

COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA LA FORMACIÓN

Este tema estuvo centrado en el análisis del documento de Cláudio de Moura Castro que aparece en este mismo número del Boletín (págs. 91/118). Previo a la Reunión de la Comisión Técnica, se le solicitó a un grupo de directivos de las instituciones de formación profesional de la región sus opiniones sobre el citado documento, de modo de analizarlo en tal oportunidad. Participó el propio Cláudio de Moura Castro, quien abrió el debate del panel, que fue conducido por Fred Fluitman del Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín. El panel estuvo integrado por:

- Ignacio Larraechea, Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), de Chile
- Ana María Restrepo, Directora de Cooperación Internacional del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), de Colombia
- Arlette Valdez, Directora General del Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), de República Dominicana
- Donald Foster, Director del Programa Nacional del Human Employment and Resource Training Trust/ National Training Agency (HEART/NTA), de Jamaica

119

Cláudio de Moura Castro

El Banco Interamericano de Desarrollo está en un periodo de preparación de las políticas que habrá de desarrollar en todas sus áreas; yo he estado muy involucrado en la preparación de la estrategia de la formación profesional. El documento que ustedes recibie-

ron está aprobado por la Administración del Banco pero aún no fue sometido al Directorio, lo que quiere decir que puede ser cambiado; tienen entonces ustedes una oportunidad muy interesante para aportar críticas y sugerencias.

Por supuesto que se supone que un documento como éste no va a decir

boletín cinterfor

todo lo que la gente quiere oír porque, de lo contrario, no habría necesidad de escribirlo. Tampoco puede alienarse de la clientela, de quienes están más directamente afectados por esta clase de políticas.

Por lo tanto, la razón principal para presentarlo aquí es para que puedan reaccionar; no ahora, pero después pueden enviarme, por los medios que dispongan, la reacción de ustedes. Mi presentación estará dividida en cuatro partes: 1) *Por qué formación profesional*. 2) *La historia de la formación profesional*. 3) *Los grandes temas*. 4) *Las políticas, incluso las del Banco Interamericano de Desarrollo*. Desarrollaré muy brevemente las dos primeras

Por qué formación profesional.

120

Hay amplio consenso en que educación y formación profesional han sido, y siguen siendo, factores de producción críticos y que, aun más, su importancia ha crecido en los últimos años con los cambios tecnológicos. Pero esta importancia, por otras razones más elevada, significa también que es mucho más complicado calibrar la capacitación para la demanda. Hoy día es una capacitación mucho más difícil, con mayores posibilidades de equivocarse, pero mucho más importante. Por lo tanto el desafío es doble; es necesario tener obreros, tener gente muy bien calificada, pero es mucho más difícil hacerlo hoy, por las dificultades de calibrar el sistema. Ése es el gran desafío que ustedes deben enfrentar.

Historia de la formación profesional en nuestra región. Es una historia larga, muy bonita e interesante de registrar. Empezó en los años cuarenta, en Brasil, con el SENAI. Después el SENAC; y de inmediato prácticamente todos los países tuvieron sistemas parecidos, salvo Uruguay, Argentina y México que no adoptaron ese esquema.

Hace dos o tres décadas existía en la región un sistema de formación que fue ejemplo para el mundo; era un producto de exportación de la región. Presentaba muchas innovaciones en contenido: enseñar con las series metódicas; innovaciones como la de salir del Ministerio de Educación y estar más cerca de las empresas; y más alejado de las tradiciones académicas contra las actividades manuales. Tenía mucho más flexibilidad para ajustarse al tipo de estudiante que recibían y, por lo tanto, era el orgullo de nuestros países en materia de educación (y la región nunca ha tenido muchas razones para tener orgullo de su educación, menos aun en mi país).

Por lo tanto, fue bastante preocupante cuando progresivamente cambió el mundo en una dirección y la formación profesional en otra. El mundo fue hacia la crisis económica, financiera, deuda, mercados mucho más apretados, desempleo creciente; y las instituciones de formación profesional se quedaron más viejas, más gordas, más pesadas. Muchas de ellas fueron con-

taminadas por la política y, como resultado de eso, desmoralizadas.

Por lo tanto diría, anticipando lo que voy hablar del BID, que la prioridad número uno del Banco es ayudar a estas instituciones a volver a su gran momento de gloria; a asumir un rol de suma importancia, porque si no lo hacen no habrá avances, sobre todo en materia de desarrollo industrial. Estas instituciones tienen muchas dificultades para atender el lado inferior de la distribución de la fuerza de trabajo; tal situación es preocupante. Al mismo tiempo que muchas instituciones cambian, que hay avances, aun así es una situación complicada porque el mundo caminó en una dirección y las instituciones de formación profesional en otra.

Los grandes temas es el tercer punto. Comienzo por los desacuerdos, que son los grandes temas de la capacitación y quiero detenerme en ellos.

Primero, no se trata de que no nos ponemos de acuerdo, sino que no nos damos cuenta de que la capacitación en sí misma, ella sola, no lleva a ninguna parte. Tiene que haber un ámbito en el que los que están formados puedan utilizar sus capacidades, puedan utilizar lo que aprendieron. Es decir, la formación profesional, como educación, es una condición necesaria pero no suficiente. Gran ejemplo de esto son los países de la ex Unión Soviética. Tomemos Rusia, por ejemplo, que ofrece una cantidad de educación y de

formación profesional que está muy por encima de la capacidad de su economía de utilizarla. Ello por lo trabado que está esa sociedad, por su falta de crecimiento. Esto, repito, es porque si no se crean empleos resulta muy difícil tener un sistema de formación que pueda ser efectivo.

La proximidad entre la buena formación profesional y la educación es el siguiente punto. No hay que hacerse un gran enredo pensando que en un extremo está la formación profesional y la educación en el otro; la formación con la práctica y la educación con la teoría. Esto es verdad para la mala educación y para la mala formación. La buena formación atrae la teoría porque la necesita y, por tanto, la mezcla. La buena educación halla la práctica porque la necesita para que se integre a la teoría y por tanto la mezcla. Entonces, la buena educación y la buena formación son bastante parecidas en su capacidad de enganchar, de fundir, lo aplicado y lo teórico: los talleres con los libros, la mano con la cabeza.

La formación no es un sustituto para la educación formal de buena calidad para todos. Es demasiado cara, demasiado limitada y, por tanto, la primera prioridad en cualquier país tiene que ser una educación básica de buena calidad para todos. Además, no todas las ocupaciones requieren formación profesional.

Una conclusión importante: no hay registro histórico de ningún país

que haya logrado resultados socioeconómicos importantes sin un esfuerzo muy considerable en formación. Es decir, todos los países que han logrado éxito en su industrialización tienen gastos masivos en formación profesional. Sin excepciones, aún los más capitalistas, los llamados neoliberales, gastan tremendamente, de los presupuestos públicos, en formación.

Próximo punto: *La mayoría de los programas de formación profesional podrían y deberían beneficiarse de un enriquecimiento de sus habilidades básicas.* Más lectura, más matemática, más ciencia, más desarrollo conceptual. Por lo tanto es un asunto que no podemos olvidar; si hay un error es que la mayoría de los cursos tienden a ser demasiado pobres para la evolución reciente de los mercados de empleo. Pobre en teoría o en conceptualización.

Más allá, hay una situación muy afortunada, y es que para la clientela que va a la formación profesional, el asunto de la profesión ofrece un ambiente muy favorable para la introducción del desarrollo conceptual de las habilidades básicas, de la conceptualización. Es decir, es mucho más fácil enseñar teoría a quien está aprendiendo la práctica, -que le va a servir para el trabajo- que enseñar teoría a quien sólo está aprendiendo teoría y no sabe muy bien para qué sirve. Y, además, sabemos que cuanto mejor sea esta combinación de la teoría con la práctica, de desarrollo conceptual con desarrollo manual, mejor podrá la gente

moverse sin problemas entre las ocupaciones. No olvidemos además que no estamos hablando de una dicotomía entre lo general y lo especializado o superespecializado; hablamos de tener más teoría en lo especializado. La formación profesional no puede salir de la especialización, pero tiene que tener más teoría en la especialización, lo que sí la hace flexible.

La economía de la educación. Soy economista, y tengo que hablar sobre esto. En primer lugar, los estudios bien hechos demuestran que la buena formación profesional, para la clientela correcta, tiene retornos económicos muy sustanciales y tan grandes como cualquier otra inversión que se pueda hacer. En segundo lugar, los resultados no solo vienen de las habilidades manuales o cognoscitivas, sino además de la adquisición de valores. Es decir, aprender una ocupación es convertirse a la religión de esta ocupación, como lo repiten todo el tiempo los alemanes.

Otro punto muy importante es que *la formación sea un instrumento de transferencia de tecnología.* Lo más importante de la capacitación, -y veo que de esto se enfatiza poco- la función más noble no es preparar a la gente más rápido para que haga lo mismo que otros están haciendo. No es para que la gente repare zapatos, ni para que aprenda a repararlos más rápido, sino para que traigan, que importen -al pueblo, al país, al estado- una nueva y mejor manera de trabajar. Es decir, la

formación profesional es el instrumento de transmisión de tecnología, igual o mejor que casi todos los otros que pueda haber. Yo siempre insisto en esto pero no lo veo muy “hablado”.

Lo importante no es producir miles de costureras con una capacitación de treinta días. Eso no interesa; lo que sí interesa es tener técnicos textiles que produzcan una tela que puede pasar una norma ISO 9000, o que se pueda vender al exterior por su aceptable nivel de calidad o su nivel de competitividad. La capacitación tiene que ver con la productividad y la competitividad, y no con cuánto por ciento aumentó el salario del muchacho que tomó un curso, éste es un aspecto, pero un aspecto más entre otros. Yo diría que el aspecto más importante es traer competencias que no estaban presentes en la sociedad.

Una advertencia: *es muy riesgoso hablar de formación profesional como si fuese todo una*, como si la formación industrial fuese igual a la del sector agrario, o fuese lo mismo que para el sector de oficinas. Hay que separar y no decir “la formación en este país es buena”, porque puede ser buena en esto y no serlo en aquello. Existe un gran peligro de agregación excesiva en este asunto.

Ahora paso al gran problema; eterno, permanente, fatal: *la demanda de formación profesional*. Antes, un cuento: yo manejé toda mi vida por la derecha; cuando me fui a Inglaterra tuve que hacerlo por la izquierda. To-

dos mis reflejos de todos aquellos años, no me servían.

¿Qué pasó con la formación? Algo muy parecido; desde que se empezó, en los años cuarenta, hasta los setenta, todo el mundo se acostumbró a un mercado de vendedores, donde había más empleadores tratando de contratar a los graduados que graduados. El sistema se desarrolló, entonces, bajo un exceso de demanda y una falta de oferta; todas las reacciones, todos los hábitos de los institutos de formación tendieron a preocuparse por la oferta y no por la demanda. Ahora es mucho más difícil encontrar la demanda; hay problemas crónicos de una demanda mucho más escondida, mucho más complicada de ubicar.

Las instituciones de formación tienen el mal hábito de no pensar en la demanda y sí en la oferta, como cuando yo manejo en Inglaterra, porque todavía tengo todos mis reflejos para manejar por la derecha, pero debo hacerlo por la izquierda. El cuento es que cuando vuelvo a Inglaterra, si no reajusto mis reflejos muy rápido, me estrello contra un camión.

El problema de la formación profesional es que no cuenta con “camiones para estrellarse”. Falta aprendizaje de lo nuevo, que preocuparse con la demanda. Por lo tanto, se van los años, y las instituciones de formación, sobre todo las grandes, siguen muy volcadas hacia sí mismo y muy poco preocupadas por la demanda. El resultado es que

123

no hay “camiones para que se estrellen”, pero hay un deterioro de su legitimidad social a lo largo del tiempo, y eso sí que es peligroso.

Quién paga las cuentas es el próximo punto. Los principios generales dicen que quienes se benefician deben pagar algo, lo que puedan, aunque sea poco. También los empleadores que se benefician deben pagar, y es realista que lo hagan cuando el beneficio es rápido, inmediato y puede ser apropiado. Porque, si no, entramos en el caso de los *frece rieres*, de la pérdida, y no se puede esperar que los empleadores vayan a pagar por la gran mayoría de la formación perplejo.

124

Además, hay que vender la formación; los que la reciben deben pagar siempre lo que puedan, y no más de lo que puedan. No debe haber preocupación de que la formación sea autosuficiente porque eso no va a funcionar. Sabemos que ella genera economías externas que van mucho más allá de los beneficios inmediatos para la empresa y para los obreros, y por lo tanto hay buenas razones para que el Estado pague una buena parte. Y buenas razones para que las instituciones de formación traten de hacer que todos los demás paguen el máximo que puedan pagar.

El financiamiento público no es lo mismo que la operación pública; puede ser financiada por el público, ejecutada por el privado, puede ser financiada por el privado, financiada por el

público, todas las combinaciones son importantes e interesantes. Otro punto que repite un poco lo dicho antes es que los gobiernos siguen teniendo un rol muy importante a impulsar, el de ser responsables de manejar la capacitación. Ello no se puede hacer solo por el sector privado.

Las políticas de formación y las políticas del Banco. Paso ahora al último punto. Creo que la primera prioridad en Latinoamérica es mejorar el desempeño de los proveedores de las instituciones, sobre todo las grandes, las que se les ha llamado “los grandes dinosaurios”.

Creo que hay mucho interés en mejorar a estas instituciones, pero: ¿cómo lo hacemos? ¿De qué principio general se puede hablar?.

- Uno, las instituciones tienen que conocer muy claramente su mercado. El SENAI, de So Paulo probablemente tiene uno de los mejores sistemas de todo el mundo en seguimiento de graduados; quien quiera ir a verlo comprobará que funciona muy bien.
- Estuve en Oklahoma, antes de viajar para aquí, y visité una escuela, un *community college*, que es un curso técnico de posgrado. Allí los profesores son responsables de lo que hacen sus alumnos después de egresados, y tienen que saber exactamente qué están haciendo. Si la absorción del mercado baja de 85 %, el curso entra en una auditoría técnica para ver qué está

funcionando mal. Pero hay una delegación hasta el último elemento de la cadena que es el profesor, quien se encarga de que los alumnos estén empleados. Es un mecanismo muy interesante.

- Otra política es romper el monopolio de las instituciones privadas y públicas, que no es bueno.
- También es importante darle a los empleadores un papel más fuerte en las decisiones de las instituciones de capacitación. Esto seguramente no significa poner un empleador en un consejo de 57 personas, que es como se hace, sino que significa: “poder es poder”. Es difícil de definir, pero uno sabe cuándo no se tiene poder.
- Otra política, más complicada, es que los presupuestos de las instituciones de capacitación estén condicionados a resultados, como los holandeses lo han hecho.

Los diferentes niveles de aprendizaje. Creo que hay mucho interés en seguir con los esquemas de aprendizaje (cuando hablo de aprendizaje hablo del sistema dual alemán). Respecto a este sistema, creo que lo que se puede decir que, muy corto, está más muy cerca de la realidad; pequeño es bueno. Las experiencias fuera de Alemania, pequeño=bueno o grande=malo. Es decir, ha resultado muy difícil reproducir el sistema dual en gran escala, lo que significa que vale la pena hacerlo en cursos muy sofisticados, en que la pequeña escala, en términos absolutos, significa una gran parte del mercado.

No tener técnicos textiles, en tintura o en otras áreas, es mucho para un mercado textil, pero están todas las posibilidades de hacer cursos más sencillos, mucho más baratos, mucho más prácticos, aunque esto se ha utilizado poco. Hay experimentos muy interesantes en Túnez y Argelia, hechos por franceses, pero muy mal implementados. Todas las políticas que impulsan la capacitación en el lugar de trabajo son en principio bienvenidas.

El peso del viejo sistema de capacitación, en la capacitación total, es cada vez más reducido. Cada día que pasa, en las sociedades, aun en las de la región, viene ocurriendo esto. Viejo, nuevo, renovado, no importa, eso es lo que ocurre. Es decir, que se están creando, con una multiplicidad increíble, nuevas formas de capacitación: a distancia, o no, en las fábricas, en los pueblos, por todos lados. Si uno enciende un televisor en Brasil, por ejemplo en la mañana, va a ver tres, cuatro, cinco canales de educación para el público en general. Tenemos que considerar la capacitación en su conjunto.

Próximo punto: *las instituciones, los sistemas y los “SeI.” no han tenido mucho éxito en atender el lado inferior de la distribución.* Éste es el gran desafío; creo que aquí es donde las tecnologías masivas pueden asumir un rol a muy importante: la utilización de medios masivos de comunicación, de la TV, de computadoras. E incluso los sistemas de franquicia, que yo he propuesto al SENAI, algo que se conside-

ra interesante pero no se hace: que las ocupaciones más sencillas u otros sistemas, pasen a utilizar un sistema de franquicias y no hacerlo directamente, porque los costos indirectos del SENAI, como los del SENAC, son muy elevados.

La sociedad es muy compleja, aun las sociedades que no tienen una industria tan sofisticada tienen problemas de mantenimiento: de los ascensores, de los teléfonos, de las computadoras. Por lo tanto, toda sociedad tiene que tener sistemas de capacitación que suban el cerro de la tecnología, al mismo tiempo que tienen que tratar de bajarlo.

126

Dos proyectos del BID. El Banco ha estado involucrado con dos proyectos muy exitosos: Proyecto Joven, en Argentina, Chile Joven, en Venezuela, en Perú y también aquí en Uruguay. Son proyectos de contratación de la capacitación en el mercado directamente involucrado y conectado con la demanda. Han tenido mucho éxito, y un éxito merecido porque son proyectos muy interesantes y muy innovadores. Creo que es lo mejor que ha hecho el BID en materia de capacitación.

Pero, hay un gran riesgo con estos proyectos, que es olvidar que no puede haber una buena capacitación sin inversiones muy pesadas en la preparación de buenos materiales, de buenos formadores, buenas traducciones de lo que se pasa en los cursos de los talleres. Todos los países que tienen

buenos sistemas de formación llevan largo tiempo invirtiendo gran cantidad de dinero para obtener buenos materiales.

Los proyectos “Jóvenes” crearon un paradigma muy interesante desde el punto de vista de los resultados y de la focalización. Pero no siempre se han preocupado demasiado por formar a los formadores, por preparar materiales. El resultado es que hay debilidades considerables en la calidad de los cursos ofrecidos en estos programas. Por lo tanto, cuanto más transitamos por los proyectos como, etc., Chile Joven, es decir en los mecanismos de chequera y contratación de programas, más tenemos que preocuparnos en tener fondos e instituciones que puedan preparar materiales, porque si no terminamos con una capacitación hiperfocalizada en que se capacita exactamente a la persona para el empleo que hay, y ella consigue el empleo pero no sabe nada. Esto es porque la capacitación es de muy mala calidad, los formadores son improvisados. Este es un asunto muy central y hay que tener mucho cuidado de no olvidarlo: no hay una cantidad tan grande de gente preparada.

Último punto antes de hablar sobre el BID: el problema eterno de que *formación profesional es una herramienta de política social*. El hecho de que la equidad tiene que ser una preocupación permanente de todos los programas. Pero la intención de equidad no es lo mismo que avances reales

de equidad. La intención de equidad no sirve para nada, porque si eso significa gastar más dinero y no conseguirla, estamos peor que antes.

Los sistemas de capacitación no han resultado ser muy buenos para el extremo inferior de la distribución pero, al mismo tiempo, hay una tendencia a utilizar la capacitación. Esto empezó en Europa con la crisis de los años setenta para luchar contra el desempleo y sabemos que capacitación no crea empleo.

Una situación muy complicada es que no sirve capacitar a la gente si no hay una buena probabilidad de que ella consiga empleo después. Esto es frustrante; se gastan los fondos y no pasa nada, con lo que se devalúa la idea de capacitación. Por lo tanto, todos los programas de capacitación, excepto los que están muy volcados hacia las nuevas tecnologías más complicadas, siempre estarán envueltos en un conflicto en la motivación para llegar a los más pobres, los más vulnerables y el objetivo de obtener el máximo empleo para los graduados. Es un conflicto permanente y para el que no hay fórmula fácil de salida, se debe convivir con él. Cuanto más empleo logremos, -en general esto se hace con el sacrificio de la equidad del sistema- cuanto más equidad queremos poner en los programas, peores son los resultados en términos de empleo.

Finalmente, *qué quiere hacer el BID*. El Banco está interesado en apo-

yar proyectos para la formación profesional en los países de la región. Estamos totalmente disponibles para hacerlo, tenemos gente que sabe bastante de este asunto. ¿Qué habrá de común en estos proyectos?

- Queremos ver evaluaciones de todo lo que anda por ahí.
- Estamos interesados en reformas sistemáticas de las instituciones de capacitación. No estamos proponiendo cerrarlas, cambiarlas drásticamente, sino trabajar con ellas, dialogar para encontrar soluciones organizacionales. Por lo tanto, reformar las instituciones de capacitación es la primera prioridad. Esto significa diálogo permanente y muy próximo. Creo que una de las cosas que el BID hace bien -y lo digo como observador pues vi los dos lados, trabajé en ambos bancos de desarrollo- es el diálogo con los clientes.
- Estamos interesados en desarrollar soluciones tecnológicas para los pobres porque las soluciones tradicionales no son viables. Creo que la formación profesional clásica tiene que mejorar y estamos dispuestos a apoyarla, por sistemas de monitoreo, certificación, acreditación, etc.; todo lo que pueda hacer más liviana la carga a los presupuestos públicos. Es decir, privatizar una parte de esta formación, es algo que intentamos hacer.

Estas son las ideas fundamentales y espero que ustedes las puedan co-

mentar, criticar, para que eso pueda ser incorporado a la próxima versión. Muchas gracias. •

Ignacio Larraechea

Quiero comenzar mi intervención agradeciendo una vez más la hospitalidad uruguaya. A la Dirección Nacional de Empleo y a Cinterfor/OIT que ciertamente ha sabido crear un espacio de diálogo continuo, fructífero y cálido durante estos últimos años, de los cuales estamos muy agradecidos.

128

Se me ha pedido comentar la ponencia del doctor Cláudio de Moura Castro. Quisiera comenzar diciendo que Chile ha tenido y espera seguir teniendo una relación de cooperación con el BID y, por lo tanto, estoy más proclive -valga la broma- a tener comentarios laudatorios que críticos. Chile ha tenido una experiencia larga de relación con el BID. Se remonta a Chile Joven ciertamente, programa de reinserción laboral al cual me voy a referir más tarde. Ahora estamos comenzando una nueva relación con el Banco en el tema de la certificación laboral. Muy brevemente quiero decir - antes de pasar a detallar mi tema central- que en esta formación, si hay algo que ha sido importante es que la presencia del BID sirvió. Sirvió mucho contar con un programa del BID para robustecer la capacidad institucional del Ministerio de Trabajo y de Chile, para después justamente superar esa etapa.

Creo que lo más importante que puedo hacer, ante una ponencia que nos dice “estamos dispuestos a apoyar procesos que vayan en determinada dirección: orientación a la demanda, oferta privada, etc.”, es contarles la experiencia chilena, cómo la leemos nosotros hoy día. Porque, *grosso modo*, diríamos que se parece mucho, y desde antes del BID, desde el año 1976, ha tomado mucho de los aspectos planteados por el Banco en esta oportunidad y por ello queremos simplemente compartir con mucha honestidad cuál ha sido nuestro camino.

En primer lugar, la mayoría de ustedes conocen la institucionalidad chilena. Solo la recordaré: existe el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), importante institución, descentralizada funcionalmente, pero relacionada con el gobierno a través del Ministerio de Trabajo. Esta descentralización administrativa nos ha permitido una flexibilidad que nosotros valoramos. Pero al mismo tiempo, estar insertos en el Ministerio de Trabajo ha permitido que las políticas de capacitación laboral vayan a lavar con políticas laborales de un espectro más amplio.

Sin ir más lejos la reforma la sistema de capacitación propuesto en el gobierno de la concertación, nace junto a un paquete de cinco reformas laborales y -como lo señaló Pedro Daniel Weinberg el primer día de esta Reunión- esa coherencia de la política de capacitación laboral es, como he-

cho laboral, tremendamente importante.

En segundo lugar, qué es lo que fundamentalmente hace el SENCE. Ante todo, administra un sistema de franquicia tributaria. Es decir, las empresas pueden comprar capacitación y deducir esa inversión de sus impuestos y, por tanto, pueden capacitar gratuitamente. Orientación a la demanda: obviamente, pero, -volveremos sobre este punto- con un sentido de demanda muy restringido. La demanda por capacitación es, en este esquema, la empresa. En segunda instancia, la existencia de programas sociales, que nace con los gobiernos de concertación, superada la etapa de dictadura, y se inaugura con Chile Joven.

Chile Joven es el primer programa de capacitación masivo en el país a partir de 1990/91, al cual se han ido sumando otros en la misma dirección. Esto significa que, por ley, hoy día nuestros programas sociales son siempre a través de licitaciones. La ejecución está a cargo de organismos privados y el SENCE tiene la obligación de la fiscalización, de la evaluación de impacto, etc. Es decir, operamos como compradores de capacitación.

Un tercer aspecto interesante en la institucionalidad chilena es con la oferta privada. En este hay inscriptos alrededor de 4.000 organismos capacitadores. A veces se nos pregunta quiénes son ellos. Son organismos em-

presariales de distintas ramas, son organismos sindicales. Recientemente inauguramos un gran organismo capacitador que se halla en manos de los sindicatos mineros del cobre. Están las iglesias, están las municipalidades, que han creado estos centros de derecho privado, están las universidades. En fin, podríamos seguir con una larga lista. La idea es que allí donde exista capacidad de generar y transmitir conocimientos, queremos que se integre al sistema, cualquiera sea éste.

En cuarto lugar, dentro de institucionalidad parece importante señalar organismos técnicos de intermediación de capacitación. Parece complicado, pero trataré de explicarlo: si yo soy un empresario tengo la opción de ir a un organismo capacitador cualquiera a pedir un curso para mis trabajadores, y deduzco ese costo de mis impuestos. O le pido a una institución que intermedia capacitación, le paso mis fondos, los que voy a recuperar después, y le digo “adminístramelos tú, cómprame tú la capacitación, elígeme tú al organismo, hazme detección de necesidades de capacitación, evalúa la capacitación, difunde la capacitación entre mis trabajadores”. Hoy día existen nueve de estas instituciones, normalmente asociadas a cada una de las ramas empresariales.

Por último, cerrando este marco institucional aparecen los municipios. Son de importancia para nosotros porque son el municipio es la puerta de

entrada de todos nuestros programas sociales. Cuando un joven quiere optar por Chile Joven tiene que ir a una municipalidad, a una oficina de información laboral. Hoy día lo que estamos agregando es que, desde esas oficinas municipales, pueda también un empresario comunicar su capacitación al SENCE vía Internet; eso ya lo tenemos en sesenta municipios en todo el país.

130

Ése es el gran esquema; el responder a la demanda, orientarse a la demanda en un sentido restringido: oferta privada, énfasis en los resultados. Sin embargo, cuando analizamos los resultados, debemos ser muy cuidadosos. Hasta 1997, el sistema de capacitación laboral chileno es uno y, después de la reforma de ese año, otro. ¿Qué resultados positivos tuvimos de este esquema hasta el año 1997?. Cobertura, ciertamente; llegamos ya a ese año capacitando, vía franquicia tributaria, a 450.000 trabajadores al año, que para nuestro país es mucho. Todavía, acercándonos al 10 % de la fuerza de trabajo ocupada, es decir, cerca de que un trabajador, en promedio, se capacite cada diez años. Pero el mejoramiento en los últimos diez años había sido extraordinario, particularmente en determinados sectores: minería, banca, telecomunicaciones. Ellos invierten en capacitación muchísimo más, cuatro veces más a veces, de lo que el Estado les devuelve por la vía de impuestos. Eso es, para nosotros, un resultado positivo, estimular la inversión privada de capacitación.

Por supuesto está la virtud de la pertinencia, no estamos presionados a gastar en el año el uno o el dos por ciento, lo que sea, de la planilla de sueldos. Aquellas empresas que no tienen opción por la capacitación simplemente no utilizan estos recursos. Por lo tanto hay una cierta señal de pertinencia que ya es interesante, y lo que señalaba anteriormente de la proliferación: el desarrollo de la capacidad de oferta se ha expandido a un ritmo importante.

Sin embargo, quiero poner particular énfasis en los resultados negativos del sistema chileno hasta el año 1997:

- La equidad, fundamentalmente. ¿Qué pasa con la equidad en un sistema orientado a la demanda en el sentido restringido que planteaba? Ante todo, concentración de la capacitación en términos regionales. ¿Dónde se crean organismos capacitadores? Donde exista gran concentración urbana, donde haya muchos trabajadores que capacitar y empresas con mucho dinero para comprar capacitación. Por lo tanto, tenemos una gran concentración de organismos capacitadores en la región metropolitana, en Santiago y en dos o tres ciudades del país. Contrariamente, a nivel de zonas rurales, tenemos una oferta de capacitación bastante deprimida.
- Concentración en las personas. El sistema se estaba concentrando significativamente en otorgar una

franquicia tributaria. Es decir, impuestos no pagados, dinero que se deja de utilizar en educación, en vivienda, en otras cosas, en ejecutivos de empresa. Las empresas se estaban concentrando en entregar este subsidio a quienes menos tienen necesidad de él. Y eso no sólo es un problema ético, sino un problema técnico, de mala focalización de un subsidio del Estado. Del mismo modo, el concepto de demandante: el trabajador que nos decía “fantástica su orientación a la demanda, pero yo también soy demanda”. La empresa es demandante de capacitación laboral, así como necesita una multiplicidad de servicios. Pero el trabajador, finalmente, también es demandante y su voz aquí no ha estado en ninguna parte. Por ejemplo, se producía que, quienes menos necesidad tenían de capacitación porque podían pagársela ellos mismos, la estaban concentrando. Aquí hay un punto tremendamente crucial para los sistemas de franquicia tributaria.

- Una concentración y una inequidad en términos de tamaño. Los grandes compradores de franquicia tributaria de capacitación eran las grandes empresas. A las empresas pequeñas, con destinar el 1 % de su masa salarial a capacitación, no les alcanzaba siquiera para comprar un curso de capacitación.
- El tema de la calidad, otro gran problema del sistema chileno.

Empezó a ocurrir que, para los organismos capacitadores, pasó a ser fundamental y rentable ofrecer capacitación a un costo muy bajo. La competencia entre organismos capacitadores no suscitó en forma espontánea la decisión de los organismos capacitadores en cuanto a invertir más en investigación o en mejores instructores. No ocurrió así, entre otros motivos, por las tremendas externalidades que tiene este mercado. Cuando un organismo capacitador invierte en mejor metodología, esa metodología va a ser copiada por otros. Por lo tanto no siempre recibe todo el beneficio y eso desestimula la inversión. El mercado por sí solo -un mercado intervenido, pero un mercado- no solucionó el tema de innovación y mejora de la calidad de la capacitación.

131

Por otro lado, -y esto está muy vinculado a nuestra experiencia BID-Chile Joven- si bien fue un avance importante ese programa respecto a lo que antes se hacía en capacitación de tipo social a sectores más vulnerables, de alguna manera amarró al sistema de capacitación chileno a la sola forma de intervención en jóvenes, cuando ellos son todos distintos, las regiones son todas distintas, las empresas todas distintas. Nosotros, con un esquema que si bien en un principio nos disciplinó y nos ayudó muchísimo: 250 horas de capacitación, tres meses de práctica laboral, etc., llegó un momento en que empezamos a tener problemas de defi-

ciencia porque ese esquema único no era útil para todos los jóvenes, ni para todas las regiones, ni para todas las empresas. Por lo tanto, si bien el programa fue un gran catalizador, empezó a transformarse en un amarre, en quedar atados a una sola forma de intervención.

Cómo reformamos el sistema. Cuál es el mensaje que quiero que les quede. En Chile insistimos en ciertas claves de orientación a la demanda y oferta privada, y otras cosas más que hemos señalado. Sin embargo es un sistema reformable dentro del cual es perfectamente posible solucionar los siguientes defectos:

- La equidad, para empezar. La franquicia tributaria se da preferentemente a la microempresa. Esto significa que a ella no se le da el 1 % de su masa salarial de subsidio, sino un mínimo. Si es una persona sola en su casa, también tiene derecho a ese piso mínimo que todavía es modesto, pero asegura 160 horas de capacitación gratuitas al año, lo mínimo para una persona sola con un trabajador; de ahí hacia arriba. Para la pequeña empresa se crea un subsidio directo, ya no franquicia tributaria. La empresa concuerda una acción con un organismo capacitador y SENCE le paga directamente a ese organismo. Por lo tanto, la pequeña empresa no tiene el problema de la liquidez, de tener que recuperar su inversión sólo cuando paga sus impuestos. Así enfrenta-

mos el tema de la microempresa en términos de equidad.

- Luego, algo muy simple: las personas de altos ingresos que quieren capacitarse por la vía tributaria no tienen un ciento por ciento de subsidio directo de subsidio tributario, sino un 15 %, y el 85 % restante lo pagará la persona, o la empresa. ¿Cuál es el sentido que tiene franquicia tributaria?, ¿Por qué en un Estado muy liberal como el que se estableció durante el gobierno militar, creó un subsidio?, ¿Por qué esto no lo arregla sólo el mercado?. Porque existen dos tipos de capacitación: la capacitación general, que le sirve a la empresa, que le sirve al trabajador, porque eleva su salario de mercado, y que debería ser pagado por él. No se le puede pagar al trabajador cuando no se tiene la liquidez suficiente, cuando no se llega al nivel de riqueza suficiente para posponer ingresos presentes por ingresos futuros. Por lo tanto, no tiene sentido otorgar un subsidio del Estado a personas de altos ingresos, sino en forma limitada, como lo hacemos en el sistema chileno. Las personas de ingresos medianos tienen un 50 % de subsidio, y quienes tienen ingresos mensuales de 1.500 dólares hacia abajo son subsidiadas en un ciento por ciento.
- Con la nueva ley se crean los comités bipartitos de capacitación en empresas, que son obligatorios. Esto es un salto muy grande; lle-

vamos un año de aplicación, ya les voy a contar qué ha pasado, pero quiero que entiendan que, para un sistema de relaciones laborales tan desregulado como el nuestro, es una tremenda conquista, una tremenda oportunidad. Que en una mesa se sienten tres representantes de la empresa con tres representantes de los trabajadores a acordar en conjunto capacitación, provoca una serie de externalidades, de motivación de ambos sectores por la capacitación, que nosotros valoramos muchísimo. Los invito a seguir la experiencia chilena; estamos empezando a emitir los primeros informes de lo que ha ocurrido y creo que es importante para toda la región.

- Se crea el Fondo Nacional de Capacitación. Ya no es Chile Joven, Mujeres Jefas de Hogar, Hoy día hay un joven que no necesita la capacitación, que solo necesita el link que le hace alguien con la demanda, el joven a quien solo le falta el empujón. Existe una bolsa electrónica de trabajo para jóvenes, que ha sido la solución para muchos que no necesitaban capacitación. Además, para otros trabajadores jóvenes, permitimos que la empresa use su franquicia tributaria para capacitarlos antes de contratarlos. Es una gran ventaja para los jóvenes, ventaja para la empresa que mejora su sistema de selección de personal. Chile Joven ciertamente para el joven que está de pie, que desertó del

colegio, pero que está en la cultura de la decencia, como dicen los sociólogos.

- El programa dual es en nuestro país de una cobertura muy baja; pero sabemos que esos 500 jóvenes que salen al año del programa están con trabajo. Quiero decir que, con la creación del Fondo Nacional de Capacitación no estamos amarrados a un programa y a una determinada forma de intervención social. Hemos abierto el abanico, porque los beneficiarios son distintos, las instituciones son distintas, y distintas también las empresas.
- Sobre el diálogo social sólo digo los títulos: Énfasis en la reforma sobre diálogo social además de los comités bipartitos en las empresas. La creación del Consejo Nacional de Capacitación, y los consejos regionales.
- De nuevo el concepto de demanda. Lo señalaba Nassim Mehedff ayer, demanda no es sólo la empresa, es cuando también un grupo de empresarios representativo de una región, con los trabajadores de la región, dan las señales sobre adónde tiene que ir la capacitación. Eso también es orientar un sistema hacia la demanda.
- Sobre calidad: Certificación de competencias, es proyecto, todavía no es realidad. Transparentar el mercado, informar al usuario respecto a la calidad efectiva de cada uno de los oferentes de capacitación.

133

- En los programas sociales no tratar de comprar capacitación, sino comprar resultados. Si se habla de un programa de reconversión, en el SENCE no se paga la capacitación, se paga el resultado. Si estamos en un programa para los perceptores del salario mínimo, como hoy día tenemos, no se le paga al organismo capacitador por darle el curso, se le paga si logró separar o no el salario mínimo en determinado porcentaje.
- Y, ciertamente, algo que parece muy sencillo pero que en nuestros países a veces es difícil, la capacidad de fiscalización, el SENCE hasta ahora no tenía capacidad de sancionar y fiscalizar a los organismos capacitadores.

134

Para finalizar recojo las siguientes conclusiones:

- La reforma del sistema es posible porque hay sistema y no acciones aisladas. Si hemos podido reformar el sistema y adecuarlo a un régimen democrático, asegurando equidad y participación, es porque había un sistema.
- Orientación a la demanda no significa *laissez faire*, o no tiene por qué significarlo. La experiencia chilena muestra que el rol regulatorio del Estado es absolutamente central. Un Estado fuerte en las normas, en hacerlas cumplir, pero además en ser tecnológicamente muy fuerte. El SENCE tiene como objetivo, en términos informáticos, ser pionero e ir delante del sector privado. La modernización del servicio es para nosotros absolutamente fundamental.
- Última conclusión, la capacitación ciertamente emergió como un lugar privilegiado para el diálogo social. Si hay un lugar, si hay reuniones en que todavía llegan los dirigentes sindicales y empresariales, son para el tema de la capacitación. Con todos los problemas que tiene nuestra organización sindical, con todas las tradiciones de los gremios empresariales, si hay un lugar en donde no hay problema para el diálogo es en la capacitación laboral, y esto va al tema de fondo.
- Un sistema orientado a la demanda, donde la demanda no es dinámica, crea vicios y percepciones. Muchas veces, empresas que saben que tienen este subsidio tributario pero no les interesa capacitar, se las arreglan para que el organismo capacitador les dé un servicio lo menos parecido posible a la capacitación. Y, lo más parecido a un viaje, a un encuentro, a un seminario, a una computadora, constituye, por supuesto, un fraude al sistema. Por lo tanto, fortalecer la demanda, animar la demanda, está siendo, gracias a la actuación de los distintos actores sociales, lo más importante. Solamente cuando tengamos demandantes activos y exigentes la calidad del sistema va a dar todos sus frutos.

Ana María Restrepo

En el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) analizamos el documento base de la exposición de Cláudio de Moura Castro y encontramos muchas coincidencias con su diagnóstico de lo que está pasando con la oferta de la formación profesional en el continente, y especialmente en las grandes instituciones pioneras en América Latina, como es el caso del SENA.

En Colombia actualmente estamos formulando un proyecto de modernización integral de nuestra institución que bien podría ser calificado de “reforma sistemática”, término utilizado por Moura en su documento para referirse al tipo de proyectos que financia el BID. Quiero relatar a ustedes algunos de los objetivos y estrategias de este proyecto antes de referirme de manera más específica a otras ideas sobre cooperación técnica entre los organismos miembros de Cinterfor, y con otros que tienen un significado particular como ejemplos de avance e innovación en algunos aspectos neurálgicos de la formación profesional.

La propuesta que estamos impulsando contempla, no solo la reforma del SENA, sino la conformación de un sistema nacional de formación profesional que permita articular las diferentes ofertas de capacitación alrededor de un catálogo de títulos, un repertorio de certificaciones, unas normas para el reconocimiento de la experiencia laboral, y un subsistema de acredi-

tación de entidades y programas de formación profesional y de certificación de competencias laborales. Este sistema tendrá dos grandes objetivos.

- integrar y articular todos los subsistemas de formación profesional, reglada, ocupacional y continua en un sistema coherente y organizado; y,
- homologar y acreditar la amplia y dispersa oferta de programas que ofrecen instituciones públicas y privadas.

Al estructurar la formación profesional con los subsistemas de formación profesional reglada, ocupacional y continua, se generarán las siguientes consecuencias:

- Creación de un sistema nacional de certificaciones profesionales con títulos para la formación profesional reglada y certificados para la formación profesional ocupacional.
- Establecimiento de un sistema de correspondencias y convalidaciones entre las enseñanzas recibidas y los conocimientos adquiridos en cada uno de ellos, y la experiencia laboral.
- Posibilidad de movilidad de los alumnos y los trabajadores entre los distintos subsistemas formativos y entre el trabajo y la capacitación.
- Posibilidad, para los alumnos del SENA y del sistema de formación profesional, de continuar sus estudios hacia niveles superiores de educación, mediante el estableci-

135

miento de convenios entre las entidades del sistema de formación profesional, y las del sistema de educación superior, y la aplicación de pruebas selectivas y de homologaciones y convalidaciones armonizando el sistema de formación profesional con el sistema educativo.

Diferenciación funcional de los tres subsistemas de formación, lo cual para el caso de la formación profesional continua implica una mejora sustancial de la participación de las empresas en la determinación de sus necesidades, y de la oportunidad, calidad y pertinencia de las respuestas del sistema de formación. Los centros de formación del SENA, que actualmente son cientos en todo el país y en todos los sectores de la actividad económica, también se fortalecerán por efecto de varios factores. Primero se redefinirá el alcance de su cobertura. Los de más alta categoría, los denominados centros nacionales, tendrán un papel central en la definición de los títulos y las certificaciones, y en la producción de estándares de calidad para todo el sistema nacional de formación profesional.

Tendrán nuevos incentivos y motivaciones internas y externas para su mejoramiento integral, derivadas principalmente de los siguientes factores:

- Sus asignaciones presupuestales dependerán básicamente de los resultados de sus indicadores de gestión y de la aplicación de estándares

de costos, esto lo acaba de mencionar Moura, donde es con base en resultados.

- El SENA asignará recursos presupuestales para crear nuevos centros de formación en asociación con otras entidades, o para participar con otros ya existentes. También se destinarán recursos para la contratación de ofertas de formación profesional ocupacional y continua con otros centros del sistema debidamente acreditados.
- Los centros del SENA serán objeto de evaluación con los estándares de calidad del sistema nacional.

Otros aspectos operacionales de la reforma del estudio buscan desarrollar una política de gestión de los recursos humanos de la organización centrada en la elevación del nivel técnico y pedagógico de los instructores:

- Impulsar la conversión de algunos de los centros de formación en centros de desarrollo tecnológico productivo, con claras responsabilidades en la ejecución de proyectos de innovación tecnológica y prestación de servicios de asesoría especializada, y asistencia técnica a las empresas.
- Se pretende diseñar y poner en marcha estrategias formativas que tengan en cuenta las características de los grupos poblacionales con mayores índices de desempleo, como son los jóvenes y las mujeres.
- Promover la contratación de cursos y otras acciones para la for-

mación continua, y la capacitación ocupacional con centros colaboradores independientes y de empresas debidamente acreditados y que garanticen alta calidad y racionalidad en sus costos.

- Apoyar la creación de nuevas entidades para realizar acciones de investigación, desarrollo y servicios tecnológicos.
- Participar en el desarrollo y consolidación de incubadoras de empresas como entidades que fomentarán el autoempleo y revisar el sistema de información para el empleo del SENA, para que pueda dar a los centros de formación la orientación adecuada sobre las mayores necesidades de capacitación para los desempleados.
- Contratar acciones específicas de recalificación de trabajadores con otras entidades distintas a los centros del SENA, e impulsar programas de readaptación laboral.

En lo expuesto hasta aquí se han resumido las principales características del proyecto de modernización que se propone para el SENA, proyecto que se enmarca en las políticas y estrategias del plan nacional de desarrollo presentado por el gobierno nacional al congreso de la República en febrero de este año, y que tiene por objetivo fundamental el cambio para construir la paz.

Enseguida quiero expresar algunas ideas sobre el papel de la cooperación internacional para ayudar a los países a hacer más pertinente, de me-

jor calidad, más oportuna y más racional en costos la oferta de formación profesional.

En primer lugar me refiero a las posibilidades de acceder a recursos de crédito del BID. Para desarrollar un proyecto de cambio integral como el que se ha expuesto para el SENA y para la formación profesional en Colombia, se requerirán recursos importantes para conformar grupos técnicos de desarrollo, capacitar o actualizar a los instructores y a otras categorías de funcionarios, renovar la oferta de formación, actualizar el equipamiento de las aulas, talleres y laboratorios, desarrollar las normas para la acreditación y la normalización, realizar investigaciones tecnológicas al servicio del sector productivo, entre otros.

Creemos, sin embargo, que a pesar de la severa recesión económica que está viviendo Colombia, los ingresos ordinarios de la institución basados en un porcentaje de las nóminas salariales, nos permitiría realizar parte importante del proyecto, siempre y cuando logremos que se levanten las restricciones al gasto que las autoridades nacionales de presupuesto nos han fijado, dentro de las políticas macroeconómicas de reducción del déficit fiscal.

En consecuencia, más que el acceso a una línea de crédito del Banco para apoyar este proceso, al SENA le interesaría que se subsidiara un mecanismo multilateral de cooperación para

137

apoyar el intercambio de experiencias concretas de reforma entre nuestras organizaciones, a través por ejemplo de la financiación de pasantías de nuestros funcionarios, expertos, asesores, directivos y alumnos para ver y aprender, y para contar y enseñar qué se ha hecho con éxito frente a procesos y problemas concretos, tanto de carácter organizacional, como de relaciones con el sector productivo, contenidos y métodos de la formación, estándares y costos para la formación según niveles y sectores, evolución de las ocupaciones, empleabilidad o desempleo de los egresados, contratación y remuneración de los instructores, disminución de los costos administrativos, etc.

En este contexto, ¿por qué no establecer con base en la oficina de Cinterfor un proyecto de esta naturaleza desde donde se realice el inventario de las necesidades de capacidades de las instituciones, se analice la solidez de sus programas de reforma y se canalicen sus pedidos específicos de asesoría para adelantar estas reformas?

El primer problema que tiene esta idea es el de la financiación; de dónde saldrían los recursos. El BID tiene mecanismos de cooperación que le permite colocar en un proyecto de esas características fondos no reembolsables adicionalmente se requiere una contrapartida importante para hacerla viable. Ya sabemos que en la actualidad la mayoría de los países pasan por graves crisis económica, pero también es cierto que un proyecto como el que

se está planteando podría atraer a otros socios especialmente de la Comunidad Europea quienes podrían participar con fondos, expertos, equipos, metodologías y otros componentes. También podría ocurrir que una institución determinada consiga en su país o en el campo internacional otros recursos que podrían ser administrados por el proyecto aunque con restricciones con uso preferencial por parte de la institución que los consiguió.

Esta es una idea muy preliminar, pero el Director del SENA confía en que por lo menos nos demos la oportunidad de una mayor análisis de ella, si no en el marco de la presente Reunión de la Comisión Técnica en marcos posteriores generados por Cinterfor, el BID o cualquiera de las organizaciones aquí presentes. De todos modos quiero compartir con ustedes que el SENA tiene dentro de sus políticas dar un nuevo gran impulso a sus relaciones internacionales y para ello ya hemos iniciado aquí mismo conversaciones con algunos de los representantes presentes con objetivos tal vez un poco informales por ahora de restablecer los canales de comunicación y firmar acuerdos generales de intención de cooperación para luego mediante nuestros grupos de trabajo interno pasar a explorar ventajas comparativas, necesidades, urgencias y conveniencias, y acordar planes concretos operativos.

Es inmenso el potencial de cooperación horizontal que existe entre nues-

tras instituciones como lo ilustra el conjunto de temas que inicialmente hemos identificado para realizar estos acuerdos preliminares en los cuales se destacan por ejemplo: modelos de planeación, investigación de mercados, modelos de calidad, investigación pedagógica, metodologías de costos, centros de desarrollo tecnológico, formación dual y competencias laborales, entre otros. El SENA está elaborando un portafolio de servicios que pondremos a disposición de la comunidad internacional por diversos medios y esperamos recibir de parte de ustedes el inventarios de sus ventajas comparativas para canaliza mejor nuestras demandas de intercambio.

Para resumir, el SENA ha venido trabajando en varios escenarios donde se relaciona con el desarrollo tecnológico, con el sector productivo, con el empleo y con la educación. Así que el SENA se fortalece más se está no está cerrados, se está volcando hacia el sector real con programas eminentemente prácticos con resultados tangibles en el corto plazo y basados en necesidades apremiantes que los hagan a ellos más competitivos en los mercados externos. Por último quiero darles a conocer una pequeña idea que surgió también a manera de cooperación internacional, que consistiría en establecer una red de instituciones de información profesional para la actualización tecnológica de docentes. Sería conformada por estas instituciones de formación profesional que en un momento dado, como lo mencionaron, el desarrollo

tecnológico se está dando a unas velocidades impresionantes y necesitamos que nuestros instructores estén al tanto de estos cambios.

Entonces, una vez que se identifiquen nuevas tecnologías en nuevos sectores, sería Cinterfor quien en un momento dado podría identificar unos expertos y dictar los cursos o capacitación a estos instructores para que estuvieran actualizados en todo momento en esas nuevas tecnologías, en tecnologías de punta que a la vez se irradiarían en sus propios países o en sus propias instituciones para estar todas estas entidades de formación profesional al día. Es sólo una idea que se puede madurar con calma. •

Arlette Valdez

139

El receso nos permitió hacer una comparación en lo que son dos instituciones grandes -como SENCE, de Chile y SENA, de Colombia- y ahora escucharemos un poco de la experiencia de dos instituciones pequeñas, que han nacido al amparo de esas instituciones grandes que ha descrito Moura Castro en su documento. Instituciones a las cuales nosotros hemos tratado de copiar sus triunfos y evitar sus errores.

Realmente nos satisface mucho que este panel sobre cooperación técnica internacional esté en la agenda de esta XXXIV Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor/OIT. Y queremos proponer que el tema sea incorporado

de forma permanente en las futuras agendas de estas reuniones. Ello porque el panorama descrito por Moura Castro indica que todas nuestras instituciones deben ser sujeto de transformaciones. Pero no podemos transformarnos si no escuchamos las experiencias de quién, cómo lo está haciendo, de qué forma lo está haciendo, y cómo nosotros podemos mejorarlo. Por eso es muy oportuna esta ocasión para hacer que esta propuesta quede de aquí en adelante.

Pero como los demás han planteado su experiencia, realmente quiero dirigirme a la institución que represento en este panel, al Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional, INFOTEP. Una institución de apenas dieciocho años, que ha sido capaz de reinventarse a partir de los años noventa haciendo un diagnóstico y una planificación estratégica que nosotros hemos llamado el plan INFOTEP 2000. Cuando hablaba Moura Castro de las instituciones gordas y grandes, yo decía que la de nosotros es delgada, flexible y atlética. Porque realmente nosotros fuimos capaces de hacer un plan de mediano plazo con la participación de los interlocutores sociales, escuchando sus consideraciones, dejando un diálogo tripartito pero en ejercicio, un diálogo donde nosotros, los interlocutores sociales, estamos establecidos en las diferentes comisiones.

Realmente, desde nuestra Junta de Directores, donde están representados los sectores productivos, tanto labora-

les, empresariales, como el Estado, hacemos también esa misma participación a través de las diferentes comisiones que hacen la planificación. Tenemos un Comité Nacional de Planificación de todos, porque trabajamos como sistema no como una institución de formación profesional. No como una institución de acciones formativas, sino como un sistema que agrupa empresas -le llamamos empresas formadoras- que agrupa instituciones laborales, que también son entes formadores.

Por tanto, tenemos los llamados Comités Consultivos, Comités Sectoriales, Comisiones Técnicas Sectoriales en todos los sectores a los cuales atendemos. Por eso, en mérito a todas estas consideraciones, la promoción del diálogo y la concertación entre los diferentes actores sociales involucrados expresan sus inquietudes, y nosotros sí realmente consideramos que estamos atendiendo la demanda, porque hay una interacción entre todos los sectores involucrados. Nosotros fuimos a dar formación a través de licitaciones públicas, pero dentro de todo aquel que hace formación para el trabajo, no estrictamente a una institución dada.

Realmente hemos obtenido resultados muy fructíferos, tanto así que hemos atendido una gran demanda. Estaba nuestra institución, antes de los años noventa, atendiendo a 40.000 trabajadores solamente a nivel del INFOTEP. Sin embargo hemos termi-

nado con más de 160.000 trabajadores en el año que acaba de finalizar, involucrando a todos aquellos actores que hacen formación y capacitación para el trabajo.

Se adelantan en ese sentido muchas transformaciones tecnológicas para complementar todo un sistema de mejoramiento y productividad de las empresas, pequeñas y medianas, como ha dicho el Secretario de Trabajo de Chile. También en nuestro país las pequeñas y medianas empresas constituyen el 85 % de las que proveen el empleo; por lo tanto, nuestra atención está muy situada en ese segmento de las empresas.

Formamos una red de centros colaboradores en los que atendemos a los sectores productivos en su demanda, pero también atendemos al sector informal, en una estrategia de alianza, que es a lo que hemos orientado esta estrategia, combinando los recursos con organizaciones no gubernamentales, con instituciones que tienen fondos extranjeros, y atendemos al sector informal en ese sentido.

Para no destinar los recursos que ya están dados por unos ingresos que aporta el sector formal, está destinado exclusivamente a los programas de ello. Entonces lo que hacemos es orientar, hacer alianzas estratégicas, convenios con las organizaciones, para atender el sector informal. En atención a todo el complejo ocupacional, se fortalece también a través de los organis-

mos sectoriales, y con modalidades que facilitan la relación entre las empresas y los centros de formación.

Debo decirles que la formación dual ha sido en República Dominicana extremadamente exitosa. Nosotros hemos adaptado el sistema alemán con una participación muy activa del sector empresarial, porque ha dado cabida a la formación de los aprendices, y la colocación ha sido exitosa en nuestro caso. Es una economía pequeña, pero ha tenido su representatividad en la calidad del egresado de este sistema. De igual manera el programa de maestría técnica; hemos tratado, a través de la cooperación internacional, a través de los proyectos regionales -y aquí hemos tratado con todo el grupo de Centroamérica, Panamá, República Dominicana, y hemos integrado a Haití- de darles nuestras experiencias y de llevar el éxito que en cada uno de nuestros países tiene este sistema de formación, que nosotros vemos como muy fructífero y muy adecuado.

Principalmente hemos estado implementándolo en el área de hotelería y turismo. Es un sector donde ningún centro, en las diferentes instituciones que han tratado de hacer centros de hotelería y turismo, ha tenido los resultados más auspiciosos. Nosotros lo hemos hecho a través de las cadenas de hoteles, con el sistema dual. En él los jóvenes aprendices reciben una formación muy adecuada al hotel donde se forman, al restaurante donde se forman, y evitamos que cada vez que se

141

instale un hotel, el otro que llega paga un mejor salario y se lleva al trabajador calificado. Con esto hacemos unos programas de preapertura y le preparamos en sus propios hoteles a los jóvenes que van a necesitar que van a necesitar en ese hotel, y a los futuros jóvenes que quedan también. De igual forma lo hacemos con el proyecto INFOTEP-Zona Franca, ustedes saben que uno de los grandes renglones de nuestro país es el turismo y la Zona Franca, y nosotros en el sitio específico, o sea en los parques de Zona Franca, y con la tecnología que requieren, a través de unos comités compartidos, donde se decide el tipo de formación que requieren esos parques, desarrollamos la capacitación en ellos.

Con los centros colaboradores, llamamos centros colaboradores tanto a una empresa de formación como a una institución, a una organización laboral o empresarial, que esté trabajando en formación ocupacional, les damos asistencia técnica y el cómo hacer un derivado del mejor desarrollo institucional que tenemos.

Por otra parte, hemos querido evitar lo que muchas instituciones han tenido que hacer: transformar su estructura organizativa, y he escuchado dramáticos mensajes como que a quinientas personas han tenido que reducirlas a cuarenta. En el caso de nuestra institución, nos planteamos hace cinco años, la congelación de la planta de personal y la contratación de servicios. Por eso es que hemos crecido a través

de alianzas estratégicas y hemos podido atender más a la demanda a través de terceros, y hemos conseguido mejor calidad.

Pero no hemos delegado nuestras funciones imprescindibles, que son la parte de la tecnología, la renovación, la formación de nuestros docentes, y algo que ha señalado Chile, y qué bueno que en INFOTEP nos hemos preocupado de no delegar esa parte y sí invertir en la innovación tecnológica y mantener unos buenos manuales para asegurar la calidad. Cuando se pasa a terceros realmente hay que tener la seguridad de que la calidad no se va a perder por haber pasado esa formación a terceros.

El INFOTEP tiene un monitoreo, una evaluación y un seguimiento, tenemos año tras año evaluaciones de impacto, donde medimos a los egresados de nuestras acciones formativas, a los empresarios que reciben a nuestros egresados, y también podemos dar un seguimiento de todos esos egresados con la muy buena acogida de que muchos de ellos están trabajando donde se formaron, y otros han establecido sus propias empresas, como es el caso del programa que tenemos de maestría técnica, que en realidad forma a los bandos medios y a los pequeños y medianos empresarios del futuro.

Cabe señalar que lo que dijimos aquí no quiere decir que nuestra institución está ya completa, está terminada. Todo lo contrario, nosotros ahora

pasamos a un proceso de planeación donde ya estamos planteando nuestro plan de mediano plazo 2000-2005. En este contexto, nos satisface mucho ver que el BID ya entiende que las instituciones de formación profesional tienen la capacidad de ellas mismas tomar su transformación, como fue el caso del INFOTEP donde no tuvimos una asistencia técnica ni económica de ningún organismo internacional, sino que nosotros, los sectores productivos, nos dimos cuenta, por lo que estaba pasando en las diferentes instituciones, de que teníamos que renovarnos, y que teníamos que hacer esa transformación que ha señalado Moura Castro y que son muy oportunas para todas las instituciones.

Por eso, si consideramos los reajustes en la mecánica de la formación que plantea Moura, observamos que el INFOTEP adelanta iniciativas relacionadas con varias de las propuestas presentadas por el BID, como por ejemplo la mejoría en el rendimiento de los actuales proveedores de la capacitación, que favorece la flexibilización de la gestión, y además promovemos el mejoramiento de otros centros de formación asumiendo el INFOTEP el rol de orientador del sistema. Esto amplía significativamente la cobertura del servicio, rompiendo la tradicional concepción monopólica para llegar hasta clientelas por largo tiempo olvidadas.

Otro de los reajustes propuestos tiene que ver con la facilidad de una mayor participación de empleadores y

trabajadores en los organismos de decisión del sistema, así como la experiencia derivada de la formación dual, y extender los servicios a los sectores marginales, y a los grupos poblacionales y en desventaja económica. Con esto se promueve la prestación de los servicios en condiciones de equidad y de igualdad de oportunidades.

Finalmente, queremos señalar que, aunque tenemos todos estos retos, y realmente el cumplimiento de nuestras actividades y nuestras metas no tiene todo lo óptimo que se necesita, sí consideramos importante que en este panel de la reunión de Cinterfor, este replanteamiento que hace el BID de atención a las instituciones de formación profesional, nos pueda llevar a nosotros a tener una mejor visión de todo lo que nos presenta la gestión de la formación profesional, con miras a atender a toda nuestra clientela.

De igual manera, el apoyo financiero del BID a nuestras instituciones de la región, facilitaría la adopción de políticas a nivel estatal, más consistentes para la gestión de la formación profesional, la cual nosotros queremos seguir orientando, con una visión de gerencia privada, y en ausencia de la política partidista, cuya influencia provoca el fracaso de los procesos de desarrollo institucional de nuestros países latinoamericanos. Precisamente, el disfrute de un clima de este tipo, ha resultado decididamente beneficioso para el INFOTEP, pues en buena parte ha favorecido el desarrollo de nuestro

143

plan estratégico INFOTEP 2000. En estos momentos nuestra institución evalúa y replanifica otro plan con un viable optimismo, porque estamos fuera de ese ambiente y de esas amenazas que generalmente tienen nuestras instituciones en Latinoamérica. Esperamos que las prioridades de financiamiento de BID en nuestra región consideren las experiencias que en el tema de la formación profesional hemos acumulado los organismos de formación profesional para, a partir de estas, apoyarnos en iniciativas de reformas encaminadas a lograr el fortalecimiento sostenido y perdurable de nuestro sistema de formación profesional. •

Donald Foster

144

- HEART es una sigla, una abreviatura que quiere decir Empleo Humano y Formación ***de Recursos***. En realidad, el shock de la globalización y de la competencia parecen sentirse más profundamente en los pequeños estados como los nuestros del Caribe de que como se sienten en los países más grandes de América Latina y en los países desarrollados, la realidad es que nos ha sido legado un sistema educativo que era de naturaleza elitista y el tipo de educación que nosotros adquirimos era una educación que era un bien disponible para unos pocos y la mayoría de la población tenía que darse por conforme con una educación muy baja y por lo tanto con puestos de

trabajo que exigieran poca calificación y ahora nos vemos enfrentados a cosas muy distintas, la globalización y la competencia global no van mano a mano.

- No hay discriminación en base al tamaño, así que aunque nuestros países son pequeños nos vemos enfrentados a la misma competencia a nivel mundial, a las mismas amenazas a las que se enfrentan los países grandes. Tampoco se hace una discriminación histórica ni geográfica, el punto es que el debate que se está dando actualmente entre OIT y la Unión Europea con respecto a los *plátanos* se puede decir que en realidad los países del Caribe van a perder el trato preferencial, entonces que va a pasar, porque esto va a arrasar con las economía caribeñas aunque la competencia global no haga discriminación histórica, ni regional, ni geográfica; pero nosotros de todos modos tenemos que asegurarnos de que brindemos a nuestros trabajadores y a nuestras empresas y a nuestros empleadores con las mejores habilidades con las mejores competencias para que podamos competir en base a economías de alcance ya que no vamos a poder lograr economías de escala el tamaño de nuestras economías no nos permite hacer economías de escala nuestra base para competir va a tener que ser en economías de alcance y esto se logra con una educación de calidad y

una formación profesional de calidad que hagan posible que nuestros trabajadores se enfrenten al siglo que se avecina.

- Debemos tener el tipo de fuerza laboral que pueda producir de la forma más eficiente posible más eficaz en cuanto a los costos para poder ofrecer bienes y servicios a precios competitivos en esta economía global. Los empleadores en Jamaica están insistiendo en que haya una educación de mayor calidad en que la fuerza laboral sea más factible de ser empleada. Hay empresas en Jamaica que actualmente exigen o requieren educación secundaria completa o más, incluso para manejar un montacargas un elevador de horquilla.
- El desafío para nuestros organismos de capacitación o de formación y para otras instituciones de formación es establecer programas y planes de estudios que produzcan una fuerza laboral que sea competitiva, que pueda funcionar a nivel de clase mundial, nosotros tenemos que competir con los mejores de todas partes del mundo. Por lo tanto debemos asegurarnos que nuestros trabajadores, nuestros empleados sean tan competentes como los del lejano oriente, los de Europa y los de cualquier otra parte del mundo, esto es un reto para las instituciones para los organismos de formación en países pequeños como los nuestros

del Caribe. La diferencia en el caso nuestro es que dado el sistema histórico educativo.

- Nosotros tenemos que cambiar rápidamente, mucho más rápidamente que otros colegas nuestros en América latina porque para poder alcanzar el nivel requerido tenemos que trabajar aceleradamente no podemos dormirmos en los laureles y estar contentos con lo que hemos logrado hasta ahora. Estas instituciones deben responder a lo que se quiere. Tiene que ser relevante, pertinente y tiene que satisfacer las necesidades de los empleadores que son los que van a pagar a través de los gravámenes que se les han impuesto, si no lo hacemos vamos a perder todo tipo de pertinencia dentro de muy poco tiempo.
- Ya hemos hablado del impacto de Internet hay muchas universidades que están ofreciendo programas de formación por Internet a Jamaica y a otros estados del Caribe y a América Latina también, la realidad es que si nosotros no respondemos de la manera apropiada podemos volvernos redundantes, ser totalmente innecesarios en el corto plazo y debido a nuestro pequeño tamaño somos aún más vulnerables que otros, así que el desafío que tenemos que ser pertinentes, responsables y utilizar los impuestos que se recaudan de la manera más eficiente posible y con

respecto a HEART que surgió en 1982 esta se constituyó como respuesta a una alta tasa de desempleo que existía entre los jóvenes en Jamaica y que existe aun hoy en día.

- Para algunos de ustedes que pueden conocer alguna parte de Jamaica no hay problema, no se ve, pero si hay problemas, tenemos problemas de desempleo, de subempleo de pérdida de puestos de trabajo mi propia organización ha sido sometida a una reingeniería y ha tenido que hacer varios despidos, reducir la cantidad de gente y también se ve que se crean menos puestos de trabajo así que tenemos problemas.
- Cuando se creó HEART fue en respuesta a esta alta tasa de desempleo entre los jóvenes que existía en ese momento. Pero fue lo mejor que podría haber pasado para el sistema comercial en Jamaica porque la ley por la cual se creó el HEART dispuso que se pagara un impuesto sobre la nómina y nosotros tuvimos suerte de poderlo fijar a 3% de la nómina y no del 1% o del 1,5 % ni del 2% que existen en otros lugares. Así que pueden imaginarse ustedes cuan exigentes son los empleadores ya que están pagando un porcentaje tan alto de la nómina para financiar el HEART y la tasa de cumplimiento con este impuesto es muy buena. Somos muy bue-

nos recaudando este impuesto HEART recauda este impuesto y gestiona y administra el uso de los fondos, no pasa a rentas generales, somos muy eficientes en recaudar los fondos que provienen de estos impuestos y los empleadores exigen calidad a cambio de los fondos.

- En 1991, HEART se reorganizó y se convirtió en el organismo nacional de formación en Jamaica, o sea, coordina toda la formación tanto la que se ofrece al sector formal como informal. Como resultado de ello en 1994 como algo que surgió del HEART original, con las funciones que tiene ahora tiene que fijar las normas para las instituciones de formación y también acredita instituciones y programas. Se puede ver que HEART es una organización muy joven, nosotros no nos podemos dar el lujo de haber existido durante 5 años como es algo de lo que puede estar orgulloso SENAI o SENAC u otros. Nosotros estamos muy agradecidos a todas las organizaciones en América Central incluyendo SENAI y también a Cinterfor por habernos permitido compartir las experiencias de otros lugares para evitar caer en muchas de las trampas en que ellos ya habían caído.
- Ahora, ¿cuál ha sido el resultado?. Hemos sentado las bases para el establecimiento de un sistema

moderno de formación en Jamaica. Se ha caracterizados por toda una serie de criterios que se han enumerado en el trabajo presentado por el Dr. Castro. Nuestros programas están orientados por la demanda, ofrecemos la gama completa de programas impulsados por las necesidades del mercado, y también programas de formación o capacitación en el lugar de trabajo. Hubo una muy buena reunión ayer en nuestro grupo, y muchas de nuestras instituciones de formación están muy preocupados por problemas de género, por la formación o capacitación de mujeres, etc.

- Pero el problema en Jamaica y en otras islas del Caribe, es que con nuestros sistemas de formación tenemos el 50% de la matrícula que son mujeres. Nuestros empleadores ahora requieren que ajustemos nuestra estrategia y que matriculemos a más varones, y el problema es que en la universidad el 70% de los que gradúan son mujeres, entonces nosotros tenemos que encontrar y establecer estrategias que son lo opuesto de lo que tiene que darse en otros países, en los que sí es necesario darle más poder a la mujeres. Nosotros hemos intervenido en la industria ofreciendo programas a las empresas, que han sido hechos a medida para hacerles mejorar su productividad y competitividad.

- Fue el SENAI el que nos facilitó lo necesario para que nosotros pusiéramos esto en práctica, y es una de las unidades más jóvenes de HEART pero está teniendo un gran éxito. También tenemos unos vínculos muy estrechos con la industria a todo nivel. Nuestras normas se desarrollan en cooperación y colaboración estrecha con la industria. Hay grupos por los cuales se establece esta vinculación y son los que fijan las normas y las competencias necesarias. Así que hay una estrecha colaboración, ellos son los propietarios de las normas que nosotros aplicamos, nosotros no somos propietarios de ellos, ellos son los que pagan el impuesto, y ellos son los que definen cuáles son las competencias que tenemos que darle a los que se gradúan de nuestras instituciones.

- También tenemos comisiones de asesoramiento en gestión para los distintos programas, tenemos un consejo de administración con representantes de todos los principales sectores, el consejo nacional incluye representantes de todos los sectores productivos de Jamaica. Tenemos una estrecha cooperación y vinculación con la industria, tratamos de actuar en la forma más transparente posible en nuestras tratativas con la industria, ellos exigen mucho de nosotros, y por supuesto nosotros tratamos de

147

responder en la forma apropiada y ofrecer cursos que sean pertinentes.

- Con respecto a lo que el público piensa, con respecto a HEART hicimos una encuesta y el nivel de aceptación es muy alto, 80% o 90% en niveles de aceptación satisfactoria, estamos muy orgullosos de estos niveles. Nosotros tratamos de que todos estén involucrados en nuestro trabajo, de que los empleadores sientan que son en parte propietarios de nuestra organización, que nosotros sólo les facilitamos las cosas para ellos. Hay normas educativas que nosotros fijamos, también tenemos las acreditaciones tal cual mencioné antes, pero son todas fijadas por la industria en primer lugar. También tenemos que certificar a los instructores y a los trabajadores que están actualmente trabajando.
- Algunas de las nuevas iniciativas. Tenemos el reto de dar las respuestas adecuadas, de ser pertinentes, de ser eficientes, nosotros tenemos que ofrecer programas que satisfagan las necesidades de la industria. Había una empresa que quería trabajar en tecnología en la información en Jamaica, y teníamos la opción de importar un programa o de hacer la capacitación nosotros mismos. Hemos decidido hacer la formación nosotros mismos, y hay un instituto jamaicano

de tecnología que forma a programadores y a operadores de computadoras, y trabajamos en conjunto una universidad en Estados Unidos y otra en el Reino Unido, y la certificación, los diplomas que se dan son reconocidos.

- También tenemos un programa diseñado en conjunto con HEART y una empresa, esta empresa paga muchos impuestos porque es grande y exige que HEART le preste servicios acordes con lo que da. La OIT mandó un representante para trabajar con nosotros en este proyecto específico para esa empresa para formar a técnicos en mantenimiento a altísimo nivel. Hemos puesto en vigor programas para mejorar el nivel de nuestros gerentes y de nuestros instructores.
- Alguien mencionó hoy de mañana que no importa lo buenas que sean las políticas de los organismos de formación porque si no tenemos gerentes o instructores de alta calidad, nada va a servir. Una vez más gracias a Cinterfor y al SENAI hemos podido recibir asistencia para este programa. Este es un programa con el que queremos seguir adelante, estamos estableciendo un centro multimedia para educación a distancia, para que el mismo programa de formación de gerentes se pueda dictar como educación a distancia. En nuestro

presupuesto en 1999-2000, se ha dedicado fondos para establecer este centro pero esperamos poder recibir más asistencia para poder implementar estos paquetes para tecnología, educación a distancia para poder compartir todo esto con nuestras naciones hermanas del Caribe, e incluso de fuera e la región del Caribe. Nosotros nos aseguramos que tenemos los docentes de mejor calidad y los gerentes de mejor calidad también.

- No estamos totalmente satisfechos con la calidad de las personas que reciben la formación en nuestros institutos. Entonces, lo que tratamos de hacer es intervenir estratégicamente en el sistema educativo formal, ahora HEART estableció laboratorios de computación en casi todas las escuelas en Jamaica para desmitificar los problemas de la computación, y para asegurarnos que todos los que se gradúen de las escuelas secundarias y primarias va a poder trabajar con computadoras.
- Nos hemos asegurado que existan laboratorios de computación en todos los institutos de enseñanza formal para desmitificar el problema de la computación, para que la gente sepa trabajar con la computación y poder utilizar la enseñanza asistida por computadora. También nosotros estamos estableciendo una estrategia que es

una iniciativa a nivel de enseñanza secundaria para asegurarnos de recibir, dentro del sistema de formación, gente que tenga un buen bagaje cultural y educativo del sistema formal.

- Estamos tratando de mejorar el contenido en nuestros programas de formación, porque si recibimos a la gente con un mayor nivel, pueden egresar de nuestros institutos a un nivel mayor que el anterior también. Como dije antes estamos tratando de poner en práctica un sistema de educación a distancia, y establecer un sistema de certificación regional, y un centro que fije las normas, que pueda ser utilizado por toda la región, porque las normas van a ser en el futuro las mismas en todo el mundo. Sea en Bahamas, en Barbados, en Brasil, o en cualquier parte del mundo. Entonces, estamos tratando de elaborar normas a nivel regional, para ello, por supuesto vamos a necesitar financiamiento, para que todos los países se puedan beneficiar de lo que hagamos.
- Estamos tratando de ver cómo podemos establecer centros de tecnología en distintas instituciones para darle las tecnologías pertinentes a nuestro egresados para que sean lo más competitivos posible. HEART necesita dar las respuestas apropiadas, como ya dije gozamos de una gran aceptación

por parte del público, y existe la voluntad política a nivel de Jamaica para poner en práctica los programas que se necesitan. Lo que sí necesitamos es algo más de recursos. Jamaica está comprometida a compartir sus experiencias con los países hermanos del Caribe y con todos los demás en la región. Estamos comprometidos a compartir, no queremos que ustedes incurran en los mismos errores que nosotros, así que siéntanse libres de aprovechar todas las experiencias que nosotros hemos hecho para que no les lleve diez o quince años aprender lo que nosotros, y sólo necesiten ajustarlo unos cuatro o cinco años. Así que comuníquense con nosotros si lo quieren.

- Agradecemos a Cinterfor y al SENA y al SENAI por su apoyo y también a GTZ, y a la OIT y muchos organismos que nos han ayudado a sentar las bases. Esperamos recibir el apoyo del BID, que estoy seguro que vendrá, para fortalecer nuestros programas y fortalecer toda nuestra región al acercarnos al final del siglo XX los efectos de la globalización y las tecnologías en rápida evolución han cambiado todas las demandas y los trabajadores se vuelven cada vez más calificados y conocedores de los procesos de trabajo en sí, y nosotros ahora esperamos con ansia recibir el apoyo necesario y también ofrecer toda la asistencia que podamos a toda la región.♦♦

Las versiones que se publican fueron tomadas directamente de las exposiciones hechas en sala y no han sido revisadas por los autores.