



Estudio
Regional
Ñuble



Desajustes entre
Educación y Trabajo



Empleabilidad e
inserción laboral
de jóvenes
técnicos del sector
comercio en Ñuble.



Noviembre 2024





ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. METODOLOGÍA	3
3. OBJETIVOS.....	4
4. EDUCACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL DE NIVEL MEDIO Y SUPERIOR DE LA REGIÓN DE ÑUBLE EN EL SECTOR COMERCIO	5
5. RESULTADOS	6
5.1 FACTORES QUE INFLUYEN EN LA INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES QUE HAN COMPLETADO PROGRAMAS DE EDUCACIÓN TÉCNICO-PROFESIONAL	6
5.2 MECANISMOS FORMALES E INFORMALES DE VINCULACIÓN QUE LLEVAN A CABO LAS INSTITUCIONES FORMATIVAS SOBRE EL SEGUIMIENTO DE LOS EGRESADOS.	17
5.3 INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES EN EL SECTOR COMERCIO: ATRIBUTOS, COMPETENCIAS Y EXPERIENCIAS DE CONTRATACIÓN SEGÚN GREMIOS.	19
6. CONCLUSIONES	23
7. BIBLIOGRAFÍA	24



1. Introducción

El presente informe aborda los resultados del Estudio Regional denominado: “Empleabilidad e inserción laboral de jóvenes egresados de la educación técnico profesional de carreras asociadas al sector comercio en la región de Ñuble” donde el objetivo principal es dilucidar los desafíos que enfrentan los jóvenes de la región al buscar empleo en el sector comercio, enfocándose en las brechas de habilidades y competencias técnicas requeridas para la inserción laboral. En base a lo anterior, se busca indagar en aquellos aspectos relevantes para potenciar las posibilidades de una inserción laboral exitosa, entendida en este estudio como el proceso mediante el cual las personas tituladas de la educación técnico-profesional (de nivel medio y superior) logran obtener puestos de trabajo que no solo ofrecen buenas condiciones laborales, como salarios adecuados y estabilidad, sino que también se ajustan a la formación académica adquirida (Baquero & Ruesga, 2019). Sumando a lo anterior, una conceptualización de las características empleables en jóvenes, que se entienden en este estudio como aquella personalidad que facilita la creación de relaciones laborales positivas con jefes, compañeros de trabajo y el público en general. Esto incluye una combinación de hábitos de trabajo, actitudes y habilidades interpersonales que favorecen su integración y desempeño en el entorno laboral (Martínez, 1970).

Este estudio regional corresponde a una investigación de tipo cualitativa que incluye entrevistas a docentes, directores y representantes de gremios del sector del comercio. Estas consultas proporcionan información valiosa sobre las necesidades y desafíos percibidos por las personas directamente involucrados en la formación y educación de jóvenes y de aquellas vinculadas al mercado laboral del sector comercio.

En las secciones siguientes se presentan la metodología, los objetivos, resultados categorizados, al igual que las conclusiones y recomendaciones de esta investigación.

2. Metodología

El estudio se llevó a cabo siguiendo un enfoque cualitativo para explorar la inserción laboral de jóvenes egresados de la educación técnico-profesional de nivel medio y superior en el sector comercio de la región de Ñuble. A través de entrevistas semiestructuradas realizadas a docentes, directores y representantes gremiales, se logró identificar las brechas de habilidades y competencias necesarias para una inserción laboral exitosa, la cual fue definida no solo por las condiciones laborales adecuadas, sino también por la alineación entre la formación académica recibida y los puestos de trabajo obtenidos.

El diseño metodológico se basó en la investigación cualitativa, lo que permitió analizar las construcciones conceptuales y las visiones subjetivas de las personas informantes (Kvale, 2011). En este contexto, el conocimiento generado fue entendido como un producto social mediado por la interacción de los sujetos, quienes percibieron y construyeron su realidad laboral y educativa (VV.AA, 2023).



La muestra estuvo compuesta por informantes clave que incluyeron:

- Docentes y directores de colegios y liceos de educación media técnico profesional y/o instituciones de educación técnico superior con carreras vinculadas al sector comercio.
- Representantes gremiales del sector comercio de la región de Ñuble.

Estos representantes aportaron información relevante sobre los desafíos y necesidades relacionadas con la formación e inserción laboral de las y los egresados, incluyendo los mecanismos de vinculación formal con el mundo laboral y el seguimiento que realizaron con sus titulados y tituladas.

El objetivo de esta metodología fue profundizar en las percepciones sobre las habilidades y competencias que el sector comercio consideró esenciales para una inserción laboral exitosa.

El análisis de la información se realizó con base a las transcripciones y grabaciones que se recolectaron durante el levantamiento. La técnica de análisis de información fue por medio de la condensación de significados, la cual resultó compatible con la técnica de producción de datos.

La condensación de significados es una técnica descrita por Kvale (2011), en la cual se identifican unidades de significado natural. En palabras más sencillas, es una técnica que sirve para analizar entrevistas o textos en investigaciones cualitativas donde se toman las ideas principales o significados que expresan las personas y se resumen en palabras más sencillas y cortas. El proceso implica resumir la información, encontrando y destacando las partes esenciales o los puntos clave sin perder el sentido original de lo que se dijo. Por ejemplo, si un informante se expresa ampliamente sobre una experiencia, quien analiza el texto busca identificar los temas o sentimientos principales en sus palabras, y luego los resume en una versión más compacta y clara. Para esto, el primer paso fue leer la entrevista en su totalidad. Posteriormente, se comenzó con establecer las unidades, para luego formular de la manera más detallada posible estas últimas y organizarlas de acuerdo con temáticas desde el punto de vista en que la unidad de investigación las comprende.

3. Objetivos

Objetivo general:

Indagar acerca de la empleabilidad y la inserción de jóvenes egresados de la Educación Técnico Profesional (ETP) de nivel medio y superior de la región de Ñuble en el sector comercio.

Objetivos específicos

- Caracterizar la Educación Técnica Profesional de nivel medio y superior de la región de Ñuble en el sector Comercio.
- Explorar acerca de los factores que influyen en la inserción laboral de jóvenes que han completado programas de Educación Técnica Profesional.



- Caracterizar los mecanismos formales e informales de vinculación que llevan a cabo las instituciones formativas sobre el seguimiento de egresados.
- Identificar atributos, habilidades y competencias socioemocionales y técnicas que permiten una inserción laboral exitosa de egresados de Educación Técnica Profesional.

4. Educación Técnica Profesional de nivel medio y superior de la región de Ñuble en el sector Comercio

En primera instancia, la educación media en Ñuble está compuesta por un orden de 109 liceos de los cuales 44 de ellos imparten la modalidad de técnico profesional que ofrecen una formación especializada en áreas claves para el desarrollo de competencias laborales básicas. Estas instituciones tienen como objetivo facilitar la rápida inserción laboral de los jóvenes y ofrecerles una base para continuar sus estudios en el ámbito técnico o profesional.

Dentro de sus características principales destacan la variedad de especialidades ofrecidas en los liceos técnico-profesionales de Ñuble, que incluyen áreas como Administración, Mecánica, Electrónica, Electricidad, Gastronomía y Agricultura. Estas áreas están alineadas con las necesidades de los sectores productivos de la región, en particular el comercio y la agricultura, que representan gran parte de la actividad económica local. La diversidad de especialidades permite que los estudiantes se preparen en competencias específicas para los sectores con mayor demanda laboral en la región. Otra característica son las prácticas profesionales ya que, permiten a las y los estudiantes aplicar los conocimientos adquiridos en un entorno laboral real, donde se familiarizan con los estándares y exigencias del mercado.

Por otro lado, a nivel superior, la ETP en Ñuble se ofrece principalmente en Institutos Profesionales (IP) y Centros de Formación Técnica (CFT). Estas instituciones se enfocan en la formación de técnicos y profesionales capacitados para cubrir las necesidades específicas del mercado laboral de la región, adaptándose a las características productivas de Ñuble. Las carreras están orientadas a satisfacer la demanda en sectores claves, como el comercio, que impulsa el crecimiento económico local.

Principalmente la oferta académica (de los IP y CFT) incluye carreras en áreas como Administración de Empresas, Contabilidad y Gestión Comercial, así como en especialidades industriales y tecnológicas. Esta diversidad refleja el compromiso de los IP y CFT de Ñuble con el desarrollo regional y con la mejora de la empleabilidad de los egresados. Además, la formación técnica de nivel superior suele tener una duración de entre 2 a 3 años, lo que permite una rápida inserción de las y los egresados en el mercado laboral. Estos programas intensivos están diseñados para dotar a las y los estudiantes de una formación práctica y específica. Así, tanto los IP como los CFT en la región mantienen convenios de colaboración con empresas locales, permitiendo a sus estudiantes realizar prácticas y trabajos colaborativos. Además, se implementan programas de formación dual, que combinan el aprendizaje teórico en las aulas con prácticas laborales en el sector empresarial, lo que enriquece la experiencia formativa y contribuye a la inserción laboral de sus egresados.

La infraestructura de la educación TP en Ñuble ha experimentado un proceso de fortalecimiento en los últimos años. Actualmente, existen 16 colegios y liceos que imparten carreras técnicas de nivel medio asociadas al sector comercio y servicios, ubicados 7 de ellos



en la provincia de Diguillín, 5 en la provincia de Itata y 4 en la provincia de Punilla contribuyendo también al desarrollo de otras áreas clave como gastronomía y turismo. En el nivel superior, 7 IP y CFT ofrecen carreras orientadas a la formación en comercio de un total de 8 instituciones de educación superior, facilitando la inserción laboral en una región en crecimiento económico, sin embargo todos los centros educativos están emplazados en la provincia de Diguillín, específicamente en una comuna, la capital regional Chillán. Aun así, la formación práctica intensiva que ofrecen estos programas permite que sus egresados se integren con éxito en sectores como ventas, administración y contabilidad. Este contexto se refuerza con una actualización curricular en los programas TP de la región, en sintonía con el objetivo nacional de adaptar la educación a las particularidades regionales y priorizando especialidades en sintonía con las demandas locales de desarrollo.

5. Resultados

5.1 Factores que influyen en la inserción laboral de jóvenes que han completado programas de Educación Técnico-Profesional

5.1.1 Factores personales

a) Competencias de Empleabilidad

La categoría de competencias de empleabilidad emerge como uno de los pilares fundamentales para ambos niveles de educación técnica profesional (media y superior), aunque el enfoque y el grado de especialización de estas competencias varían notablemente entre los liceos técnico-profesionales y los institutos de educación técnica superior. Ambos reconocen la importancia de las competencias técnicas y socioemocionales, también conocidas como habilidades blandas, pero difieren en el énfasis y profundidad de estas competencias.

En los liceos técnico-profesionales, el discurso destaca las competencias socioemocionales como cualidades indispensables para el éxito en el ámbito laboral. Las y los docentes resaltan la relevancia de habilidades como la responsabilidad, puntualidad, honestidad y confidencialidad, entendiendo que estos valores básicos son necesarios en un contexto donde muchos estudiantes provienen de entornos con altos índices de vulnerabilidad y requieren un reforzamiento de estas competencias para adaptarse a las exigencias del mundo laboral. Además, las competencias técnicas se abordan desde una perspectiva básica y en función de herramientas accesibles, como el uso de programas de software iniciales (Excel y sistemas de contabilidad básicos) y la adquisición de competencias generales que les permitan insertarse laboralmente de manera temprana. En el contexto de los liceos, el discurso revela una intención de preparar a las y los estudiantes para acceder a puestos de trabajo de entrada, en los cuales puedan, gracias a su disposición y actitud, adquirir y consolidar competencias técnicas más avanzadas en la práctica diaria.

“...con tanto tiempo que yo llevo trabajando, yo me he dado cuenta que si bien es importante el conocimiento técnico, las habilidades blandas la parte social, socio emocional es mucho más importante, ya de repente el chiquillo, no llega tan bien preparado a su fuente laboral, pero si tiene el ánimo, tiene la disposición, tiene las ganas de aprender, es responsable y es dedicado, ese chico va a quedar igual trabajando...” Entrevista 1



“...los empresarios hacen alusión a ciertas competencias técnicas sobre todo en el uso de software, por ejemplo, SAP ...pero más que nada eso, siempre lo técnico, apunta más hacia lo digital... porque se entiende que cada empresa tiene sus propios procedimientos, administrativos o su sistema o política de calidad que puede haber variación entre una y otra, pero al final hay un patrón común en lo operativo, administrativo de una empresa...” Entrevista 3

“... de las habilidades blandas, la responsabilidad, cierto, el hecho de poder empezar una tarea y terminarla, no dejarla tirada, o sea, porque si esta generación, tiene ese tema de la frustración que dejan las cosas tiradas, eso es importante en un trabajo que se puedan terminar las tareas y sean con responsabilidad, el que se lleve bien el equipo trabajo es importante...” Entrevista 7

Las instituciones técnicas superiores y centro de formación técnica (CFT), en cambio, abordan las competencias de empleabilidad desde una perspectiva más integral y avanzada, buscando formar estudiantes que ya posean una base sólida de habilidades blandas y técnicas. En cuanto a las competencias técnicas, el discurso enfatiza la formación en herramientas específicas y especializadas, como softwares de gestión empresarial (ERP), contabilidad avanzada y herramientas analíticas (Power BI, SQL). Además, estas instituciones consideran importantes las certificaciones en seguridad laboral y otras credenciales que aumentan la competitividad de sus egresados en un mercado laboral que demanda cada vez más habilidades digitales. Respecto a las competencias socioemocionales, el discurso de los institutos y CFT subraya aspectos como la adaptabilidad, la autorregulación, el compromiso y la proactividad, habilidades que permiten al estudiante integrarse a entornos de trabajo más complejos y competitivos. Se observa también una valorización de la inteligencia emocional y la capacidad de comunicación efectiva, necesarias para interactuar en entornos corporativos y de servicio al cliente.

“... acá nosotros a los estudiantes tratamos siempre de fundamentarle mucho lo que es la inteligencia emocional, para su logro de objetivos, la autoestima que ellos tienen también, o sea que ellos sean capaces de valorarse, acá nosotros nos encontramos con estudiantes que vienen como de situaciones con mucha vulnerabilidad, por tanto estudia se transforman su única herramienta para poder salir de los índices cierto de vulnerabilidad, pobreza, etcétera, ya también la empatía, yo le digo que no se olviden que administración es una ciencia social, por lo tanto, ustedes están muy involucrados en el medio ...” Entrevista 12

“... la herramienta tecnológica como un todo, más allá de eso, las ERP, los Power BI, los SQL de Excel y todas esas cosas que hoy día son tan importantes, las herramientas de Inteligencia artificial significan una ventaja ...” Entrevista 13

El punto de encuentro entre los liceos técnico-profesionales y las instituciones técnicas superiores es la relevancia de las competencias técnicas y blandas, pero con matices significativos. En los liceos, el enfoque está en las habilidades socioemocionales y en competencias técnicas introductorias, considerando que el perfil de los estudiantes y sus contextos socioeconómicos requieren esta base para una inserción laboral temprana. Las instituciones superiores, por otro lado, buscan formar un perfil más especializado y completo, capaz de adaptarse a roles laborales que exigen mayor autonomía, dominio técnico y



capacidad para manejar responsabilidades de alto nivel. Esto demuestra una complementariedad en las trayectorias formativas, donde los liceos proveen una preparación inicial y las instituciones superiores se encargan de perfeccionar y profundizar el perfil técnico-profesional.

b) Personalidades de los Estudiantes Empleables

La formación de personalidades adecuadas para el mundo laboral es otro eje central tanto en los liceos como en las instituciones de educación técnica superior. Ambos tipos de instituciones reconocen que las personalidades empleables necesitan un conjunto de actitudes y rasgos de carácter que faciliten la inserción laboral y la integración en un equipo de trabajo.

Los liceos técnico-profesionales destacan la importancia de moldear personalidades orientadas al servicio, con un fuerte compromiso con la comunidad y una actitud de respeto y responsabilidad. Los docentes enfatizan la empatía, la capacidad de trabajo en equipo y la disposición al aprendizaje como cualidades cruciales para sus estudiantes. Existe una clara intención de formar estudiantes que se adapten a los valores y necesidades del entorno laboral, entendiendo que, para muchos de ellos, estas características pueden no haber sido desarrolladas en sus entornos familiares. También se destaca que los estudiantes que exhiben personalidades responsables, con un enfoque en la comunidad y una actitud colaborativa, tienen mejores oportunidades de inserción laboral en los primeros empleos.

“Demuestran perseverancia, la proactividad. Yo creo que el dominio también técnico, pero sobre todo yo creo que va por la habilidad blanda, es como la persona se desenvuelve, sí lo replican. Nosotros vemos, por ejemplo, tenemos algunos estudiantes destacados del área TP, que ellos se becan, tenemos buenas becas en el colegio que van asociadas a perfeccionamientos, certificaciones donde se eligen a un grupo de estudiantes...” Entrevista 5

Las instituciones de nivel superior, al trabajar con estudiantes de mayor edad y madurez, se centran en desarrollar personalidades que incluyan rasgos de liderazgo, iniciativa y autoconfianza. El discurso de estas instituciones resalta la importancia de formar personas proactivas, resilientes, autónomas y con habilidades de comunicación asertiva. Estas cualidades, según el discurso, son necesarias para desempeñarse en roles laborales que demandan una mayor autonomía y capacidad de toma de decisiones. En el contexto de los institutos y CFT, se espera que el estudiante asuma un rol de protagonista en su aprendizaje y desarrollo, lo cual se refleja en una personalidad que sea capaz de integrar conocimientos de manera crítica y aplicar soluciones en contextos laborales complejos.

“... sí hay gente que aparte tiene la capacidad también de comprometerse, de demostrar, de preguntar, una de las cosas que siempre se nota es cuando preguntan. pero lo que a mi más me reconforta es ver muchas veces estudiantes que durante el paso por la institución tuvieron un comportamiento digámoslo plano, o sea que no destacaban muchas veces, le iba bien, pero tampoco eran grandes lumbreras y después los vemos trabajando en buenos puestos, en grandes compañías o en cargos importantes y eso es netamente por la capacidad que hayan tenido de reinventarse también de ser líderes y demostrar habilidad para comunicarse ...” Entrevista 14



En ambos contextos, el desarrollo de personalidades empleables es fundamental, pero el enfoque varía en función del perfil del estudiante. Los liceos técnico-profesionales promueven personalidades orientadas a la colaboración, con una base sólida en valores como la responsabilidad y el respeto, mientras que los institutos superiores impulsan el desarrollo de estudiantes con rasgos de independencia, liderazgo y proactividad. Este contraste responde a las distintas etapas de desarrollo en las que se encuentran los estudiantes, y demuestra cómo ambas instituciones buscan cubrir las necesidades de formación para perfiles laborales diferenciados y complementarios.

c) Características Demográficas o Particulares de los Estudiantes

Las características demográficas y particulares de los estudiantes presentan diferencias significativas entre los liceos y las instituciones superiores, influyendo en el tipo de formación que cada una ofrece.

En los liceos, el discurso refleja que la mayoría de los estudiantes provienen de contextos socioeconómicos vulnerables, a menudo de zonas rurales y con una edad de inserción laboral temprana, entre los 17 y 18 años. Se identifica también una paridad de género en el acceso a la formación técnico-profesional, aunque los docentes mencionan que, en ciertas especialidades, ha habido un aumento en la proporción de mujeres interesadas. Existe también la percepción de que muchos de los estudiantes eligen esta modalidad educativa como una oportunidad de mejorar sus condiciones de vida, dado que, en muchos casos, sus familias no han tenido acceso a estudios superiores. Los liceos observan que, tras egresar, una parte significativa de los estudiantes opta por continuar sus estudios en instituciones de nivel superior, mientras que otros prefieren insertarse en el mercado laboral de manera directa.

“...no hay así como una gran diferencia entre hombre y mujer, hay como la misma cantidad, incluso estudiantes, antiguamente era como mucho varón, pero hoy en día, podríamos decir que incluso hay más damas que varones en el área ... y los rangos de edades, van generalmente ya al egresar entre los 17 y los 19 años... la verdad es que no he hecho la comparación a pesar de ser TP lo que más le inculcamos a seguir en educación superior...” Entrevista 2

“Nosotros trabajamos con muchas personas del sector rural en un curso, por ejemplo, de 30 alumnos, por decirte un ejemplo, por lo menos unos 25, 26 son del campo ...” Entrevista 1

Las instituciones TP superiores describen un perfil estudiantil más heterogéneo en cuanto a edad y experiencia laboral, con una proporción relevante de estudiantes que trabajan mientras estudian o que ya cuentan con experiencia en el mercado laboral y buscan perfeccionarse en su especialidad. En las modalidades vespertinas, la mayoría de los estudiantes son personas adultas que buscan actualizar sus competencias para mejorar sus oportunidades laborales. En cuanto al género, se observa una tendencia de mayor participación femenina en áreas del comercio, lo cual responde a las oportunidades de trabajo que este sector ofrece. Además, se menciona que muchos estudiantes provienen de sectores urbanos, aunque una proporción importante también llega desde zonas rurales de la región, destacando la disposición de estos estudiantes a trasladarse para acceder a una formación más especializada.



“... mira si son hombre o son mujeres desde el punto de vista del acceso al trabajo van en igualdad de condición, nuestra malla académica está orientada a poder impartirla en una visión general amplia, pero sí me atrevo a decir que hay una mayor disposición de superación de estudios hoy día desde el género de la mujer, ya hacia poder capacitarse o emprender una carrera, hemos visto que los hombres se están incorporando también con una mayor frecuencia, pero me atrevo a decir que la mayor cantidad de alumnos hoy día en nuestro instituto son mujeres y no así los hombres...”
Entrevista 11

“Nosotros acá en el Instituto más del 50% de la matrícula es de zona aledaña a Chillán, de las comunas dígame Pinto, San Carlos, Coihueco, San Ignacio, del Carmen y claro desde el punto de vista social, ellos tienden a ser un poquito más introvertido en comparación con los chillanejos, pero después ya como te decía en la pregunta anterior, ya se va a igualando un poco en la cancha y las habilidades sociales se van desarrollando mucho más, a nosotros siempre se nos presenta el desafío, sobre todo cuando los estudiantes egresan de la educación media y comienzan a estudiar inmediatamente con nosotros, porque son súper chicos...” Entrevista 14

Tanto los liceos como las instituciones superiores reflejan un perfil de estudiantes con altos índices de vulnerabilidad y, en muchos casos, de origen rural. Sin embargo, los liceos técnico-profesionales tienden a recibir estudiantes en etapas tempranas de su desarrollo educativo y personal, con expectativas de inserción laboral a edades tempranas. Por otro lado, los institutos superiores presentan una mayor diversidad en cuanto a edad y experiencia, recibiendo tanto a jóvenes recién egresados de la educación media como a jóvenes maduros que buscan una especialización técnica. Esta diferencia permite a ambas instituciones ofrecer una formación técnica adaptada a las necesidades y contextos específicos de sus estudiantes, contribuyendo a la mejora de sus oportunidades laborales y a su desarrollo personal.

En conclusión, tanto los liceos técnico-profesionales como los institutos de educación técnica superior cumplen roles complementarios en la formación de competencias y personalidades empleables en los estudiantes. Los liceos se centran en una formación inicial que brinda las bases necesarias para ingresar al mercado laboral o continuar estudios superiores, enfocándose en el desarrollo de habilidades socioemocionales fundamentales y competencias técnicas básicas. En cambio, las instituciones superiores profundizan en competencias técnicas avanzadas y en el fortalecimiento de rasgos de liderazgo y autonomía en sus estudiantes, lo cual les permite responder a las demandas de un mercado laboral más especializado. Este análisis evidencia cómo cada institución, desde sus particularidades, contribuye a la construcción de un perfil técnico-profesional sólido, adaptado a las realidades y desafíos de los jóvenes y adultos que buscan mejorar su calidad de vida y sus perspectivas de empleabilidad.

5.1.2 Factores externos o del mercado laboral

a) Oportunidades de Oferta y Demanda Laboral

Los relatos de los informantes de liceos reflejan una realidad compleja y multifacética con relación a las oportunidades laborales. En términos generales, se manifiesta un reconocimiento de la existencia de oportunidades de inserción laboral, aunque estos están



profundamente condicionados por una serie de factores, como la ubicación geográfica y las limitaciones del mercado local e incluso disponibilidad de locomoción colectiva. Los informantes destacan que, a pesar de los esfuerzos del liceo por proporcionar herramientas y formación, muchos jóvenes se sienten desalentados ante la perspectiva de un mercado laboral que no siempre es acogedor.

El impacto de la pandemia también ha sido mencionado, con algunos padres eligiendo cambiar de colegio o especialidad para sus hijos, lo que ha afectado la matrícula y, potencialmente, las oportunidades de práctica profesional. Los relatos sugieren que los estudiantes a menudo enfrentan la disyuntiva entre continuar su formación académica y buscar empleo, siendo esta decisión influenciada por la presión del entorno familiar y las expectativas sociales.

“...ellos necesitan un transporte y quedan fuera de esos trabajos a veces porque también es un costo, ellos solos financiaban su ida a. Hay niños que tienen más interés en salir y la motivación también deberíamos dársela nosotros con una locomoción donde pudiéramos insertarlo en empresas más grandes, para que ellos tengan ese interés, pero falta una coordinación...” Entrevista 9

“También tenemos el caso de la pandemia, entonces esto significó que la carrera se fue para abajo. Las matrículas bajaron, porque los papás sacaron a los niños de acá y los pusieron en otro colegio o los cambiaron a la electricidad, entonces hoy día tenemos poquitos alumnos...” Entrevista 7

En contraste, los informantes de las instituciones de educación técnica superior presentan un panorama más optimista. Se reporta una mayor capacidad para integrar a las y los jóvenes en el mercado laboral, reflejándose en cifras de empleabilidad que alcanzan en palabras de la mayoría de las personas entrevistadas sobre el 71% en el primer año tras la graduación. Los relatos indican que los estudiantes suelen tener un trasfondo técnico previo, lo que les permite acceder a mejores oportunidades de empleo.

“nosotros nos guiamos muchísimo por el SIES, que es el sistema de educación superior que nos entrega unos números bastante interesantes, 8 de cada 10 estudiantes egresados de nuestra casa de estudios del área administración, encuentra trabajo en el área dentro del primer año y antes era mejor, antes eran 9 de cada 10 ... ahora bajó un poquito, 8 de cada 10 pero no es para deprimirse, porque ¿qué pasa con los otros 2?, nos hemos encontrado con que esos 2 son hoy día emprendedores”. Entrevista 14

“... pero si somos una región nueva, yo creo que nosotros como el área ciencias empresariales no tenemos que ver el vaso medio vacío, que nosotros tenemos que ver el vaso medio lleno, en el sentido que tenemos una región que es muy potente, tenemos una región muy particular y con una riqueza enorme desde el punto de vista de los recursos productivos, tenemos industria, tenemos turismo, tenemos un área agrícola potente, tenemos un comercio también que cada día aporta al desarrollo de la región, pero también tenemos eficiencia como para poder desarrollar polos industriales”. Entrevista 11

Sin embargo, a pesar de esta percepción positiva, los informantes también mencionan que la tasa de desempleo regional es preocupante y afecta a todos los sectores, incluidos los



egresados de educación técnica superior. Aunque muchos encuentran trabajo rápidamente, otros se ven obligados a lidiar con un entorno laboral que carece de diversidad y que está dominado por empresas de pequeña y mediana escala. Esto sugiere que, a pesar de la formación recibida, los jóvenes siguen enfrentando barreras significativas en su búsqueda de empleo.

Las diferencias en la percepción de oportunidades laborales entre los liceos y las instituciones de educación técnica superior destacan una dicotomía que merece ser explorada más a fondo. Mientras que los liceos enfrentan desafíos significativos en la conexión entre la formación y el mercado laboral, las instituciones de educación técnica superior parecen estar mejor alineadas con las necesidades del mercado, aunque no exentas de problemas estructurales que afectan a la región en general.

b) Rol de la Tecnología en la Inserción Laboral

El análisis del papel de la tecnología en la formación revela que, aunque ambos grupos reconocen su importancia, los liceos enfrentan serias limitaciones. Los informantes destacan que, si bien se han realizado esfuerzos por integrar herramientas tecnológicas en el currículo, la falta de capacitación adecuada para los docentes y la carencia de recursos significativos limitan el potencial de estos programas. La digitalización del entorno laboral ha creado una brecha notable entre las habilidades que los estudiantes adquieren y las que realmente necesitan en el mercado laboral.

“...creo yo también, porque durante los últimos años el proceso de práctica ha sido acotado en cuanto a la cantidad de horas, hemos estado trabajando con decretos excepcionales de 180 horas de práctica, por lo tanto, las empresas que reciben a los estudiantes en 180 horas es un proceso muy corto como para poder involucrarlo en actividades que sean un poco más desafiantes probablemente. Respecto de los estudiantes que se insertan en empresas más bien agrícolas, que son las que nosotros tenemos acá, la percepción que yo tengo en cuanto a la retroalimentación que nos hacen las empresas, es que quizás, ahí sí se requeriría un poco más de tecnología”.
Entrevista 6

“... yo creo que es algo, que está al debe, en un tema del uso de las tecnologías. Yo creo que podría ser mucho más y eso también abriría campos significativos a los estudiantes. Yo creo que falta bastante tecnología en cuanto a las capacidades de los mismos docentes que imparten las carreras de administración es algo importante que los estudiantes aprendan a manejar todo lo que tenga que ver también con las comunicaciones, las telecomunicaciones, la informática todo eso, es un mundo empresarial y se mueve a través de eso”. Entrevista 8

Los relatos sugieren que muchos jóvenes egresan con conocimientos teóricos, pero carecen de la experiencia práctica necesaria para utilizar herramientas tecnológicas específicas en un entorno laboral, lo que les genera un desajuste al momento de buscar empleo.

Por otro lado, en las instituciones de educación técnica superior, la integración de tecnología es un componente esencial de la formación. Los informantes subrayan que se enseñan herramientas específicas como ERP, SAP y otras aplicaciones de gestión, lo que prepara a los



estudiantes de manera más efectiva para el entorno laboral contemporáneo. Además, se destaca la importancia de desarrollar habilidades blandas, como la comunicación y la empatía, que complementan la formación técnica y son valoradas por los empleadores.

*“... principalmente estamos en la era de la información, por lo tanto, el estudiante debe manejar herramientas informática, de manera más que intermedio, ser bastante como avanzado en esa parte, también el tema de los sistemas ERP nosotros... en nuestra malla, tenemos muchas asignaturas que son enfocadas, en lo que son las herramientas informáticas y de software y también por otro lado nuestras mallas contemplan lo que son asignatura online, que son auto gestionables por el estudiante”
Entrevista 12*

Los relatos también mencionan que la formación en tecnología no se limita a la teoría, sino que se integra en un marco de aprendizaje aplicado, lo que permite a los estudiantes familiarizarse con el uso de software en un contexto práctico. Sin embargo, también se menciona que la brecha entre la enseñanza y las expectativas del mercado laboral persiste, especialmente en lo que respecta a habilidades avanzadas que las empresas demandan.

*“Tenemos incorporado como parte de nuestro modelo formativo obligatorio en todas las carreras tanto técnicas como profesionales que los estudiantes tengan que pasar por asignaturas, nosotros le llamamos API pero que son aprendizajes integrados y esos API, asiste en el contexto del desarrollo de la asignatura a una empresa real, resuelven problemas real, es altamente probable que pueda realizar su práctica profesional y es altamente probable que pueda quedar trabajando en ese lugar...”
Entrevista 15*

La brecha en la preparación tecnológica entre liceos e instituciones de educación técnica superior subraya la necesidad urgente de reformas en la formación técnica media. La actualización de los perfiles de egreso y la capacitación docente son pasos críticos para cerrar esta brecha, asegurando que los estudiantes estén adecuadamente equipados para enfrentar los desafíos del mercado laboral digitalizado.

c) Condiciones Laborales Ofrecidas

Los relatos sobre las condiciones laborales ofrecidas a los egresados de liceos indican que muchos jóvenes enfrentan una realidad laboral precaria. La mayoría de las y los egresados comienza en puestos que ofrecen un sueldo cercano al mínimo, y la mayoría de los trabajos disponibles son temporales o a honorarios. Las personas informantes mencionan que, a menudo, las y los egresados se ven obligados a aceptar empleos que no están directamente relacionados con su especialidad, lo que genera frustración y un sentido de desilusión.

Además, se hace hincapié en la falta de valorización del trabajo técnico a nivel medio, lo que se traduce en una escasa remuneración y pocas oportunidades de desarrollo profesional. Esta situación crea un ciclo de insatisfacción y desmotivación entre las y los jóvenes, quienes a menudo consideran que sus esfuerzos y formación no son recompensados adecuadamente.

“... siempre un poco más del sueldo mínimo es lo que están ganando ellos, generalmente con contratos u honorarios, aunque ahora la gran mayoría con contrato, a corto plazo y después pasan a largo plazo, pero los que yo tengo trabajando, ninguno



ha ganado como el mínimo, tenemos casos excepcionales pero ninguno hasta el momento de jefe, pero sí tengo alumnos que están con el título de acá al colegio, en la misma Coca-Cola teníamos antes a un chiquillo que estaba a cargo de la administración de Coca-Cola de aquí de Chillán y hay varios así en puestos, pero la gran mayoría funcionario administrativo, ese es un bien ejemplo ...” Entrevista 1

“...a ver, bueno, hay varios que están estudiando, con contrato, en mi futuro.cl dice que la carrera puede pagar hasta \$780.000, pero nadie paga, o sea acá no están pagando eso, están pagando el mínimo porque tampoco están en grandes empresas a lo mejor en las grandes empresas pueden pagar más pero a veces solo trabajan en, ayudante en bodega, en recepción, asistentes de digitadores de despacho por preparación de pedidos, en esa parte...” Entrevista 7.

Por el contrario, los relatos de los informantes de las instituciones de educación técnica superior sugieren un panorama más favorable en términos de inserción laboral. Se menciona que una parte considerable de los egresados logra obtener empleos a jornada completa con contratos indefinidos, y que la mayoría trabaja en empresas donde realizaron sus prácticas. Esto indica una conexión más efectiva entre la formación y las oportunidades de empleo disponibles.

Sin embargo, también se señala que los sueldos varían considerablemente, con algunos egresados que encuentran empleos que les permiten ganar hasta 800.000 pesos mensuales, mientras que otros todavía luchan por encontrar trabajos que se alineen con sus habilidades y formación. Además, se reconoce que la competencia en el mercado laboral sigue siendo alta, con muchos técnicos disponibles para pocos puestos de trabajo, lo que exige a los egresados diferenciarse a través de habilidades adicionales y experiencia práctica.

“... 44 horas, hoy día o 40 horas en casos, con remuneraciones que van desde el sueldo mínimo hasta los 700, 800 mil pesos en el caso de los técnicos y en el caso de los estudiantes profesionales, la remuneración bordea los 800, 1 millón 200 mil pesos por ahí, dependiendo obviamente la empresa, se nos escapan estos estudiantes que por ejemplo van a los servicios públicos, o van a empresas, ya más grandes, aquí en la región nos faltan industrias, por ejemplo, que son las que suben siempre los promedios de remuneración” Entrevista 14.

El análisis de las condiciones laborales revela un contraste marcado entre los egresados de liceos y los de instituciones de educación técnica superior. Mientras que los primeros enfrentan una realidad laboral caracterizada por la precariedad y por la falta de oportunidades adecuadas, los segundos parecen beneficiarse de una formación más alineada con las demandas del mercado.

Esto sugiere que la educación técnica superior puede jugar un papel crucial en la mejora de las condiciones laborales y la calidad de vida de las y los jóvenes. Sin embargo, es fundamental que ambas vías educativas (liceos y educación técnica superior) se enfoquen en cerrar las brechas existentes para garantizar que todas las y los jóvenes, independientemente de su trayectoria educativa, puedan acceder a oportunidades laborales dignas y satisfactorias.

Se destaca la complejidad de la relación entre la educación técnica y el mercado laboral. Se



identifican desafíos significativos que enfrentan tanto los liceos como las instituciones de educación técnica superior, aunque la experiencia de las y los egresados de estas últimas tiende a ser más positiva en términos de inserción laboral y condiciones ofrecidas.

El futuro de la educación técnica debe centrarse en cerrar las brechas existentes, asegurando que todos los y las jóvenes tengan acceso a oportunidades significativas en el mercado laboral, lo que, a su vez, contribuirá al desarrollo económico y social de la región.

5.1.3 Circunstancias sociofamiliares

Generalmente la familia y los entornos sociales son aspectos que tienen un gran peso al momento que los y las jóvenes deben tomar decisiones respecto de su futuro. Los progenitores juegan un papel importante que puede influir de manera directa en el desarrollo profesional de cada uno de ellos y ellas.

a) Incidencia del entorno familiar

Los representantes de los liceos puntualizan que generalmente son papá y mamá quienes componen las familias de los estudiantes. Las familias son generalmente de lugares rurales con altos índices de vulnerabilidad social y económica que suelen representar la totalidad de la red de apoyo del estudiante. Las visiones respecto a lo que piensa la familia de la educación difiere en el tipo de enseñanza: por un lado se identifica que los estudiantes de la educación media se ven mayormente influenciados por sus padres, mientras que los estudiante de la educación técnico nivel superior poseen gran influencia de sus pares o la familia que ellos conforman.

En la educación de nivel medio se puede observar que las familias ven la educación superior como una oportunidad para que las y los estudiantes puedan tener movilidad social y así, según ellos, aspirar a mejor opciones en el mundo laboral. La mayoría de ellas (familias) coincide que la trayectoria hacia la educación superior puede ser mayormente efectiva para que las y los estudiante puedan tener un mejor futuro. Entienden que a raíz de las becas y gratuidad hay mayores opciones de estudio y una mayor gama de oportunidades.

“sabes tú que los papás también tienen el enfoque de que sigan en la universidad algunos, los menos... en menor, ellos quieren que queden trabajando, ya, lo que sí cuesta un poco al inicio es cortar el cordón” Entrevista 1

Todo esto pasa por motivaciones familiares, pero que también son intencionadas por las y los profesores, quienes también a través de charlas y reuniones con apoderados inciden en que continuar estudios superiores puede ser una mejor alternativa para tener mayores oportunidades laborales. Reconocen que desean que cada uno de los y las estudiantes adquiera mayores herramientas y pueda continuar con la especialidad de la carrera que estudiaron mientras estaban en su enseñanza media.

“tienen tantas oportunidades para poder ingresar a la educación superior los estudiantes que también las expectativas de ellos vayan dirigidas hacia allá, ya son muy poquitos los apoderados que quieren que vayan a trabajar al tiro, porque les hablamos de la gratuidad, les hablamos del programa PACE que también tenemos acá



como establecimiento, entonces la mayoría también se mentaliza en que su hijo, hija, siga estudios superiores” Entrevista 2.

Por otra parte se observa que también hay familias que consideran que la educación superior no es una alternativa para las y los estudiantes, prefieren que estos ingresen de forma inmediata al mundo laboral con la especialidad técnica estudiada en el liceo, debido a que eso le generará ingresos inmediatos que facilitarán su independencia. Esta visión es minorista, sin embargo da cuenta de que hay muchas familias que tienen gran necesidad económica.

En la educación técnica nivel superior se vislumbras ciertas diferencias. En esta etapa las y los docentes o encargados de área técnica de los institutos, precisan que la presión de los padres viene por el lado de tomar carreras de alta rentabilidad económica, es decir, aquellas que tienen grandes sueldos o que pueden tener una mejor trayectoria, por sobre los propios intereses que pueda tener el o la estudiante.

“tengan una mejor plataforma para después entrar a la enseñanza superior. Y dentro de eso, los padres desde el núcleo familiar, lo que hacen es un esfuerzo para que los hijos o los alumnos puedan optar a carreras que tengan una mejor retribución económica, ya eso es como lo general” Entrevista 11.

También ocurre que los estudiantes de educación superior poseen sus propias familias y muchos ya son padres o madres, lo que genera que las decisiones si o si sean mediadas por sus hijos o parejas inclinándose por carreras de modalidad vespertina o que les permitan tener un empleo.

b) Incidencia del entorno social

El entorno social de los y las personas puede actuar como contrapunto en la manera de proceder. Generalmente el ver a otros o vislumbrar las trayectorias de otro genera ciertos incentivos.

Las y los entrevistados de la educación de nivel medio consideran que las y los estudiantes se dejan llevar por lo que van viendo en sus excompañeros, razón por la cual están constantemente haciendo charlas con ex estudiantes que continúan trayectorias en la educación superior. Esto genera que se vean reflejados y puedan copiar modelos.

“Yo creo que... bueno, lo que yo observo es que los estudiantes de la enseñanza técnico profesional, la gran mayoría la elige, porque tiene algún vínculo con un familiar o con algún amigo que egresó de la enseñanza técnico profesional (...) por lo tanto, yo siento que efectivamente si ellos tienen redes en el sentido de recibir ciertos comentarios, ciertas influencias por parte de amigos, familiares que egresaron de la enseñanza técnico profesional y les transmiten las oportunidades a lo mejor que ellos podrían tener si es que egresan de esa modalidad de enseñanza, en general, yo creo que hoy día todos los jóvenes de una otra forma tiene ciertas redes” Entrevista 6.

Se subraya que la educación técnico nivel medio tiene un cierto nivel de desvalorización, por lo que es más complejo aún que los estudiantes puedan ingresar inmediatamente al mundo laboral, por lo que sus pares les instan a que continúen estudios superiores.



5.2 Mecanismos formales e informales de vinculación que llevan a cabo las instituciones formativas sobre el seguimiento de los egresados.

5.2.1 Mecanismos formales e informales de vinculación

Algunos de los mecanismo utilizados corresponden a aquellos relacionados a instancias formales que son iniciativas promovidas desde las instituciones de educación superior o de los liceos.

- **Bases de datos con empresas de la zona:** esto se hace generalmente en los liceos o colegios. Se espera que a través de ella se pueda catastrar aquellas que eventualmente podrían recibir estudiantes para iniciar sus prácticas. El liceo es quien se encarga a través de algún docente, de visitar las empresas. El algunos colegios y liceos esta primera llegada suele ser compleja debido a los mitos u opiniones que se generan por comentarios, sin embargo consideran que siempre tienen una buena llegada.
- **Consejo asesor empresarial:** corresponde a una instancia de vinculación entre el liceo, instituto y las empresas. Se realiza con la cartera de empresas que reciben estudiantes en práctica con el objetivo de tener retroalimentación del proceso en general y de las habilidades o competencias que son necesarias de potenciar en las y los estudiantes. Esta tiene una valoración altamente efectiva puesto que les permite generar una bidireccionalidad entre instituciones y empresas.
- **Participación en eventos económicos y clases magistrales:** estas instancias son promovidas en la educación superior. Se intenciona que estudiantes de diversas áreas se vinculen con empresarios exitosos o que les puedan aconsejar acerca de los procesos que pueden vivir durante su etapa en el mundo laboral.

“(...) nosotros constantemente estamos haciendo algunos foros económicos, participativos, de invitar a empresariado a las clases magistrales, por ejemplo, se están realizando participación de distintas áreas en clases, tenemos no sé si compromiso, pero sí tenemos buena disponibilidad desde el mundo empresarial hacia los alumnos cuando nosotros o quién habla solicitar alguna presencia de alguna industria, o de algún sector económico cierto para poder brindarle a nuestros alumnos una información” Entrevista 11.

- **Firma de convenios de colaboración:** este se detalla que es propio de instituciones de educación superior. Generalmente se firma con empresas locales y nacionales, donde apuntan a retroalimentar los procesos de práctica y entregar experiencias reales de formación.
- **Redes personales de profesores o docentes:** tanto profesores como académicos cuentan con gran experiencia en el mundo laboral asociado a las carreras de estudio de los alumnos. Esto permite que se puedan asociar con nuevas empresas.
- **Asociatividad con servicios públicos:** dado que funcionan dentro del aparato



municipal o público también realizan procesos de vinculación con sectores públicos, ya sea con municipalidades, DAEM, SLEP, entre otros.

- **Convenios con gremios y cámaras:** se realiza una vinculación constante con gremios del sector, ya que de esa forma pueden acceder a otro tipo de oportunidades para la formación de cada una y uno de los estudiantes.

A todas estas instancias se suma que muchas de las actividades son originadas por las y los profesores, como aquellas relacionadas con realizar talleres de asesoramiento de imagen, entrevistas laborales, charlas de trabajo, entre otros.

5.2.2 Iniciativas de seguimiento de trayectorias de los egresados

Las instituciones de educación superior y nivel medio ocupan distintas estrategias para poder realizar seguimiento de sus egresados.

Algunas varían de acuerdo a la organización interna que tienen y los recursos que disponen, a continuación se hace una descripción de cada una de las identificadas.

- **Bases de datos acerca de los egresados:** corresponde a una base con los nombres de los estudiantes donde a través de llamados telefónicos consultan si se encuentran trabajando o han ingresado a la educación superior.
- **Redes sociales:** las y los docentes generalmente debido a que tienen en la redes sociales los datos de contacto de alumnas y alumnos, realizan un seguimiento informal donde les consultan si han encontrado un empleo o si han seguido en la educación superior.

Las instituciones de educación superior generan otro tipo de instancias más formales que son relacionados a mecanismos de pago que les permiten hacer un seguimiento más riguroso y documentado del proceso.

- **Red alumni y redes propias de las instituciones:** corresponde a una plataforma para los y las egresadas, donde pueden acceder a ofertas de empleo exclusivas. Se les informa de las charlas que se están realizando y mensajes que pueden ser convenientes para las y los exalumnos. Esto permite que puedan continuar el trabajo con los estudiantes.

“emplea es un modelo y una plataforma de relacionamiento con toda nuestra comunidad educativa vigente y ex alumnos ya, que tiene en el fondo por un lado todo el tema de práctica y empleabilidad, pero también tiene el tema de la red de ex alumnos destacados, desde el punto de beneficio para nuestros ex alumnos, participación en charlas de interés, capacitaciones, etcétera. Todos los estudiantes por el solo hecho de matricularse ya quedan incorporados a la red” Entrevista 15.

- **Subcontratación de empresas:** también realizan la contratación de empresas para que puedan recolectar información de la situación laboral de las y los egresados.



Cabe destacar que estos mecanismos son esenciales para dar continuidad a los proyectos educativos que llevan tanto las instituciones de educación superior como los liceos o colegios técnicos profesionales.

5.3 Inserción laboral de jóvenes en el sector comercio: atributos, competencias y experiencias de contratación según gremios.

5.3.1 Experiencias de contratación

En cuanto a las experiencias de contratación, existe un consenso sobre las dificultades que enfrentan las y los jóvenes con títulos técnico-profesionales de nivel medio y superior para acceder a empleos alineados con sus estudios. Las y los empresarios reconocen que muchos de estos jóvenes encuentran espacios laborales, a menudo en prácticas, donde demuestran responsabilidad y compromiso. Sin embargo, destacan una falta de experticia práctica y técnica que obliga a las empresas a supervisarlos constantemente. Esta situación genera una visión de los jóvenes como aprendices que aún requieren acompañamiento en sus tareas y que, en la mayoría de los casos, no permanecen en empleos vinculados a su especialidad de estudio.

“...hay diferentes como segmentos en ese sentido, pero en términos generales, el global, son jóvenes que son responsables, pero claro le falta experticia no es cierto de los años, entonces ahí hay que estar encima de ellos, hay que estar siempre preocupados de que no se vayan a cometer errores, ir revisando cada cosa que se hace...” Entrevista 16.

La baja tasa de contratación formal en el sector comercio se ve compensada en parte por una tendencia creciente hacia el autoempleo, impulsada en parte por la flexibilidad que los jóvenes buscan en sus carreras. Muchos emprenden sus propios negocios, aunque la mayoría eventualmente migra hacia ciudades más grandes en busca de un mercado más amplio y mayores oportunidades de desarrollo. Esta movilidad se interpreta como una falta de sentido de pertenencia de las y los jóvenes hacia su comunidad local y sus oportunidades, un aspecto que se resiente tanto en términos laborales como económicos según las palabras de los informantes.

“... normalmente hay auto contratación, usted sabe que los modelos de negocio hoy día permiten auto contratarse y depende la empresa jurídica, contrata a los mismos dueños y a sus hijos, a sus familiares, por un tema de leyes laborales, la mayor parte de los jóvenes y es un problema que tenemos en la comuna, es que egresan de la comuna se van y no vuelven por lo general, salvo contadas excepciones, que por ejemplo en el comercio, las personas quedan trabajando en los emprendimientos familiares...” Entrevista 17.

Así, las y los empresarios observan que la contratación juvenil en este sector se caracteriza por una dicotomía entre aquellos jóvenes que buscan una carrera estable y quienes optan por la autogestión de sus propios negocios. En ambos casos, se perciben importantes desafíos tanto en la capacitación técnica como en la integración comunitaria, elementos que se identifican como puntos críticos para la permanencia de estos jóvenes en el sector.

5.3.2 Atributos personales de los egresados empleables



Las y los jóvenes técnico-profesionales que logran una inserción exitosa en el ámbito laboral suelen caracterizarse por atributos personales como la responsabilidad y la motivación hacia el aprendizaje. En este sentido, aquellos que buscan proyectarse dentro de una empresa o sector específico suelen mostrar un interés por mejorar sus competencias y avanzar profesionalmente. Sin embargo, los entrevistados realizan una reflexión en cuanto a la cultura que existe en la región referente a la estabilidad laboral que se percibe de las ramas militares o de fuerzas de seguridad, que también aparecen como un factor atractivo para aquellos que buscan una carrera estable, continua, accesible y con beneficios claros para su futuro y el de sus familias, por lo que muchos jóvenes luego de acceder a sus títulos técnicos optan por estos caminos a seguir.

“... hay algunos que llegan con mucho ánimo de seguir en lo suyo digamos y haciendo la práctica en las empresas, a los que les gusta lo que estudiaron, ellos son personas responsables, son personas que tienen interés en seguir aprendiendo, pero hay otros que incluso lo ven como un trampolín nada más, por ejemplo, un par de casos que yo tuve, que después de la práctica, que cumplieron para sacar su cartón, pero sus aspiraciones era irse a las fuerzas armadas, a formar parte de los militares ya, entonces ahí hay una gama variedad de aspiraciones.” Entrevista 16

Sin embargo, también se observa un perfil de jóvenes que prefieren la libertad que otorgan las actividades independientes y el emprendimiento. Para estos, la autonomía y la flexibilidad de horarios son fundamentales, ya que les permiten compatibilizar aspectos personales y laborales de manera más eficiente. En su entorno familiar, especialmente en familias con antecedentes de emprendimiento, estos jóvenes destacan por habilidades interpersonales, como la amabilidad y la capacidad de gestionar relaciones con los clientes. Sin embargo, esta tendencia hacia la independencia podría interpretarse como una falta de valoración hacia las oportunidades formales del sector, ya que prefieren roles laborales que les permitan ajustarse a sus propios tiempos y metas.

“... en cambio cuando alguien nace bajo una familia emprendedora, él ve que la mamá es amable, por ejemplo, en esta familia. Yo los tomo siempre de ejemplo porque hasta la mamá, sin ella haber tenido estudios formales, tiene todas las competencias para recibir a un cliente, se acuerda y le dice al cliente “¿cómo está?, ¿se le acabó el zapallo?” y esto se lo traspasa a sus hijos que hoy en día trabajan y estudian en cosas relacionadas al comercio” Entrevista 17.

En resumen, los atributos que definen a los jóvenes empleables en este ámbito oscilan entre la responsabilidad y el deseo de estabilidad de aquellos que se proyectan en empresas, y la flexibilidad y autonomía de quienes optan por el emprendimiento. Ambos perfiles reflejan distintos niveles de compromiso y expectativas sobre el rol que el sector puede cumplir en su desarrollo profesional.

5.3.3 Áreas o aspectos de mejora de competencias socioemocionales

El desarrollo de competencias socioemocionales es un tema recurrente en las valoraciones de los empresarios. Señalan que, si bien existe un progreso notable en habilidades blandas como el trato al cliente, la resiliencia y la capacidad para gestionar conflictos, los jóvenes aún presentan dificultades en lo que respecta a la integración organizacional y el sentido de



pertenencia. La falta de familiarización con el clima organizacional y las rutinas laborales se manifiesta en cierta resistencia a adaptarse a las normativas establecidas, lo que sugiere que los jóvenes necesitan un mayor acompañamiento en el proceso de adaptación a las culturas empresariales.

Por otra parte, aspectos como el uso excesivo de la tecnología y el individualismo surgen como desafíos específicos en el desarrollo de habilidades interpersonales. Este enfoque digitalizado de los jóvenes podría estar limitando su capacidad de atención al cliente y de comunicación directa, habilidades valoradas en el sector comercial. A la luz de esta situación, algunos empresarios proponen que el entorno empresarial debería adaptarse parcialmente a las tendencias de los jóvenes, aprovechando su dominio de las herramientas tecnológicas para crear espacios laborales más flexibles y dinámicos. Esto implicaría un cambio de paradigmas en el que se promuevan modelos de trabajo menos tradicionales y jornadas adaptadas a las necesidades de las nuevas generaciones.

“...entonces empatemos, o sea, utiliza la tecnología ok y a mí no me va a importar oye, que está en el celular y la cosa, si a ti te resulta hoy día vender a través del teléfono, veamos cómo lo hacemos” y de esa habilidad estamos faltos, por ejemplo, el joven de hoy día podría aportar en digitalizar, a mí me encantaría que el estudiante de hoy día, el que está por egresar, tome la iniciativa y diga, “sabes que voy a mapear digitalmente todo el comercio de San Nicolás, voy a digitalizar todo el comercio de Llequén o de Portezuelo, de Ninhue, Trehuaco”, donde tenemos... tenemos una oportunidad así, la tenemos así de grande, enorme, ¿por qué?, porque esta región es nuevas, porque estamos comenzando a mirarnos a las caras nuevamente y dejamos de ser el patio trasero” Entrevista 17.

En definitiva, se visualiza una necesidad de equilibrar las expectativas de adaptación organizacional con la inclusión de prácticas que faciliten la integración de los jóvenes al entorno laboral, respetando tanto sus competencias como sus expectativas personales. Este equilibrio podría traducirse en entornos laborales más inclusivos y adaptativos.

5.3.4 Áreas o aspectos de mejora de competencias técnicas

Las competencias técnicas de los jóvenes técnico-profesionales representan un área de mejora significativa. Los empresarios coinciden en que, si bien las y los jóvenes tienen buenas capacidades en la búsqueda y gestión de información digital, presentan deficiencias en conocimientos clave como contabilidad, manejo de software y competencias en idiomas. Estas carencias limitan su competitividad en el mercado laboral, en particular en un sector donde la precisión técnica es fundamental.

A raíz de estas observaciones, los empresarios resaltan la necesidad de una actualización constante en los planos formativos, sugiriendo una colaboración más estrecha entre las instituciones educativas y el sector empresarial. Esta colaboración permitiría ajustar los contenidos educativos a las demandas reales del mercado y mejorar la pertinencia regional de los programas formativos, lo que reduciría la brecha entre las habilidades adquiridas por las y los jóvenes y las exigencias laborales actuales.

Además, algunos empresarios sugieren que, para fomentar la motivación hacia la adquisición



de competencias técnicas, se debe modificar el enfoque en la enseñanza de ciertos temas, como el idioma extranjero. Proponer una metodología en la que este aprendizaje surja de la iniciativa personal, en lugar de imponerse como un requisito académico, lo que podría facilitar una mejor recepción y comprensión de esta habilidad. En resumen, existe una percepción compartida de que las competencias técnicas de las y los jóvenes requieren ajustes estructurales tanto en la educación formal como en el contexto laboral, y que una mejor articulación entre estos actores contribuiría a formar técnicos con habilidades más adaptadas a las demandas locales y globales.

“... yo creo que debería haber un acercamiento desde la formación del Instituto, del Liceo Técnico, haciendo experimentos más cercanos con las empresas, que mutuamente se acerquen, mutuamente tengan actividades, que los jóvenes puedan ir a hacer consultas a las empresas, puedan ir a conocer las empresas, que las empresas puedan enviar gente a hacer charlas a los institutos, yo creo que esas serían prácticas más modernas, más eficaces. Ahora en instancias de decisiones las instituciones formadoras pueden decidir, pero los gremios digamos, que somos los que encabezamos el mercado, el empresariado en general, de diferentes tamaños y deberíamos ser los primeros que estamos, que deberíamos estar sentados ahí (en los consejos empresariales)” Entrevista 16.

“San Nicolás, tiene un programa de alemán, chino e inglés, en inglés hay 40 niños, ¡ah que inglés, que bueno!, ya, alemán hay 3, chino hay 10. Entonces yo considero que los niños que se van a alemán y chino tienen más habilidades blandas a pesar de que no conversan, porque inglés hoy día es la masa, los otros están siendo visionarios, están estudiando para lo que viene. Entonces también es una fortaleza de estos niños, que en realidad se están preparando porque el idioma chino querámoslo o no, están en todos lados y vamos a tener que hacer comercio con ellos. Y no por nada, la economía China, hoy día está dentro de las primeras del mundo. Entonces la gran fortaleza que tiene hoy día los niños jóvenes, que, si no saben, gracias la tecnología lo averiguan. Entonces yo no sé en qué minuto nos vamos a juntar, pero a mí me encantaría que eso pase, esta convergencia de decir sabe que, porque es una cuestión país, de las quejas, la queja de todos lados, pero no existe autocrítica de decir, “sabes que ya ok”, pero yo ¿cómo aporto o como ayudo?, ¿dónde aporto?” ...” Entrevista 17.

El análisis de estas categorías revela una percepción compartida entre los empresarios sobre la necesidad de mejorar tanto la formación como las condiciones laborales de las y los jóvenes técnico-profesionales. Si bien se observa una valoración positiva de sus atributos personales, como la responsabilidad y la resiliencia, también hay una preocupación por las carencias técnicas y socioemocionales que dificultan su inserción y permanencia en el mercado laboral formal.

Las experiencias de contratación y la falta de sentido de pertenencia de las y los jóvenes son vistas como signos de una desarticulación entre el sistema educativo y el mundo laboral. Las y los empresarios no solo destacan la importancia de integrar habilidades técnicas y blandas en la formación, sino que también proponen un cambio organizacional que responde a las necesidades de una generación que valora la flexibilidad y la independencia.



Esta situación plantea un desafío dual: por un lado, se requiere una actualización de los programas educativos que permitan formar técnicos altamente competitivos y, por otro, se necesita un entorno laboral adaptativo que permita a los jóvenes expresar su identidad profesional sin renunciar a sus aspiraciones personales. Integrar estas visiones podría contribuir a un sector comercial más inclusivo, que aproveche las habilidades y perspectivas innovadoras de los jóvenes en beneficio tanto del desarrollo empresarial como de la cohesión comunitaria.

6. Conclusiones

El análisis de la empleabilidad e inserción laboral de las y los jóvenes egresados de la Educación Técnico Profesional (ETP) en la región de Ñuble resalta tanto los logros alcanzados como los desafíos persistentes en este ámbito. Se identificó que la ETP, en sus niveles medio y superior, cumple un rol estratégico al vincular las trayectorias educativas con las oportunidades laborales, pero que también enfrenta limitaciones que impactan directamente en el desarrollo profesional y personal de las y los egresados.

Por un lado, los liceos técnico-profesionales brindan una base importante en habilidades socioemocionales y técnicas introductorias, especialmente relevante para estudiantes de contextos socioeconómicos vulnerables. Sin embargo, esta formación inicial suele no ser suficiente para satisfacer las demandas de un mercado laboral que requiere cada vez más competencias especializadas. En este sentido, las instituciones de nivel superior han demostrado un mejor desempeño en términos de empleabilidad, logrando tasas de inserción importantes en el primer año tras la titulación. Esto refleja la importancia de fortalecer la articulación entre ambos niveles educativos para garantizar una transición más efectiva.

El estudio también destacó factores estructurales que limitan el impacto de la ETP en la región. La concentración de instituciones de educación superior técnica en la provincia de Diguillín, específicamente en Chillán, deja en desventaja a jóvenes de otras localidades que enfrentan barreras geográficas y económicas. Asimismo, la falta de infraestructura adecuada en los liceos y la necesidad de actualización en competencias tecnológicas son desafíos urgentes para mantener la relevancia de la formación técnica frente a un mercado laboral en constante transformación.

En cuanto a las competencias requeridas, los relatos subrayan una creciente necesidad de habilidades blandas como el trabajo en equipo, la resiliencia y la adaptación al entorno organizacional, además de competencias técnicas específicas del sector comercio, como el manejo de softwares, conocimiento en contabilidad, entre otros. La brecha entre las expectativas empresariales y las capacidades formadas en los liceos técnico-profesionales resalta la urgencia de un enfoque curricular más práctico, alineado con las demandas del mercado.

Por otro lado, los mecanismos formales e informales de vinculación con el mundo laboral, como los Consejos Asesores Empresariales y las redes de egresados, constituyen herramientas valiosas que deben expandirse y fortalecerse. Estas instancias permiten no solo la inserción laboral, sino también la retroalimentación constante para ajustar las trayectorias formativas a las necesidades reales del mercado.



Finalmente, el estudio evidencia que el éxito de la inserción laboral de las y los egresados de la ETP no depende exclusivamente de las instituciones educativas. Factores como el entorno familiar, las políticas públicas de apoyo a la educación técnica y la disposición del sector empresarial a integrar y capacitar a jóvenes son determinantes en este proceso. Solo a través de una colaboración activa entre todos estos actores será posible superar las barreras existentes y construir un sistema educativo y laboral más inclusivo, equitativo y dinámico, que permita a los jóvenes no solo acceder a empleos de calidad, sino también proyectarse como agentes de cambio en el desarrollo económico y social de la región de Ñuble.

7. Bibliografía

Baquero Pérez, J., & Ruesga Benito, S. (2019). Factores determinantes del éxito en la inserción laboral de los estudiantes universitarios: El caso de España. *Atlantic Review of Economics (ARoEc)*, 2(2), 1-24.

Kvale, S. (2011). *Las entrevistas en investigación cualitativa*. Ediciones Morata S.L. <https://www-digitaliapublishing-com.ezproxy.ubiobio.cl/a/24037>

Martínez Villarreal, E. S. (1970). *Sugestiones para desarrollar una personalidad empleable a través del método de casos* (Doctoral dissertation, Universidad Autónoma de Nuevo León).

VV. AA. (2023). *La investigación cualitativa, sus aportes teóricos, metodológicos y prácticos*. Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia. <https://www-digitaliapublishing-com.ezproxy.ubiobio.cl/a/135932>



Desajustes entre Educación y Trabajo



WWW.SUBTRAB.GOB.CL/ER

Ministerio del Trabajo y Previsión Social
División de Políticas de Empleo
Dpto. Intermediación y Prospección Laboral