

Impulsa Personas: El nuevo rumbo de la capacitación

por Pedro Goic Borojevic*

El año 2014 se instaló en Chile la Agenda de Productividad, Innovación y Crecimiento como una hoja de ruta diseñada para diversificar e incorporar conocimiento a la matriz productiva del país. La particularidad de esta agenda es que reconoce -en ciertos sectores productivos estratégicos- oportunidades de crecimiento sostenible, de mejoras en la productividad, de generación de empleo y de mayor competitividad, a fin de posicionar al país como una economía diversificada y especializada.

Aquí el Estado tiene un rol fundamental, no sólo en pos de la articulación de los distintos actores públicos y privados, sino también en brindar apoyo para remover obstáculos o resolver déficits de modo de enfrentar los desafíos y establecer las capacidades necesarias para el desarrollo de la industria nacional, la generación de nuevos sectores productivos e impulsar su encadenamiento.

Reconocer y reducir brechas históricas

Para esto es transcendental reconocer las brechas y tomar medidas respecto de las complejidades del actual mercado laboral, que se enfrenta a un heterogéneo nivel de formación laboral. Podríamos decir que, en parte, se trata de una herencia de un sistema educativo que, si bien ha mostrado grandes avances respecto a cobertura, tiene aún trabajo por hacer en cuanto a calidad e integración de nuevas tecnologías.

Para ello se requiere desarrollo y actualización de las competencias de los trabajadores encaminadas a la estabilidad laboral y a avanzar hacia nuevas oportunidades laborales.

El nivel educativo y de preparación de la fuerza de trabajo difiere considerablemente según el tamaño de la empresa, siendo mucho más bajo en las más pequeñas. La falta de calificación genera obstáculos asociados a la productividad, ingresos y condiciones de trabajo, y crea una realidad en la que los más pequeños tienen menos posibilidades de invertir en su capital humano, y a su vez, menos posibilidades de atraer mano de obra más calificada.

Según datos del estudio *Productividad Laboral por Tamaño y Sector*, publicado en agosto de 2014 por el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, la productividad laboral de las grandes empresas es 4,1 veces superior respecto de las medianas; 4,8 veces mayor que la de las pequeñas y 5,5 veces más eficaz respecto a la de las microempresas. En este aspecto, se ha demostrado que uno de los puntos críticos para mejorar la productividad y competitividad de las empresas es una mayor inversión en capital humano.

En SENCE creemos que es momento de relevar la importancia y el valor de una



Ulrich Welss, Concierto, 2007

capacitación laboral con foco en la empleabilidad y sabemos que para lograrlo es necesario que todos los actores trabajen en forma colaborativa y coordinada con este desafío. La capacitación hoy en día es reconocida por distintas organizaciones por su aporte tanto en términos del desarrollo y actualización de competencias de los/as trabajadores/as, como en otros efectos igual de fundamentales como las mejoras en el clima laboral y en los procesos productivos; en el rendimiento de la empresa y la retención de talentos, lo que finalmente se traduce en mejoras en la empleabilidad de las personas y por lo tanto, en la estabilidad del mercado laboral.

Capacitación con foco en la empleabilidad

Según los datos de la Encuesta Laboral 2014 (ENCLA), la capacitación en Chile muestra una baja en su cobertura, no sólo en cuanto al número de empresas que capacitan, sino principalmente en la cantidad de trabajadores capacitados. Existen empresas y un número importante de trabajadores que no realizan acciones de capacitación y que, por lo tanto, no acceden a sus efectos positivos. Según cifras de la misma fuente, en los últimos dos años, sólo el 26,3% de la dotación total de las empresas encuestadas fue capacitada, porcentaje que disminuye considerablemente en las empresas de menor tamaño, llegando a un 12,3% en las microempresas en el año 2014.

Gran parte de las empresas utiliza una única fuente de financiamiento para la capacitación de sus trabajadores, siendo lo más requeridos los recursos propios de la empresa (52,1%). Le sigue el financiamiento público, con un 29,6%, preferentemente, a través del incentivo tributario que otorga el SENCE.

Estas cifras, sin bien son preocupantes, también pueden ser vistas como una oportunidad para generar alianzas estratégicas de coordinación y colaboración entre los distintos sectores, que converjan hacia un mismo propósito: construir un país más productivo y con mejores oportunidades para sus habitantes.

La disminución en las cifras de capacitación, tanto en número de personas capacitadas como de empresas que entregan capacitación a sus trabajadores en los últimos años, así como el reciente reconocimiento de su valor por parte de las empresas, y el escaso conocimiento de la existencia de instrumentos para la formación permanente de su fuerza laboral, ha llevado al SENCE a implementar una estrategia comunicacional y de focalización para dar a conocer los instrumentos y políticas de capacitación disponible tanto para las empresas como para las personas.

Durante meses, el SENCE ha trabajado en el diseño de un proyecto comunicacional que le permita difundir, posicionar y enseñar a las empresas a utilizar de manera simple el instrumento que históricamente ha alcanzado las mayores cifras de cobertura dentro de los financiamientos públicos para la capacitación: Impulsa Personas (cara renovada de la también conocida Franquicia Tributaria de Capacitación o Código SENCE).

Por medio de este instrumento, el Estado realiza un esfuerzo importante de incentivo tributario para motivar la inversión de las empresas en el conjunto de oportunidades con las que cuenta esta iniciativa: capacitación, evaluación y certificación de competencias laborales, nivelación y continuidad de estudios, entre otras.

Durante octubre, distribuiremos material explicativo sobre el uso de **Impulsa Personas** en las empresas. Al

mismo tiempo, desarrollamos nuevos sistemas informáticos, en los que aplicamos mejoras operacionales que simplifican considerablemente la gestión de las empresas en este ámbito. Asimismo, se está realizando un trabajo focalizado con instituciones públicas, representantes de gremios y empresas relacionadas a los sectores productivos priorizados en la Agenda de Productividad, Innovación y Crecimiento, tales como, minería, turismo, alimentos, construcción, industrias creativas y pesca en base a plataformas habilitantes en logística, industria solar, industrias inteligentes, salud y ciencias de la vida y manufactura avanzada.

Fortaleciendo el diálogo al interior de las empresas

La cooperación entre trabajadores y empleadores es uno de los pilares fundamentales de este proceso. Con el objetivo de crear un espacio de diálogo permanente y colaboración al interior de las empresas, nuestra legislación determinó la obligatoriedad de la conformación del Comité Bipartito de Capacitación para aquellas empresas que tengan una dotación de 15 o más trabajadores/as.

A pesar de que este espacio consultivo se ha establecido por ley, actualmente existe un amplio margen de crecimiento en la participación de trabajadores/as y empleadores/as en la toma de decisiones respecto de sus políticas de capacitación, ya que son pocas las empresas que lo utilizan. Según cifras de la ENCLA 2014, sólo un 14,6% de las empresas que capacitan cuenta con el Comité conformado. Este punto es un elemento clave de la información que estamos difundiendo en la acción comunicacional de Impulsa Personas, pues uno de sus principales objetivos es fomentar el diálogo al interior de las empresas, contribuyendo a una mayor realización de actividades de capacitación a los trabajadores, otorgándoles a través de esta instancia una mayor legitimidad en las políticas de capacitación.

El SENCE se ha planteado ser parte importante de este desafío y participar activamente en el diseño de estrategias interinstitucionales que se orienten a mejoras en la productividad de las empresas y la empleabilidad de las personas. Por eso, llamamos a todos los actores relacionados al Sistema de Capacitación y al mercado laboral, a impulsar la formación permanente de calidad, en sintonía con la evolución de los mercados y alineada a las necesidades de los sectores productivos.

De esta manera será posible fortalecer y desarrollar las competencias de los trabajadores y trabajadoras, y al hacerlo reduciremos las brechas de formación y productividad en el país. ■

*Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).