

## LA CAPACITACION, UNA ALTERNATIVA REAL PARA LOS JOVENES

Ana Eugenia Auger \*

### Introducción

Legal e históricamente, la educación formal en Chile no tiene como objetivo fundamental la preparación para el trabajo. Según la Constitución Política, la educación tiene por objeto el pleno desarrollo de las personas en todas las etapas de su vida, sin mencionar directamente la educación para el trabajo.

Por tanto, por tradición histórica nuestro sistema educativo no está hecho para responder a los desafíos actuales de vincular estrechamente educación y trabajo, a diferencia de países desarrollados (Francia y Alemania, fundamentalmente) donde el tema es asumido desde el siglo pasado; y la vida práctica, la producción y las exigencias de la realidad están presentes en la formación profesional.

Es cierto que Chile tiene altos índices de escolarización, lo que nos distingue de otros países latinoamericanos (el analfabetismo está reducido al 5%), donde se presenta el problema es en la calidad de esta educación. No basta decir, que los jóvenes de nuestro país están escolarmente atendidos, la cuestión es qué ocurre en las escuelas, qué se aprende, cuánto se aprende, para qué sirve lo que se aprende y qué tiene que ver con el mundo del trabajo. El argumento contrario es que no debe fomentarse la incorporación prematura a la fuerza de trabajo, ya que con formas muy específicas de enseñanza de competencias laborales estaríamos promoviendo el fenómeno de deserción prematura o de trabajo infantil.

Sin embargo, es cierto que para resolver las tareas de futuro que se presentan en nuestro país, la sociedad necesita la independencia, creatividad y voluntad de rendimiento de la JUVENTUD.

A su vez, la juventud necesita formación profesional para aplicar sus facultades personales y participar configurando los desarrollos en el mundo del trabajo, la técnica, protección del medio ambiente y otros.

Es necesario entonces, buscar un camino en que pueda armonizarse mutua y oportunamente el deseo de formación de la juventud con el requerimiento de personas capacitadas y competentes por parte de la economía.

Es decir, la formación profesional y la capacitación tiene dos fines:

- \* Facilitar a los jóvenes las bases para un camino laboral exitoso.
- \* Disponer a la economía nacional de personal especializado, base del éxito económico.

La experiencia nos demuestra la estrecha relación entre competencias laborales y oportunidades profesionales. El saber y conocer, ayuda a asegurar el puesto de trabajo, y por tanto, el riesgo de desempleo en los jóvenes sin preparación es mucho mayor que en los que la tienen.

«Chile Joven»

---

\* Encargada regional del programa de capacitación laboral de jóvenes (Sence V Región).

Por primera vez en Chile, en el año 1990 se desarrolla una política social específica dirigida a los jóvenes.

Si bien antes existieron iniciativas gubernamentales hacia ese sector, ellas no centraron sus esfuerzos en generar oportunidades para aquellos jóvenes que tenían menos posibilidades de desarrollo. Institucionalmente se crea el Instituto Nacional de la Juventud, y se promueve la generación de políticas locales, radicadas en las municipalidades.

Se echan a andar algunos Programas que de manera experimental (tanto en la educación formal como en capacitación) que tienen una propuesta diferente y que es aproximarse a los problemas de la vida práctica, del mundo del trabajo, a la necesidad de experimentar soluciones, de acercarse a lo que son los procesos de innovación, imaginación y todo eso relacionado con el manejo de ciertos instrumentos tecnológicos.

La formación profesional acrecienta la capacidad de aprender y de adaptación laboral, que ante el rápido cambio tecnológico y transformaciones estructurales se hacen necesarias para todo aquel que quiera conservar su capacidad de rendimiento o ejercer una ocupación calificada.

Es así, que se diseña un Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes («Chile Joven»), a partir de datos que demuestran que hay aproximadamente un número de 300.000 personas menores de 25 años, que se encontraban desempleados y en su mayoría eran egresados de la enseñanza media o desertores del sistema formal de educación.

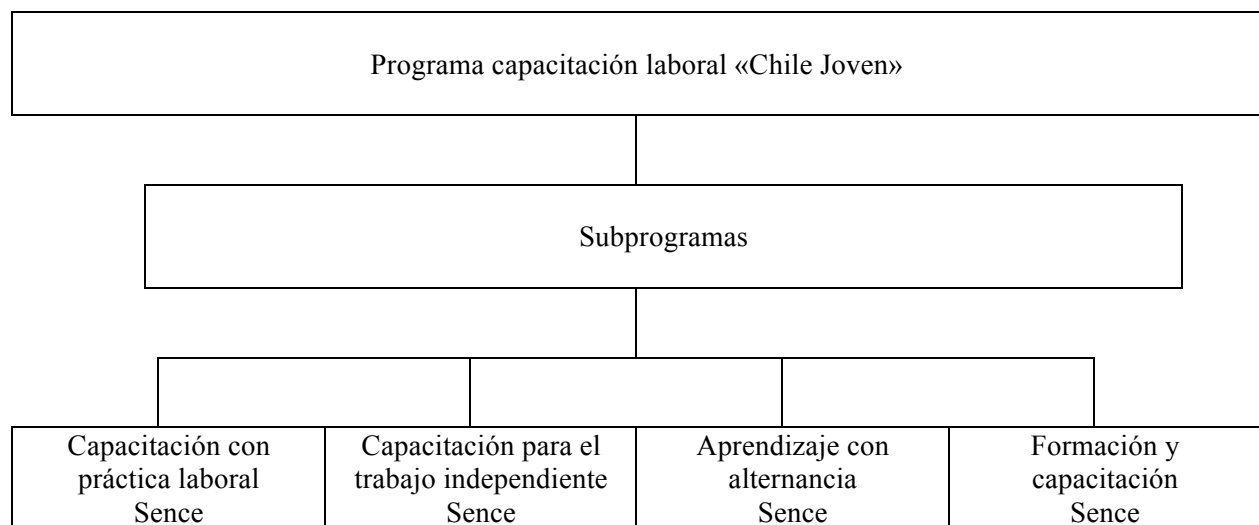
El objetivo de este Programa es la inserción social y el acercamiento al mundo del trabajo de estos jóvenes.

La meta fue capacitar 100.000 jóvenes en 4 años, con un costo de 80 millones de dólares, financiado por el BID y el Estado Chileno.

El diseño y organización de este Programa es entregado al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, quien a su vez tiene como co-ejecutores al Sence (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo), al Fosis (Fondo de Solidaridad e Inversión Social) y al Ministerio de Educación.

El Sence tiene a su cargo la administración de tres líneas de acción, el Fosis de una línea de acción y el Mineduc de líneas adicionales que tienen que ver con la formación de instructores y la asistencia técnica de la oferta de capacitación.

Diagrama N°1:  
Programa y subprogramas de capacitación «Chile Joven»



El Programa tiene una metodología distinta a los cursos tradicionales de capacitación. Son los organismos capacitadores (o sea la oferta) quienes plantean en proyectos presentados a licitación pública, determinados oficios donde han tenido que establecer una relación con las empresas y sus necesidades de mano de obra calificada de manera que, luego de este estudio de mercado, cuente con las prácticas laborales aseguradas de los jóvenes o su contratación temporal.

Está dirigido a un grupo objetivo joven, de escasos recursos, sin calificación a los que se les ofrece además de su participación en un curso gratuito, un subsidio de movilización y un seguro contra accidentes.

#### Capacitación con experiencia laboral (Sence)

Este subprograma tiene como característica cursos de 200 horas teórico-prácticos promedio, impartidos en la entidad capacitadora, y 3 meses de práctica laboral en una empresa formalmente establecida, proceso que pretende que el joven se aproxime a la empresa con un conocimiento básico de un oficio y termine en su período de práctica asimilando los contenidos que le faltaban.

#### Capacitación para el trabajo independiente (Sence)

Este subprograma no sólo contempla la capacitación en un oficio, sino que está apoyado con elementos de gestión, asistencia técnica y crediticia.

Los jóvenes se capacitan en áreas específicas (fundamentalmente en el área agrícola) para que trabajen en forma individual, independiente o asociativa, iniciando una microempresa.

Son cursos que tienen 350 horas promedio (oficio y gestión empresarial) donde los jóvenes elaboran un proyecto productivo. Al aprobarlo, reciben crédito (principalmente de Indap) y asistencia técnica durante el desarrollo de su proyecto.

#### Capacitación con alternancia

Este subprograma acerca la capacitación técnica con la experiencia práctica en la empresa en forma alternada. Está basada en el sistema de formación dual (empresa-escuela), de gran éxito en

Alemania, que combina las ventajas de capacitación en la propia empresa con las que reporta la escuela profesional.

Son cursos que tienen una duración mínima de 6 meses y una duración máxima de 12 meses, y donde el joven es contratado como aprendiz o a plazo fijo por la empresa.

El contrato debe incluir el desarrollo de un plan de entrenamiento en la empresa, a cargo de un maestro guía, quien se encargará de conducir y supervisar las tareas que el joven vaya realizando. También será parte del contrato de trabajo la asistencia del joven a clases para completar su formación teórica en el organismo capacitador, cuyo horario estará dentro de la jornada de trabajo. El plan de enseñanza relacionada en el organismo capacitador tiene como objetivo desarrollar en los jóvenes habilidades y destrezas propias de la especialidad en que se están capacitando, así como familiarizarlos con aspectos propios del mundo del trabajo (actitud de responsabilidad, comportamiento social, motivación por lo que hace, etc.).

El Programa además de pagar la capacitación al organismo capacitador, subsidia a la empresa que contrata al joven en un 40% (ingreso mínimo).

#### Formación y capacitación (Fosis)

Subprograma orientado fundamentalmente a aquellos jóvenes que han tenido mayores niveles de dificultad para acercarse al mercado laboral y por tanto lograr la inserción social.

Son cursos, que además de preparar en un oficio, tienen un fuerte componente formativo y personal, de autoestima, de relaciones interpersonales, o sea, un fortalecimiento a la persona.

Como encargada regional de este Programa en el Sence, quisiera referirme a nuestra experiencia en la V Región, donde se han hecho grandes esfuerzos de todos los actores participantes (Estado, empresarios, organismos capacitadores y por supuesto, los jóvenes) para ejecutar exitosamente esta experiencia.

Terminando el año 1994, la inversión en términos económicos de los 3 subprogramas administrados por el Sence, asciende a 2.093 millones 11 mil 638 pesos, desglosado en las diferentes licitaciones públicas.

Cuadro N°1: Montos de inversión Sence 1994 por tipo de programa (en pesos)					
Trabajo dependiente		Trabajo independiente		Aprendizaje con alternancia	
N° Licitación	Monto	N° Licitación	Monto	N° Licitación	Monto
1	176.024.309	1	35.477.300	1	11.219.000
2	136.801.891	2	25.529.025	3	14.788.000
3	245.601.494	3	40.453.281	4	30.500.950
4	283.015.785	4	13.010.000	5	10.679.000

5	538.595.878			8	42.392.260
6	235.980.904				
7	134.634.257				
8	118.308.304				
Total	1.868.962.822	Total	114.469.606	Total	109.579.210

Sin embargo, el Estado está consciente que aun cuando la tasa de cesantía juvenil ha disminuido, subsisten problemas serios en el sector juvenil (sobre todo en la V Región que tiene la tasa de desempleo mayor) y que obligan al gobierno a asumir como prioridad «el expandir y profundizar la política gubernamental dirigida a la población juvenil chilena, de manera de avanzar en la generación de oportunidades de desarrollo que permitan un fortalecimiento de la sociedad civil, un mayor protagonismo y participación de los actores sociales juveniles y un mejoramiento de las condiciones y calidad de vida de los sectores juveniles, particularmente de aquellos que viven en extrema pobreza» (Bases programáticas del Presidente Frei).

#### Próximos desafíos

Los dos próximos grandes desafíos que enfrentamos, son seguir teniendo éxito en la inserción económica internacional y avanzar en la lucha contra la extrema pobreza y esto depende de mejorar la calidad, tanto como de tener las competencias necesarias.

Por tanto, es necesario tener conciencia de la importancia de la capacitación ocupacional. Realmente hoy día, vemos que el elemento básico de competitividad en los mercados es la formación de las personas.

En el sector empresarial, no siempre esta concepción está vigente, y se tiende a concebirla más bien como un gasto y no como una inversión, a diferencia del concepto que tienen países desarrollados (en el que no existe siquiera subsidio estatal).

Allí las empresas capacitan, regular y voluntariamente asumiendo su costo, convencidos de que esta es la mejor posibilidad de cubrir su demanda de personal experto y porque es indispensable contar con personal cuidadosamente adiestrado y con experiencia de trabajo en la empresa si se quiere incrementar la propia capacidad de rendimiento y la competitividad.

Este desafío, sin embargo, no sólo debe ser asumido por los empresarios, sino por todos los sectores sociales de nuestro país. Ya no sólo son las empresas las que compiten, son también los países; por tanto, es importante la preparación que la sociedad es capaz de dar a la fuerza de trabajo.

Esta preparación debe ser permanente, continua y sistemática, creando instrumentos de capacitación que proporcionen efectivas oportunidades para los sectores menos favorecidos.

Hoy día menos que nunca podemos decir que se concluye el proceso de aprendizaje con la primera formación profesional. Las exigencias profesionales cambian sin cesar (vivimos en un mundo de incertidumbre), incluso en campos profesionales completos, estos cambios se producen. Es cada vez más necesario, entonces, la readaptación o reciclaje profesional cuando en el mercado del trabajo no se dan ya oportunidades para la profesión aprendida.

#### Conclusión

Quienes tienen la mayor cantidad de oportunidades hoy en el mercado laboral, son quienes tienen una buena calificación profesional y ocupacional.

Para la planificación, ejecución y continuo desarrollo del sistema de formación profesional tan polifacético y basado en la colaboración asociativa de las entidades, es necesaria la estrecha penetración y colaboración a todos los niveles de los conocimientos e intereses de los participantes: Estado, trabajadores, empleadores, bajo responsabilidad conjunta.

Las soluciones que encuentran en conjunto hacen que sus autores se sientan obligados entre sí, vinculados a una política conjunta y en consecuencia, se postergan intereses parciales. Los resultados se respaldan al unísono y son más fácilmente aceptados en el mercado del trabajo.

Es importante por lo tanto, institucionalizar la cooperación y acreditarla a todos los niveles (ministerios, cámaras empresariales, sindicatos, etc.), como de la misma forma, determinar los perfiles profesionales de los oficios de las actividades más relevantes de las diferentes áreas más productivas de nuestro país.

Por lo anterior, las futuras reformas y transformaciones a nuestra educación, deben estar encaminadas hacia la vinculación del sistema educativo para el trabajo (educación formal) y de creer en la capacitación como estímulo del desarrollo productivo del país (educación no formal).

Hay acuerdo, también en que los desafíos de la capacitación para el trabajo; supone que todos los actores del mundo laboral asuman su responsabilidad en este ámbito.

*Estado:* Continuar con la política de promoción de la capacitación y el empleo, transformar el sistema educativo en estrecha relación con el trabajo, permitiendo incentivar las áreas técnicas para que el desarrollo tecnológico y el crecimiento económico que se espera para los próximos años, cuente con un recurso humano preparado y que esté en condiciones de asumir los desafíos del desarrollo.

*Empresa privada:* En la economía de mercado el rol de la empresa privada es fundamental, por tanto es quien debe estimular y potenciar la capacitación a sus trabajadores, participar en el diseño de nuevas políticas y programas de capacitación laboral, asumiendo que constituye una inversión que va a mejorar los niveles de productividad y eficiencia.

*Beneficiarios:* Las personas también tienen que asumir que estos nuevos desafíos exigen una constante actualización y especialización y es así, que esté dispuesto a prepararse y adaptarse a los cambios.

Por tanto, el elemento central, las personas, deben comprender que su movilidad laboral, su realización profesional y humana, pasa por la CAPACITACION.

VALPARAISO, marzo de 1995