

## Políticas sociales

# C

## apacitación microempresarial de jóvenes rurales indígenas en Chile

Lecciones del CTI del Programa “Chile Joven” (SENCE/INDAP) en dos comunidades mapuches

John Durston



NACIONES UNIDAS



División de Desarrollo Social

Santiago de Chile, julio de 2001

Este documento fue preparado por John Durston, Oficial de Asuntos Sociales de la División de Desarrollo Social de la CEPAL. Versión revisada de la ponencia presentada al Seminario “Estrategias Alternativas de Educación para Grupos Desfavorecidos”, IIPE/INA/UCR, San José, Costa Rica, 22-25 de noviembre de 1999. Estudio realizado en el marco del Proyecto UNESCO-IIPE “Estrategias de educación y formación para los niños y jóvenes desfavorecidos en América Latina” y del Convenio CEPAL/IIPE.

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad del autor y pueden no coincidir con las de la Organización.

---

Publicación de las Naciones Unidas

LC/L.1566-P

ISBN: 92-1-321870-2

Copyright © Naciones Unidas, julio de 2001. Todos los derechos reservados

N° de venta: S.01.II.G.112

Impreso en Naciones Unidas, Santiago de Chile

---

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse al Secretario de la Junta de Publicaciones, Sede de las Naciones Unidas, Nueva York, N. Y. 10017, Estados Unidos. Los Estados miembros y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Sólo se les solicita que mencionen la fuente e informen a las Naciones Unidas de tal reproducción.

## Índice

---

<b>Resumen</b> .....	5
<b>Introducción</b> .....	7
<b>I. El Programa “Chile Joven”</b> .....	9
A. Aspectos generales .....	9
B. Capacitación rural y microempresarial en el CTI.....	10
C. Una mirada a los participantes en el CTI .....	11
<b>II. Los casos de estudio: el CTI en dos comunidades indígenas mapuches</b> .....	13
A. Comparación de las experiencias de Añilco y Huimpil .....	13
B. Los procesos de capacitación y producción .....	15
<b>III. Aprendizajes institucionales de la primera fase del programa “Capacitación para el trabajo independiente (CTI)”</b> .....	19
<b>IV. Lecciones de la segunda fase del CTI</b> .....	21
<b>V. Recursos socioculturales de los jóvenes mapuches</b> .....	25
<b>Conclusiones</b> .....	31
<b>Bibliografía</b> .....	33
<b>Serie políticas sociales: números publicados</b> .....	35

## Índice de cuadros

Cuadro 1	Comparación de dos capacitaciones en comunidades mapuches .....	14
Cuadro 2	Capital social mapuche.....	27

---

## Resumen<sup>1</sup>

---

Este es un estudio de los aspectos institucionales y contextuales de la capacitación de jóvenes rurales en Chile. Toca los temas del aprendizaje institucional relativo a la incursión de los programas de capacitación al área rural y a la problemática de la microempresa asociativa juvenil, en torno a problemas asociados a la administración pública y a la externalización de los servicios de capacitación al mercado.

El análisis se concentra en el programa “Capacitación para el Trabajo Independiente”(CTI), del programa “Chile Joven” del Servicio Nacional de Capacitación para el Empleo (SENCE) del Ministerio del Trabajo, ejecutado a través de un convenio celebrado entre el INDAP (Instituto Nacional de Desarrollo Agropecuario, del Ministerio de Agricultura) y el SENCE.

El estudio de casos del presente documento se realizó en dos comunidades indígenas mapuches del sur de Chile.

La particularidad de la capacitación de jóvenes de este pueblo indígena es, entonces, una de las tres grandes preocupaciones de este informe, junto a los aprendizajes relacionadas con la externalización de la capacitación al mercado y los desafíos particulares de la capacitación de jóvenes para la gestión microempresarial.

---

<sup>1</sup> El autor agradece la ayuda y los comentarios de Alejandro Avellano, Alvaro Bello, Daniel Duhart, Sergio Ibáñez, Francisca Miranda, Pablo Saini y Heloisa Schneider. Daniel Duhart realizó la mayor parte de la investigación sobre Huimpil.



## Introducción

---

La educación juega un papel central en las estrategias de vida de los jóvenes rurales chilenos, especialmente en el caso de las jóvenes mujeres. En la última generación ha habido un aumento notable en los niveles educativos de los jóvenes rurales, aún más que en otros países de América Latina. En general, los jóvenes rurales de hoy duplican el nivel de educación de sus padres, y empiezan a reducir su enorme desventaja con sus pares urbanos. Más de la cuarta parte de los jóvenes rurales chilenos han completado la educación secundaria, destacándose las mujeres jóvenes (CEPAL 2000). Este recurso puede servir en algunos de los nuevos puestos de empleo en áreas rurales, tanto en la agricultura moderna como en servicios diversos; pero también es frecuentemente un vehículo para la emigración, cuando las oportunidades locales son escasas.

Pero por otro lado, alrededor de un cuarto de los jóvenes rurales no ha completado la educación primaria. Éstos tienden a coincidir con los jóvenes provenientes de hogares pobres y constituyen el grupo objetivo principal de los programas de capacitación laboral de “Chile Joven” en el área rural.

La juventud rural está poco presente en la discusión latinoamericana actual sobre capacitación laboral de jóvenes. Esta discusión tiende a tener un enfoque urbano y orientado a mejorar la formación de capacidades que demandan las empresas urbanas. Esto se debe, en gran parte, al hecho de que los programas de capacitación laboral, en general casi sin excepción, se radican en los Ministerios de Trabajo de la región, mientras que el tema de capacitación específicamente para la población rural es tradicionalmente competencia de los Ministerios de Agricultura, en sus servicios de

extensión. En Chile después del restablecimiento de la democracia hace casi una década, se dieron las circunstancias para poder superar esa brecha e implementar importantes programas de capacitación laboral que concitaran los esfuerzos mancomunados de los Ministerios de Trabajo y de Agricultura, de manera de lograr una presencia de jóvenes rurales en torno al 20% del total de jóvenes capacitados (datos del SENCE).

Este informe está basado en el estudio de publicaciones y documentos internos del SENCE y del INDAP; en numerosas entrevistas con diversos funcionarios de ambos programas de Gobierno y de los organismos privados de capacitación, y en observaciones directas de varios proyectos productivos juveniles.



## I. El Programa “Chile Joven”

---

### A. Aspectos generales

El Programa de Capacitación para el Trabajo “Chile Joven” se inició en el SENCE (Ministerio de Trabajo) en 1991 con el apoyo del BID, siendo el primero de varios programas similares en Uruguay, Argentina, Colombia y Venezuela. Han sido diseñados:

- para desempleados jóvenes de sectores desfavorecidos, que ya no están en el sistema de educación formal.
- Contratan la capacitación por licitación pública, a “Organismos (Técnicos) Privados de Capacitación” (OTEC’s) que pueden ser ONG’s, universidades o empresas,
- consistente en cursos cortos (200-300 horas),
- que dan una capacitación en oficios “semicalificados”.
- Son autofocalizados (por una oferta de capacitación atractiva sólo para la población objetivo),
- e incluyen un tiempo de práctica en el trabajo.

El programa Chile Joven es típico del nuevo estilo de capacitación en América Latina, caracterizado por la asignación de un rol central al mercado y a la autofocalización de los beneficiarios. En el ámbito más específico de la capacitación de “educación-producción” para el trabajo independiente, en microempresas o en cooperativas, el programa chileno es prácticamente emblemático.

La implementación de un programa específico para formar jóvenes rurales en capacidades microempresariales surgió de manera no planificada, casi casual. En el primer año de Chile Joven (1991) se intentó implementar un programa de apoyo a las capacidades para el trabajo independiente dirigido a la juventud desaventajada del área urbana, pero la falta de una oferta adecuada de asistencia técnica post-capacitación y especialmente de crédito para microempresarios jóvenes hizo que el Ministerio de Trabajo se dirigiera al Ministerio de Agricultura, cuyo Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP) llevaba años asesorando y apoyando con crédito a microempresas campesinas.

## **B. Capacitación rural y microempresarial en el CTI**

El CTI (Programa de Capacitación para el Trabajo Independiente Rural) combina dos condiciones poco comunes en el campo de la capacitación laboral juvenil: las vertientes rural y microempresarial. De hecho, esta experiencia ha permitido al SENCE desarrollar pericias en terrenos nuevos para ello, como es, por una parte, el de la problemática de la juventud rural, con sus carencias y sus fuerzas en el hogar, en el conocimiento práctico de la producción agrícola, y en la cultura campesina.

Por otra parte, el enfoque microempresarial para el autoempleo juvenil, que es tema de debate por las dificultades que presenta (Pieck, 1996), más allá de la capacitación propiamente tal, encuentra en el hogar campesino y las redes sociales de las comunidades rurales un asidero sobre el cual construir emprendimientos juveniles. Este aspecto tiene un signo estratégico en el área rural chilena. Si bien durante los años ochenta y noventa crecía el trabajo manual temporal asociado a la exportación de frutas, existía muy poca oferta de puestos estables de trabajo asalariado de calidad, siendo el autoempleo una opción lógica para jóvenes buscando su primer empleo. Es sabido que es mucho más barato crear un nuevo puesto de trabajo productivo en el sector informal que en el sector formal.

El desafío principal era ligar la capacitación con la creación real de autoempleo, y para la capacitación, cambiar de una lógica de preparar a jóvenes individuales desempleados para ofrecer sus servicios en un mercado de trabajo, a una lógica de preparar a un *equipo* de jóvenes para producir y vender productos.

El Programa de Capacitación para el Trabajo Independiente Rural (CTI) se basa en:

- Capacitación por contratos de servicios mediante licitación pública, en que compiten ONG's y empresas consultoras privadas, universidades, en base a una lista de organismos aprobados.
- El desarrollo por parte de estos organismos privados de capacitación (los OTEC) de cursos de capacitación y asistencia técnica en un rubro específico más la entrega de crédito aportado por una tercera entidad, para el desarrollo de proyectos productivos a partir del proceso de capacitación.
- La elección de un rubro productivo de parte del OTEC. Esta elección se debe hacer en función de las oportunidades del mercado local. En el caso en que el crédito sea solicitado a INDAP, el OTEC debe presentar, de forma previa a la licitación, un perfil de proyecto, el que es visado y aprobado por INDAP como pre-condición del otorgamiento posterior por esta entidad de un crédito productivo.
- Procesos de focalización/identificación, información, orientación, selección y creación de un grupo de 20 jóvenes de 18 a 30 años.
- Becas de aproximadamente cincuenta dólares por mes.

- Formación en: capacidades técnicas productivas, formulación de proyectos, estudios de mercado, gestión microempresarial, gestión en organizaciones asociativas.
- La capacitación en aula (250 horas aproximadamente) es sólo una parte de siete u ocho etapas de apoyo a los jóvenes para afianzar su aprendizaje microempresarial en la práctica.
- Los capacitados reciben en la etapa post-aula (usualmente del INDAP pero también de ONG's) crédito (700-1 500 US\$), apoyo a la organización (es una exigencia para recibir asistencia técnica), a la gestión, asistencia técnica productiva y ayuda en la comercialización.
- El apoyo de INDAP está ligado a otros programas dirigidos a usuarios adultos, con los cuales los jóvenes realizan alianzas (por ejemplo, para ser sujetos de crédito a pesar de no poseer propiedades para garantía bancaria).

### **C. Una mirada a los participantes en el CTI**

- Hay una alta participación de jóvenes mujeres en el CTI; el 56% de los alumnos aprobados son mujeres. Los proyectos productivos de mujeres tienen los mismos índices generales de éxito que los de varones y los mixtos.
- El CTI está dirigido a los más pobres y mejoró esta focalización entre su tercer y cuarto año, hasta alcanzar un 62% de beneficiarios en hogares del quintil más bajo de ingreso per cápita rural, y un 85% en el 40% más pobre. La mayoría de los beneficiarios cuenta con sólo educación primaria, completa o incompleta.
- El costo total de capacitación por alumno gira en torno a US\$ 1000, un término medio entre el CEL (Capacitación con Experiencia Laboral, una capacitación en aula seguida por la experiencia en una empresa) y el programa Dual/Alternado (con una semana de aula alternada con trabajo en una empresa, el más caro de los tres programas citados). Los costos de la capacitación propiamente tal en el CTI (sin contar crédito, asesoría técnica a proyectos, o sueldos de práctica) se han mantenido relativamente estables desde 1992 (tercera licitación).
- El CTI ha capacitado a más de 10 000 jóvenes, entre 1992 y 1999. Este número es similar al de los capacitados en empresas en el área rural a través del CEL. El programa Dual es mucho más pequeño.
- Cabe notar que el CTI ha acusado un descenso lento en su cobertura, de 2499 alumnos en 1993 a 1 029 en 1996, debido a cambios de orientación y la desactivación relativa del Convenio SENCE/INDAP.
- Origen socioeconómico y educación formal de los alumnos: la gran mayoría de los jóvenes capacitados provienen de hogares pobres. La información sobre educación formal permite inferir que los atendidos tienen un perfil de educación formal inferior al promedio de la población rural joven.
- Resultados de la capacitación: La situación ocupacional de los egresados del CTI es superior a la de un grupo control. Este resultado guarda relación con el hecho que hasta un 80% de los capacitados llevan a cabo posteriormente un proyecto de microempresa. No se reflejan otros beneficios, como el retorno a la educación formal, mayor autoestima y participación comunitaria, etc. Casi el 60% de los beneficiarios se encuentran ocupados después de terminar el ciclo completo del CTI, una tasa 28% mayor que un grupo control de no-beneficiarios.



## **II. Los casos de estudio: el CTI en dos comunidades indígenas mapuches**

---

### **A. Comparación de las experiencias de Añilco y Huimpil**

Para profundizar en la dilucidación de estas preguntas, más allá de lo que pueden aportar los datos a nivel nacional, se procedió a realizar estudios de dos casos de capacitaciones en comunidades mapuches, que combinan elementos de similitud y de contraste. Estos casos no son “representativos” de un universo mayor; tampoco pueden considerarse “típicos” de algunas categorías de capacitaciones. Son únicos; sin embargo, su estudio permite entender mejor la complejidad real de algunos de los problemas enfrentados en la implementación del CTI y de los resultados de las soluciones ensayadas.

Ambas capacitaciones fueron realizadas en comunidades con población indígena mapuche, en la IX Región del sur de Chile (capital Temuco). En ambos casos, el reducido tamaño de la comunidad (25-45 hogares) obligó a reclutar participantes para el curso en aldeas vecinas.

Por otro lado, también existen diferencias entre los dos casos. Una de las capacitaciones (Añilco) fue realizada en la primera etapa del Programa (1992-1994) y la de Huimpil en la segunda etapa (1995-1999). La primera etapa fue, por un lado, un período de aprendizaje por parte de SENCE; por otra parte, fue un período en que el apoyo institucional y financiero a la juventud rural tuvo un fuerte auge en el

INDAP. La segunda etapa se inició con el segundo gobierno democrático, y se caracteriza por un cambio de las máximas prioridades del INDAP, en que se dejó a la discreción de los Jefes de Área el apoyo a la capacitación, el otorgamiento de créditos a grupos juveniles, etc. En la segunda etapa (en que se efectuó la capacitación en cultivo y producción de leguminosas secas en la comunidad de Huimpil) se dieron menos cursos con menor cobertura nacional y éstos se efectuaron con mayor independencia del INDAP. También, la segunda etapa fue un período de aplicación de los aprendizajes institucionales de las primeras experiencias, por parte del SENCE.

Las comunidades mismas y sus entornos geográficos son diferentes entre sí. Huimpil es una zona agrícola y de plantación forestal de colinas bajas, mientras que Añilco está en una zona volcánica y lacustre de mayor pluviosidad, con restos de bosque nativo, en que la actividad de pequeña agricultura se complementa cada vez más con el turismo como fuente de ingreso directo o indirecto.

Huimpil, aunque al igual que Añilco ha desarrollado durante décadas un proceso de pérdida cultural, es predominantemente mapuche, conservando algo más el uso de la lengua Mapudungún, mientras que la comunidad de Añilco incluye una fuerte contingente de familias campesinas no-indígenas que han llegado a ellas en las últimas dos generaciones.

También hay contrastes significativos en los procesos de capacitación llevados a cabo en los dos casos. Algunos de estos contrastes se aprecian en el Cuadro 1. En primer lugar, los alumnos de Huimpil (el curso implementado en la segunda fase del CTI) son más viejos, siete de ellos mayores de 35. En segundo lugar, son más educados que los de Añilco (primera fase del CTI). En Añilco hubo 1.5 mujeres por cada hombre alumno; en Huimpil la proporción fue inversa. Estas diferencias numéricas, sin embargo, son los aspectos más superficiales de las particularidades de ambas experiencias, cuyos matices se pueden apreciar a través de resúmenes de las dos "historias".

Los dos casos estudiados tuvieron grados de éxito económico de sus proyectos productivos muy por debajo de los demás casos observados a lo largo del país. No es posible sacar conclusiones en torno a esta diferencia, ya que su selección no obedeció a pretensiones de representatividad. Su estudio sí tiene la ventaja de permitir profundizar en el análisis de las dinámicas de capacitación/producción y de los diversos tipos de problemas que pueden surgir en esta modalidad de capacitación. Esto, al final, es justamente el propósito y el aporte de este tipo de estudio cualitativo de carácter antropológico.

**Cuadro 1**  
**COMPARACIÓN DE DOS CAPACITACIONES EN COMUNIDADES MAPUCHES**

Comunidad	Añilco	Huimpil
<b>Años de la capacitación:</b>	<b>1993-94 (1a etapa)</b>	<b>1997-98 (2a etapa)</b>
<b>Tema de la capacitación:</b>	Apicultura	Leguminosas
<b>Organismo capacitador</b>	Inst. De Educ.Rural	Agroprincipal
<b>Número de participantes</b>	20	20
<b>Sexo de los participantes:</b>		
Mujeres	12	8
Hombres	8	12
<b>Educación formal al iniciar la capacitación:</b>		
Educación primaria incompleta	1	10
Educación primaria completa	18	5
Educación secundaria	1	5
<b>Edad al comenzar el curso:</b>		
Menos de 25	12	2
25-35 años	8	11
36 años y más	0	7

## B. Los procesos de capacitación y producción

### 1. Añilco: Proyecto de la primera fase del Convenio SENCE-INDAP

a) *Origen:* En 1993, ya existía un Grupo de Transferencia Tecnológica en Añilco y Quetroco, gestionado por el Instituto de Educación Rural (IER) para el Instituto Nacional de Desarrollo Agropecuario (INDAP) del Ministerio de Agricultura. Ya se tenía abejas rústicas, de baja productividad, en el lugar. Cuando se dio la convocatoria para la capacitación juvenil del CTI, entre los técnicos del IER y los líderes locales se generó entusiasmo para optar a una capacitación en apicultura.

El liderazgo principal fue de un campesino no-indígena de 33 años de edad. Juntó a amigos y parientes para llegar a completar 20 alumnos que exigía el IER, convenciendo a algunos a asistir por la beca de US\$50 por mes.

b) *El Curso:* se realizó desde noviembre de 1993 a enero de 1994.

El capacitador que tenía años de experiencia en organización comunitaria y en apicultura, opinó que el nivel escolar del grupo era bastante bajo: sólo educación básica, por lo cual había que repetir muchas veces la información para que la mayoría la captara; cosa que sólo se lograba con la demostración práctica.

El capacitador considera que el lugar es apto para la apicultura, porque hay floración buena (ulmo, etc.), a pesar del frío y la alta nubosidad en el valle de Añilco. Hay buena venta en verano a turistas en la carretera Villarica-Lican Ray, a pocos kilómetros de Añilco.

Los contenidos de la capacitación incluyeron una buena base en materia de crianza y cuidado de abejas. Tuvieron clases prácticas de carpintería y construcción de colmenas. Tuvieron tres días de clase sobre nociones de gestión, administración, estructura de proyecto, trámites y leyes comerciales.

Las evaluaciones consultadas son unánimes en que el curso fue muy bueno, aunque el capacitador no es veterinario profesional. Logró entusiasmar al curso con la materia, y los dos principales líderes, ambos no-mapuches nacidos fuera, desarrollaron un discurso de desarrollo local y de un futuro generacional compartido. Se generó un excelente espíritu de grupo, hubo paseos a la costa (muchos no conocían, y hasta no conocían a todos los vecinos participantes). De manera que se formaron nuevas amistades y algún romance, en un ambiente de esperanza y un proyecto generacional compartido.

c) *El Proyecto productivo:* agosto 1994 a mayo 1995

INDAP e IER instaron a los alumnos a integrar un proyecto asociativo con créditos individuales. Había en la zona un ambiente y una cultura de morosidad en los créditos, en general con campesinos mapuches, en INDAP. Se optó por la creación de una Sociedad de Responsabilidad Limitada (SRL), porque puede ser sujeto de crédito, puede ser propietario de los bienes, y puede emitir facturas. Los créditos fueron individuales porque la SRL tuvo que pasar muchos trámites hasta constituirse e iniciar actividades. Las abejas, sin embargo, junto con las colmenas, la bodega y la centrífuga, etc., eran propiedad de la SRL. La razón era, aparentemente, técnica: sólo en la práctica se sabe cuáles abejas son buenas productoras y se seleccionarían éstas para ser entregadas para su gestión privada a los diferentes socios. No se compraron trampas de polen. Aunque formaban parte de la propuesta de proyecto no estaban en el presupuesto del préstamo; costaban 11.000 pesos cada una.

El primer año los capacitados que se asociaron para el proyecto productivo tuvieron acompañamiento del capacitador original, contratado por INDAP (no se contemplaba seguimiento

del IER). Fue a la zona una vez al mes. Tuvo dificultades para tener autorización de pago de INDAP nacional<sup>2</sup>.

De los 20 capacitados, el grupo que tomó el crédito se redujo a 13. Sin embargo, 6 de éstos salieron casi al principio y pidieron condonación de la deuda. El número de colmenas se mantuvo relativamente constante hasta el año 1997-1998. En esa temporada de invierno frío la mayoría de las abejas murió. Otras murieron en años posteriores debido a enfermedades y en algunos casos a falta de cuidado de las colmenas.

El INDAP ha tratado de conseguir certificación del Servicio Nacional de Salud para poder vender miel a supermercados, boletear al consumidor etc., pero los reglamentos son terriblemente engorrosos y sólo factibles para una industria de tamaño.

En 1998 el principal líder del grupo entró en la bodega de la Sociedad para limpiar colmenas guardadas allí. Contagió virus Hanta y murió. Su viuda y su hijo siguen produciendo miel; ella actualmente participa en un curso de apicultura de la Municipalidad de Panguipulli. Actualmente sólo 4 asociados siguen activos en la producción de miel a través de la Sociedad. Están desanimados. Tienen otras demandas de su tiempo de trabajo; algunos han ido a trabajar a Santiago, en principio para ganar dinero que les permite pagar sus deudas al INDAP.

Hay dos aspectos técnicos débiles de la capacitación que resultaron importantes a la postre: la prevención de varroa (un parásito de la abeja), y la crianza de abejas reinas, que era un tema demasiado avanzado para tratar en ese curso. Por otra parte, las exigencias de gestión de una empresa, tanto desde el punto de vista de la contabilidad y cálculo de rentabilidad como del de la gestión de recursos humanos, excedieron en mucho las nociones impartibles en un curso de corta duración.

Otros aspectos dificultaron el logro de un proyecto productivo exitoso, que parecen tener mayor incidencia que las características de la capacitación en sí. Por un lado, el liderazgo es clave en un emprendimiento grupal, y la muerte del presidente dejó un vacío difícil de llenar al corto plazo. La reducción del apoyo externo, técnico y de gestión después del primer año de marcha sin duda fue central también en el fracaso. Otro aspecto es el diseño mismo del proyecto productivo: no sólo la bodega y las centrifugas eran compradas en sociedad, sino también las abejas mismas. Aunque esta modalidad tiene justificaciones técnicas y de economía de escala, en los hechos contribuyó al desánimo de los participantes debido al duro trabajo de revisar diariamente muchas colmenas que no eran propias. También contribuyó a conflictos al interior del grupo cuando los líderes criticaron a los que, por dedicar tiempo a otros empleos que reportaban sueldos semanales, no cumplieron cabalmente con el cuidado de las abejas de propiedad común. Algunos de los participantes están interesados en obtener nuevos créditos para empezar de nuevo –pero en forma individual, con la Sociedad en un rol limitado de procesamiento y comercialización del producto–.

## **2. Huimpil. Proyecto en segunda fase del convenio**

*a) Origen.* El Comité de Pequeños Agricultores de Minas de Huimpil se constituyó en el año 1995 en el contexto de un proyecto regional de fomento campesino que proporcionó ovejas a los miembros. En el año 1996, a través de este organismo se logró implementar un curso en Gestión de microempresas, el cual fue ofrecido por una Empresa privada que ganó la licitación. En ese curso participaron 12 personas y resultó muy bien. Quedaron muy entusiasmados.

---

<sup>2</sup> En 1995, año de desactivación del convenio INDAP-SENCE.



En el año siguiente, nuevamente la Empresa ganó un proyecto en licitación, esta vez para el Programa Chile Joven del SENCE, con la aprobación del Comité de Huimpil, para realizar un curso de Producción de leguminosas secas. Se iba a ofrecer en otra comunidad pero al no llenarse las vacantes del curso, no se pudo realizar allí.

Del SENCE vinieron a ofrecerles tres alternativas de cursos posibles, cada una realizada por una empresa distinta. Finalmente ellos optaron por Agropincipal porque confiaban más en ella, tenían buenas referencias y habían tenido una buena experiencia en el curso anterior.

*b) El Curso.* Por un atraso en el inicio, el curso se ofreció con una particularidad especial, cual era combinar o intercalar las partes lectiva y práctica (de oficio) del curso, a partir de los treinta días de curso lectivo, mientras que originalmente debía ser después de 2.5 meses de curso lectivo. El curso comenzó con un diseño de horario que luego fue modificado a partir de una petición del Comité de Pequeños Agricultores, eliminando las clases de los días viernes y aplicando un sistema de 4 grupos de trabajo de 5 personas con horario alternado, entre mañana y tarde (así, un grupo que tuvo clases el martes en la tarde, lo tiene el miércoles en la mañana, y el otro en la tarde, etc.). También, el Comité de Pequeños Agricultores solicitó que pudieran hacer el curso personas mayores de 29 años, al haber pocos jóvenes, lo cual también fue aceptado por la Dirección Regional del SENCE.

Comenzaron el curso 20 personas. La fase lectiva se desarrolló con bastante éxito, teniendo una muy buena recepción e impresión en los participantes. El estilo de la enseñanza fue colectiva, y en la parte práctica, asesorías grupales, siempre aprovechando al máximo el abarcar la mayor cantidad de personas. Se les enseñaron múltiples técnicas, como el uso de fertilizantes, el uso de semilla clasificadas, el uso de máquinas trilladoras, planificación y la elaboración de metas, la formación de asociaciones comerciales, etc.

*c) El Proyecto productivo.* La parte práctica contempló también el período de siembra. Esta fase también incluía la elaboración de un Proyecto productivo por cada 2-3 personas; sólo un caso fue individual. Éstos los diseñó la empresa Agropincipal. Los beneficiarios no participaron en el diseño.

De acuerdo con el diseño del Programa Chile Joven, en la fase de comercialización debía constituirse una “red de ayuda” en que la empresa capacitadora ayuda a los microempresarios a integrarse al mercado, realizando contactos con compradores y acompañándolos en la fase, para que pudieran vender en forma asociativa (aunque con ganancias individuales), logrando así un mejor precio por el mayor volumen de la producción. Los tipos de clientes serían empresas alimenticias, supermercados, etc., quienes compran en grandes cantidades. Sin embargo, hubo mucha dificultad (en parte por una importación masiva de arvejas secas de Canadá) y no se pudo concretar estos contactos, por lo que debieron conformarse con vender en forma individual y en la calle. Durante este período las exigencias de la presencia de la empresa capacitadora en terreno implicaron gastos no anticipados que pusieron en riesgo la rentabilidad de la capacitación.

Se crearon expectativas muy grandes acerca de los precios de la producción de la capacitación, lo que llevó a descontento cuando se supieron los precios reales. De este modo, quedó una sensación de descontento y frustración entre los campesinos-indígenas de Huimpil. Para el caso de los campesinos, en este momento ninguno continúa sembrando arvejas para seco.

Siguen aplicando los conocimientos que aprendieron en el curso de capacitación, como el de preparación de la tierra, sistemas de riego, eliminación de malezas, etc., pero no las que requieren la posesión de recursos para utilizarlos, como el uso de fertilizantes, semillas clasificadas, etc. Esta sería una limitación de los cursos y una nueva muestra de la necesidad de la prolongación de los subsidios o créditos por mayor tiempo. Además, por su necesidad de ingreso, cuando se presentan

oportunidades, los jóvenes productores trabajan como temporeros en los fundos agrícolas o empresas forestales vecinas.

Gran parte del relativo fracaso del curso de capacitación en Huimpil se debe al poco apoyo que tienen los campesinos después de la capacitación. Por un lado, se les introdujo en el mercado, esperando que se comporten como empresas al asociarse, pero sin la seguridad o apoyo financiero en caso de fluctuaciones del mercado o para facilitar un proceso de capitalización. Por otro lado, muchas de las técnicas que se enseñan requieren la posesión de recursos que no poseen.

Sin embargo, a pesar de la sensación de frustración que existe en la comunidad, el Comité de Pequeños Agricultores no ha dejado de aprovechar oportunidades de lograr beneficios, y en este momento se encuentra recibiendo un curso de Transferencia tecnológica ofrecido por la oficina de PRODESAL de la Municipalidad. Además, hace poco se constituyeron como Comunidad indígena bajo la CONADI, como inscripción legal, lo cual les hace confiar en la necesidad de nuevas organizaciones.

### **III. Aprendizajes institucionales de la primera fase del programa “Capacitación para el Trabajo Independiente (CTI)”**

---

A continuación se describen los aprendizajes institucionales de la primera fase del programa:

*a) Problema:* baja calidad de oferta pedagógica, especialmente en los reducidos mercados “provinciales”.

*Solución:* i) evaluación de los proveedores privados por parte de los usuarios; ii) lista de proveedores aprobados por SENCE, excluidos los de baja evaluación o con irregularidades administrativas; y iii) capacitación de los capacitadores con colaboración de MINEDUC.

*b) Problema:* el curso corto típico de Chile Joven no da suficiente tiempo para el éxito de una microempresa.

*Solución:* se exige a la OTE acompañar a los capacitados hasta la primera comercialización del producto (hasta un año).

*c) Problema:* se imponen fórmulas asociativas juveniles, cuando los enfoques más individualistas o familistas son tradicionales.

*Solución:* se aprovecha la experiencia acumulada de una asociación o cooperativa existente. En estos casos, se invita a que los hijos de los miembros de la asociación participen en el programa y son capacitados para luego contribuir al desarrollo de la entidad.

*d) Problema:* hay pocos jóvenes en muchas localidades del área rural de Chile; tienen poca experiencia y capital.

*Solución:* se ha flexibilizado el rango etáreo de las personas; eventualmente se aceptan personas que bordean los 35 años. Se aceptan postulantes de localidades distantes entre sí, incluso de municipios diferentes.

*e) Problema:* se requiere capacitación en organización y gestión.

*Solución:* Estas materias reciben un tratamiento más profundo actualmente, y pueden ser objeto de módulos especiales elegidos por los capacitados.

*f) Problema:* no se toma en cuenta la particularidad de los jóvenes capacitados pertenecientes a pueblos indígenas.

*Solución:* se creó un programa especial de becas mapuches y se experimenta con capacitación que incluye elementos de cultura mapuche (ver también sección VI).

## IV. Lecciones de la segunda fase del CTI

---

Las lecciones de la segunda fase no habían sido procesadas en el momento de la investigación. Más que soluciones ensayadas, entonces, aquí se presentarán las sugerencias tentativas del autor para enfrentar cuatro de los problemas detectados.

*a) Problema:* La sustentabilidad de la microempresa asociativa

El enfoque inicial del CTI reflejaba un bagaje cultural traído de contexto urbano, individual, para el mercado de trabajo. Una microempresa, sin embargo, es un proyecto de largo plazo que se inicia con la creación de nuevos puestos de trabajo; la capacitación es sólo una parte. El desafío es consolidar su institucionalidad, darle sustentabilidad. Los jóvenes, especialmente, necesitan un apoyo de varios años en una óptica de aprendizaje permanente.

*Sugerencias:*

- Invertir la lógica, para centrarse en un proyecto colectivo, consolidación de la microempresa, con un largo subsidio, con capacitación como un elemento entre varios.
- Desarrollar otras modalidades de capacitación adaptables a grupos pequeños o capacitaciones individuales (educación a distancia, becas con internado).

En resumen, la microempresa rural requiere una estrategia de apoyo radicalmente *diferente* de la de Chile Joven urbano, porque:

- Los jóvenes rurales *tienen* trabajo, aunque mal remunerado, que limita su participación en cursos y proyectos colectivos.
- La microempresa asociativa es un proyecto de *largo plazo* de creación de puestos de trabajo, producción y competencia en el mercado de bienes, a diferencia del joven que ofrece sus destrezas en un mercado de trabajo.
- Los jóvenes *carecen* de suficientes habilidades de gestión, autonomía, activos y experiencia y contactos para llevar una microempresa en forma independiente.

Por ende, el fomento de la participación de jóvenes en una microempresa asociativa debe *partir* de un emprendimiento grupal, con apoyo o dirección adulta, en que la capacitación es uno de varios elementos y se da en forma permanente.

*b) Problema:* “Fallas de Estado” en la administración pública de los programas de capacitación

Desde hace tiempo se han formulado críticas a las ineficiencias de la burocracia estatal. En el programa estudiado, es evidente que muchas de estas críticas tienen fundamento; sin embargo, las mencionadas ineficiencias no se resuelven con la mera introducción de procesos de ‘externalización’ al mercado.

Entre las fallas del Estado se puede destacar los cambios en orientación de un programa como el CTI, que tienen efectos catastróficos en los capacitados cuando una nueva administración descarta lo pre-existente y reduce drásticamente un programa en marcha. Por otro lado, la coordinación interministerial es frágil, en un ámbito que requiere de una práctica integrada entre capacitación en aula y aprendizaje en la práctica real. En tercer lugar, se nota una insuficiencia de evaluación de impacto para asignar recursos. Se busca abaratar en todas las facetas de la capacitación, aumentando cobertura con la esperanza de ser más eficientes, sin tomar suficientemente en cuenta la utilidad real de la capacitación en las vidas laborales de los capacitados

*Sugerencias:*

- Desarrollar una cultura de servicio público más preocupada y responsable por el bienestar de la población atendida; servicio civil profesional;
- Evitar interrumpir abruptamente programas en marcha;
- Basar decisiones de eficiencia en contextos de eficacia, definida por la evaluación de impacto (ejemplos: preselección; sustentabilidad; efectos sociales)
- Coordinación interinstitucional descentralizada, personal, financiado, normada por convenio general, desde la demanda según proyecto y para rendición de cuentas)

*c) Problema:* “Fallas de mercado” en la licitación de la capacitación a empresas privadas

Hay mercados imperfectos en la externalización de los servicios de capacitación en el medio rural regional, porque son mercados pequeños y porque el Estado está compuesto por partidos políticos, grupos de interés y por clientelismos. Ésta es una realidad de la democracia, que puede y debe ser controlada por la sociedad civil.

*Sugerencias:*

- Selección, contratación, pago y evaluación por comunidades;
- Cambios en reglas para estimular más eficacia;
- No pagar por el número de participantes;
- Financiar una cuidadosa pre-selección de participantes;
- Pagar el valor real de profesionales;
- Pagar el OTEC por entregar una microempresa asociativa viable, a alguna entidad tutora y financiadora (SERCOTEC, INDAP, FOSIS);
- Condicionar un pago adicional al OTEC a la viabilidad de los capacitados después de 2 años;
- Dar subvención a la microempresa durante por lo menos 5 años;
- Evaluar la idea de que organismos sin fines de lucro son los capacitadores más eficaces;
- Evaluar la idea de involucrar al OTEC como partícipe en el proyecto comercial del grupo capacitado.

Finalmente, la superación de las fallas de mercado en la capacitación ‘externalizada’ a empresas consultoras requiere un mayor papel de la sociedad civil frente al binomio Estado-mercado. La *comunidad* local pobre (más que *personas* pobres) debe ser empoderada para gestionar el proyecto y la capacitación desde su concepción. Debe recibir un *subsidio* o “grant” para un fondo de capital que le permita seleccionar y pagar al OTEC y desarrollar la empresa. La capacitación debe ser una oferta *permanente* y diversificada para necesidades *individuales*, destacándose la capacitación *gerencial* de líderes<sup>3</sup>.

*d) Problema: Contextualización rural local.*

Se tiende a aplicar un modelo estándar de capacitación y apoyo que lleva implícito una baja valoración de las capacidades de cada comunidad local. No se toman en cuenta diferentes stocks de capacidades y recursos, ni se ofrece una variedad de alternativas de capacitación; se tiende a imponer una sola forma de organización y gestión.

*i) Diferencias de género:* En las últimas dos décadas, la educación formal y la emigración abrieron una alternativa para las muchachas rurales a la vida de mujer campesina. El CTI les abre una tercera alternativa, la de gestionar un emprendimiento independiente, con la opción de quedarse en el medio local rural si así lo desean. Las madres apoyan a sus hijas para que puedan ser más libres que ellas. Los hombres tienen que garantizar un aporte monetario al hogar, propio o paterno; las muchachas están en muchos casos “inactivas” en quehaceres domésticos y pueden tomar el riesgo, que a la vez constituye una excepcional oportunidad de capacitación y de generar ingresos propios.

Para los hombres, en contraste, el trabajo asalariado y familiar es prioritario; la migración es una decisión crucial; la identidad de pueblo indígena es relevante como fortaleza, y la discriminación como amenaza.

*ii) Relaciones intergeneracionales:* Empoderar a la juventud rural significa ampliar el abanico de alternativas que son posibilidades reales. En lo microempresarial asociativo, se presentan *dos grandes opciones*: apoyo a una microempresa asociativa de adultos ya existente para capacitar a nuevas camadas, para la sucesión; o un proyecto generacional exclusivamente juvenil que incluya capacitación. En el primero, ya hay un proyecto global y una estrategia; el problema suele ser la resistencia a ceder protagonismo a la generación joven. El segundo enfoque logra potenciar el entusiasmo juvenil en un proyecto generacional, pero requiere mayor apoyo, asesoría y capacitación durante más tiempo. Ambos implican un cierto nivel de confrontación

<sup>3</sup> Para un análisis en la experiencia mexicana de educación con enfoques comunitario, ver Pieck (1998b).

intergeneracional, pero con diferentes consecuencias en cada caso. Este conflicto debe ser estudiado, anticipado y guiado por la institución que promueve el proyecto.

*iii) Pagar por estudiar:* La beca pagada a los capacitados requiere de mayor análisis. Atrae a los no motivados, lo que parece ser una desventaja. Pero algunos capacitadores opinan que éstos también pueden ser motivados en la fase inicial de la capacitación. Algunos grupos han dejado las becas en un fondo común que puede servir como capital semilla del emprendimiento post-capacitación. La beca también permite que alumnos que viven a cierta distancia puedan pagar el transporte y la comida fuera de casa y se beneficien de la capacitación, constituyéndose la masa crítica necesaria para la rentabilidad de la capacitación y para generar una dinámica grupal. La beca también compensa las oportunidades (de empleo e ingreso), perdidas por la asistencia al curso. De hecho, el uso del tiempo en el curso parece ser menor que el que se ocupa en la fase de producción; en una etapa inicial, el mayor esfuerzo y riesgo asociados a la producción pueden justificar una beca en esta etapa también, hasta la primera comercialización del producto.

Un desafío pendiente es el de poder diseñar proyectos y programas de capacitación para grupos muy pequeños, lo que implica experimentar con otras modalidades de capacitación distintas de la enseñanza presencial con grupos relativamente grandes en aula.

*Sugerencias:*

- Capacitar a los capacitadores en la óptica de que cada población objetivo tiene capacidades que son facultades en potencia; ha recibido educación y capacitaciones anteriores; cuenta con capital humano y social; tiene fortalezas y debilidades que son específicas a cada contexto local; tienen capital social que está asociado a la comunidad.
- Fomentar líderes entre los jóvenes; permitir una competitividad sana entre líderes por prestigio, no imponer ideología de armonía total.
- Partir de la base de que los jóvenes tienen estrategias de vida que deben determinar su capacitación, no al revés.
- Desarrollar proyectos productivos, con la capacitación correspondiente, en trabajo no-agrícola: el número de puestos de trabajo en agricultura baja en forma sostenida, mientras que los empleos en rubros no-agrícolas, como servicios técnicos y sociales, comercio y turismo, aumentan.
- Recordar que la cultura individual y de grupo varía de una comunidad a otra según la dotación de capital social:
- Dejar lugar a la propiedad personal de los activos adquiridos con crédito cuando se pueda, y fomentar lo colectivo sólo cuando la ventaja es muy grande y hay una clara desventaja de lo individual.
- No imponer ideologías (fallas igualmente de la empresa privada y del Estado). Ofrecer alternativas que respondan a las necesidades diferentes de mujeres y hombres.
- Desarrollar estrategias diferenciadas para motivar y facilitar la participación de mujeres y de hombres, según sus propias estrategias de vida.
- Graduar el monto del subsidio y el tiempo de apoyo al proyecto productivo, en relación inversa al ingreso y nivel educativo de los capacitados.



## **V. Recursos socioculturales de los jóvenes mapuches**

---

El sistema sociocultural del pueblo mapuche ostenta un conjunto de características propias que le son únicas, al igual que cualquier cultura o sub-cultura, sea ésta indígena o no-indígena. Estas características deben ser tomadas en cuenta en cada caso específico para el adecuado diseño de un proyecto o programa para jóvenes; no es posible seguir una misma receta para todas las culturas indígenas, porque cada una es distinta. Tal inversión de análisis y diagnóstico caso por caso se justifica porque muchos de estos elementos serán determinantes del éxito o fracaso de la iniciativa; varios de ellos, además, constituyen recursos potenciales para fortalecer dos aspectos de programas de asociatividad y también de actividades productivas entre jóvenes.

En este caso particular, es posible identificar los siguientes tipos de recursos socioculturales al alcance de jóvenes mapuches de comunidades rurales: relaciones tradicionales de parentesco; roles de liderazgo culturalmente definidos; memoria histórica local; idioma propio; identidad étnica; identidad generacional; prácticas de reciprocidad difusa; religión y cosmovisión; formas propias de deporte y recreación; y movimientos políticos mapuches.

a) *Relaciones tradicionales de parentesco.* La organización social mapuche está basada en *patrilinajes*, grupos de descendencia de un ancestro común por la línea masculina. Estos patrilinajes o *lof* mantienen alianzas con uno o dos patrilinajes vecinos (o cercanos) a través de matrimonios. Las mujeres de un patrilinaje aliado, que son candidatas legítimas a esposa para un joven, son sus *ñukes*.<sup>4</sup> Los patrilinajes en una comunidad o microregión dada que no son aliados son, con frecuencia, rivales.

Al intentar agrupar un conjunto de jóvenes mapuches en una empresa asociativa, es deseable que sean de un mismo patrilinaje o de patrilinajes aliados. Las relaciones de potenciales matrimonios evidentemente influirán en la relación entre hombres y mujeres jóvenes en un grupo. La pertenencia a patrilinajes rivales puede perturbar la cooperación cuando se da al interior de una empresa asociativa, y puede apoyar el espíritu emprendedor cuando identifica a dos empresas en sana competencia.

b) *Roles de liderazgo culturalmente definidos.* Los líderes tradicionales mapuches son los *lonko*, los ‘caciques’ de los diferentes *lof*. Este liderazgo es hereditario, asociado con la propiedad comunitaria de la tierra y las alianzas de parentesco. Aunque muchas comunidades ya no tienen un *lonko*, todo el mundo sabe quienes son los hijos y los nietos de los últimos *lonkos*.

Toda asociación de jóvenes y toda empresa necesita un líder. Los jóvenes que son hijos o nietos de *lonko* no sólo son reconocidos como líderes naturales por los demás jóvenes en su comunidad, sino que suelen recibir el apoyo de los adultos que son familiares o aliados, además de provenir de una ‘cultura de familia’ de protagonistas y de servicio a la comunidad.

c) *Memoria histórica local.* Todo joven mapuche en una comunidad rural sabe varias historias de las grandes figuras mapuches que lucharon por mantener la independencia en siglos pasados. Pero además saben quien fue el primer Lonko que recibió el Título de Merced de las tierras comunitarias hace alrededor de un siglo, algunas de sus acciones más celebradas y las principales dificultades y logros vividos por la comunidad a través de los años.

Esta memoria histórica da al conjunto de jóvenes una *identidad comunitaria* compartida, que es un factor de unidad y de motivación de servicio a la sociedad mapuche local. Alimenta la percepción de la capacidad propia de lucha, de lograr objetivos y superar obstáculos. Estos recuerdos también proveen modelos de trabajo en conjunto, formas de organización propias que han dado resultados en el pasado.

d) *Idioma propio.* Aunque pocos jóvenes hablan fluidamente el idioma Mapudungún, muchos lo entienden y todos saben un conjunto de términos con fuerte carga cultural.

El estudio del Mapudungún es una actividad central entre los jóvenes interesados en recuperar sus raíces. Muchos términos de este idioma, conocidos por todos, tienen directa relación con otros recursos culturales de importancia para la asociatividad y la producción en empresas propias.

e) *Identidad étnica.* La mencionada búsqueda de raíces es la base de reconstrucción de la identidad étnica de los y las jóvenes, como parte del desarrollo de una autoimagen positiva como personalidad adulta. En medida importante, la identidad mapuche (como todas las identidades étnicas) se define en contraste con la identidad del ‘otro diferente’, en este caso de los ‘chilenos’ o ‘*winkas*’, con los cuales los mapuches siguen sufriendo incidentes de discriminación racial.

La identidad étnica es un factor de unidad no sólo entre el grupo local de jóvenes sino con las generaciones mayores y con otros jóvenes mapuches de otras partes. Hay evidentes implicancias

---

<sup>4</sup> Sobre los principios del parentesco mapuche véase Salas (1999).

y potencialidades para las alianzas intergeneracionales y la asociatividad de microempresas al nivel de organizaciones territoriales mayores.

f) *Identidad generacional.* En contraste con el elemento cultural anterior, la identidad generacional compartida por mapuches jóvenes se basa en parte en la oposición con las prácticas patriarcales presentes en la cultura mapuche. Cada generación de jóvenes mapuches tiene mayores niveles de educación que la anterior, y reafirma su unidad en la tensión que suele caracterizar sus discusiones con los adultos mayores que mantienen la autoridad en el hogar y en la comunidad.

Esta tensión, si se mantiene dentro de límites que no paralizan a la comunidad, es un factor de solidaridad entre los jóvenes, en la medida que alimenta un proyecto generacional de que ‘las cosas se harán de otra manera’ cuando los jóvenes de hoy puedan ser autoridades locales en el futuro. Por otro lado, los adultos mayores respetan los conocimientos de la educación formal que tienen los jóvenes, y la dialéctica entre conservadurismo integralista y propuestas de reforma que pueden orientar un buen debate sobre estrategias de autodesarrollo local.

g) *Prácticas de reciprocidad difusa.* Las relaciones socioculturales mapuches se destacan por prácticas formales (nombradas y a veces ritualizadas) de intercambio y ayuda recíproca no-monetaria entre dos personas y también en grupos. Aunque algunas de estas prácticas han desaparecido o se han debilitado en el tiempo, permanecen hoy en día en la memoria histórica de los jóvenes, o en prácticas menos formales de cooperación y ayuda mutua en situaciones dramáticas o por relaciones de vecindad. El Cuadro 2 resume las formas registradas en los estudios de caso en las comunidades de Minas de Huimil y Añilco.

**Cuadro 2**  
**CAPITAL SOCIAL MAPUCHE**

Formas de interacción y cooperación mapuche	Descripción	Tipos de capital social
Kelluwn	Ayuda económica mutua, recíproca, indirecta y diacrónica, participando 3 o 4 personas	Grupal
Misa	El ritual diádico de compartir comida de un mismo plato, demostrando una relación de amistad y confianza entre ambas personas, sus hogares y sus linajes	Individual
Trafquín o Chaukín	Ceremonia diática de intercambio de regalos entre dos personas, que tiene las mismas implicancias para los individuos y sus familias	Individual
Inkatún	Ayuda económica mutua, recíproca, indirecta y diacrónica, participando hasta 3 o 4 personas	Grupal
Mingaco	Ayuda económica mutua, recíproca, indirecta y diacrónica, participando más de 5 personas	Grupal y comunitario
Mediería	Acuerdo de trabajo entre dos individuos con repartición del producto por la mitad	Individual
Palín o chueca	Deporte tradicional mapuche que combina el juego con fiestas y celebraciones	Comunitario
Nguillatún	Ofrenda o rogativa ceremonial de dos días para congraciarse con las fuerzas sobrenaturales	Comunitario
Entierros	Ceremonia que abarca el velorio, funeral, comida y fiesta cuando muere una persona, entre sus parientes y los miembros de la comunidad	Comunitario

Como se notará, estas prácticas son de cuatro tipos: individual (entre dos personas), grupal (3-5 personas aproximadamente) comunitario y externo (más allá de la comunidad). Como sugiere el título de Cuadro 2, constituyen un ‘capital’ no financiero que tiene el potencial de hacer más productivos los emprendimientos asociativos y de las microempresas formadas por jóvenes

mapuches. Las relaciones recíprocas entre dos personas suelen ser las más fuertes y perdurables y son la base de relaciones de ‘socios’ como son llamadas también entre los mapuches. La reciprocidad grupal, en cambio, es un factor de fortalecimiento de microempresas que trabajan con espíritu de equipo, mientras que los *kelluwns* y los *mingacos* contribuyen al éxito de la asociatividad más amplia, por ejemplo, para construir infraestructura o para comerciar productos en conjunto.

*h) Religión y cosmovisión.* La religión mapuche mantiene más rasgos originarios y un menor grado de sincretismo con el cristianismo que entre muchos otros pueblos originarios, en parte porque el pueblo mapuche mantuvo su independencia territorial hasta finales del siglo XIX. Esta religión involucra una compleja cosmovisión en que la armonía universal es un valor central, en que las fuerza de la naturaleza, las plantas medicinales, la salud física y el bienestar sicosocial están relacionados con las deidades y con las creencias y ceremonias que las sustentan. Una figura importante es la *machi* o shamán, generalmente femenina, que combina roles de curación y religiosos. En contraste con la figura masculina del *Lonko*, (suplantada en muchas comunidades con la autoridad introducida de “Presidente” de la Comunidad Indígena), se mantiene muy activa la importancia de las *machis*, muchas de las cuales son mujeres relativamente jóvenes.

Aunque la gran mayoría de los jóvenes practican poco la religión tradicional, sí participan en las grandes ceremonias rogativas, de curación, etc., que son también refuerzos para la institucionalidad comunitaria. Los elementos de reverencia ante el ecosistema local que es parte de la cosmovisión también constituyen un recurso de los jóvenes aunque lo manejen en forma inconsciente. La presencia de la figura de la *Machi* implica un prestigio femenino especial en la cultura mapuche y en cierto modo un modelo de rol para las muchachas mapuches para el cual no existe paralelos en otras culturas. Por otra parte, las religiones católica y evangélica son fuertes presencias valóricas y de agrupación social en jóvenes mapuches de diferentes comunidades. La evangélica en particular es fuerte actualmente en las dos comunidades estudiadas.

Junto con otros deportes de equipo (especialmente el fútbol), el palín involucra a adolescentes y adultos jóvenes masculinos en actividades con fuertes componentes de trabajo competitivo en conjunto, identidad comunitaria e identidad étnica. Otros deportes (carreras de caballo) son de competitividad individual, con apoyo de familias y grupos en la crianza de caballos y con el apoyo moral en eventos competitivos regionales. Tanto estos deportes como las actividades rituales y recíprocas mencionados arriba son también oportunidades de fiestas y comidas comunitarias. Todos estos eventos son ocasiones para los jóvenes para hacer amigos, divertirse y conocer potenciales novios. En resumen, refuerzan los lazos personales con los jóvenes entre sí y con la comunidad local y el entorno social microregional.

*i) Movimientos políticos mapuches.* Actualmente Chile presencia el resurgimiento de movimientos mapuches de diversa orientación y discurso. Gran parte de sus miembros activos son jóvenes, o jóvenes-adultos, y tanto en Minas de Huimpil y Añilco están informados e interesados sobre sus actividades.

Estos movimientos alimentan a los jóvenes de las dos comunidades estudiadas de marcos conceptuales mayores que refuerzan el sentido de sus asociaciones y microempresas como partes de un proyecto de vida en la comunidad rural. En Minas de Huimpil en particular, la tradición de haber participado en otros movimientos anteriores (los Centros culturales de preservación de la identidad mapuche frente a las políticas hostiles de la dictadura militar durante los setenta y ochenta) también constituyó una práctica arraigada de asociatividad que perdura en la actual generación de jóvenes mapuches.

*j) Desintegración cultural y programas de capacitación.* Por el lado contrario, la situación actual de evolución y desintegración del sistema sociocultural mapuche impone también algunos cuidados y exigencias a los programas de capacitación. Los capacitadores tienden a transmitir,

explícita o implícitamente, la superioridad de sus conocimientos científicos y la inexistencia o inutilidad de cualquier conocimiento válido tradicional de la cultura mapuche respecto del medio ambiente y la producción agropecuaria. Además de llevar a los jóvenes a desaprovechar conocimientos importantes en su medio local, subconscientemente internalizan el desprecio de los capacitadores no capacitados en estos aspectos, causando severos conflictos de identidad y autoimagen.

Otro ejemplo de exigencias que presenta la situación actual de la cultura mapuche a la capacitación tiene que ver con las relaciones de género. Aunque la cultura mapuche no es ni más ni menos 'machista' que la chilena, con su herencia ibérica y la influencia de la tradición burguesa europea, es diferente. Así, mientras por un lado la figura clave del Machi en la estructura de autoridad religiosa y comunitaria es predominantemente femenina, por otro lado la tradición matrimonial determinaba la formación de parejas sobre la base de negociaciones entre patrilinajes, y la atracción personal entre muchachos y muchachas era supeditada a estas decisiones. Hoy en día, en que la libertad individual aflora como principio de formación de pareja, hay pocas instancias en que los y las jóvenes se encuentran juntos sin supervisión de los padres (como sí ocurre en los cursos) y no hay nuevas reglas claras adecuadas a las relaciones de género y matrimonio. Se dan los dos extremos, por un lado, de emigración femenina para escapar del rol tradicional de esposa campesina y por otro el de madres adolescentes solteras en el campo. Por ende, estos temas de las relaciones juveniles de género deben ser manejados conscientemente por los organizadores de cursos de capacitación laboral.

En resumen, el sistema sociocultural mapuche abarca todo un conjunto de elementos únicos que combina para constituir un activo importante, una base potencial para el diseño participativo de proyectos de capacitación laboral, asociatividad y producción microempresarial más eficaz entre estos grupos de jóvenes.



## Conclusiones

---

Promover la microempresa rural entre la juventud parece valer la pena, en parte por la autogeneración de nuevos empleos que supone. Sin embargo, es necesario realizar mayores evaluaciones de costo-impacto y costo/beneficio para determinar si el resultado final real es positivo. Actualmente la experiencia adquirida a través de logros y errores ha generado dos modelos nuevos de proyectos juveniles que involucran la capacitación como parte de su desarrollo: el subsidio a microempresas cooperativas para capacitación de sus miembros jóvenes (SENCE); y el apoyo a proyectos generacionales que surgen de un autodiagnóstico de un grupo de jóvenes de una localidad (Servicio Rural Joven de INDAP).

El enfoque en ambos casos está en la creación de un nuevo puesto de trabajo en una organización local, como una alternativa de proyecto de vida de carácter local o plurilocal, una opción a la de emigrar a la ciudad. En ambos casos, la subvención por un tiempo largo parece necesario y justificado por la creación de nuevos empleos permanentes en el medio rural y lo que implica para la supervivencia de comunidades rurales en la nueva generación. Está clara, por otro lado, la necesidad de ofrecer una amplia flexibilidad y diversidad de proyectos productivos, adaptables a las particularidades de cada contexto local. La evaluación de impacto es esencial para aplicar estos criterios, y descubrir las combinaciones de factores que resulten a la vez eficientes y eficaces en apoyar a los grupos desfavorecidos en sus propios esfuerzos por superar la pobreza rural.

No es posible determinar a partir de este estudio si la entrega de la capacitación a empresas privadas es más eficaz y eficiente que la capacitación por el Estado, o a inversa. Lo que parece válido es que los mecanismos de mercado pueden jugar un papel positivo, a favor de los grupos desfavorecidos a ser capacitados. La realización de este potencial depende de una combinación de medidas del Estado para superar imperfecciones del mercado de la capacitación y a la vez realizar una modernización de la administración pública para hacerla responder mejor a las necesidades reales de los grupos que se pretende beneficiar.

Parece necesario, para este propósito, introducir un tercer actor en este sistema: las comunidades locales y las organizaciones de los usuarios. Éstos, como sociedad civil, como “el sector público no-estatal” son los más interesados en que la capacitación (y en este caso el apoyo al desarrollo de la microempresa asociativa rural) tenga éxito en su propósito de potenciar sus propias capacidades latentes. Esto implica combinar el fortalecimiento del capital social de las comunidades con su empoderamiento legal, dotándoles de un alto grado de control de la gestión de los recursos destinados al fortalecimiento de las microempresas rurales, y, dentro de ello, de la formación profesional de sus protagonistas. En el caso específico analizado en este trabajo, también implica ayudar a los jóvenes mapuches a potenciar los recursos socioculturales propios del pueblo de cual forman parte.



## Bibliografía

---

- CEPAL (2000), *Panorama social de América Latina 1999-2000*, Santiago de Chile.
- Duhart, Daniel (2000), “Detectando capital social: estudio de caso, comunidad de Minas de Huimpil, Comuna de Galvarino, IX Región”, CEPAL, documento de trabajo, 21 de junio.
- Durston, John (1998), “Juventud rural en Brasil y México: reduciendo la invisibilidad” (LC/R.1819), CEPAL, Santiago de Chile.
- Gómez, José Ignacio (1995), “Diseño, operación y resultados de programas de inserción productiva y social de la juventud rural”, INDAP, Ministerio de Agricultura de Chile, Santiago.
- Hidalgo, Luis Eduardo, y Carmen Espinoza Miranda (1998), “La capacitación de jóvenes y el desarrollo local en Chile”, en Jacinto, *et al.*
- Jacinto, Claudia, Javier Lasida, Jorge Ruétalo y Elcira Berruti (1998), “Formación para el trabajo de jóvenes de sectores de pobreza en América Latina. ¿Qué desafíos y qué estrategias?” en Jacinto, *et al.*
- Jacinto, Claudia y María A. Gallart (coordinadoras) (1998), *Por una segunda oportunidad: la formación para el trabajo de jóvenes vulnerables*, OIT/CINTERFOR, Montevideo.
- Pieck, Enrique (1996), *Función social y significado de la educación comunitaria*, El Colegio Mexiquense y UNICEF, México DF.
- \_\_\_\_\_(1998a), “Formación para el trabajo en América Latina: incidencia y posibilidades en los sectores de pobreza”, en Jacinto, *et al.*
- \_\_\_\_\_(1998b), “El caso de México”, en Jacinto, *et al.*
- Rodríguez, Ernesto (1995), *Capacitación y empleo de jóvenes en América Latina*, CINTERFOR, Montevideo.

- Salas, Adalberto (1999), “Terminología mapuche del parentesco y prácticas tradicionales de matrimonio”.
- Stuchlick, Milan, (1999), *La vida en mediería. Mecanismos de reclutamiento social de los mapuches*, SOLES Ediciones, páginas 40, 116, 130, 131, 132, 164, 165, 166, 171,195 y 196, elaboración del cuadro: Daniel Duhart, Santiago.
- SENCE (Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile) (1997), Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes: Creciendo Juntos, Chile Joven, Santiago de Chile.



Serie

Políticas sociales

### Números publicados

- 1 Andrés Necochea, La postcrisis: ¿una coyuntura favorable para la vivienda de los pobres? (LC/L.777), septiembre de 1993.
- 2 Ignacio Irarrázaval, El impacto redistributivo del gasto social: una revisión metodológica de estudios latinoamericanos (LC/L.812), enero de 1994.
- 3 Cristián Cox, Las políticas de los noventa para el sistema escolar (LC/L.815), febrero de 1994.
- 4 Aldo Solari, La desigualdad educativa: problemas y políticas (LC/L.851), agosto de 1994.
- 5 Ernesto Miranda, Cobertura, eficiencia y equidad en el área de salud en América Latina (LC/L.864), octubre de 1994.
- 6 Gastón Labadie y otros, Instituciones de asistencia médica colectiva en el Uruguay: regulación y desempeño (LC/L.867), diciembre de 1994.
- 7 María Herminia Tavares, Federalismo y políticas sociales (LC/L.898), mayo de 1995.
- 8 Ernesto Schiefelbein y otros, Calidad y equidad de la educación media en Chile: rezagos estructurales y criterios emergentes (LC/L.923), noviembre de 1995.
- 9 Pascual Gerstenfeld y otros, Variables extrapedagógicas y equidad en la educación media: hogar, subjetividad y cultura escolar (LC/L.924), diciembre de 1995.
- 10 John Durston y otros, Educación secundaria y oportunidades de empleo e ingreso en Chile (LC/L.925), diciembre de 1995.
- 11 Rolando Franco y otros, Viabilidad económica e institucional de la reforma educativa en Chile (LC/L.926), diciembre de 1995.
- 12 Jorge Katz y Ernesto Miranda, Reforma del sector salud, satisfacción del consumidor y contención de costos (LC/L.927), diciembre de 1995.
- 13 Ana Sojo, Reformas en la gestión de la salud pública en Chile (LC/L.933), marzo de 1996.
- 14 Gert Rosenthal y otros, Aspectos sociales de la integración, Volumen I, (LC/L.996), noviembre de 1996.
- 14 Eduardo Bascuñán y otros, Aspectos sociales de la integración, Volumen II, (LC/L.996/Add.1), diciembre de 1996.
- 14 Secretaría Permanente del Sistema Económico Latinoamericano (SELA) y Santiago González Cravino, Aspectos sociales de la integración, Volumen III, (LC/L.996/Add.2), diciembre de 1997.
- 14 Armando Di Filippo y otros, Aspectos sociales de la integración, Volumen IV, (LC/L.996/Add.3), diciembre de 1997.
- 15 Iván Jaramillo y otros, Las reformas sociales en acción: salud (LC/L.997), noviembre de 1996.
- 16 Amalia Anaya y otros, Las reformas sociales en acción: educación (LC/L.1000), diciembre de 1996.
- 17 Luis Maira y Sergio Molina, Las reformas sociales en acción: Experiencias ministeriales (LC/L.1025), mayo de 1997.

- 18 Gustavo Demarco y otros, Las reformas sociales en acción: Seguridad social (LC/L.1054), agosto de 1997.
- 19 Francisco León y otros, Las reformas sociales en acción: Empleo (LC/L.1056), agosto de 1997.
- 20 Alberto Etchegaray y otros, Las reformas sociales en acción: Vivienda (LC/L.1057), septiembre de 1997.
- 21 Irma Arriagada, Políticas sociales, familia y trabajo en la América Latina de fin de siglo (LC/L.1058), septiembre de 1997.
- 22 Arturo León, Las encuestas de hogares como fuentes de información para el análisis de la educación y sus vínculos con el bienestar y la equidad (LC/L.1111), mayo de 1998. [www](#)
- 23 Rolando Franco y otros, Social Policies and Socioeconomic Indicators for Transitional Economies (LC/L.1112), mayo de 1998.
- 24 Roberto Martínez Nogueira, Los proyectos sociales: de la certeza omnipotente al comportamiento estratégico (LC/L.1113), mayo de 1998. [www](#)
- 25 Gestión de Programas Sociales en América Latina, Volumen I (LC/L.1114), mayo de 1998.
- 25 Metodología para el análisis de la gestión de Programas Sociales, Volumen II (LC/L.1114/Add.1), mayo de 1998. [www](#)
- 26 Rolando Franco y otros, Las reformas sociales en acción: La perspectiva macro (LC/L.1118), junio de 1998. [www](#)
- 27 Ana Sojo, Hacia unas nuevas reglas del juego: Los compromisos de gestión en salud de Costa Rica desde una perspectiva comparativa (LC/L.1135), julio de 1998. [www](#)
- 28 John Durston, Juventud y desarrollo rural: Marco conceptual y contextual (LC/L.1146), octubre de 1998. [www](#)
- 29 Carlos Reyna y Eduardo Toche, La inseguridad en el Perú (LC/L.1176), marzo de 1999.
- 30 John Durston, Construyendo capital social comunitario. Una experiencia de empoderamiento rural en Guatemala (LC/L.1177), marzo de 1999. [www](#)
- 31 Marcela Weintraub y otras, Reforma sectorial y mercado de trabajo. El caso de las enfermeras en Santiago de Chile (LC/L.1190), abril de 1999.
- 32 Irma Arriagada y Lorena Godoy, Seguridad ciudadana y violencia en América Latina: Diagnóstico y políticas en los años noventa (LC/L.1179-P), Número de venta: S.99.II.G.24 (US\$ 10.00), agosto de 1999. [www](#)
- 33 CEPAL PNUD BID FLACSO, América Latina y las crisis (LC/L.1239-P), Número de venta: S.00.II.G.03 (US\$10.00), diciembre de 1999. [www](#)
- 34 Martín Hopenhayn y otros, Criterios básicos para una política de prevención y control de drogas en Chile (LC/L.1247-P), Número de venta: S.99.II.G.49 (US\$ 10.00), noviembre de 1999. [www](#)
- 35 Arturo León, Desempeño macroeconómico y su impacto en la pobreza: análisis de algunos escenarios en el caso de Honduras (LC/L.1248-P), Número de venta S.00.II.G.27 (US\$10.00), enero de 2000. [www](#)
- 36 Carmelo Mesa-Lago, Desarrollo social, reforma del Estado y de la seguridad social, al umbral del siglo XXI (LC/L.1249-P), Número de venta: S.00.II.G.5 (US\$ 10.00), enero de 2000. [www](#)
- 37 Francisco León y otros, Modernización y comercio exterior de los servicios de salud/Modernization and foreign Trade in the Health Services (LC/L.1250-P) Número de venta S.00.II.G.40/E.00.II.G.40 (US\$ 10.00), marzo de 2000. [www](#)
- 38 John Durston, ¿Qué es el capital social comunitario? (LC/L.1400-P), Número de venta S.00.II.G.38 (US\$ 10.00), julio de 2000. [www](#)
- 39 Ana Sojo, Reformas de gestión en salud en América Latina: los cuasimercados de Colombia, Argentina, Chile y Costa Rica (LC/L.1403-P), Número de venta S.00.II.G.69 (US\$10.00), julio de 2000. [www](#)

- 40 Domingo M. Rivarola, La reforma educativa en el Paraguay (LC/L.1423-P), Número de venta S.00.II.G.96 (US\$ 10.00), septiembre de 2000. [www](#)
- 41 Irma Arriagada y Martín Hopenhayn, Producción, tráfico y consumo de drogas en América Latina (LC/L.1431-P), Número de venta S.00.II.G.105 (US\$10.00), octubre de 2000. [www](#)
- 42 ¿Hacia dónde va el gasto público en educación? Logros y desafíos, 4 volúmenes:  
Volumen I: Ernesto Cohen y otros, La búsqueda de la eficiencia (LC/L.1432-P), Número de venta S.00.II.106 (US\$10.00), octubre de 2000. [www](#)  
Volumen II: Sergio Martinic y otros, Reformas sectoriales y grupos de interés (LC/L.1432/Add.1-P), Número de venta S.00.II.G.110 (US\$10.00), noviembre de 2000. [www](#)  
Volumen III: Antonio Sancho y otros, Una mirada comparativa (LC/L.1432/Add.2-P), Número de venta S.01.II.G.4 (US\$10.00), febrero de 2001. [www](#)  
Volumen IV: Silvia Montoya y otros, Una mirada comparativa: Argentina y Brasil (LC/L.1432/Add.3-P), Número de venta S.01.II.G.25 (US\$10.00), marzo de 2001. [www](#)
- 43 Lucía Dammert, Violencia criminal y seguridad pública en América Latina: la situación en Argentina (LC/L.1439-P), Número de venta S.00.II.G-125 (US\$10.00), noviembre de 2000. [www](#)
- 44 Eduardo López Regonesi, Reflexiones acerca de la seguridad ciudadana en Chile: visiones y propuestas para el diseño de una política (LC/L.1451-P), Número de venta S.00.II.G.126 (US\$10.00), noviembre 2000. [www](#)
- 45 Ernesto Cohen y otros, Los desafíos de la reforma del Estado en los programas sociales: tres estudios de caso (LC/L.1469-P), Número de venta S.01.II.G.26 (US\$10.00), enero de 2001.
- 46 Ernesto Cohen y otros, Gestión de programas sociales en América Latina: análisis de casos, 5 volúmenes:  
Volumen I: Proyecto Joven de Argentina (LC/L.1470-P), Número de venta S.01.II.G.5 (US\$10.00), enero de 2001. [www](#)  
Volumen II: El Programa Nacional de Enfermedades Sexualmente Transmisibles (DST) y Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) de Brasil (LC/L.1470/Add.1-P), Número de venta S.01.II.G.5 (US\$10.00), enero de 2001. [www](#)  
Volumen III: El Programa de Restaurantes Escolares Comunitarios de Medellín, Colombia (LC/L.1470/Add.2-P), Número de venta S.01.II.G.5 (US\$10.00), enero de 2001. [www](#)  
Volumen IV: El Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa de Chile (LC/L.1470/Add.3-P), Número de venta S.01.II.G.5 (US\$10.00), enero de 2001. [www](#)  
Volumen V: El Programa de Inversión Social en Paraguay (LC/L.1470/Add.3-P), Número de venta S.01.II.G.5 (US\$10.00), enero de 2001. [www](#)
- 47 Martín Hopenhayn y Alvaro Bello, Discriminación étnico-racial y xenofobia en América Latina y el Caribe (en prensa). [www](#)
- 48 Francisco Pilotti, Globalización y Convención sobre los Derechos del Niño: el contexto del texto (LC/L. 1522-P), Número de venta S.01.II.G.65 (US\$10.00), marzo de 2001. [www](#)
- 49 John Durston, Capacitación microempresarial de jóvenes rurales indígenas en Chile (LC/L. 1566-P), Número de venta S.01.II.G.112 (US\$ 10.00), julio de 2001.

## Otras publicaciones de la CEPAL relacionadas con este número

Juventud rural en Brasil y México: reduciendo la inversibilidad (LC/R.1819).

---

El lector interesado en números anteriores de esta serie puede solicitarlos dirigiendo su correspondencia a la División de Desarrollo Social, CEPAL, Casilla 179-D, Santiago de Chile. No todos los títulos están disponibles.

- Los títulos a la venta deben ser solicitados a Unidad de Distribución, CEPAL, Casilla 179-D, Santiago, Chile, Fax (562) 210 2069, [publications@eclac.cl](mailto:publications@eclac.cl).
- **WWW:** Disponible también en Internet: <http://www.eclac.cl>

Nombre: .....
Actividad: .....
Dirección: .....
Código postal, ciudad, país: .....
Tel.: ..... Fax: ..... E.mail: .....