ISSN1812-8939

NÚMERO 7
diciembre 2007
PUBLICACIÓN GRATUITA

Boletín redEtis

Educación | Trabajo | Inserción Social
América Latina

Presentación

Este número del Boletín está dedicado a la temática de las relaciones entre el mundo productivo y el sistema educativo, más específicamente a las vinculaciones entre las escuelas secundarias (en particular las técnicas) y las empresas. Ha sido realizado con el apoyo de la Asociación Empresaria Argentina.

El artículo central examina el tema en América Latina, donde tanto las transformaciones tecnológicas y productivas como las del difícil mercado de trabajo, han llevado a reconocer tanto la importancia del desarrollo de saberes y competencias generales para todos los jóvenes, como la necesidad estratégica de la relación con las empresas para acercar los diseños curriculares a las demandas de calificaciones.

En este número, se presentan dos artículos en la sección "Estrategias de Acción". Se trata de la experiencia de Chile y España, en relación con las políticas y estrategias que han llevado adelante para establecer y consolidar los vínculos escuela-empresa. Se resalta la forma en que incentivar el intercambio entre empresas y escuelas condujo al mejoramiento de la formación técnica en esos países.

En la sección "Herramientas para la planificación" se sistematizan algunos de los aportes de las guías que orientan acerca del diseño e implementación de pasantías, brindando información y recomendaciones útiles para encarar estos dispositivos.

En la contratapa se reseña un evento organizado junto con AEA en Buenos Aires en septiembre pasado, denominado "Empresas y escuelas: hacia una mayor vinculación", que contó con la participación de expositores de Chile y España, de la presentación de experiencias de escuelas y de funcionarios del Ministerio de educación, ciencia y tecnología de Argentina.

Invitamos a todos ustedes a suscribirse a redEtis visitando nuestro sitio web www.redetis.iipe-ides.org.ar

Las relaciones entre escuelas y empresas: un camino con nuevos desafíos en América Latina

¿Cuáles son los dispositivos y condiciones para instalar buenas prácticas de articulación entre escuelas y empresas? Este artículo examina algunas de las formas en que las políticas educativas las promueven en América Latina, sus beneficios y cuestiones pendientes.

Las relaciones entre las escuelas secundarias (en particular las técnicas) y las empresas se insertan en el marco más amplio de las vinculaciones generales entre el sistema educativo y el mundo productivo, y sus respectivas funciones sociales. No sólo se contribuye al desarrollo socioproductivo sino también a la igualdad de oportunidades para los jóvenes.

Para las escuelas, la relación con el mundo del trabajo contribuye a que los estudiantes adquieran conocimientos y competencias en un contexto real, complementando su formación y logrando más herramientas para su inserción laboral posterior. Para las empresas, la relación con las escuelas se vincula a su función social de promover el desarrollo de su comunidad y de contribuir a la mejora en la formación de recursos humanos de calidad en sus zonas de influencia. Además, les permite generar contactos con posibles futuros empleados.

En América Latina, a pesar de que se ha ido extendiendo un consenso acerca de las potencialidades de estas vinculaciones, todavía son muchos los desafíos y condiciones a generar para consolidarlas. Entre ellos, superar la desconfianza mutua (generada porque se trata de dos instituciones con finalidades, objetivos, formas de gestión, y culturas muy distintas); fortalecer los marcos normativos adecuados para organizar los vínculos; garantizar procesos de aprendizaje relevantes para los estudiantes en su estadía en las empresas; crear los mecanismos para que los actores de una y otra institución puedan dedicar el tiempo y esfuerzo necesarios para el aprovechamiento formativo de las experiencias conjuntas.

Si bien muchos países de la región cuentan con experiencias de relación entre escuelas y empresas de larga data, actualmente, de cara a las transformaciones económicas y del mercado de empleo, ha resurgido el interés por fortalecer estos vínculos. La formación para el trabajo se ve desafiada por estas vertiginosas transformaciones tecnológicas y productivas, que han llevado a un consenso, tanto acerca de la importancia del desarrollo de competencias generales básicas y transversales para todos los jóvenes, como acerca de la necesidad estratégica de la relación con las empresas para acercar los diseños curriculares a las complejas demandas de calificaciones en el mercado de trabajo. Ambas

»

La experiencia francesa. El vínculo entre escuelas y empresas renueva el lugar de la formación profesional en la sociedad.

Vincent Troger, investigador francés y especialista en la formación profesional y técnica, en un artículo reciente, reflexiona en torno al lugar que ocupa en la actualidad la formación técnico profesional en su país. Se plantea la necesaria reconversión de contenidos y formatos de acuerdo a las exigencias del mercado actual y al imperativo de calidad que atraviesa a todas las empresas, en las que los perfiles solicitados se alejan de la formación tradicional.

El modelo educativo francés contempla la formación obligatoria hasta los 16 años. Luego, existen tres vías posibles para continuar la formación: general, profesional y tecnológica. Las dos últimas contemplan períodos de formación obligatoria en empresas, de acuerdo a un *sistema de alternancia*.

Troger sostiene que, por un lado, se ha consolidado el sistema de alternancia que cuenta con prácticas en empresas para la obtención de un título. La vinculación entre escuelas y empresas tiene la virtud de salvar la distancia entre la formación profesional y las competencias exigidas en el mercado de empleo. El aprendizaje en las empresas funciona a modo de formación de aprendices. Por otro lado, representantes sindicales y empresariales han elaborado conjuntamente documentos referenciales de los *perfiles de empleos*, que permiten definir el conjunto de competencias que las empresas requieren para cada puesto. Este trabajo ha permitido revisar los diseños curriculares y, desde la renovación pedagógica, consolidar los puentes entre la formación y el mundo del trabajo.

Sostiene que la vinculación entre empresas y escuelas ha contribuido a renovar el lugar de la formación técnico profesional de nivel medio, en un contexto en el cual ella hace las veces de "válvula de seguridad". Por una parte, muchos jóvenes se ven reinsertados en el circuito educativo a través de la formación profesional. Por otra, este modelo contribuye a una mejor capacitación de la fuerza de trabajo.

Ver Bibliografía

cuestiones (una formación general de calidad y el desarrollo de competencias laborales en un sentido amplio) resultan aún más críticas si se tiene en cuenta la segmentación del mercado de trabajo y las dificultades en los procesos de inserción de los jóvenes en empleos decentes que padecen las sociedades latinoamericanas.

En el marco de acuerdos de colaboración entre escuelas y empresas, distintos dispositivos permiten complementariedad entre distintos aprendizajes, adecuaciones curriculares en función de perfiles ocupacionales, actualización tecnológica y en el mejor de los casos, desarrollo de proyectos conjuntos de investigación y desarrollo. En algunos países latinoamericanos se ha otorgado a estas vinculaciones un lugar central en las políticas recientes del nivel medio. Por ejemplo, en Colombia uno de los proyectos estratégicos de la política ministerial denominado "Competencias Laborales, Formación para el Trabajo y Pertinencia de la Educación Media", dirigido a los grados 10° y 11°, señala que los jóvenes deben tener la oportunidad de adquirir competencias laborales generales y específicas, que les permitan insertarse productivamente en el mercado laboral, mediante convenios suscriptos entre las instituciones educativas y el sector empresarial. En este marco, cada establecimiento debe proponer un plan de mejoramiento que contemple de manera obligatoria vínculos y alianzas con el sector productivo (Finnegan, 2006). En Argentina, la reciente Ley de Educación Técnico Profesional plantea la vinculación entre las instituciones educativas y el sector productivo, estableciendo ante todo la necesidad de formalizar acuerdos de cooperación que encuadren la relación entre el empresariado y las autoridades educativas. Esta misma Ley creó un fondo de financiamiento de la educación técnica que apoya el desarrollo de planes de mejora institucionales, incluyendo en ellos acciones de vinculación con empresas y organización de *prácticas profesionalizantes*.

Docentes de la ET N° 1 de Marcos Paz en la Central Termoeléctrica Genelba, Argentina

Múltiples niveles de articulación

Escuelas y empresas son instituciones con lógicas diferentes. Las escuelas, sostenidas en función de programas formativos de largo plazo, con un fuerte énfasis en la formación general, son organizaciones con una racionalidad de tipo burocrática-profesional que en la actualidad se enfrentan a múltiples demandas del contexto socioeconómico, de las culturas juveniles, del mundo productivo, etc. Las empresas, organizaciones orientadas a los procesos productivos, exigen de éstos calidad y competitividad y centran sus espacios de formación en los conocimientos específicos y ligados al ambiente de trabajo (Gallart, 1996). Es indudable que dos lógicas institucionales diferentes requieren de un gran esfuerzo para acordar acciones conjuntas.

Los modos de articulación entre ambas instituciones pueden materializarse en distintas acciones. El diseño, desarrollo y evaluación de pasantías educativas es una de ellas, pero también pueden desarrollarse acuerdos de colaboración en otros campos (de Moura Castro, 2002). Así, es posible encontrar distintos niveles de articulación, que incluyen las prácticas y formación de los alumnos y de los docentes en las empresas, la formación y capacitación de los trabajadores de empresas en las escuelas, distintos programas conjuntos para el resto de la comunidad educativa, y proyectos conjuntos de investigación y desarrollo. En muchos casos, las acciones conjuntas tienen como consecuencia la transferencia de fondos y recursos por parte de las empresas a las escuelas para mejorar las condiciones de aprendizaje.

Las pasantías o prácticas profesionalizantes son las formas más habituales de vinculación entre escuelas y empresas. En América Latina comenzaron experimentándose en instituciones de formación profesional y, ya durante de la década del noventa, varios programas de capacitación laboral de jóvenes las incorporaron como obligatorias (Lasida, 2004). En años recientes, ciertos países de la región (entre ellos Brasil y Uruguay) han desarrollado reglamentaciones acerca de sus modalidades, organización, etc.. Ahora bien, las pasantías son obligatorias para acceder al título de técnico sólo en algunos países, como Chile (también el único país donde más recientemente se ha desarrollado la educación dual, siguiendo el modelo alemán, ver artículo de Miranda).

La incorporación de esta etapa de formación en contextos de trabajo resulta complementaria no solo porque las escuelas no siempre cuentan con los recursos necesarios para brindar la formación

requerida ni tienen la posibilidad y las condiciones para incorporar las actualizaciones y avances tecnológicos y productivos al ritmo que lo hacen las empresas. También resulta una oportunidad para que los alumnos integren saberes teóricos y experiencias prácticas –el saber y el hacer– en el marco de un sistema de permanente retroalimentación. Además, las nuevas habilidades y competencias exigidas a los trabajadores incluyen las actitudinales y aprendizajes que sólo pueden ofrecerse en un marco de la socialización laboral (Gallart, 2004). Asimismo, puede colocar a la escuela en un lugar de "puente" con los empleos posteriores de los jóvenes.

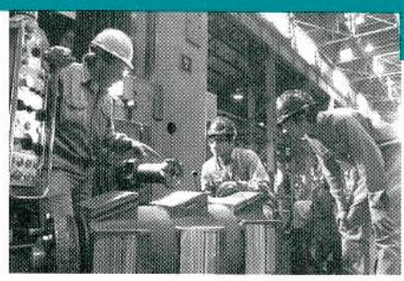
Las prácticas abarcan desde experiencias cortas de observación en las fábricas hasta pasantías de menor o mayor duración alcanzando en algunos casos, hasta un año. Todos los países de la región que contemplan pasantías o prácticas en el nivel medio (entre ellos, Argentina, Chile, Uruguay, Brasil, Colombia) se ocupan de enfatizar en las leyes y/o reglamentaciones al respecto, la naturaleza técnico-pedagógica de las pasantías: no se conciben como empleos, sino como dispositivos de complementación del aprendizaje en espacios situados, que permiten la articulación de saberes.

Los vínculos con el mundo del trabajo, si bien se refieren principalmente a empresas, no se agotan allí. Por ejemplo, en Colombia la citada iniciativa incluye también explícitamente entidades públicas, medianos y pequeños comerciantes e industriales, alcaldías y gobernaciones, juntas de acción comunal, organizaciones no gubernamentales y oferentes de servicios sociales, con el fin de garantizar la pertinencia y oportunidad en los programas y disponer de espacios de prácticas para los alumnos. En efecto, en la medida en que se establecen las prácticas como obligatorias, es preciso disponer de espacios variados, tal como también contempla por ejemplo, la normativa española (ver artículo de Arbizu).

Múltiples actores intervienen en la configuración de estos vínculos. Los organismos de gestión del sistema educativo, a nivel nacional y regional, tienen lógicamente un papel clave en la configuración y articulación de los mecanismos de vinculación, sus objetivos y modalidades, y en la creación de condiciones favorables. Otros actores tales como las cámaras empresarias o asociaciones patronales, los gremios y asociaciones sindicales y organismos de la sociedad civil, son también parte constitutiva en la generación y consolidación de los vínculos. Cada uno de los actores participa según su lugar en las distintas funciones, ya sea en la elaboración de marcos normativos, en la promoción y difusión de la información sobre las posibilidades de acuerdos, en la facilitación y asistencia del vínculo, en la capacitación a los referentes de cada institución, en la compensación de gastos o en el seguimiento y evaluación de los acuerdos. Por ejemplo, algunas experiencias latinoamericanas muestran la participación de asociaciones empresariales en la promoción de estos vínculos. En Brasil, una ONG de carácter nacional con 42 años de experiencia, el Centro de Integração Empresa Escola, fundada por empresarios y educadores, promueve pasantías destinadas, entre otros, a estudiantes de educación media. La organización brinda información, articula al joven, la empresa y la escuela, y procura garantizar el cumplimiento de los aspectos legales. Cuenta en su base de datos con 28114 empresas, y 20661 instituciones educativas, brindando 7722 oportunidades de pasantía (www.ciee.org.ar). En Argentina, la Asociación Empresaria Argentina desarrolla también desde hace algunos años un programa para promover las vinculaciones (ver recuadro).

Condiciones para generar y consolidar el vínculo

¿Cómo generar condiciones favorables para instalar en el Sistema Educativo buenas prácticas de articulación entre escuelas y empresas? La evidencia existente muestra una serie de elementos clave para que las vinculaciones resulten en beneficios mutuos y brinden mejores oportunidades de aprendizaje a los estudiantes. No todas las experiencias de vinculación han contribuido a una formación de calidad para los alumnos. Por parte de la empresa, la articulación debe realizarse no perdiendo de



Alumnos recibiendo capacitación técnica en Ternium Siderar, Argentina

Programa Vinculación Empresa-Escuela de la Asociación Empresaria Argentina

La Asociación Empresaria Argentina (AEA) es una asociación civil sin fines de lucro, constituida por empresarios que participan a título personal, cuyo objetivo es la promoción del desarrollo económico y social de la Argentina, desde la perspectiva empresaria privada.

El Programa "Vinculación Empresa – Escuela" de la AEA fue creado en 2004 con el propósito de incentivar a empresas y escuelas con orientación técnica en el desarrollo de acciones conjuntas que permitan un mayor acercamiento de los alumnos y docentes a la realidad del ámbito productivo. Las acciones del programa fomentan la vinculación entre el ámbito educativo y el ámbito de la empresa y apuntan a mejorar la calidad de las relaciones que se establecen entre éstos. Para ello, el Programa hace especial hincapié en motivar a las empresas para que implementen pasantías educativas, actividades de capacitación para docentes y estudiantes y que ofrezcan visitas a planta o asesoramiento técnico a las escuelas. Además, colabora activamente con aquellas empresas que requieran asesoramiento para la implementación de las acciones que elijan realizar. El Programa actúa como un puente entre ambas partes y se encuentra abierto a toda la comunidad empresaria, sin solicitar contraprestación material ni económica pero sí requiriendo adhesión a los principios educativos del Programa.

El rol de AEA a través de este Programa es el de asesorar a la empresa acerca de qué actividades puede realizar con escuelas técnicas y ayudarla a encontrar la escuela adecuada. Para ello, se identifican las escuelas de la zona, se informan sus características a la empresa y se realiza un primer contacto con la institución educativa para verificar su interés en la realización de acciones con la empresa. El Programa acompaña a la empresa en los primeros contactos con la escuela y, así, se constituye en un nexo entre ambas instituciones, colaborando en el desarrollo de la vinculación sin reemplazar a una u otra institución. AEA, además, colabora en la definición del plan de actividades, difunde las acciones realizadas, mantiene actualizadas a las empresas sobre modificaciones en las normativas reglamentarias aplicables a las diferentes modalidades de vinculación y promueve actividades de difusión o capacitaciones que fortalezcan las acciones entre empresas y escuelas. Por otra parte, el programa ofrece recursos y materiales de interés disponibles en la página web. Los mismos incluyen desde una guía para la implementación de pasantías educativas y otros programas, y un documento que reseña las posibles acciones de vinculación entre escuelas y empresas, hasta distintas publicaciones de interés. Además, cuenta con normativa de distintas provincias argentinas y un boletín periódico de novedades.

vista que el objetivo fundamental es la formación de calidad y no el empleo de mano de obra a un bajo costo. Por parte de la escuela, ésta no debe perder de vista que, a pesar de que el joven esté realizando una experiencia en una empresa, se trata de un estudiante del cual tiene la responsabilidad.

Para ello, es necesario un *encuadre normativo apropiado* para estas acciones. Las leyes de educación, las reglamentaciones referidas a la formación profesional y técnica, o las regulaciones laborales constituyen los soportes normativos que enmarcan las acciones y que garantizan la calidad y seriedad de los acuerdos. En muchos casos, se cuenta con convenios marco que pueden adaptarse a las realidades concretas de las escuelas y las empresas. Sin embargo, resta mucho por hacer no solo respecto al desarrollo de normativa específica sino también en lo que se refiere a su difusión y comunicación y sobre la necesidad de encontrar el equilibrio entre generar un marco adecuado que vele por el carácter educativo de las acciones pero que facilite la ágil tramitación, y su implementación y control.

Alumna de la ET Nº 4 de Don Torcuato realizando una práctica en Volkswagen, Argentina

El acuerdo específico entre ambas instituciones establece las acciones a desarrollar y los roles de cada uno, diferenciados pero en estrecha articulación. No debe perderse de vista que es el alumno en quien se sintetizan las actuaciones de ambas instituciones y allí se encuentra el desafío pedagógico de este modelo (Bertrand y otros, 1998).

La *integración en el diseño curricular de prácticas* en empresas permite articularlas al resto de la currícula, en un todo coherente vinculando formación teórica y práctica, general y específica. Recientemente, varios países latinoamericanos han avanzado en ese sentido. Por ejemplo, la normativa brasileña establece que las pasantías destinadas a alumnos regulares, deben guardar una estrecha relación con las finalidades formativas del plan de estudios, así como proporcionar oportunidades efectivas de participar en situaciones reales de vida y de trabajo en el contexto socio- productivo. Las mismas deberán ser planificadas y realizadas de manera articulada con las prácticas profesionales simuladas que se desarrollan en los laboratorios, talleres u otros ámbitos escolares, sin que una sustituya a la otra. En Colombia, se ha establecido que la realización de prácticas educativo-laborales constituye una estrategia pedagógica que no puede estar ausente en los programas formativos, de la mano de la concreción de alianzas con las empresas locales. Con el objeto de alentar a los empresarios a recibir pasantes, existe una norma nacional que establece un cupo mínimo de "contratos de aprendizaje" que debe cubrirse para evitar pagar los costos equivalentes o ser sancionado (Finnegan, 2006).

Ambas instituciones deberían designar responsables para el desarrollo de los convenios. Es fundamental la figura de los *tutores* (en la escuela y en la empresa), ya que son el nexo ente las instituciones y los principales referentes de los alumnos. Los tutores no sólo son los principales responsables del diseño de las acciones sino los que realizan conjuntamente el seguimiento y evaluación de los alumnos y del acuerdo en general, de las dificultades que puedan surgir y de los ajustes necesarios. Al respecto, resulta clave velar por el contenido formativo de la práctica y que no se sustituyan trabajadores por pasantes. La detección de problemas permite revisar las acciones, corregirlas y también ir ajustando los dispositivos. Puede ocurrir que la empresa detecte debilidades en la formación de los alumnos, lo cual podría llevar a una revisión de los contenidos de la formación, o a actividades de capacitación de sus docentes. En algunas ocasiones, también se ha observado que las empresas estimulan a los alumnos a realizar observaciones sobre los procesos en los que están involucrados y proponer mejoras. Para que los tutores de la escuela logren realizar un trabajo eficiente, debe garantizarse desde el sistema educativo la posibilidad de destinar horas de trabajo para esta tarea, que implica asistir a los alumnos y realizar visitas a la otra institución. Muchas experiencias muestran que un tutor sobrecargado de tareas, que realiza su función en sus tiempos libres y sin compensación monetaria, no podrá ejercer acabadamente su rol. Este es también un desafío importante para muchos sistemas educativos latinoamericanos.

Uno de los elementos centrales a la hora de establecer acuerdos de pasantías educativas en empresas es la elaboración conjunta de un *Programa formativo o Plan de aprendizaje*. Para lograr una coordinación efectiva entre escuelas y empresas es condición necesaria el diseño de un programa que especifique los objetivos de la pasantía, las características de las tareas, la secuencia cronológica y didáctica, y las expectativas de logro por parte de los alumnos. El programa formativo es una herramienta útil en varios sentidos: primero, porque garantiza un encuadre de negociación entre ambas instituciones; segundo, porque permite visualizar el recorrido del alumno en esa experiencia y las justificaciones que enmarcan esas acciones; y tercero, porque funciona como una herramienta de evaluación de la experiencia.

Las pasantías educativas, al ser dispositivos de formación, deben contar con *procedimientos de evaluación* de las competencias adquiridas por los alumnos en el ambiente de trabajo, lo cual es habitual en la medida en que son curriculares. Un paso más adelante en la evaluación consiste en evaluar el modelo en sí mismo, y contar con estudios de seguimiento de egresados que permitan medir, entre otros aspectos, el aporte de la pasantía de la inserción laboral de los jóvenes; ambas cuestiones no resultan habituales en la región.

No cabe duda que estas acciones requieren *múltiples apoyos*, como se ha mencionado. En muchos casos, los alumnos reciben compensación de sus gastos de viáticos y vestimenta; o se compensa a las escuelas o a las empresas por los seguros de los pasantes. También resulta central contar con recursos materiales e informativos para difundir las posibilidades de vinculación y los pasos necesarios para desarrollarlas. Se han desarrollado en algunos países o a nivel regional, algunas con guías o manuales que brindan información de utilidad y que establecen las acciones que deben seguirse para garantizar la efectividad de los acuerdos (ver artículo al respecto en la sección *Herramientas para la planificación*).

Uno de los temas a resolver si se decide estimular el vínculo entre escuelas

y empresas, es la cantidad de prácticas disponibles. La mayoría de los esfuerzos latinoamericanos en relación con la integración al diseño curricular de las pasantías de un modo generalizado son recientes, por lo tanto será preciso un largo proceso de acercamiento hasta que pueda expandirse el modelo, proceso que sin duda también estará influido por la propia evolución del desarrollo productivo y las oportunidades de empleos decentes que brinda. En general, en la actualidad no se cuenta con espacios disponibles de práctica para todos los estudiantes y debe realizarse una selección de aquellos alumnos que realizarán las pasantías en función de sus perfiles, su motivación, y teniendo el cuidado necesario para no afectar el rendimiento educativo de aquellos con mayores dificultades. La selección debe estar consensuada y debe informarse a la comunidad educativa. Cuando sólo algunos alumnos pueden tener acceso a estas prácticas deviene fundamental, a su vez, generar dispositivos para intercambiar las experiencias con todo el grupo de alumnos.

Una alternativa que también se ha adoptado es la de brindar pasantías a los docentes, como una suerte de capacitación en servicio, que les permite actualizarse sobre tecnología disponible y nuevas formas organizativas. También sería importante avanzar en un marco legal que posibilite y permita aprovechar este tipo de dispositivos, cuestión en general pendiente en la región.

La experiencia internacional muestra que para que los vínculos entre escuelas y empresas se consoliden en el tiempo, es preciso que el Sistema Educativo otorgue un lugar importante a estas experiencias de vinculación, que las reconozca, oriente y valorice como fuentes de aprendizajes complementarios. Todo ello depende mucho del lugar que ocupa la formación para el trabajo y la visión de su relación con el desarrollo socioproductivo dentro de la agenda pública y de las políticas de Estado.

Un dispositivo con beneficios

El desarrollo de dispositivos de formación en alternancia, si bien exige esfuerzos a nivel institucional y de políticas de Estado, cuando tiene la calidad adecuada, conlleva múltiples beneficios tanto para los alumnos, como para las escuelas, empresas y la sociedad en general (Abdala, 2004).

Los *alumnos* acceden a un aprendizaje enriquecido y complementado gracias a la práctica situada y en un ambiente real de trabajo, aprendizaje que deberían hacer por sí solos si no fuera por esa experiencia. La pasantía no sólo contribuye a experimentar en términos prácticos los aprendizajes teóricos recibidos en la escuela, sino que además, brinda una serie de saberes relacionados con la socialización en el trabajo, que se constituyen en una valiosa herramienta a la hora de buscar el primer empleo. El acercamiento a una empresa orienta a los alumnos en relación a sus intereses y perspectivas de futuro y resulta una experiencia motivadora y de crecimiento. En contextos de alta vulnerabilidad social, los jóvenes ven facilitadas sus posibilidades de inserción en empresas con empleos de calidad a través de estas experiencias prácticas. Les permite, a su vez, revalorizar los aprendizajes adquiridos en la escuela cuando, a través de la práctica, los jóvenes logran "darse cuenta" de su utilidad. Cuando la experiencia tiene los standards de calidad adecuados, apunta a brindar herramientas para facilitar la entrada al mundo laboral, pero a su vez, estas acciones pueden contribuir a la configuración de sus proyectos formativos y laborales.

Alumno de la ET Nº 4 de Lavallol capacitándose en Bridgestone/Firestone, Argentina

A las *empresas*, los vínculos les permiten valorizar y aportar a la formación de sus recursos humanos e incluso avizorar proyectos de innovación con las escuelas. Además de desarrollar habilidades pedagógicas y formativas e influir en los planes de estudio, el vínculo con las escuelas ofrece a la empresa la posibilidad de conocer la realidad educativa en su contexto, mejorar su imagen ante la comunidad y motivar, a través de su papel social, a sus propios trabajadores. Los puestos formativos permiten generar puntos de vista novedosos y facilitar pro-

¿Cómo mejorar y consolidar las pasantías educativas en las empresas? La mirada de las escuelas

Algunas escuelas en la Argentina están llevando adelante experiencias de pasantías educativas en empresas. Luego de algunos años de haber iniciado estos acuerdos, resulta interesante indagar acerca de sus impresiones sobre el impacto de esta experiencia en sus instituciones. Tres escuelas relataron el modo en que llevaron adelante pasantías en el Seminario organizado por AEA y redEtis, el pasado 28 de septiembre de 2007 (ver Eventos). Se trata del Instituto de Educación Técnica "13 de Julio" de la Ciudad de Buenos Aires, la Escuela de Enseñanza Media Nº 7 "Roberto Arlt" de Tortuguitas, Provincia de Buenos Aires y del Instituto Provincial de Enseñanza Media Nº 70 "Dr. H. Dionisi" de la Ciudad de Córdoba. El impacto referido por los expositores fue muy positivo, especialmente en lo referido a la valorización de los jóvenes de sus propios aprendizajes, y la motivación que les genera, que incluso se ha reflejado en una de las escuelas en un marcado ascenso de la matrícula.

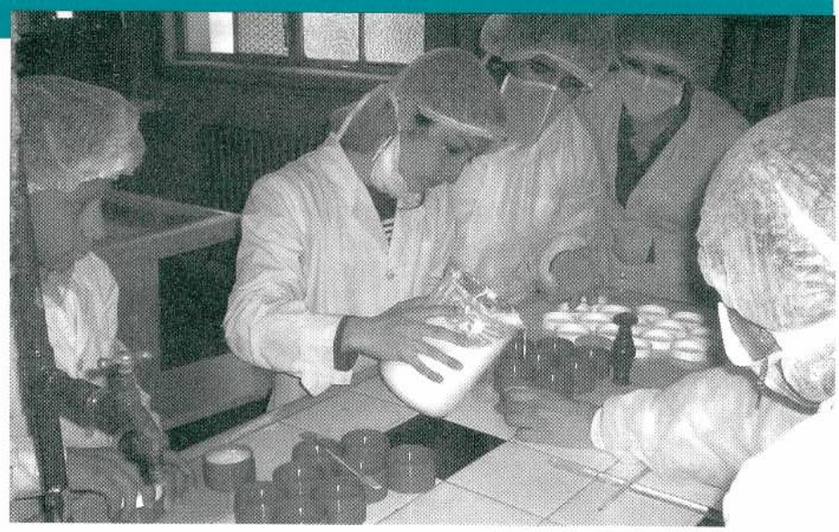
Frente a la pregunta acerca de las claves que se consideran necesarias para que funcione adecuadamente la relación entre la escuela y la empresa, los referentes de las tres escuelas coincidieron en la necesidad de una figura que funcione como articulación permanente entre ambas instituciones. Las pasantías educativas, si bien son ampliamente valoradas y defendidas por las escuelas que las fomentan, generan indudablemente una sobrecarga de trabajo para sus directivos y tutores responsables. La necesidad de establecer un diálogo constante y fluido con las empresas, las tareas administrativas que demandan, el seguimiento permanente de los alumnos pasantes, implican tareas que se agregan a las habituales.

Es así que las escuelas coinciden en la necesidad de figuras locales o regionales permanentes que garanticen la continuidad del vínculo y que asuman las tareas necesarias para la puesta en marcha y desarrollo de los acuerdos entre escuelas y empresas. Algunas de las funciones que estas figuras mediadoras pueden llegar a asumir incluyen la confección y actualización permanente de un banco de datos del tejido empresarial de la región para ofrecer a las escuelas, el desarrollo de un plan de difusión y explicación entre las empresas de la zona sobre las pasantías educativas, establecer los puentes entre las escuelas y empresas, asistir en el desarrollo de los acuerdos, brindar capacitación a los tutores de las escuelas y de las empresas, solucionar problemas y realizar un seguimiento y evaluación global de las experiencias. Las escuelas temen que sin estas figuras necesarias e institucionalizadas, la decisión de llevar adelante pasantías educativas quede reducida a experiencias aisladas.

yectos conjuntos de investigación y desarrollo (de Moura Castro, 2002). La apuesta por la formación profesional y técnica puede concebirse a modo de una inversión. Ofreciendo oportunidades de aprendizaje, ellas están contribuyendo a la formación de sus futuros recursos humanos y generando capacidades y competencias que exige el sistema productivo contemporáneo. Por último, las pasantías de alumnos permiten facilitar la selección de personal. Las empresas, al estar asociadas a escuelas con las cuales se acuerdan planes de formación, establecen un contacto con los futuros egresados provechoso para cuando precisen incorporar nuevos empleados.

Las *escuelas* también se ven beneficiadas en tanto las pasantías enriquecen el trabajo y la formación de profesores, estimulan la revisión y actualización de contenidos y contrastan los planes de estudio con la realidad. La experiencia de los alumnos vuelve a la escuela y motiva a los docentes a la actualización, facilitando la comprensión del mundo del trabajo y la cultura empresarial. En muchos casos, la vinculación con empresas rompe con las desconfianzas y prejuicios que el sistema escolar tiene en relación a las organizaciones con fines lucrativos. La escuela, por medio de las pasantías, en muchos casos responde más a las expectativas de padres, alumnos y de la comunidad en general, ya que la formación brinda mayores posibilidades de inserción laboral posterior. El vínculo con las empresas también genera en las escuelas posibilidades de apoyo financiero y de recursos para la formación. Aunque no existen estudios precisos (cuestión también pendiente en la región), el relato de algunas experiencias muestra que, en general, las prácticas en empresas motivan a los alumnos y permite que se reduzcan los niveles de deserción escolar (ver recuadro sobre la mirada de las escuelas). Si los alumnos ven sus posibilidades laborales ampliadas a partir de la práctica, tenderán a finalizar sus estudios para obtener la certificación que demanda el mercado de empleo. Incluso la escuela en muchos casos adquiere con mayor prestigio en la comunidad local, según plantean algunos testimonios.

Por último, la *sociedad* en su conjunto, se ve beneficiada por estas acciones. En el sistema educativo se promueve un mecanismo de actualización permanente. Se crean mecanismos de transición entre el sistema educativo y de mercado de empleo. No sólo se facilita la inserción laboral, sino que permite a los jóvenes reconocer las características de los empleos decentes, con sus derechos y obligaciones, y promueve la aspiración a acceder a ellos. En este sentido, se contribuye a la igualdad de oportunidades, ya que abre a algunos jóvenes las puertas a un segmento de calidad del mercado de trabajo al que, de otro modo, les resultaría muy difícil entrar. Las mayores vinculaciones entre escuelas y empresas, entre educación y mundo productivo, pueden contribuir a que los distintos actores sociales reconozcan, a través de ejemplos concretos, el lugar de importancia de la formación para el trabajo (en sentido amplio) como pieza fundamental del desarrollo socioproductivo del país.



Proyecto de elaboración de cremas: alumnos de la ET Nº 6-Laboratorios Bagó, Argentina

Claudia Jacinto y Verónica Millenaar

Claudia Jacinto
es Coordinadora de redEtis
cjacinto@redetis.iipe-ides.org.ar

Verónica Millenaar
es becaria de la Secretaría de Ciencia y Tecnología de Argentina

Bibliografía

ABDALA, E. 2004. "Formación por alternancia. Un esbozo de la experiencia internacional", en ABDALA, E., y otros, *Formación de jóvenes en alternancia. Una propuesta pedagógica innovadora*, Montevideo, CINTERFOR/OIT, CECAP, EL ABROJO, pp. 11-28 [Consulta: 6 de octubre de 2007] http://www.oit.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/alternan/pdf/abdal.pdf

BERTRAND, O, DURAND DROUHIN, M, ROMANI, C. 1998. "Aprendices, alternancia, sistema dual ¿callejones sin salida o autopistas al futuro?", *Calificaciones y Empleo*, Nº 19, Francia, PIETTE- CEREQ, pp. 1-5 [Consulta: 7 de octubre de 2007] http://www.cereq.fr/ cereq/ce19.pdf

DE MOURA CASTRO, C. 2002. *Formación profesional en el cambio del siglo*, Montevideo, CINTERFOR/OIT, pp. 163-179

GALLART, M. A. 1996. "Escuela-empresa: un vínculo difícil y necesario", *Boletín Educación y Trabajo*, Año 7, Nº 1, Buenos Aires, CIID – CENEP, pp. 13-17 [Consulta: 1 de octubre de 2007] http://www.empresaescuela.org/links/dificil.pdf

GALLART, M.A. 2004. *Reflexiones para la vinculación con empresas por parte de escuelas técnicas*, Buenos Aires, Programa de vinculación empresa-escuela, AEA, pp. 1-6 [Consulta: 3 de octubre de 2007] http://www.empresaescuela.org/links/reflexiones.pdf

FINNEGAN, Florencia. 2006. "Tendencias recientes en la educación media técnica" en *Boletín redEtis*, Nº 6, Buenos Aires, Septiembre, pp. 1-6

LASIDA, Javier. 2004. *Estrategias para acercar a los jóvenes al trabajo*, Serie Tendencias y Debates Nº 2, Buenos Aires, redEtis- IIPE- IDES

TROGER, Vincent. 2004. "La escolarización de la formación profesional de jóvenes en Francia: el Estado al servicio de las empresas", *Revista Europea de Formación Profesional* Nº 31, Unión Europea, CEDEFOP, pp. 12-17 [Consulta: 5 de octubre de 2007] http://www2.trainingvillage.gr/download/journal/bull-31/31_es_troger.pdf

LAS GUÍAS CONSTITUYEN UN INSTRUMENTO VALIOSO PARA PLANIFICAR LA RELACIÓN ENTRE LA ESCUELA Y LA EMPRESA

Guías para el diseño e implementación de pasantías

La planificación e implementación de pasantías o prácticas profesionales de los estudiantes de escuelas, centros de formación e incluso de universidades en empresas, involucran gestiones y compromisos mutuos que no siempre resultan sencillos. Como forma de apoyo, organismos públicos, organizaciones de la sociedad civil y asociaciones o cámaras de empresarios, han confeccionado guías que resultan instrumentos valiosos y accesibles para informarse acerca de los pasos a seguir, identificar los marcos legales y jurídicos necesarios y conocer sugerencias clave en el desarrollo del vínculo.

Las guías ofrecen, en general, un marco contextual acerca del mundo productivo y laboral en la actualidad que justifica la necesidad de complementar la formación técnica o profesional con experiencias de aprendizaje práctico y de esta forma, contribuir a una mejor inserción laboral de los egresados. No siempre el público destinatario de estas guías es el mismo. Algunas de ellas están dirigidas a las instituciones escolares y por lo tanto ofrecen, además de la información general, herramientas de interés en torno a los pasos a seguir para presentar propuestas a las empresas. En otros casos, ellas van dirigidas a las empresas o a los tutores responsables dentro de ellas y ofrecen, como agregado, información sustanciosa sobre el sistema educativo, que no siempre es conocido por el mundo empresarial. Esta característica imprime un tono y estilo que diferencia a una guía de otra. Sin embargo es posible reconocer un esquema general que permite detectar información y herramientas de utilidad.

Pasantías educativas, capacitación para docentes y alumnos, asesoramiento en proyectos tecnológicos y productivos, visitas a la planta, son algunas de las modalidades de vinculación entre empresas y escuelas contempladas en las guías. Sus diferenciaciones son importantes porque permiten abrir un abanico de posibilidades y seleccionar la que se corresponde más adecuadamente a la realidad de la escuela y de la empresa. En general, las guías establecen los pasos a seguir para concretar el diseño e implementación de acuerdos de vinculación entre empresas y escuelas. Las acciones que se enumeran permiten visualizar el conjunto de tareas que deben realizarse para implementar los acuerdos. Las tareas se describen en detalle y, en algunos casos, se complementan con sugerencias, recomendaciones o ejemplos. Se enfatiza en la necesidad de un diálogo permanente y comprometido ente ambas instituciones, el seguimiento constante de los alumnos y la evaluación de los pasantes, de acuerdo a criterios consensuados entre la escuela y la empresa. Estas claves y recomendaciones se suelen complementar con reseñas de buenas prácticas que constituyen ejemplos exitosos y que permiten visualizar modelos a seguir y de los cuáles enriquecerse.

En relación a las pasantías educativas, las guías se esmeran en dejar claro el componente de aprendizaje y formación que conlleva y la necesidad de no perder de vista que el pasante es ante todo un estudiante. Además, se identifican los marcos legales y jurídicos para establecer los acuerdos.

Un elemento central de la preparación de una propuesta de pasantía lo constituye el Plan de Aprendizaje. Allí se especifica el itinerario formativo que se espera que realice el pasante en el centro de trabajo y los roles y compromisos recíprocos. Este plan debe estar diseñado cuidadosamente a través de un diálogo fluido entre la escuela y la empresa. También se proveen herramientas y sugerencias para el monitoreo y evaluación de las pasantías, tanto de los alumnos como del propio modelo de colaboración.

Por último, distintos anexos brindan información de interés: leyes o resoluciones ministeriales a partir de las cuales enmarcar los acuerdos, modelos de documentos que permitan establecer los convenios marco, planillas para el seguimiento y evaluación. De esta forma, las guías ofrecen, por un lado, un marco de información general sobre la vinculación entre empresas y escuelas; pero además, proponen procedimientos claros y modelos y documentos útiles para facilitar la implementación de los programas propuestos.

Verónica Millenaar
veronicamillenaar@argentina.com

PARA CONOCER MÁS SOBRE LAS GUÍAS:

Asociación Empresaria Argentina. 2006. *Guía para la implementación de programas entre empresas y escuelas técnicas.* Buenos Aires. [3 de octubre de 2007]. www.empresaescuela.org/links/guia.pdf

INET-GTZ. 2003. *Manual de apoyo para la implementación de pasantías educativas.* Buenos Aires. [5 de octubre de 2007]. www.inet.edu.ar/mat_serie_colecc_mat.asp?ID=213

CINTERFOR/OIT y Ministerio para la Cooperación y Desarrollo de la República Federal de Alemania. *Guía de implementación de pasantías para jóvenes.* Montevideo. [4 de octubre de 2007]. www.colombiajoven.gov.co/injuve/instit/cinte/guia_cin.pdf

Confederación Empresarial Vasca. *Manual de instructores para la formación profesional en Centros de Trabajo.* [5 de octubre de 2007]. www.confebask.es/Castellano/ PublicacionesPDF/manual_ cast.pdf

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte de España - Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación. *Manual de formación en Centros de Trabajo. Guía para el tutor de la empresa.* [4 de octubre de 2007]. www.camaras.org/publicado/formacion/manual_form/guia.pdf

El modelo español. Ciclos formativos especializados con módulos de formación en centros de trabajo

EL MODELO ESPAÑOL DE FORMACIÓN PROFESIONAL RESULTA INTERESANTE COMO EJEMPLO DE UN SISTEMA QUE ARTICULA LA FORMACIÓN EN CENTROS EDUCATIVOS CON EXPERIENCIAS PRÁCTICAS EN ÁMBITOS LABORALES.

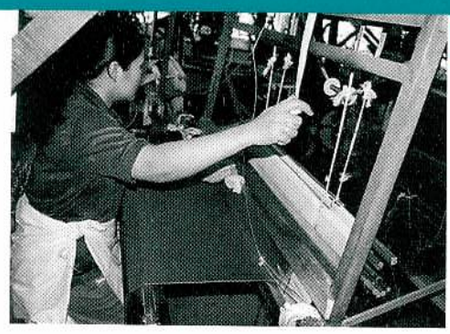
Este modelo ha surgido con la Ley Orgánica de Organización General del Sistema Educativo (LOGSE) en el año 1990 que se ha implementado desde 1994, y ahora se ha reafirmado por la Ley Orgánica de Educación (LOE) del año 2006. De esta forma, se obliga a estrechar las relaciones entre las escuelas y las empresas y a complementar la formación de los estudiantes, con el principal objetivo de mejorar su inserción laboral. Los resultados de la "Encuesta de transición educativa e inserción laboral, realizada en 2005, permiten corroborar el éxito de los ciclos formativos, dadas las altas tasas de inserción de los jóvenes que pasaron por ellos.

El sistema educativo español se estructura a partir de una Formación Profesional de Base, la Educación Secundaria obligatoria, y una Formación Profesional Específica, organizada a través de distintos ciclos formativos. La educación obligatoria llega hasta los 16 años y luego los estudiantes pueden elegir continuar los estudios para acceder al título de bachillerato o continuar con ciclos formativos de grado medio de Formación Profesional Específica, ambos títulos de dos años de duración. La formación profesional puede continuarse, luego de estos dos años, con ciclos formativos de grado superior de Formación Profesional Específica, para acceder al título de Técnico Superior. Así, se garantiza una carrera completa en la formación profesional con un importante grado de integración entre el nivel secundario y superior como así también entre la escuela y el sector productivo.

Los ciclos formativos están organizados en "familias profesionales" que abarcan a los distintos sectores de la producción, tanto de bienes como de servicios. Estos ciclos contemplan, además de las horas de aprendizaje tradicional en los centros educativos, el módulo de Formación en Centros de Trabajo (FCT). Se trata de un bloque coherente de formación específica, constituido por un conjunto de capacidades terminales y criterios de evaluación, que orientan las actividades formativo-productivas de los alumnos en un centro de trabajo, propias del perfil profesional. Es un período de formación en empresas, de una determinada cantidad de horas, con el fin de aplicar lo aprendido a través de una experiencia práctica y de comprender la realidad organizacional y socio laboral de una empresa. Este módulo es obligatorio en todas las carreras y están diseñados de manera tal que los alumnos vivencian una experiencia lo más similar posible a la realidad laboral: en los momentos en que asisten a la empresa, los alumnos no concurren a la escuela. Esto trae una serie de ventajas en la organización de los módulos, tanto para la escuela como para la empresa y para los mismos estudiantes. No se trata de una relación laboral sino de períodos de aprendizaje en un ámbito de trabajo concreto. Los objetivos fundamentales de este módulo son, por un lado, que el alumno complete su competencia profesional, y por el otro, evaluar la competencia que ha adquirido tanto en el centro educativo como en la empresa.

El módulo de FCT es diseñado -en cuanto a su contenido- en forma conjunta, por la escuela y la empresa a partir de la adaptación de una propuesta curricular a la realidad de la propia empresa. Así se llega a la elaboración del Programa Formativo donde se establecen los objetivos y contenidos que se esperan transmitir a los alumnos y la metodología de seguimiento y evaluación. El diseño se corresponde con las evaluaciones previas de ambas instituciones sobre sus realidades y acerca de las necesidades de los alumnos. Esto, a su vez, permite integrar el módulo con los contenidos curriculares del resto de la formación en la escuela. Los programas formativos son por tanto una adaptación específica sobre la base de la propuesta curricular, considerando que cada empresa e incluso cada alumno, requieren un programa formativo diferente. La escuela debe garantizar puestos para todos los alumnos que realizarán los módulos FCT, ya que son obligatorios. Sin embargo, las empresas no están obligadas a aceptar alumnos. Esto garantiza que aquellas que participan en los acuerdos comparten la importancia de la formación en el ámbito de trabajo.

La FCT contempla un proceso de evaluación del módulo, individual y global. El alumno es evaluado y calificado tanto en su aprendizaje técnico como en sus actitudes y habilidades en el espacio de trabajo. Se realiza, a su vez, una evaluación global sobre el funcionamiento general del módulo por parte de la escuela y de la empresa. Esto permite revisar las acciones desarrolladas y detectar procedimientos a mejorar. Se efectúa un seguimiento permanente del pasante por parte de un tutor de la escuela y por parte de un tutor o instructor en la empresa. Por otra parte, los alumnos realizan una autoevaluación permanente, registrando sus actividades, dificultades y avances en un cuaderno de prácticas que deben completar a diario o semanalmente. Así, esta serie de mecanismos (de diseño, seguimiento y evaluación) contribuyen en la calidad del proceso de aprendizaje de los alumnos. Al ser módulos institucionalizados para todos los estudiantes, la vinculación entre la escuela y la empresa se desarrolla de forma articulada y con los



instrumentos necesarios para prevenir y afrontar cualquier dificultad.

En el desarrollo de los módulos FCT, las escuelas y las empresas resultan los principales actores implicados. Sin embargo, otros actores garantizan una relación sólida y enmarcada en las normativas legales vigentes. El Ministerio de Educación y Ciencia, las Comunidades Autónomas y las Asociaciones Patronales y Cámaras Empresarias participan en la elaboración de convenios marco que permiten encuadrar las acciones de escuelas y empresas, en la confección de materiales orientadores, facilitando los contactos entre las instituciones, asistiendo en la elaboración de los acuerdos, asesorando y apoyando a las instituciones y evaluando permanentemente el modelo mismo. En el caso de las Direcciones Provinciales del Ministerio o de las Comunidades Autónomas, además, distribuyen el presupuesto destinado a compensar los gastos de estas acciones. Todos los gastos ocasionados, tanto para el estudiante como para los centros educativos y las empresas son compensados por la administración educativa. En algunos casos, las Cámaras Empresarias realizan estudios de seguimiento para detectar el impacto del modelo en los egresados. De todos modos, el tutor del centro educativo y el tutor de la empresa resultan las piezas clave en el seguimiento del desarrollo del módulo (ver recuadro).

Entre las características que pueden rescatarse del modelo español debe mencionarse el grado de implicación de las empresas en la formación de los estudiantes. La empresa es un actor fundamental, tanto para la elaboración del Plan de Formación como para el seguimiento del pasante en el centro de trabajo y para la evaluación del alumno y del sistema en sí mismo. Además, es importante remarcar el encuadre institucional en el que se desarrollan las experiencias en empresas. Los módulos de FCT son reglados y pautados en su período y carga horaria, compensados sus gastos y evaluados por distintos organismos. Esto facilita su implementación y desarrollo, permitiendo a su vez un espacio importante de decisión para las escuelas y empresas que diseñan en conjunto el Programa Formativo. Por otra parte, las finalidades del modelo están orientadas a evaluar en los alumnos no sólo sus capacidades técnicas, sino las competencias clave demandadas en la actualidad. Esto implica evidenciar si el alumno es capaz de integrarse al ambiente de trabajo y obtener resultados satisfactorios en situaciones reales; aprendizajes que resultarán fundamentales en su futuro laboral.

Francisca Arbizu
Directora del Instituto Nacional de las Cualificaciones de España
francisca.arbizu@mec.es

Para conocer más
http://www.ine.es/inebmenu/mnu_educa.htm

La acción tutorial en la escuela y en la empresa.

El módulo de Formación en el Centro de Trabajo requiere para su implementación y desarrollo, de las acciones de distintos actores, tanto en los centros educativos como en las empresas. Desde las escuelas, el Director, por ejemplo, promueve las relaciones con las empresas, es quien firma los convenios y el principal referente ante los organismos educativos provinciales y nacionales. Los jefes de estudios coordinan la acción de los tutores y contribuyen en la calidad de orientación académica y profesional del módulo. Los departamentos de familia profesional son las áreas encargadas de elaborar la programación didáctica de los módulos y de darla a conocer entre los alumnos. Los profesores de Formación y Orientación Laboral apoyan el conjunto de las acciones y brindan a los alumnos orientaciones sobre sus actividades en la empresa y normas de seguridad e higiene. El actor principal en el centro educativo es el tutor, quien tiene el vínculo permanente con la empresa y el alumno, acuerda todas las acciones del módulo con el tutor de la empresa, realiza la selección de alumnos, los orienta en su inserción en el centro de trabajo, supervisa y monitorea la experiencia, además de elaborar y evaluar el programa formativo. Es el referente principal de los alumnos en la escuela.

Desde las empresas, el representante legal es quien firma el convenio del acuerdo, nombra un tutor responsable y evalúa el funcionamiento del módulo globalmente. A su vez, el resto de los trabajadores son actores importantes, ya que son los compañeros directos de los alumnos en el ambiente de trabajo y son quienes pueden transmitir sus experiencias y saberes. Como en el caso del centro educativo, el tutor responsable de la empresa es la figura más significativa, ya que elabora, junto a la escuela, el programa formativo y es quien recibe a los alumnos y les explica sus tareas, supervisa y evalúa a los pasantes, funciona como contacto directo con la escuela. Es importante que el tutor tenga en claro los objetivos del programa formativo para ajustar las actividades en el marco de este previo acuerdo. Además, dado que es un actor estratégico en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, es necesario que cuente con información sobre los alumnos que recibe y sea capaz de motivarlos y orientarlos en sus tareas dentro de la empresa.

Prácticas profesionales, formación profesional dual y proyectos de articulación son las tres formas principales de vinculación entre escuelas técnicas y empresas en Chile

La vinculación entre escuelas técnicas y empresas. La experiencia chilena

Chile cuenta con una larga tradición de vinculación de las escuelas técnicas con las empresas a través de las *prácticas profesionales*, mediante las cuales, una vez finalizados los estudios medios, se *completa* la formación técnica en el mundo productivo. Durante la década de los 90 se agregó una modalidad a la educación media que implicó *compartir* la formación con la empresa (*formación dual*), la que se ha venido extendiendo con gran éxito. En una dimensión de mayor alcance, al comenzar el nuevo siglo, los Ministerios de Economía, Educación y Trabajo crearon un fondo, a través del Programa *Chilecalifica*, para incentivar la articulación de instituciones educativas y productivas en torno a proyectos que tienden a mejorar la calidad de la oferta de educación técnica. Estas tres experiencias, entre otras iniciativas de vinculación, explican por qué hoy es factible que entidades del mundo productivo y establecimientos escolares compartan acciones, ya que ellas son producto de un recorrido progresivo de creación de confianzas.

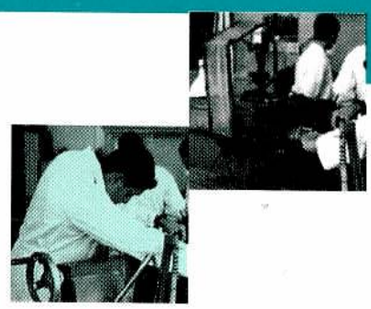
Práctica profesional para la titulación

Desde hace más de 60 años, al egresar de una escuela técnica de nivel medio, el o la estudiante recibe una licencia de educación media, similar a la de cualquier egresado del nivel. La práctica profesional, que realiza posterior a su egreso, es un requisito obligatorio para obtener el título de técnico. Su duración la define cada establecimiento escolar considerando un mínimo de 480 horas cronológicas y un máximo de 960, reduciéndolas en un 50% para los estudiantes de la formación profesional dual. Al egresar de la educación media, cerca de 10% de los egresados de los liceos técnico-profesionales continúan directamente estudios superiores, y alrededor de 80% realizan la práctica profesional. El o la estudiante se matricula en el establecimiento escolar donde cursó sus estudios lo que le da derecho a utilizar el pasaje escolar en el transporte público (34 % del pasaje adulto) y el seguro escolar. Al terminarla, puede solicitar al Estado una beca de US$ 110. Si el o la practicante recibe una oferta de práctica en una empresa donde por su lejanía el establecimiento escolar no podrá efectuar su supervisión, ésta puede controlarse a través de un establecimiento de la localidad o a distancia utilizando medios informáticos.

Estudios anteriores al proceso de reforma señalaron que la mayoría de los estudiantes calificaba la práctica profesional como una experiencia con escasa supervisión, sin un objetivo claro, insuficiente, superficial y breve y, frecuentemente, con exigencias excesivas por parte de las empresas. Por su parte, las empresas planteaban la necesidad de clarificar el contenido de las prácticas y de las tareas que debían efectuar tanto ellas mismas como el establecimiento educacional, además de mejorar la supervisión. La reforma propuso ubicarla en una perspectiva que facilitara la transición del egresado o egresada desde la escuela al mercado del trabajo, validando y proyectando las capacidades que se debería haber adquirido durante el proceso formativo. Para orientar el trabajo se reglamentó la necesidad de definir un *plan de práctica*, donde se especifican las tareas que se deberá ejecutar y las exigencias que se deberán cumplir, acordadas entre el practicante, el profesor/a guía del establecimiento y el tutor/a de la empresa. Se confecciona a partir del perfil de egreso de la especialidad, en concordancia con el perfil profesional de competencias respectivo.

La formación profesional dual

Como una alternativa al modelo tradicional de preparación técnica en una escuela a tiempo completo, las políticas ministeriales se propusieron incentivar la *formación profesional dual*. En la modalidad chilena, el aprendiz se incorpora a la empresa en los dos últimos años de la educación media, de acuerdo a un *plan de desempeños para el aprendizaje* en la empresa definido en el marco curricular nacional. El aprendizaje en la empresa es coordinado por un maestro guía, designado por la dirección de la unidad productiva y capacitado para desempeñarse como tal; además es supervisado por un profesor tutor del establecimiento educacional. La alternancia puede darse por días, semanas e incluso meses entre ambos lugares de aprendizaje. Con la asistencia técnica brindada a través de la Agencia de Cooperación Internacional GTZ, entre 1992 y 1995 se generaron experiencias piloto dentro del sistema escolar en 18 establecimientos que dependían de corporaciones empresariales y de una municipalidad. Considerando los resultados de esta fase y las orientaciones políticas de la reforma educativa, en 1996 se acordó realizar un esfuerzo de expansión, experimentando la formación dual desde entonces un crecimiento constante, llegando en el año 2007 a ofrecer oportunidades de formación a 24.000 estudiantes en 221 establecimientos, con la participación de aproximadamente 9.500



empresas (5.847 de menor tamaño, 2291 medianas y 1.362 grandes).

Una evaluación (GTZ, 2001) mostró claros beneficios para los establecimientos escolares (reducción de costos y vinculación con el medio productivo), para los profesores (necesidad de mantenerse al día) para las empresas (rebaja de costos en selección y capacitación del personal) y, especialmente, para los y las aprendices, no sólo en una preparación tecnológica pertinente, sino también en aspectos relacionados con su desarrollo personal y actitudinal. Al cuantificar el costo económico que tiene para las empresas la atención de un o una aprendiz, se pudo establecer que éste representa un aporte que supera al que entrega el Estado por la vía de la subvención.

Proyectos de articulación de la formación técnica

En el año 2002 se puso en marcha el Programa *Chilecalifica*; una iniciativa que compromete a los Ministerios de Economía, de Educación y de Trabajo y Previsión Social, con el apoyo del Banco Mundial. El Programa se ha propuesto apoyar la constitución de redes de formación técnica en aquellos sectores económicos prioritarios para el desarrollo productivo de una región, a través de un fondo concursable. Entre otras cosas, estas redes son un espacio de asociación entre las instituciones educativas y las organizaciones empresariales y de trabajadores. Desde su creación el Programa ha financiado 37 proyectos.

Las *redes* concertan actores diversos con la finalidad de obtener un producto común, contribuir al desarrollo productivo del sector económico que abarcan proporcionando oportunidades de aprender a lo largo de la vida a las personas que integran la fuerza laboral de éste. Manteniendo la identidad y las tareas propias de cada uno, son capaces de construir una visión colectiva sobre la innovación buscada y desarrollar un *tejido* de relaciones co-operativas y de colaboración donde el movimiento de cada uno moviliza al conjunto cuando ésta empieza a concretarse. Las redes aportan a la construcción de una oferta articulada de formación técnica con criterios de calidad, a lo menos, en lo que se refiere a pertinencia curricular, mejoramiento de las capacidades docentes, exploración de nuevas prácticas pedagógicas y evaluativas y diseño de recursos de aprendizaje.

Aún no existen evaluaciones consistentes sobre esta innovación. Sin embargo, un hecho significativo ha sido la constitución de articulaciones al margen del *Programa Chilecalifica*, lo que estaría indicando que la idea de asociarse se ha extendido más allá de aquellos espacios donde este Programa ha estado poniendo recursos.

Martín Miranda
Director del Programa de
Educación Técnica y Tecnológica.
Universidad Academia de Humanismo Cristiano.
mmiranda@academia.cl

Bibliografía

GTZ. 2001. *Formación Dual. Un Desafío para Chile*. Departamento de Economía Universidad de Chile. Ministerio de Educación, Santiago de Chile.

Lecciones aprendidas desde la experiencia chilena acerca de las claves en la vinculación escuela-empresa

- El proceso requiere de tiempo. La creación de confianzas entre empresas y escuelas es lenta y no está libre de momentos tensos y oscuros. Por lo tanto, se funda en una política de Estado de largo aliento.
- Para que ambos actores -que representan culturas diferentes- se sienten a la mesa y deseen caminar juntos, deben concordar que el factor más relevante para el desarrollo productivo son las personas y que su participación activa en éste dependerá en buena medida de su formación.
- En el nivel político requiere de un equipo conductor de la innovación con permanencia y validado por ambos actores.
- Se necesita de un apoyo financiero inicial para generar mesas de diálogo, preparar las escuelas, capacitar maestros guías en las empresas, crear materiales.
- En el caso chileno, el financiamiento de la operación se obtuvo de una readecuación de los presupuestos usuales proporcionados a los establecimientos técnicos. Fue necesario para esto que los directivos tuvieran autonomía financiera.
- Las definiciones curriculares de las prácticas profesionales deben formar parte de lo que se establezca para el conjunto del sistema educativo. La vinculación escuela - empresa debe representar uno de los ejes constitutivos de la formación técnica.
- Promover estas vinculaciones es una tarea compartida, ya que ni el sistema educativo ni el mundo productivo, por sí solos, abrirán necesariamente las puertas a asociarse. La invitación conjunta es la que tiene más respuesta.

Seminario "Empresas y Escuelas: hacia una mayor vinculación"

EL 28 DE SEPTIEMBRE SE REALIZÓ EN BUENOS AIRES, ARGENTINA, EL SEMINARIO **"EMPRESAS Y ESCUELAS: HACIA UNA MAYOR VINCULACIÓN"**, CO-ORGANIZADO POR EL PROGRAMA VINCULACIÓN EMPRESA-ESCUELA DE LA ASOCIACIÓN EMPRESARIA ARGENTINA -AEA- Y REDETIS-IIPE-UNESCO

El seminario tuvo por objetivo la discusión de estrategias para fomentar, organizar y sostener los vínculos entre las empresas y las escuelas. Contó con la asistencia de más de 200 personas (representantes de empresas, directivos y docentes de escuelas medias técnicas e investigadores). La apertura estuvo a cargo de Jaime Campos, Director Ejecutivo de AEA, quien resaltó la importancia de esta temática para la Asociación en contribuir y su compromiso de continuar dando impulso a la educación técnica en el país.

El primer panel estuvo a cargo de dos expertos internacionales, Martín Miranda Oyarzún, Director de PROEDUTEC de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano de Chile y Francisca Arbizu, Directora del Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) de España. En ambos países existen políticas que favorecen el acercamiento entre escuelas y empresas desde hace varios años, lo cual requirió, entre otras cosas, de planificación y construcción conjunta del currículum.

Se destacó la importancia de diseñar conjuntamente el plan de formación y el rol de los tutores para que la práctica sea formativa y esté vinculada a empleos de calidad. Los expositores resaltaron que, en sus países, incentivar el intercambio entre empresas y escuelas condujo al mejoramiento de la formación técnica.

En el segundo panel, se expusieron las experiencias de tres escuelas secundarias argentinas sitas en distintas jurisdicciones (Córdoba, Provincia de Buenos Aires, y Ciudad de Buenos Aires). Los disertantes de las escuelas resaltaron la importancia de la realización de pasantías en empresas, ya que les permite a los jóvenes atravesar por una primera experiencia con el mundo laboral y adquirir conocimientos prácticos y técnicos vinculados con los puestos en las empresas. Uno de los aspectos más destacados de las pasantías fue su efecto positivo sobre la autoestima de los jóvenes, que en muchos caso provienen de contextos desfavorecidos, para quiénes la experiencia actúa como puente para una inserción laboral formal. Además, las escuelas resaltaron la importancia de que las actividades de capacitación y actualización con los equipos e instrumentos de las empresas sean también destinadas a docentes.

En la síntesis, Claudia Jacinto destacó el rol fundamental que debe ocupar el Estado, creando condiciones de apoyo y coordinación para construir lazos más sólidos entre el mundo de la educación y del trabajo.

Las palabras de cierre estuvieron a cargo de María Rosa Almandoz, directora del Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET) quien instó a la construcción colectiva de los lazos entre el sector educativo y el empresarial, haciendo uso de los recursos y las normativas existentes.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación

redEtis

ASOCIACION EMPRESARIA ARGENTINA

programa vinculación empresa-escuela

www.aeanet.net | www.empresaescuela.org

Este número del Boletín redEtis contó con el apoyo económico de la Asociación Empresaria Argentina - AEA

Aráoz 2838 | C1425DGT | Buenos Aires | Argentina
Teléfono: (54 11) 4804-4949 int. 106 | Fax: (54 11) 4804-5856
info@redetis.iipe-ides.org.ar | www.redetis.iipe-ides.org.ar

Instituto de Desarrollo Económico y Social
www.ides.org.ar

RETLA Red Latinoamericana de Educación y Trabajo
fororetla@yahoogroups.com

Boletín redEtis

Coordinación: Claudia Jacinto
Secretaría Ejecutiva: Sandra Lancestremere
Colaboraron: Verónica Millenaar y Jorgelina Sassera
Diseño: Beatriz Burecovics
Fotos: Gentileza de Asociación Empresaria Argentina (AEA), Central Termoeléctica Genelba (Petrobras), Laboratorios Bagó, Ternium Siderar y Volkswagen.