los estudiantes a contextos laborales reales, complementando con ejercitación simulada en contextos educativos, es el camino indicado para mejorar el compromiso y satisfacción de las y los titulados con su carrera, así como su productividad y la de la empresa o institución que le emplea.

ALTA ROTACIÓN EN PRIMEROS EMPLEOS POR FALTA DE HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES

Una tercera tendencia preocupante es la alta rotación laboral que exhiben las y los jóvenes en sus primeros empleos post-egreso de la educación superior. Cerca de un 30% de quienes recién se han titulado cambia de trabajo en el primer año, generando altos costos para las empresas en procesos de reclutamiento, inducción y capacitación que no logran recuperarse.

Al indagar en las causas de este fenómeno, se identifica una brecha significativa en las habilidades socioemocionales de las y los egresados, que les dificulta adaptarse y perseverar ante los desafíos iniciales de la vida laboral. Capacidades como adaptabilidad, resolución de problemas, comunicación e iniciativa aparecen altamente valoradas por los empleadores, pero insuficientemente desarrolladas en los jóvenes profesionales. Más que carencias en conocimientos técnicos, se evidencia un déficit en

el manejo emocional para enfrentar la incertidumbre y frustración propias de la inserción al mundo del trabajo, situación que se ha visto agravada por los efectos de la pandemia.

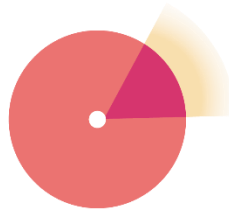
Esta realidad invita a repensar los modelos formativos. Si bien las instituciones educativas han invertido en fortalecer las habilidades transversales, los resultados parecen limitados sobre todo considerando la brecha arrastrada de la educación escolar y el contexto social en el que nos estamos desarrollando. Ciertamente es momento de cambios más profundos, largamente analizados mas no concretados, como transitar hacia una formación de pregrado más genérica, con énfasis en las bases científico humanistas y tecnológicas, dejando la sobre especialización para la continuidad de estudios. Esto toma más sentido que nunca al revisar las tasas de actualización de conocimiento, las tasas de envejecimiento de nuestra población y las advertencias de la literatura especializada que ya habla de 8 o 9 reconversiones laborales que deberán realizar las nuevas generaciones a lo largo de sus trayectorias formativo laborales en un futuro no tan lejano.

CONCLUSIÓN

Los desafíos de pertinencia identificados son una alarma sobre la urgencia de realinear la formación a las demandas de un mundo del trabajo en acelerada transformación y de las trayectorias de vida formativo laboral que queremos para nuestro país. Desatender estas brechas sólo agudizará los costos individuales, organizacionales y sociales.

Es clave impulsar una agenda coordinada de acción que involucre a todo el ecosistema de educación superior, junto con actores del mundo productivo y la política pública. Aspectos críticos deben ser el fortalecimiento de la formación continua, la incorporación de habilidades transversales y tecnológicas, el desarrollo de capacidades docentes y el fomento de modelos de formación colaborativos.

Solo así avanzaremos hacia una mayor sincronía entre educación y trabajo, sentando bases sólidas para la competitividad, equidad y desarrollo sostenible que Chile necesita.



Hablemos: contacto@proaconsulting.cl | proaconsulting.cl