

---

## Comentarios de Ignacio Larraechea a la presentación de Jaime Ramírez

---

En primer lugar, expreso mi concordancia con los postulados expresados en la ponencia de Jaime Ramírez, y destaco la precisión del conferencista al explicar cómo el nuevo escenario puede ser –en términos de empleo, del rápido cambio tecnológico, la globalización, etc.– una amenaza, pero también, una oportunidad; el papel que desempeña un sistema de formación para el trabajo y los desafíos que tiene que plantearse este sistema o el de capacitación para lograrlo. Lo interesante del aporte es que éste está en construcción. Habrá que construir juntos esta matriz de actores, ver cómo se va diversificando, cómo va entrando en la profundidad de estos actores genéricos, y paulatinamente, nos vamos encontrando con la riqueza de la diversidad. Son muy trascendentes estas nuevas relaciones Estado, mercado y sociedad.

Como experiencia, resalto la importancia del diálogo social. Ha sido particularmente clave, y tiene que seguir siéndolo, en el buen funcionamiento de un sistema de capacitación. En Chile, existe un sistema muy descentralizado, por ejemplo: cuando un joven del programa *Chile Joven* se capacita, significa que hubo un princi-

pio que lo recibió, un organismo (privado normalmente) que lo capacitó. Si el Municipio lo hace mal, se focalizó mal, si el organismo lo capacitó mal, cae el programa; está el SENCE que supervisa y evalúa, hay empresarios que abren las puertas para que estos jóvenes tengan una práctica laboral y están los propios jóvenes. Si uno solo de estos actores falla: falla el programa. Hemos realizado evaluaciones *ex post*, y lo que hemos constatado son problemas de articulación entre ellos, es por ello que para Chile es un tema particularmente sensible.

135

Esta es la primera idea general que quería mencionar ante este artículo al que hoy hacemos referencia, en el que se señala este “deber ser” de los sistemas de formación para el trabajo. Hay siete u ocho condiciones enfocadas cada vez más hacia el mercado de orientación a la demanda, flexibilidad, descentralización, y cada uno con su arreglo institucional a su manera.

No hay sistema que soporte a una sociedad que no se ha comprometido con el tema de la formación y cuando se habla de cambio cultural se hace referencia a trabajadores comprometi-

dos con el tema, ávidos por aprender, buscadores insaciables, aprendices incansables, se habla de empresas que efectivamente ponen el tema de la capacitación laboral, y desarrollo de recursos humanos en primer lugar. En Chile se tiene un fuerte apoyo del gremio empresarial, pero gran parte de esos empresarios no han incorporado realmente esta variable como una herramienta estratégica, tampoco lo hace el Estado. Para crear realmente una cultura de la capacitación permanente, de hacer la generación y transferencia de conocimiento la industria más importante de nuestros países, se requiere un cambio cultural. El diálogo público-privado y el diálogo entre múltiples actores, fundamentalmente tiene ese primer objetivo: crear un espacio público como bien lo señalaba Ramírez. Un espacio público donde haya alianzas estratégicas para promover la capacitación laboral. Se debe lograr la creación de comités bipartitos. El seguimiento que se ha hecho de algunas experiencias nos ha mostrado cómo cambia el lenguaje de una empresa cuando hay un comité bipartito, en estos casos, integrados con tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores que, frecuentemente, tienen que tratar un tema del cual nunca habían hablado. Todavía existen empresarios y trabajadores en Chile que no saben cómo funciona el sistema de la franquicia tributaria, por lo tanto, aún se está lejos de haberse creado esa cultura en la empresa, tanto en la parte de los trabajadores como de

los empresarios y la creación de esos comités bipartitos apunta fundamentalmente a eso: crear un espacio de diálogo dentro de la empresa sobre este tema. Lo mismo ocurre con todo lo que tiene que ver con los consejos nacionales y regionales de capacitación, tema por todos conocido. Es interesante destacar que en el Consejo Nacional de Capacitación en Chile, al Estado no lo representa solamente el SENCE o el Ministerio de Trabajo, sino que está el Ministerio de Educación y el de Economía, con esto se intenta reafirmar lo que se ha repetido muchas veces: *la capacitación laboral a menudo es un hecho laboral y está el Ministerio de Trabajo, pero es además, un hecho productivo y un hecho educativo*. Provocar esta diversificación de actores públicos –como expresa Ramírez– también en el diálogo social es de extraordinaria importancia.

En Chile, desde el punto de vista de la difusión y promoción fue muy importante el haber generado el “Año Nacional de la Capacitación”. En 1996, a los pocos meses de haber yo asumido el cargo de Director del SENCE, llegaron los señores de la Cámara de la Construcción –casi a escondidas– con una carpeta debajo del brazo invitándome a un desayuno y diciendo “tenemos una idea loca”. Esta idea loca era generar un “Año Nacional de la Capacitación”, presidido por el Presidente de la República; y en el año 1997 el Presidente de la República, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), el

Presidente de la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC), el SENCE y el Ministerio de Trabajo recorrieron Chile: se hicieron seminarios, publicaciones nuevas, se introdujo el tema en los medios de comunicación. Hoy en día ya no son excepciones los medios de comunicación que incorporan la capacitación laboral con una programación semanal o en algunos casos diaria; es decir: esta alianza se cristalizó en una acción muy concreta de alto nivel político, la encabezó el Presidente de la República y eso generó un ambiente extraordinariamente positivo para lo que vivía Chile en ese momento. La promulgación de una nueva ley de capacitación cayó en un terreno mucho más fértil porque había existido esa articulación de actores. Un último ejemplo crucial: a partir del año 1996 cuando la discusión del salario mínimo –que es casi un rito– el gobierno hace una propuesta, la CUT dice que no le gusta y se separan. Finalmente, se termina acordando un salario mínimo que es un término medio y esto ocurre año a año. Por tanto fue fundamental lo que ocurrió en 1996 cuando los actores decidieron no sólo un monto del salario mínimo sino que dijeron: “todo aquel trabajador que esté en el salario mínimo tiene derecho preferente a una capacitación laboral” y de ahí nació el programa de capacitación para estos sectores, que consiste en que uno de los agentes capacitadores recluta a las personas que están ganando casi un salario mínimo y se inscriben en los Municipios; les da un servi-

cio de capacitación, de orientación y de intermediación laboral con el objetivo de que aumente su salario. Qué diferente es que este salario mínimo se supere por un buen acuerdo político que se logra año a año, a que se supere porque efectivamente la persona se siente más hábil y es más requerida por las empresas, y su productividad es percibida como mayor en el mercado de trabajo.

*¿Qué ámbitos para nosotros son imprescindibles de que funcionen en base al diálogo social? Basándome en nuestra experiencia enumeraré los que creemos fundamentales:*

1. *Sistema de información laboral.* En Chile se ha creado, con gran esfuerzo, una bolsa electrónica de trabajo. Se arribó a la conclusión de que, o esto tiene un círculo virtuoso o un círculo vicioso. Círculo vicioso: los empresarios no usan Internet para ir a buscar trabajadores a esta bolsa electrónica de trabajo, por lo tanto, el trabajador no va al Municipio a inscribirse, va a usar otros medios. Y si el trabajador no se inscribe, menos aun estimula a los empresarios a efectuar allí su búsqueda; por lo tanto, círculo vicioso o círculo virtuoso. Para que este círculo virtuoso se produzca, la articulación a nivel local –que es uno de los temas destacados de la ponencia que se está comentando– resulta absolutamente crucial, al igual que los observatorios laborales. Lo que se hace hoy día es demasiado simple; se lleva

137

a cabo una entrevista a informantes calificados en forma mensual o trimestral por región en que hacen pronóstico de empleo, entonces están los comités de nuevas inversiones, los comités de empresa, está la CUT que hace pronóstico en términos de empleo y sobre todo, lo cualifica: qué tipo de trabajador ha de ser excluido en los próximos meses o años, y qué tipo de trabajador es el que se está requiriendo, lo cual orienta las decisiones de capacitación laboral.

138

2. Hay otro ámbito donde la articulación público-privada y la multiplicación de actores ha sido fundamental: *la concepción de ámbitos nuevos de capacitación*. Hasta hace no muchos años, en Chile, se tenía un concepto muy restringido sobre lo que es la capacitación laboral: se consideraba que sin una máquina o si no era capacitación industrial, no había capacitación laboral. Con la aparición de organismos privados de capacitación han surgido demandas que anteriormente no se habían expresado en el mercado de la capacitación. Paso a contar una anécdota que considero ilustrativa: un día llega un representante de un organismo capacitador y le pide al SENCE que le dé código, es decir, que se los habilitara en la franquicia de un curso que se llamaba “Técnicas de dominio del estrés ante el luto ajeno”. Obviamente que en un primer momento se pensó que era un curso que nos querían vender que no valía nada, que nos estaban engañando pero... un cementerio privado estaba teniendo problemas con

sus empleados, que al estar permanentemente en contacto con los deudos habían comenzado a tener serias enfermedades psicológicas, consideradas enfermedades laborales. Solicitan entonces, la necesidad de un curso de reforzamiento psicológico para poder seguir cumpliendo su tarea. El tener en cuenta esta solicitud no hubiera sido posible si en el SENCE, en las oficinas que se evalúan los cursos, no se estuviera tratando de detectar las necesidades de capacitación. Eso llevó a ser considerado como una necesidad específica, en una empresa muy particular y de trabajadores particulares.

En la concepción de ámbitos nuevos de capacitación es muy importante la participación de otros agentes públicos. Por ejemplo: los cursos que tienen que ver con el cuidado del medio ambiente o producción limpia. El SENCE no tiene capacidad para diseñar un curso de cómo se producen determinados productos o bienes o servicios respetando el medio ambiente. Pero sí existe la Comisión Nacional del Medio Ambiente (CONAMA) que ha generado ese tipo de instrumentos. No es el SENCE quien evalúa cursos en ese ámbito. Llegan cursos y son enviados a CONAMA y ésta los remite al SENCE el que los considera ya aprobados por ser CONAMA una agencia pública especializada que cumple con los requerimientos técnicos, lo mismo pasa en el área agrícola y tecnológica.

3. Finalmente tenemos el test del Parlamento. Cuando *Chile Joven* se

inicia era el BID el organismo contralor, se genera entonces una cierta disciplina: son los recursos, los informes mensuales, anuales, la supervisión, las evaluaciones de impacto, etc. Cuando se decide no continuar con el BID y asumir el programa con recursos del Estado fueron al Parlamento y pasaron de una contraloría externa (BID) - muy necesaria al principio- a un test, a un control social de parte del Parlamento chileno. Se ha llegado a un acuerdo con éste, 40 programas sociales al año, no sólo de capacitación laboral sino también de otros ámbitos, para obtener presupuesto en el Parlamento tienen que presentar una evaluación de impacto realizada por organismos independientes, que le den garantía a todos los sectores políticos representados en él. Si al final de cada año, la evaluación no arroja resultados positivos, no hay presupuesto al año próximo y eso es un aprendizaje importante; tal vez no sea nuevo para algunos,

pero en Chile fue un hito absolutamente novedoso.

Hemos tenido un gran aprendizaje: es importante la descentralización, el diálogo, la multiplicación de actores pero si no hay un liderazgo normativo y tecnológico del Estado el sistema se cae. Cuando se ha sido débil en el sistema chileno de capacitación como Estado, lo que se ha generado son alianzas corporativas que utilizan los recursos públicos a su antojo. Hoy día el SENCE tiene un sistema informático que permite realmente fiscalizar y controlar. Si llaman por teléfono y preguntan por un curso, sólo hay que abrir la computadora para brindar la información, y decir que se están capacitando a personas con tales *rut* y el curso dura tantas horas. Eso permite tener prestancia antes los actores privados, presencia en lo tecnológico y prestancia sobre todo, en el hacia dónde queremos ir. ♦

139